Ayuntamiento de Murcia

UNIVERSIDAD DE MURCIA

PLAN MUNICIPAL DE EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

2021-2023

Ayuntamiento de Murcia

Murcia inicia

Murcia EMPLEA

PLAN DE EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA DEL MUNICIPIO DE MURCIA 2021-2023

Índice de contenidos

I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL 1

II. DIAGNÓSTICO 10

III. ARQUITECTURA ESTRATÉGICA 191

IV. GOBERNANZA 311

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 325

I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Murcia desempeña un papel fundamental como agente económico y social; tanto por su actividad como proveedor de servicios a la ciudadanía y los sectores productivos, como por su capacidad de contratación. 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. La administración local, por tanto, dispone de la capacidad para intervenir de una forma integral sobre las políticas territoriales, convirtiéndose en un agente clave para alinear los programas y proyectos de empleo y formación, así como las medidas dirigidas a la promoción económica a escala local.

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 impulsan el Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023, el cual se conceptualiza 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 de los diferentes instrumentos normativos y de programación existentes a nivel regional, estatal e internacional.

El Plan se configura como una vía para dotar de una dimensión territorial a todas las estrategias de dinamización económica y de cualificación de las personas trabajadoras y en desempleo que tienen lugar en el municipio de Murcia, poniendo en valor los recursos endógenos y sus principales potencialidades y, por encima de todo, articulando los esfuerzos impulsados por los agentes públicos y privados. En este sentido, el reto es muy importante, ya que en la actualidad existen cerca de un centenar de entidades a nivel local que cuentan entre su catálogo de servicios con alguna línea vinculada a uno de los seis ejes en los que se estructuran las políticas de empleo: *Orientación Laboral, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad de Oportunidades, Promoción Económica y Desarrollo Local, y Modernización de los Servicios de Empleo*.

Por ello, la puesta en funcionamiento de un sistema de gobernanza que resulte eficaz para coordinar y articular las políticas de empleo y que, al mismo tiempo, sea capaz de reforzar el trabajo en red y eliminar duplicidades, será uno de los elementos clave en la creación de la propuesta final del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023. De igual manera, la monitorización de los impactos, la evaluación constante y la implicación de todos los agentes en el proceso de implementación del Plan es otro de los elementos diferenciales que tienen que contribuir a reforzar el compromiso de todos con la mejora de la eficacia de las actuaciones emprendidas.

1.2. MARCO INSTITUCIONAL Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

El presente Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 se articula en torno a los ejes, líneas de actuación y metas emanados por organismos internacionales, nacionales y regionales. En este sentido, a nivel internacional, el diseño del Plan sigue las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas cuando señala que es necesario que cada administración e institución, así como los principales agentes económicos, generen sus propios instrumentos de planificación y Planes de Acción que contribuyan a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), y las metas de la Agenda 2030.

En relación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, el Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 se vincula al ODS 8 que persigue un "crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas". Las metas de este objetivo comprenden la promoción de políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, el enriquecimiento y mejora de calidad de los puestos de trabajo y favorezcan el emprendimiento, la creatividad y la innovación. También se persigue como meta específica el trabajo decente para hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la mejora de la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad. Además, el Plan se vincula con el ODS 4 orientado a "garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos" el cual contempla importantes metas vinculadas a los objetivos del plan, como por ejemplo el incremento de jóvenes y adultos con competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Por último, el ODS 11 que persigue "Lograr ciudades y asentamientos humanos, resilientes y sostenibles". Este objetivo es la base para el desarrollo de las Agendas Urbanas en el contexto europeo, nacional y local, y por ello, será también clave en el proceso de alineamiento de políticas, medidas y líneas de actuación del Plan.

A partir del ODS 11, la Agenda Urbana Española establece diez objetivos estratégicos (en adelante OE), algunos de los cuales tienen una importante significación para el Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023. El OE2 está dirigido a "evitar la dispersión urbana y revitalizar la ciudad existente" orientando las actuaciones a la prestación de servicios de proximidad; el OE3 y O4 orientados a la prevención y adaptación de los efectos del cambio climático por un lado y a la sostenibilidad y economía circular, por otro; el OE5 incide en la movilidad sostenible y la proximidad; el OE9 busca fomentar la innovación digital, etc. Sin embargo, son el OE 6, focalizado en fomentar la cohesión social y buscar la equidad, por un lado, y el OE7, focalizado en impulsar y favorecer la economía urbana los que tienen un mayor impacto en la confección del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023.

En lo referente al contexto europeo, a pesar de que el nuevo horizonte presupuestario está configurándose, se han establecido una serie de prioridades de inversión para el período 2021-2027, entre las que se encuentra la transición hacia un modelo productivo más innovador, digitalizado, descarbonizado y focalizado en el impulso a las pequeñas

y medinas empresas. También se orienta hacia la conceptualización de los transportes como factor estratégico y el impulso a las redes digitales. Si bien estos factores son importantes, el nuevo contexto europeo refuerza la idea de una Europa más cercana a los ciudadanos, en la que el protagonismo de la gestión local cobre un mayor énfasis y se impulse de esta forma un desarrollo urbano sostenible a lo largo de los próximos años. Por último, se persigue una Europa más social, en la que el avance en derechos sociales vaya de la mano de los avances en el empleo de calidad, la mejora de las capacidades de las personas (tanto educativas, como profesionales), de la inclusión social y de la igualdad de oportunidades.

Estos elementos del nuevo escenario presupuestario europeo encajan a la perfección con los principios de la Estrategia Europea de Empleo, en la que se proponen una serie de orientaciones para todos los agentes implicados en el mercado de trabajo (sectoriales, territoriales, públicos y privados) una serie de directrices, entre las que vamos a resaltar por encima de todas las cuatro últimas: Incrementar la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres; ahondar en la cualificación de la población para dar respuesta a las nuevas demandas del mercado de trabajo mejorar la calidad de los subsistemas educativo y formativo; y promover la inclusión social, luchando contra la pobreza.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia, que articula e integra los fondos europeos Next Generation para dar respuesta a la crisis social, económica y de empleo ocasionada por la pandemia, contempla, en el componente 23 y en el componente 19 claras directrices para impulsar un mercado de trabajo dinámico, resilente e inclusivo en el que las competencias digitales ganen un mayor protagonismo.

Estos principios son recogidos también por la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido) que contempla entre sus objetivos la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo, la adopción de un enfoque preventivo frente al desempleo -y la consiguiente apuesta por la empleabilidad a lo largo de toda la vida-, el desarrollo de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral y el fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

De igual forma, la Ley de empleo establece que la política de empleo “en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su dimensión local, para ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local”.

El marco normativo que representa la Ley de Empleo sufrirá modificaciones en los próximos meses para dar cobertura a la futura Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, que ha sido informada por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 28 de abril de 2021 con el apoyo unánime de las comunidades autónomas y que surge de la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y con la participación de los interlocutores sociales.

Además, el ordenamiento estatal articula las iniciativas en materia de empleo al establecer seis ejes que estructuran las intervenciones sobre empleo y promoción económica, diferenciando entre las actuaciones en el ámbito de la orientación laboral, las de formación y recualificación laboral, las oportunidades de empleo, las de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, las de emprendimiento y promoción económica, y las de mejora del marco institucional.

En el contexto regional, el Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 tiene en cuenta los principios emanados de la Estrategia por el Empleo de Calidad 2020, fundamentalmente en lo que tiene que ver con el diálogo y participación de los diversos agentes en la concertación de las políticas de empleo y promoción económica, y en lo referente a la vinculación de las políticas de empleo y las de promoción económica. De igual forma, se tiene en consideración el Plan ReActiva especialmente en lo referente a los objetivos relacionados con el mantenimiento y generación de empleo, el impulso a la cooperación y colaboración, la mejora en la gestión y la eficiencia de la administración y la proyección exterior de la actividad económica.

Por último, el Plan se vincula con una parte importante de las medidas contenidas en el Plan para la Reactivación Económica y Social aprobada por el pleno municipal con fecha 25 de junio y con las seis dimensiones del Plan Reinicia, con los que el consistorio pretende generar una respuesta articulada y coherente para la recuperación económica.

Figura 01.- **Alineamiento estratégico regional y local**

	Plan ReActiva CARM	Plan Reinicia Municipal	Plan Reactivación Económica Municipal	Plan de Empleo y Promoción Económica 2021-2023
Orientación		X	X	X
Formación		X	X	X
Igualdad de Oportunidades	X		X	X
Oportunidades de empleo	X	X	X	X
Emprendimiento y desarrollo local	X	X	X	X
Modernización Servicios de Empleo	X		X	X

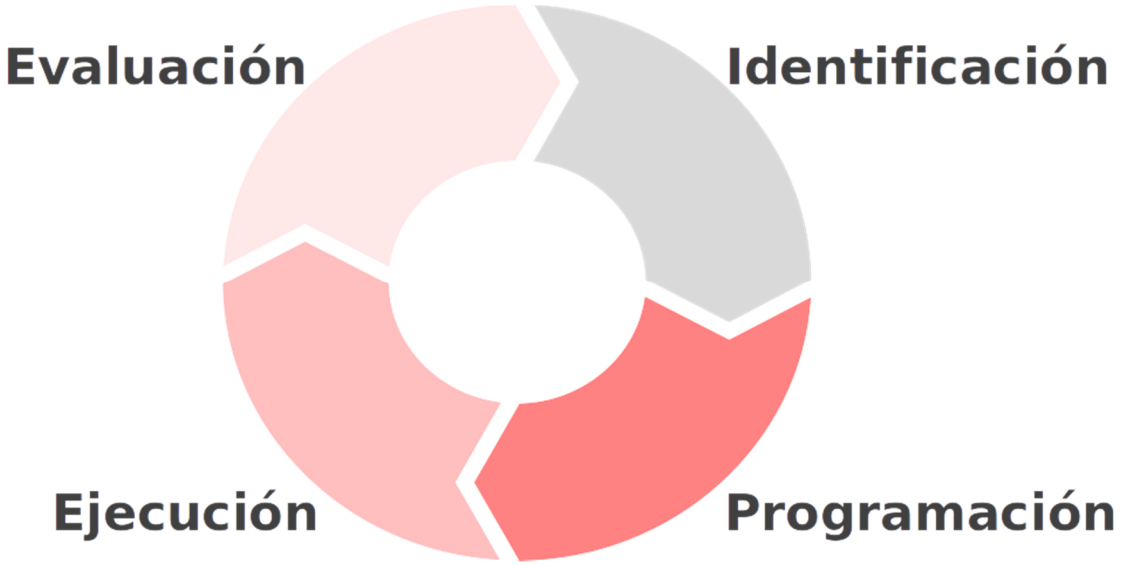
A través de este esfuerzo de alineamiento del Plan Municipal con el ordenamiento emanado por las distintas administraciones y organismos en el contexto nacional e internacional se persigue una mayor vinculación de las políticas, pero sin perder la dimensión territorial de las políticas de empleo, que se considera como un elemento esencial para adecuarse a las características y comportamiento del mercado laboral local, y en consecuencia, formular estrategias puramente territoriales que tengan capacidad de mejorar el empleo y dar respuestas adecuadas a la complejidad del entramado socioeconómico local. En definitiva, se persigue realizar un trabajo riguroso y sistemático que contribuya a articular a los diferentes agentes económicos y sociales,

proporcionar nuevos instrumentos de coordinación e inteligencia territorial, y dotar de un marco articulado e integrado de las políticas de empleo en un horizonte plurianual, con el que poder anticiparnos a las necesidades del mercado y con el que poder prestar servicios de calidad a demandantes de empleo y empleadores.

1.3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

En **un escenario global, cambiante y complejo,** tanto las administraciones públicas como **los sectores productivos requieren una visión de los posibles escenarios futuros** a los que se enfrentan. Por ello, la elaboración del Plan de Empleo y Promoción Económica para el Desarrollo Local de Murcia 2021-2023 parte de una adaptación de la metodología del Ciclo de Gestión del Proyecto, un enfoque de carácter eminentemente participativo. También, se apoya en los métodos de la **prospectiva laboral, una disciplina muy útil en momentos de alta incertidumbre y bajo nivel de información**, que adapta sus diferentes metodologías en función del objetivo del trabajo de investigación.

Figura 02. **Ciclo de gestión del proyecto**



De esta forma, la elaboración del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 se conceptualiza a partir de un riguroso diagnóstico económico y laboral del municipio y de un trabajo prospectivo previo, a través de una metodología mixta que aglutina por un lado la explotación de fuentes secundarias; y por otro lado la generación de información de carácter primario a partir del uso de herramientas creadas ad hoc, para proporcionar, en primer término, una visión futura de la actividad económica y de los perfiles de trabajo y construir, a partir de estos, una visión futura del mercado de trabajo.

De esta forma, la elaboración del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 se conceptualiza a partir de un riguroso diagnóstico económico y laboral del municipio y de un trabajo prospectivo previo, a través de una metodología mixta que aglutina por un lado la explotación de fuentes secundarias; y por otro lado la generación de información de carácter primario a partir del uso de herramientas creadas ad hoc. De manera esquemática, la metodología propuesta para la elaboración del diagnóstico compartido se apoyó en cuatro fases:

Fase 1. Análisis preliminar del mercado de laboral: revisión exhaustiva de la evolución de los indicadores más representativos del mercado laboral a nivel municipal.

Fase 2. Prediagnóstico económico y laboral: análisis de la especialización productiva existente en el municipio; y por otro lado el análisis de la oferta formativa existente y su vinculación con las principales ocupaciones identificadas.

Fase 3. Diagnóstico compartido: entrevistas en profundidad a actores clave a nivel municipal y puesta en marcha de un panel Delphi compuesto por un total de veintitrés expertos. En el desarrollo de ambas técnicas se ha hecho hincapié en aspectos tales como evolución futura de la actividad y el empleo, principales fuerzas de cambio existente, ocupaciones emergentes o políticas y propuestas de actuación.

Fase 4. integración de la información procedente de ambos bloques para elaboración de documento de base para el diseño de estrategias validado en las jornadas técnicas desarrolladas al efecto.

En dichas jornadas también se han configurado las cuatro mesas de trabajo, principal herramienta para llevar a cabo la siguiente y última fase del Plan: programación de la estrategia.

Mesa 1.- Orientación y colectivos vulnerables

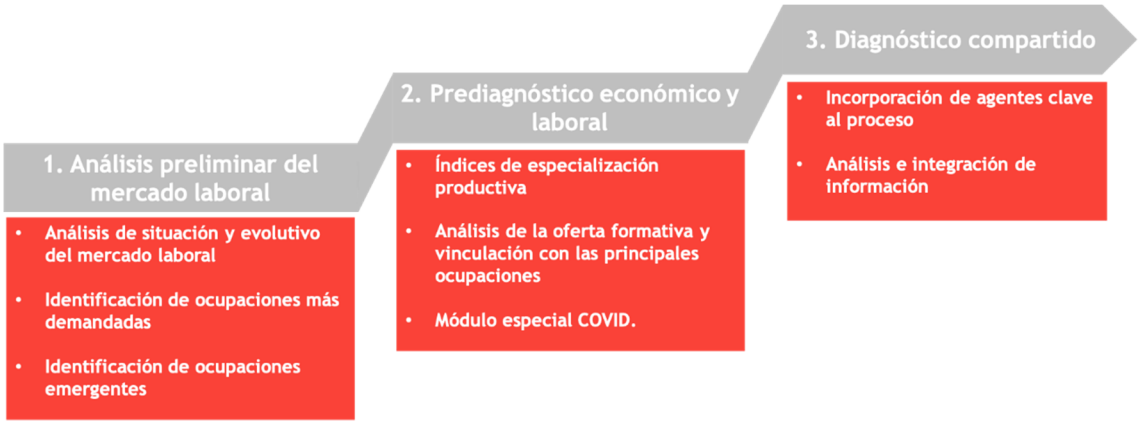
Mesa 2.- Formación y oportunidades de empleo

Mesa 3.- Emprendimiento, autoempleo y economía social

Mesa 4.- Modernización de la economía local y políticas de fomento

Las distintas fases del proceso de identificación se sintetizan en el siguiente esquema:

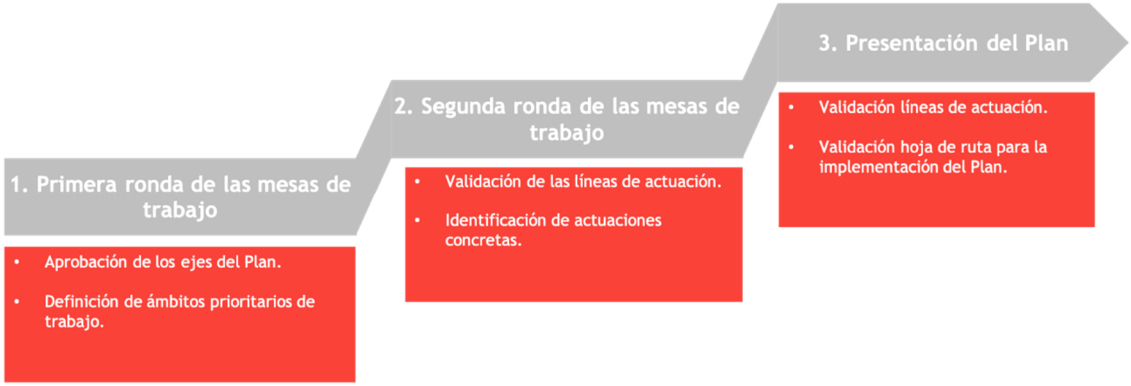
Figura 03. **Proceso de elaboración de diagnóstico del Plan de Empleo y Promoción Económica para el Desarrollo Local de Murcia 2021-2023.**



Con la composición de las mesas de trabajo se da paso al proceso de programación, esto permite no solo agrupar los principales ámbitos de trabajo, sino que incorpora a los agentes claves al proceso de programación. Para este proceso se establecen tres

sesiones de mesas de trabajo: En la primera sesión se presentó la composición definitiva de las mesas, en una segunda sesión se recibieron aportaciones para determinar las líneas de actuación y acciones concretas, finalmente en una tercera sesión se realizó la devolución de resultados. Así, a lo largo de este proceso de programación se trabajó en la definición de estrategias, de líneas concretas de actuación y de financiación que tiene como resultado un documento de estrategia.

Figura 04. Sesiones de mesas de trabajo.



A lo largo de los distintos instrumentos participativos, han participado más de 60 entidades, 17 áreas de gestión municipal y diferentes servicios de la administración regional que han aportado su conocimiento y experiencia para la elaboración del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023. Tras finalizar las fases de identificación y programación, se ha iniciado con el proceso de ejecución del plan, para lo que es preceptivo poner en funcionamiento todos los instrumentos del sistema de gobernanza con los que se ha dotado el Plan.

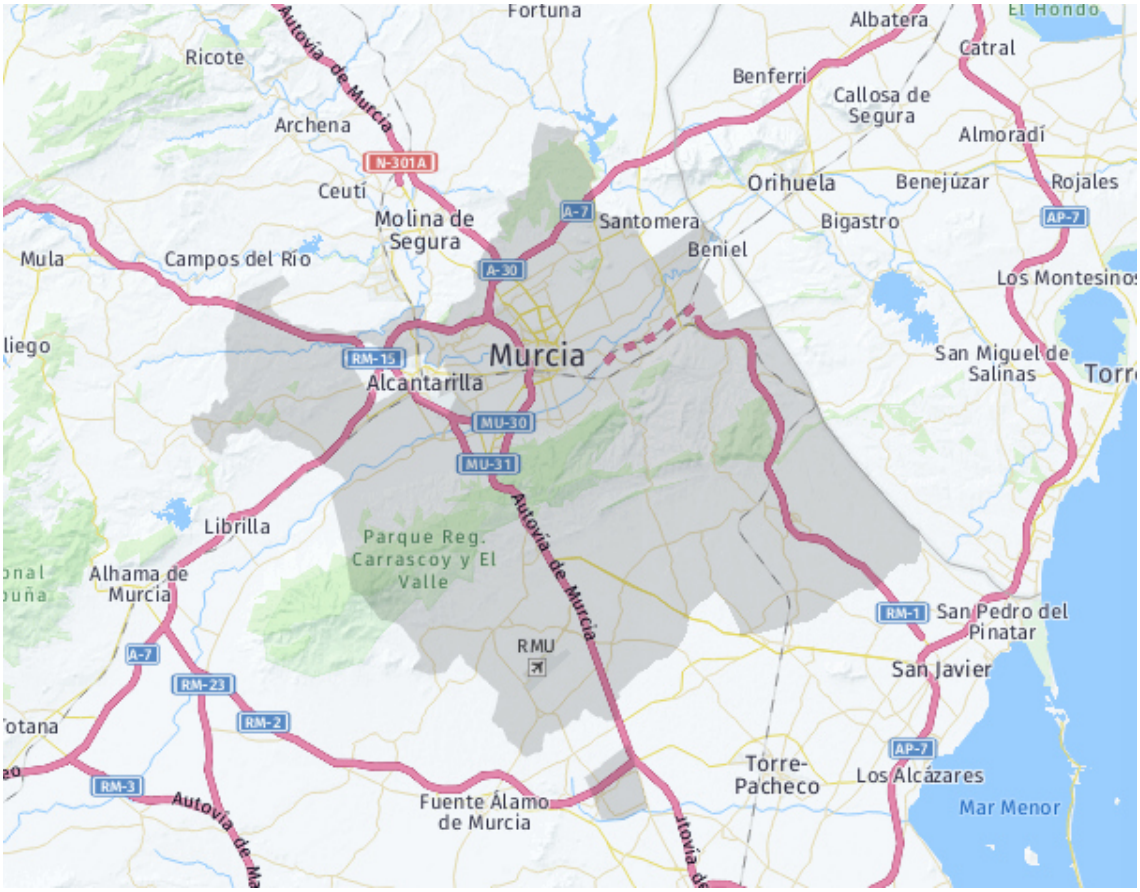
Por tanto, como primera actividad dentro del proceso de Implementación del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 primero se va a constituir el Sistema de Gobernanza del Plan, para lo cual se va a comenzar con el proceso de constitución del Consejo Territorial de Empleo. En paralelo, el Ayuntamiento de Murcia, a través del Servicio de Empleo y Promoción Económica va a impulsar la puesta en funcionamiento de la Comisión de Coordinación Intraadministrativa que tiene como finalidad coordinar las áreas de gestión municipal. Así, a lo largo del segundo semestre del año 2021, se van a poner en funcionamiento todos los instrumentos de gobernanza del plan y se trabajará en la elaboración del plan operativo del mismo.

II. DIAGNÓSTICO

El municipio de Murcia se ubica en el sureste de la península ibérica, en una posición geográfica que tradicionalmente le ha mantenido alejado de los grandes centros de decisión política económica nacionales y europeos, aspecto que sin duda ha determinado en gran medida la evolución seguida por su desarrollo económico y social.

En los últimos treinta años, coincidentes con la entrada de España en la Unión Europea, se han creado importantes infraestructuras, sobre todo viarias, que han corregido el alejamiento geográfico permitiendo un rápido acceso a los mercados europeos de los productos regionales. La mejora en las comunicaciones ha contribuido enormemente a incrementar las posibilidades de desarrollo, al mismo tiempo que ha permitido reforzar la posición central de Murcia dentro del levante español.

Mapa 01.- **Redes de transporte y actividad económica. Murcia.**

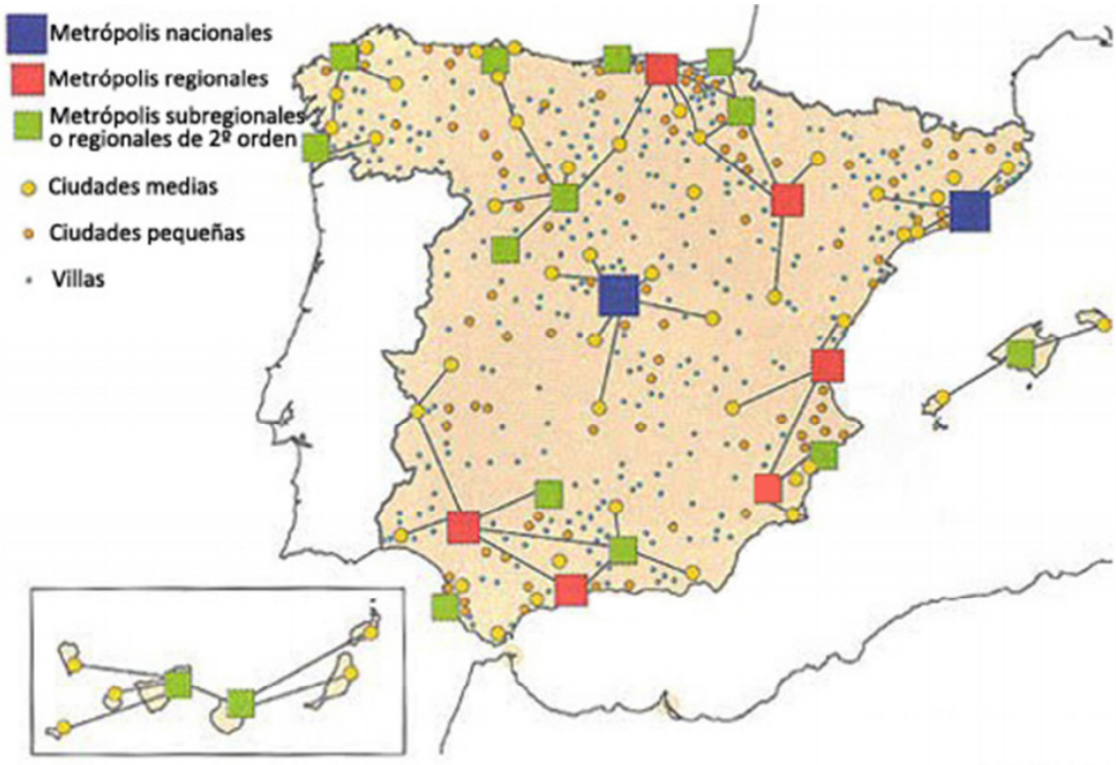


Fuente: Elaboración propia mediante CARTO

Existe otro factor que ha permitido acortar en mayor medida la distancia geográfica y, sobre todo, la que separa al municipio de los centros de decisión económicos y políticos. Tal y como se señala en numerosos de los estudios realizados sobre economía regional, en España se han producido importantes cambios en la distribución geográfica de los centros de actividad económica. En dichos cambios se puede constatar como la fachada mediterránea, en la que se suele incluir a la Región de Murcia, concentra las zonas más dinámicas donde se han registrado en las últimas décadas los crecimientos más importantes en términos de producción y, como en el caso del municipio de Murcia, de empleo.

En este sentido, cabe destacar la posición estratégica de Murcia dentro del Arco Mediterráneo español, en un espacio alejado de las grandes metrópolis de nuestro país, por lo que ha constituido un polo de atracción y servicios de un extenso territorio. De esta forma, Murcia es una de las seis metrópolis regionales existentes en España según la clasificación jerárquica de las ciudades españolas elaborada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Según el Atlas Urbano del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana[1], el Área Urbana de Murcia agrupa diez municipios con una población superior a los seiscientos cincuenta mil habitantes.

Mapa 02.- Clasificación jerárquica de las ciudades españolas.



Fuente: Elaboración propia mediante CARTO

Por un lado, su cercanía al Mediterráneo le hace compartir algunos de los elementos más característicos y el dinamismo de las ciudades de costa. Por otro lado, su condición de capital administrativa de la Región de Murcia refuerza su especialización como centro multiservicios para una extensa área de influencia, la cual llega incluso a territorios ubicados en otras comunidades autónomas.

Uno de los aspectos que más llama la atención de Murcia es su extensión territorial, situándose con una superficie total de 881,86 kilómetros cuadrados como el decimosexto municipio más grande a nivel nacional. En este vasto territorio se alternan zonas fuertemente urbanizadas con otras zonas con unas densidades poblacionales mínimas, propias de zonas rurales. En la mitad norte del municipio se ubica la zona del valle del Segura, espacio donde se localiza el casco urbano de Murcia y su área periurbana, con gran diferencia la zona más poblada. En la mitad sur, en cambio, se encuentra el Campo de Murcia, una llanura que se extiende hasta los municipios

[1] https://www.mitma.gob.es/portal-del-suelo-y-politicas-urbanas/atlas-estadistico-de-las-areas-urbanas

ribereños del Mar Menor, y que se caracteriza fundamentalmente por presentar unos índices de densidad poblacional y actividad económica propios de zonas rurales del interior de España.

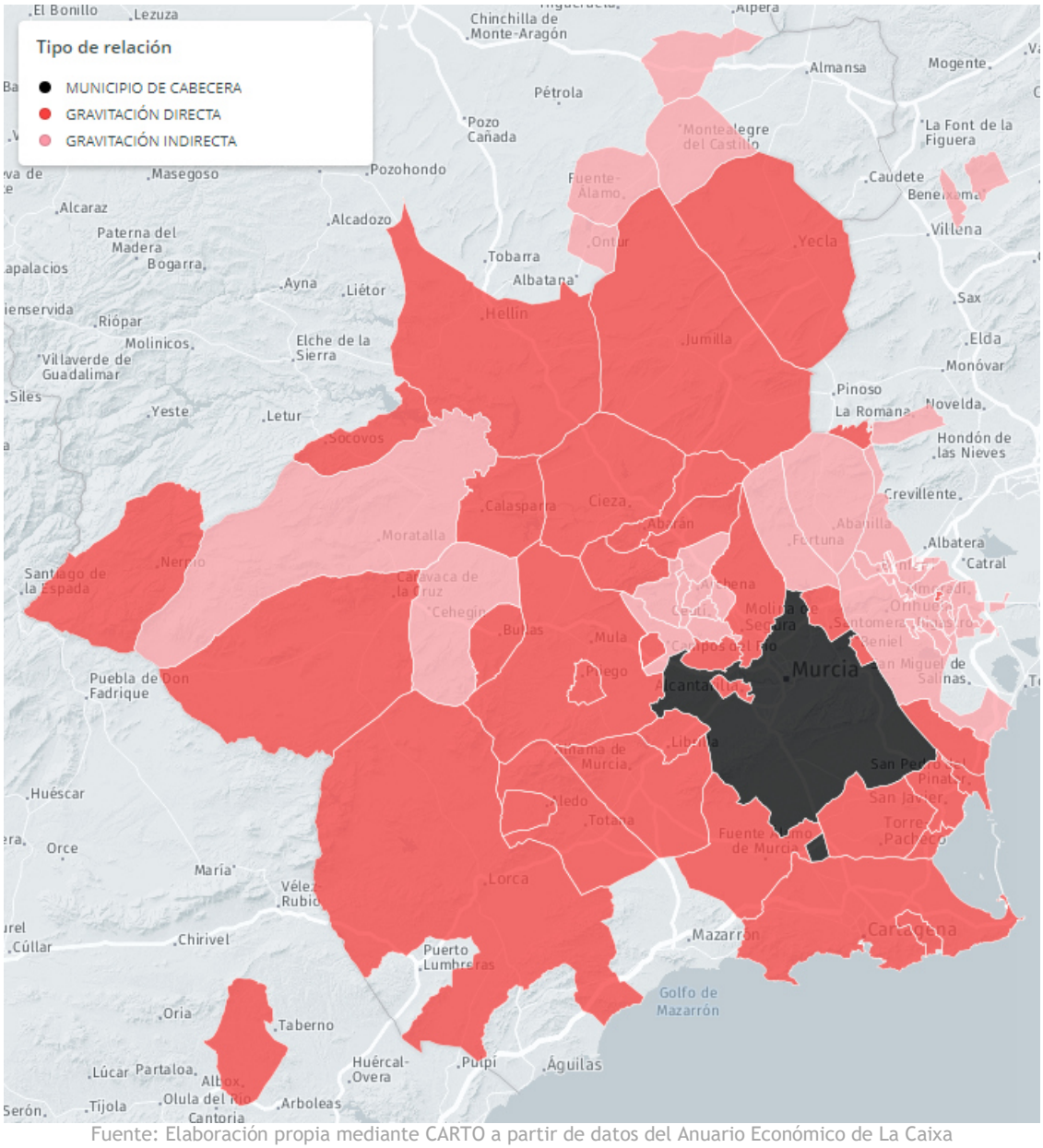
Este amplio término municipal se divide administrativamente en 28 barrios (los cuales componen la ciudad) y 55 pedanías, presentando una gran diversidad en sus características territoriales, económicas y sociales. Estas entidades pertenecen al municipio de Murcia y dependen de él a todos los efectos administrativos, aunque en los últimos años se ha iniciado una descentralización otorgando un cierto grado de autonomía política a las Juntas Vecinales de cada pedanía y a las Juntas de Distrito de las diferentes agrupaciones de barrios.

Tradicionalmente, la organización territorial del municipio se había estructurado en una red radial en la que, periódicamente, la mayoría de ciudadanos se veían obligados a desplazarse a la ciudad para realizar todo tipo de gestiones comerciales y administrativas, además de configurarse el casco urbano como el punto de reunión de la mayoría de los/las murcianos/as. Sin embargo, algunas pedanías se han convertido en nuevos “centros” productivos y residenciales, articulándose el territorio de una forma más descentralizada.

2.1. Tejido empresarial y actividad económica

El municipio de Murcia es decisivo dentro del sistema económico y social de la Región de Murcia. Su condición de capital lo convierte en sede de numerosas empresas instaladas en el municipio, aglutinando una amplia oferta de servicios privados especializados, a los que hay que sumar la presencia de servicios públicos de interés general. Murcia se configura como el lugar de residencia de gran cantidad de trabajadores y trabajadoras y, por supuesto, aglutina diariamente a multitud de personas que se desplazan hasta el municipio desde todos los puntos de la Región de Murcia, ya sea por motivos laborales o para acceder a los servicios públicos y privados que se prestan.

Mapa 03.- Municipios que componen el Área Comercial de Murcia.



Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos del Anuario Económico de La Caixa

De esta manera Murcia desempeña el papel de centro económico y comercial de un amplio territorio que abarca la propia provincia, zonas limítrofes de las provincias de

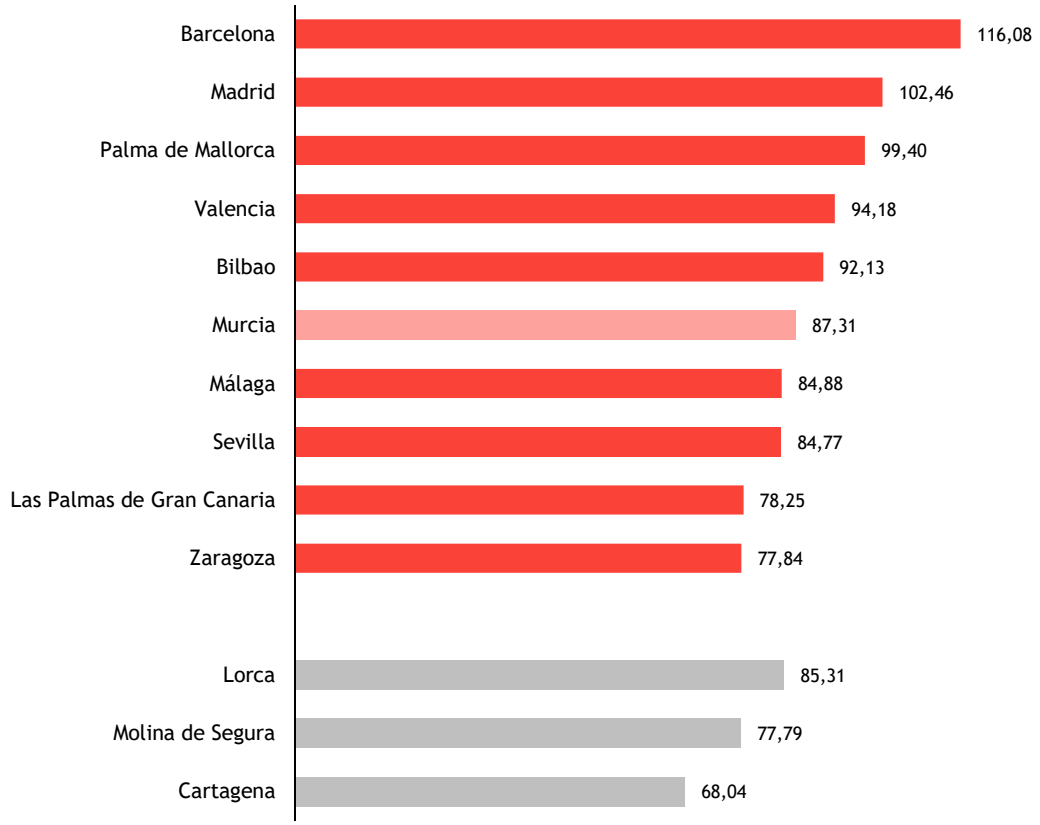
Alicante y Albacete y algunos municipios situados en el norte de las provincias de Almería y Granada. En conjunto, el Área Comercial de Murcia está formada por un total de 69 municipios ubicados en un radio de 140 kilómetros, concentrando a un total de 1,7 millones de habitantes aproximadamente. A nivel nacional, es la séptima Área Comercial más amplia en volumen de población, tan solo por detrás de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Alicante y Málaga.

En una perspectiva más amplia, Murcia se ubica en un cruce de caminos: por un lado en la ruta que comunica todo el Arco Mediterráneo entre Cataluña y Andalucía; por otro, entre el centro de la península y el mar Mediterráneo por el puerto de Cartagena. Estas dos vías siguen siendo en la actualidad ejes fundamentales dentro del sistema de transporte regional y de los flujos económicos.

El Arco Mediterráneo se está consolidando como uno de los más potentes ejes europeos de desarrollo económico, basado en la aparición de nuevos factores de localización de actividades. La expansión hacia el sur de este eje de crecimiento, por su atractivo económico y residencial, se está haciendo notar ya en toda la Región de Murcia.

La intensidad económica existente en Murcia, medida a través de la tasa de actividades económicas por cada mil habitantes, se sitúa al nivel de otras grandes urbes españolas como Bilbao, Sevilla o Málaga, y notablemente por encima de la registrada en el resto de municipios regionales de mediano y gran tamaño.

Gráfico 01.- Actividades económicas existentes por cada mil habitantes. Murcia y municipios de gran tamaño. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Cámara de Comercio (CAMERDATA)

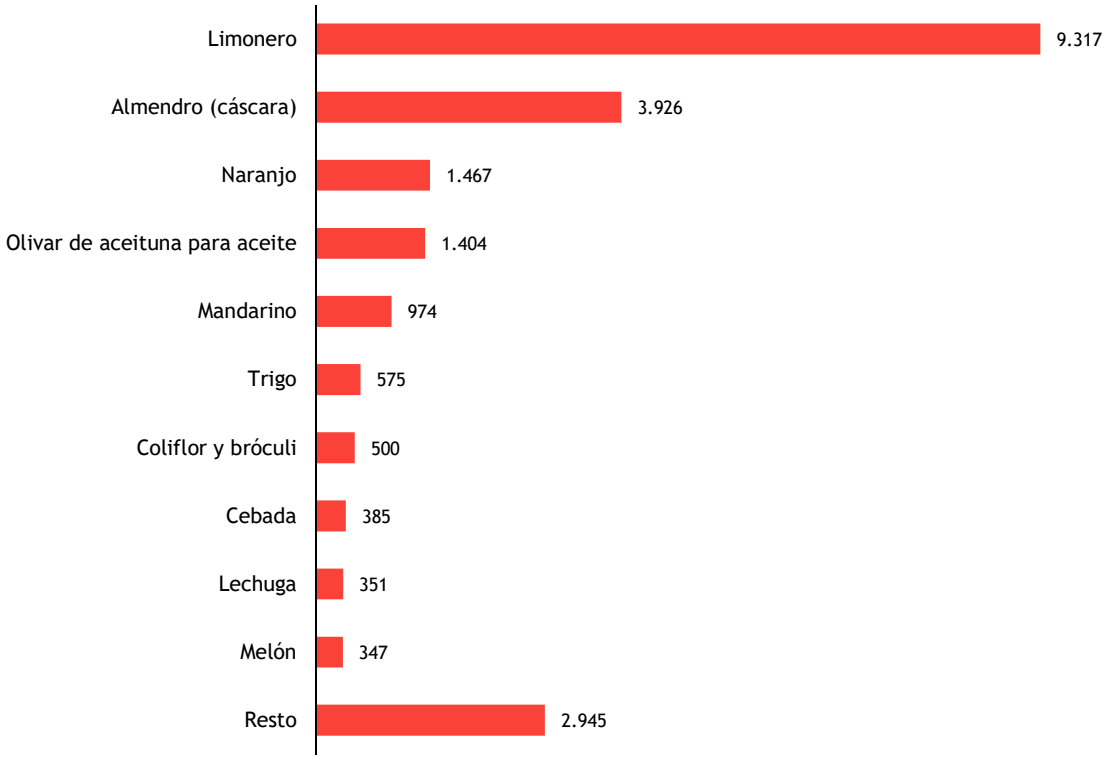
2.1.1. Principales sectores productivos

El sector primario ha desempeñado históricamente un papel fundamental en la economía municipal, donde la productividad del regadío de la Huerta permitió situar al municipio como un importante productor agrícola. También posibilitó el desarrollo de una próspera industria conservera a su alrededor a partir de las primeras décadas del siglo XX, favorecida por la facilidad y calidad del abastecimiento.

La importancia de la Huerta como espacio productivo ha decrecido paulatinamente en las últimas décadas, debido fundamentalmente a la importante expansión urbana, la terciarización de la economía y el surgimiento de nuevas zonas agrícolas a nivel regional (especialmente en el Campo de Cartagena). Así, en la actualidad, la mayor actividad en torno al sector primario existente a nivel municipal se ubica en las pedanías que ocupan la mitad sur del municipio y que conforman el denominado Campo de Murcia. Gracias a los recursos hídricos del trasvase Tajo-Segura se ha conseguido generar un pujante sector agroexportador.

Dentro del sector agrícola, destaca el cultivo de frutales (especialmente cítricos y almendro) y de hortalizas (donde destacan melón, lechuga, coliflor y brócoli). Cabe señalar que Murcia se configura como una potencia a nivel nacional en la producción de limón, concentrando aproximadamente la quinta parte del total nacional en sus más de nueve mil hectáreas de dedicación, las cuales representan más de un diez por ciento de la superficie municipal total.

Gráfico 02.- **Superficie destinada a cultivos (hectáreas). Murcia. 2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística Agraria Regional

En lo que respecta al sector industrial, la base tradicional de la industria agroalimentaria de vocación exportadora se ha complementado en las últimas décadas con nuevas actividades que configuran una industria cada vez más diversificada e integrada con el sector servicios. Cabe destacar, en cualquier caso, que la industria en la economía local siempre se ha caracterizado por empresas manufactureras de pequeña dimensión y capital endógeno, sin alcanzar un alto grado de desarrollo sectorial (salvo años atrás con la industria conservera).

Hoy en día, es la industria agroalimentaria la que más destaca en el municipio de Murcia, dentro del secundario protagonismo que tiene este sector, aunque muy lejos del papel que tuvo en los años sesenta y setenta, fruto del aumento de la competencia internacional y de la pérdida de las ventajas de localización que proporcionaba estar situado cerca de los lugares de producción. La fabricación de productos metálicos se sitúa también como un subsector relativamente importante dentro del entramado productivo industrial local, así como la industria de fabricación de productos de caucho y plástico.

Gráfico 03.- Industrias con mayor número de trabajadores/as. Murcia. 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Como en otros lugares, el sector de la construcción se configuró como el principal motor del crecimiento económico en los años de bonanza, permitiendo crecer al conjunto de la economía regional por encima de las tasas estimadas a nivel nacional.

Igualmente, con el inicio de la crisis económica en 2008, el impacto de la recesión fue más abultado, teniendo efectos devastadores sobre multitud de industrias auxiliares de este sector. No obstante, en los cinco últimos años ha vuelto a repuntar y crece a tasas notablemente altas.

Gráfico 04.- Tasa de variación anual (%) del PIB del sector de la construcción (precios corrientes). Región de Murcia y España. 2001-2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Contabilidad Regional y Nacional)

En cualquier caso, **el sector servicios** es sin duda el **principal motor actual de la economía local**, destacando la oferta comercial, las actividades sanitarias, los servicios a empresas, las actividades financieras, los transportes y comunicaciones o las actividades culturales, entre otros. En los últimos años, además, Murcia ha incrementado su atractivo turístico, lo cual se traduce en un importante incremento del número de visitantes recibidos y pernoctaciones registradas.

El papel del municipio como centro de atracción empresarial cobra gran importancia debido fundamentalmente a la amplia oferta de suelo existente en el término municipal, el cual presenta una gran disponibilidad de naves y suelo industrial repartido en diferentes polígonos, como se verá más adelante.

2.1.2. Composición y evolución del tejido empresarial

Un primer aspecto que cabe aclarar antes de entrar en profundidad en el análisis de la estructura empresarial de la economía murciana, es la diversidad de fuentes de información existentes para realizarlo. En este caso en concreto, se va a hacer uso de dos orígenes de datos, fundamentalmente por la disponibilidad de datos actualizados: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y Cámara de Comercio.

En lo que respecta a la TGSS, es posible obtener a través de ella información con periodicidad trimestral sobre empresas existentes a nivel municipal, con un nivel de desagregación de la actividad en divisiones de actividad, es decir, a dos dígitos haciendo uso de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (en adelante, CNAE09).

Por su parte, la Cámara de Comercio ofrece un mayor espectro de variables a analizar sobre la actividad empresarial, a través de una fotografía en alta resolución de la situación actual. Así, es posible conocer otros aspectos interesantes para el análisis además de la distribución sectorial, como la actividad importadora y exportadora o la personalidad jurídica.

En líneas generales, si bien es cierto que la información facilitada por la Cámara de Comercio permite caracterizar de manera más exhaustiva la estructura actual del tejido empresarial de Murcia a través de numerosas variables, la no existencia de series longitudinales de datos imposibilita identificar de qué manera ha evolucionado la actividad en los últimos años. Por lo tanto, cobra sentido el uso de ambas fuentes (Cámara de Comercio y TGSS) de manera complementaria para el establecimiento de un diagnóstico lo más certero posible en materia de tejido empresarial. En este sentido es importante señalar que las cifras de la Cámara de Comercio y de la TGSS difieren en cierta medida, debido a los distintos orígenes de datos primarios de los que hacen uso[2]. Serán los datos de la TGSS los que se utilicen como hilo conductor en el desarrollo de los siguientes epígrafes relacionados con la actividad empresarial, apoyándose cuando sea necesario en los procedentes de la Cámara de Comercio con el objetivo de profundizar en determinados aspectos.

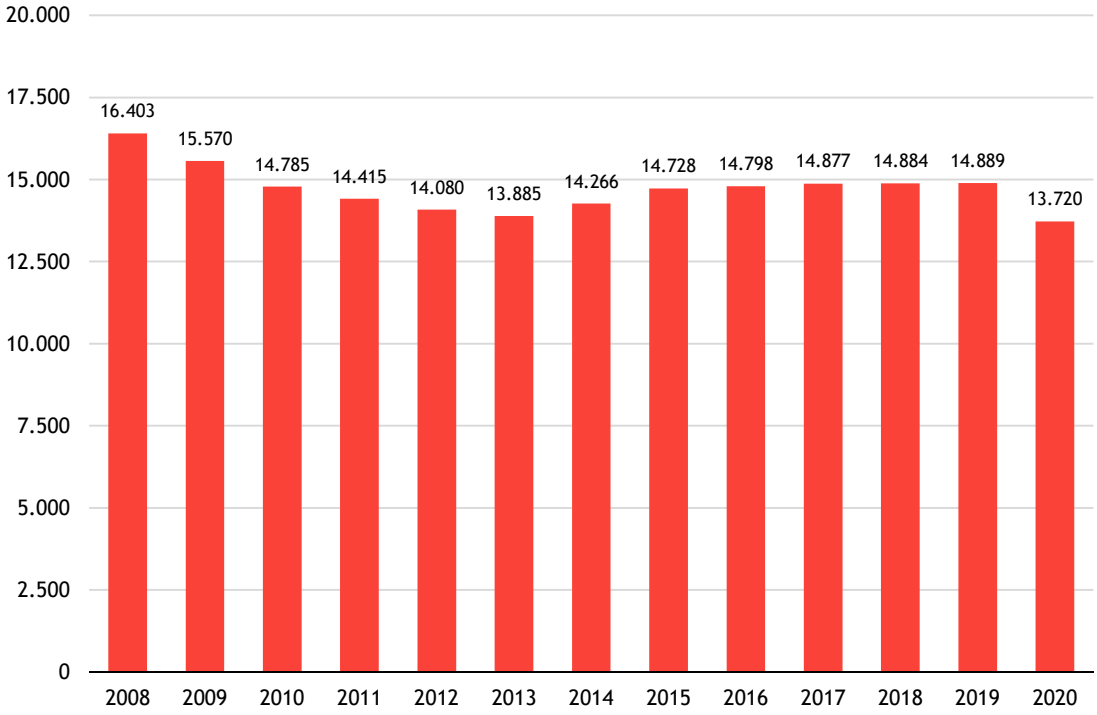
Según cifras de la TGSS, en el municipio de Murcia existen actualmente un total de **13.720 empresas afiliadas**[3], cifra que supone un 31,20% de las existentes en el conjunto de la Región de Murcia.

Realizando un análisis de la evolución del número de empresas afiliadas a la TGSS en la última década en Murcia, Región de Murcia y España, se aprecia que el comportamiento ha sido negativo en los tres ámbitos territoriales, en primer lugar a raíz del decrecimiento provocado por la recesión económica iniciada en 2008, arrojando tasas de variación interanuales negativas hasta el año 2013 para, a partir de ahí, comenzar una etapa expansiva; y en segundo lugar a raíz de la crisis de la Covid-19 en este último año 2020. Dentro de este contexto recesivo generalizado, la caída en el número de empresas afiliadas ha sido mayor en este periodo (2008-2020) en el municipio de Murcia (-16,36%) respecto a la Región de Murcia (-13,47%) y España (-8,49%). También lo ha sido en el último año, cayendo un 7,85%, más del doble que a nivel nacional.

[2] La Tesorería General de la Seguridad Social se nutre del Fichero de Cuentas de Cotización en situación de alta, agrupando en una única unidad (empresa) a todas las cuentas con el mismo Número de Identificación Fiscal. Por su parte, la Cámara de Comercio hace uso de datos del Registro Mercantil, y no agrega los diferentes establecimientos existentes bajo un mismo Número de Identificación Fiscal. Fruto de esta situación, la cifra de empresas estimada por la Cámara de Comercio se sitúa por encima.

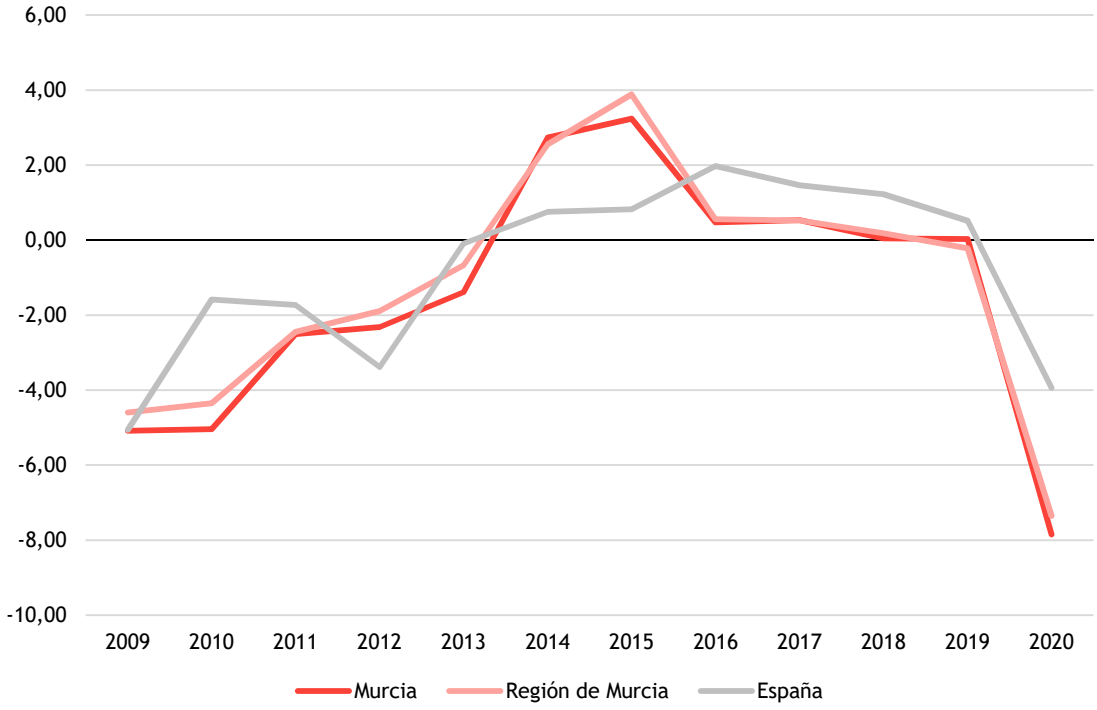
[3] Excluidas aquellas afiliadas al Régimen Especial del Hogar.

Gráfico 05.- Evolución del número de empresas afiliadas a la TGSS. Murcia. 2008-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 06.- Tasa de variación anual (%) del número de empresas afiliadas a la TGSS. Murcia, Región de Murcia y España. 2009-2020.

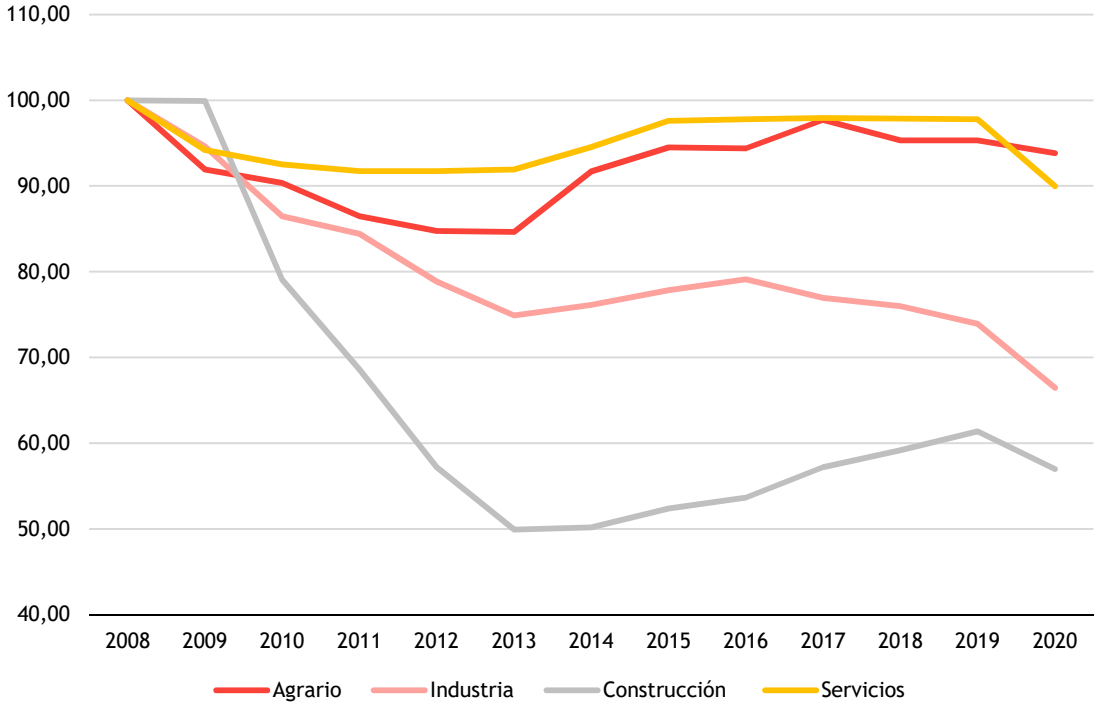


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Esta tendencia al decrecimiento, sin embargo, no se ha dado de igual manera en todos los sectores de actividad. En este sentido, ha sido **el sector de la construcción** el que, con gran diferencia, ha absorbido la mayor parte del **descenso de actividad** económica

registrado, con una caída en el número de empresas del 43,04% en el periodo 2008-2020. **El sector industrial también ha experimentado un fuerte descenso** del 33,55% en su cifra de empresas. Los sectores agrario y servicios, por su parte, han seguido trayectorias más estables sin grandes altibajos, experimentando evoluciones acumuladas de este indicador del -6,16% y -10% respectivamente.

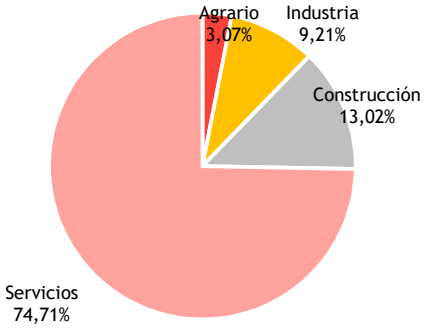
Gráfico 07.- Evolución de número de empresas afiliadas a la TGSS, según sector. Números índices (base = 2008). Murcia. 2008-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

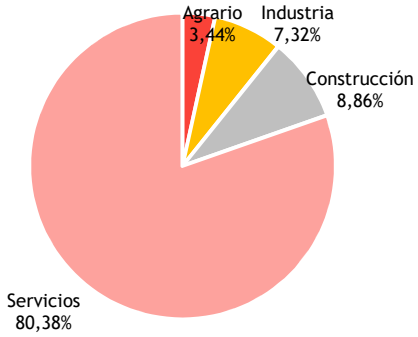
Esta evolución dispar de la actividad a nivel sectorial, ha propiciado una **reconfiguración de la estructura empresarial en esta última década**. Así, si en 2008 el sector servicios representaba el 74,71% del total de empresas, en 2020 este valor se eleva hasta el 80,38%. Por el contrario la construcción ha pasado de concentrar un 13,02% del tejido empresarial a tan solo un 8,86%, mientras que la industria también ha visto decrecer su cifra situándose actualmente en un 7,32% del total de empresas afiliadas.

Gráfico 08.- Distribución sectorial de las empresas (%). Murcia. 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

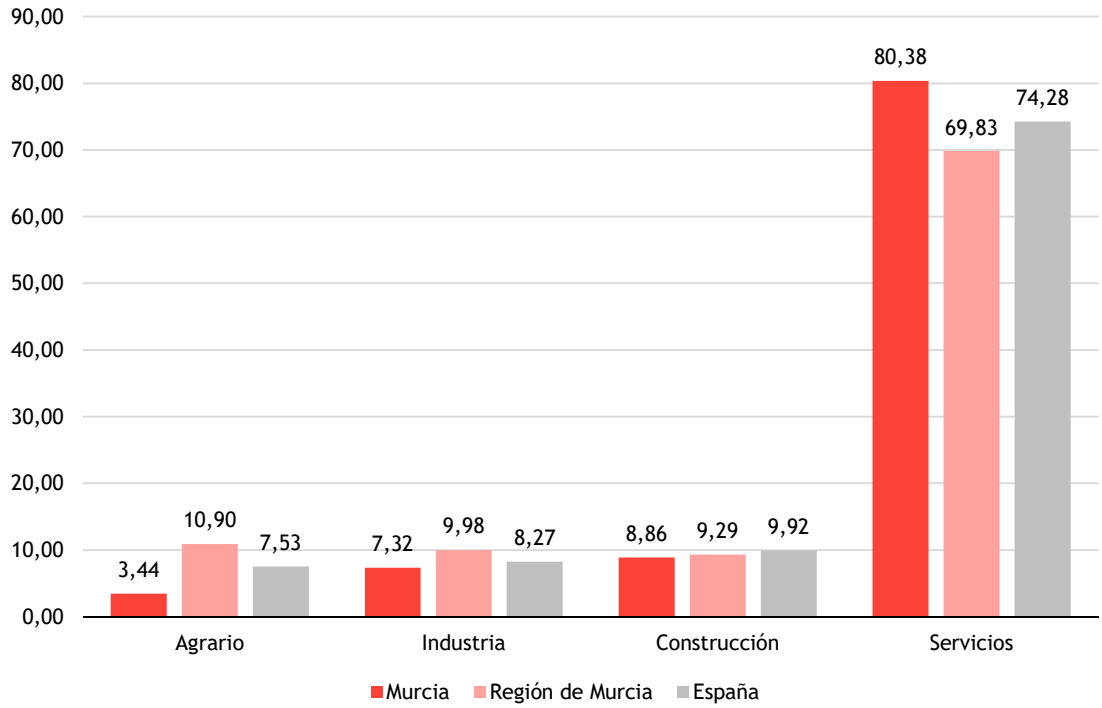
Gráfico 09.- Distribución sectorial de las empresas (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

Así pues, es **el sector servicios** el que copa con gran diferencia la mayor parte del tejido empresarial, **concentrando al 80,38% del total de empresas,** un valor notablemente por encima del registrado tanto a nivel regional (69,83%) como nacional (74,28%). Y es que tal y como se ha señalado anteriormente, son las actividades terciarias, tanto públicas como privadas, el motor de la economía local. La tradición del municipio de Murcia (en especial el casco urbano) como centro de comercio de un amplio territorio en el sureste español es muy antigua. Además, en estas últimas décadas, la creación de varios centros comerciales ha supuesto la consolidación de la especialización económica de la ciudad. A ello hay que añadir multitud de servicios especializados en el sector financiero, transporte y comunicación, medicina, educación y cultura, etc. que se concentran en el casco urbano.

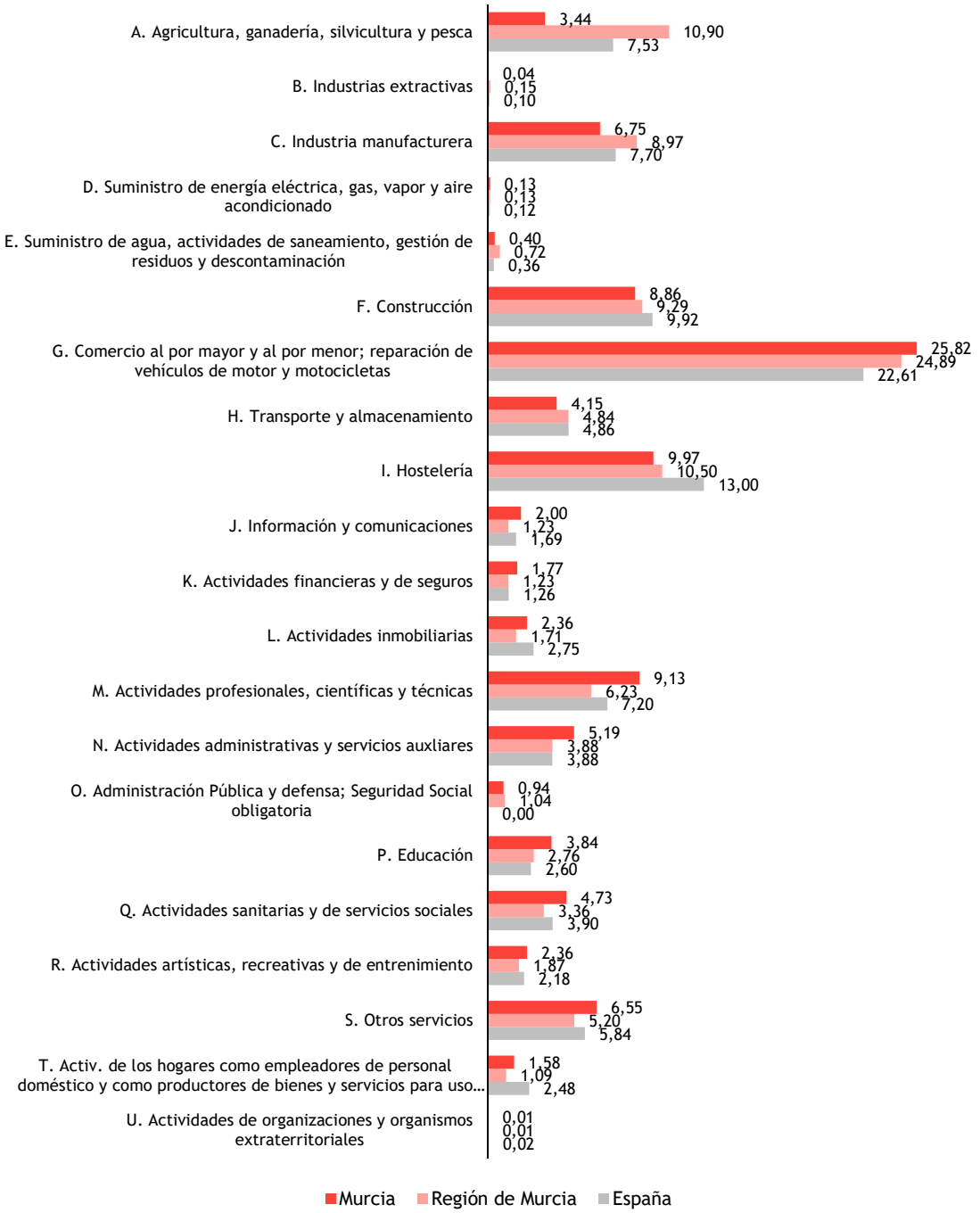
Gráfico 10.- Distribución sectorial de las empresas afiliadas a la TGSS (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Haciendo hincapié en las distintas secciones de actividad, se observa cómo cobran especial relevancia en el municipio las actividades de **"Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas"** (25,82%), reforzadas en los últimos años con la creación de grandes equipamientos comerciales; **"Hostelería"** (9,97%), que a pesar de la difícil coyuntura atravesada recientemente ha conseguido mantener su peso en el tejido productivo, merced en gran parte a la consolidación de Murcia como destino turístico; y **"Actividades profesionales, científicas y técnicas"** (9,13%), fruto de la enorme oferta de servicios especializados existentes. En estas tres secciones de actividad se concentra **más del cuarenta y cinco por ciento del tejido empresarial.**

Gráfico 11.- Distribución de las empresas afiliadas a la TGSS (%), según sección de actividad. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

La estructura empresarial es muy similar a la presentada tanto por Región de Murcia como España. En los tres casos, las actividades de "Comercio al por menor y al por mayor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" suponen el grueso de la actividad. A partir de ahí, se observan ciertas diferencias, entre las que destacan el elevado peso de las "Actividades profesionales, científicas y técnicas" en Murcia, la fuerte presencia tanto del sector agrario como de la industria manufacturera en el conjunto de la Región de Murcia, o el notable peso de las actividades hosteleras a nivel nacional.

En la siguiente tabla se puede apreciar cómo ha evolucionado el número de empresas afiliadas a cada una de las secciones económicas definidas por la CNAE2009 en el municipio de Murcia en el periodo 2009-2020[4]. A modo de síntesis, se observa que el mejor comportamiento lo registra la sección "Actividades inmobiliarias", con 107 empresas afiliadas más en 2020 con respecto a 2009, seguida de "Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento" (+88), "Educación" (+68) e "Información y comunicaciones" (+49).

Tabla 01.- Evolución del número de empresas afiliadas a la TGSS, según sección de actividad. Murcia. 2009-2020.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	462	455	435	426	426	461	475	475	492	480	480	472
B. Industrias extractivas	15	13	14	11	8	8	8	9	7	7	6	5
C. Industria manufacturera	1.344	1.222	1.189	1.107	1.055	1.070	1.091	1.105	1.078	1.061	1.030	926
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	14	20	20	18	17	19	23	23	19	19	19	18
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	57	53	54	56	53	55	54	59	59	62	63	56
F. Construcción	2.133	1.689	1.465	1.221	1.066	1.072	1.118	1.146	1.222	1.264	1.310	1.216
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	4.106	4.016	3.984	3.945	3.944	4.030	4.106	4.088	4.004	3.917	3.846	3.542
H. Transporte y almacenamiento	680	623	607	583	576	570	572	569	575	574	588	569
I. Hostelería	1.383	1.414	1.416	1.466	1.495	1.560	1.630	1.604	1.578	1.552	1.540	1.368
J. Información y comunicaciones	225	217	226	236	229	244	278	287	282	281	306	274
K. Actividades financieras y de seguros	264	263	251	246	240	248	249	251	259	259	256	243
L. Actividades inmobiliarias	217	227	234	234	248	265	283	283	309	327	339	324
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.315	1.284	1.257	1.230	1.228	1.261	1.308	1.303	1.351	1.381	1.362	1.252
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	769	726	703	692	675	705	725	733	725	731	749	712
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	128	124	124	123	123	122	125	126	126	130	134	129
P. Educación	459	462	469	487	497	521	539	574	576	591	603	527
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	606	614	624	634	645	669	670	675	689	680	689	649
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	236	234	238	246	247	266	300	301	321	350	368	324
S. Otros servicios	958	936	910	911	889	885	930	949	975	991	978	898
T. Activ. de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	196	196	196	208	225	237	243	240	233	230	225	217
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2
TOTAL	15.570	14.785	14.415	14.080	13.885	14.266	14.728	14.798	14.877	14.884	14.889	13.720

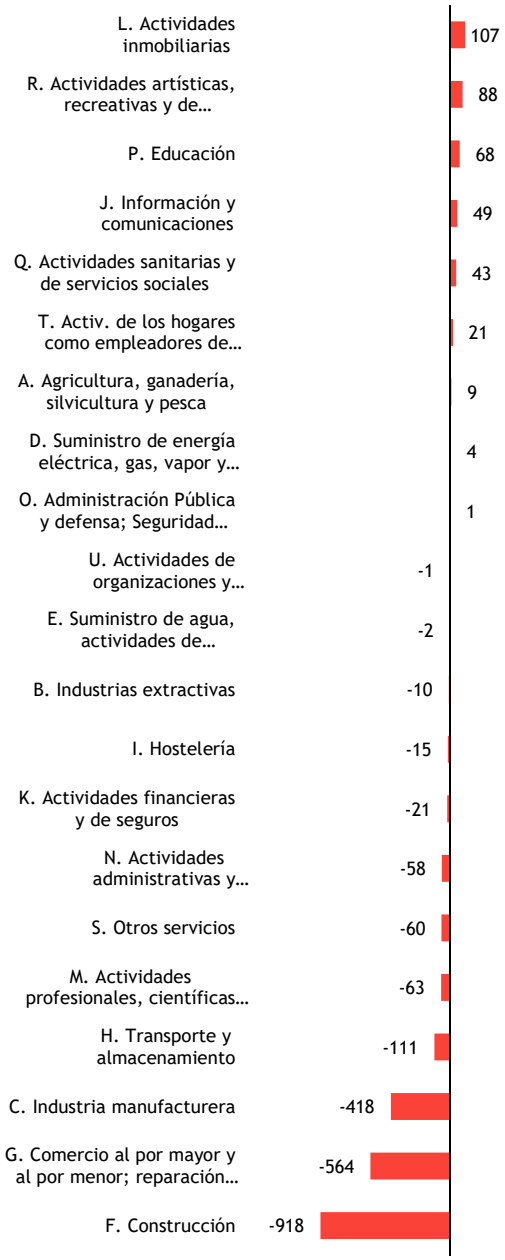
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

En el corto plazo (variación 2019-2020), prácticamente la totalidad de secciones han visto decrecer su número de empresas a raíz de la Covid-19. En este sentido, sobresalen las secciones "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos" (-304),

[4] En los anexos se recoge la evolución del número de empresas afiliadas a la TGSS en cada una de las ochenta y cinco divisiones de actividad (CNAE 2009) que integran el mercado laboral de Murcia, ofreciendo así una visión más detallada si cabe del comportamiento experimentado por el tejido empresarial en la última década.

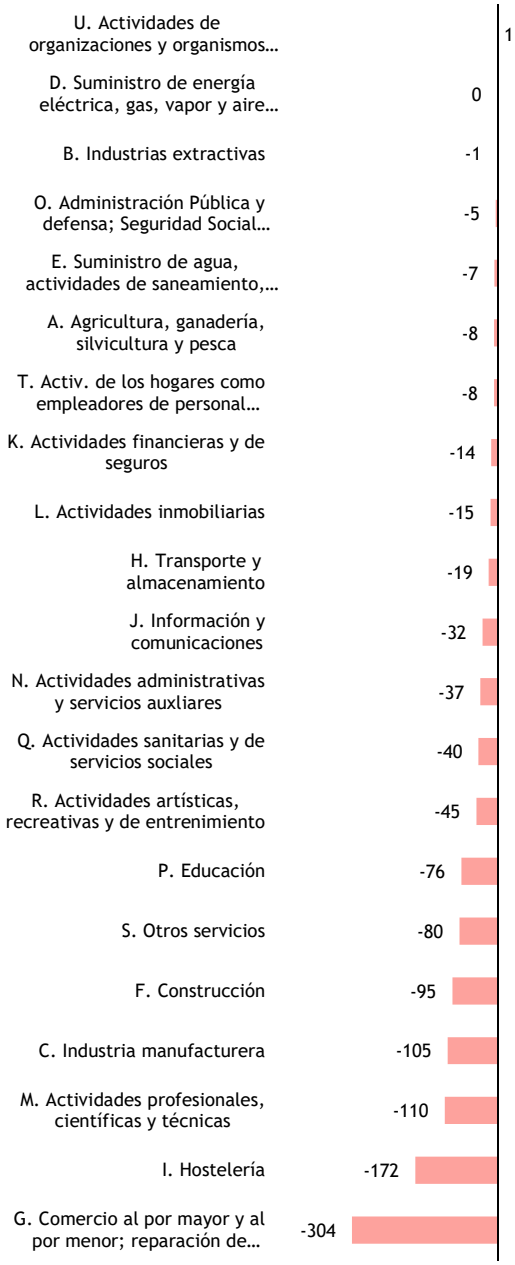
"Hostelería" (-172) y "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (-110) como las que mayor descenso presentan.

Gráfico 12.- Evolución absoluta de la actividad empresarial, según sección de actividad. Murcia. 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 13.- Evolución absoluta de la actividad empresarial, según sección de actividad. Murcia. 2019-2020.

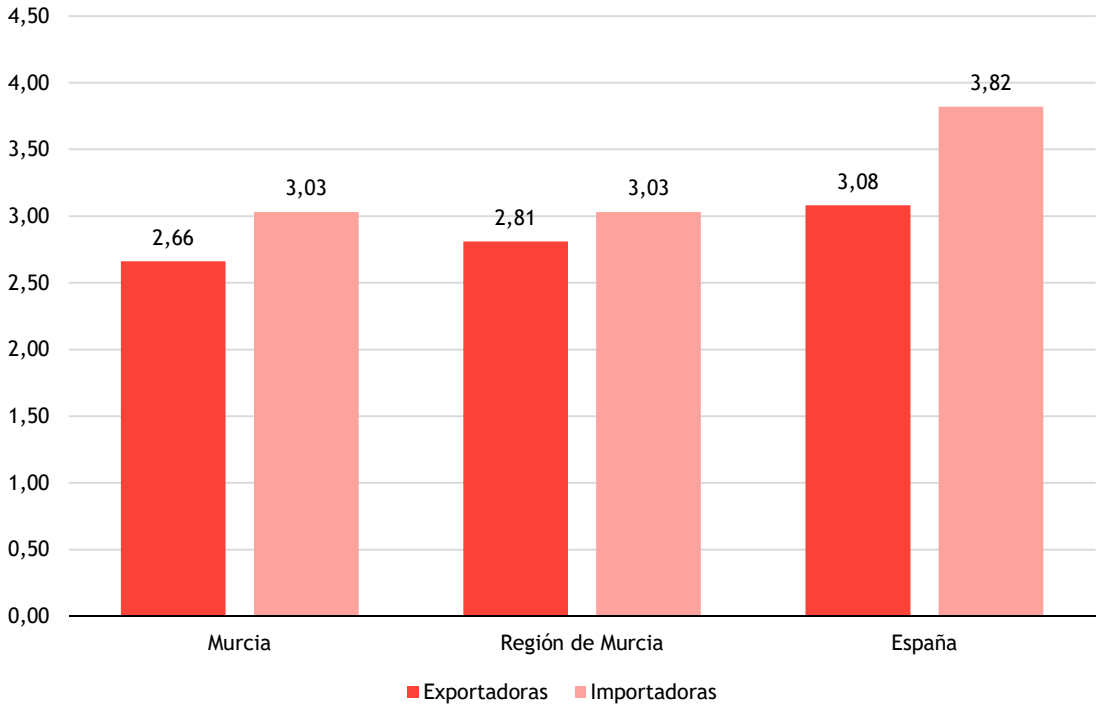


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

En lo que respecta a actividad comercial exterior, las empresas ubicadas en Murcia presentan unos índices relativamente bajos tanto de importaciones como de exportaciones. Únicamente un 2,66% de las mismas exportan, mientras que el peso de aquellas que importan crece levemente hasta el 3,03%. En cualquier caso, en ambas

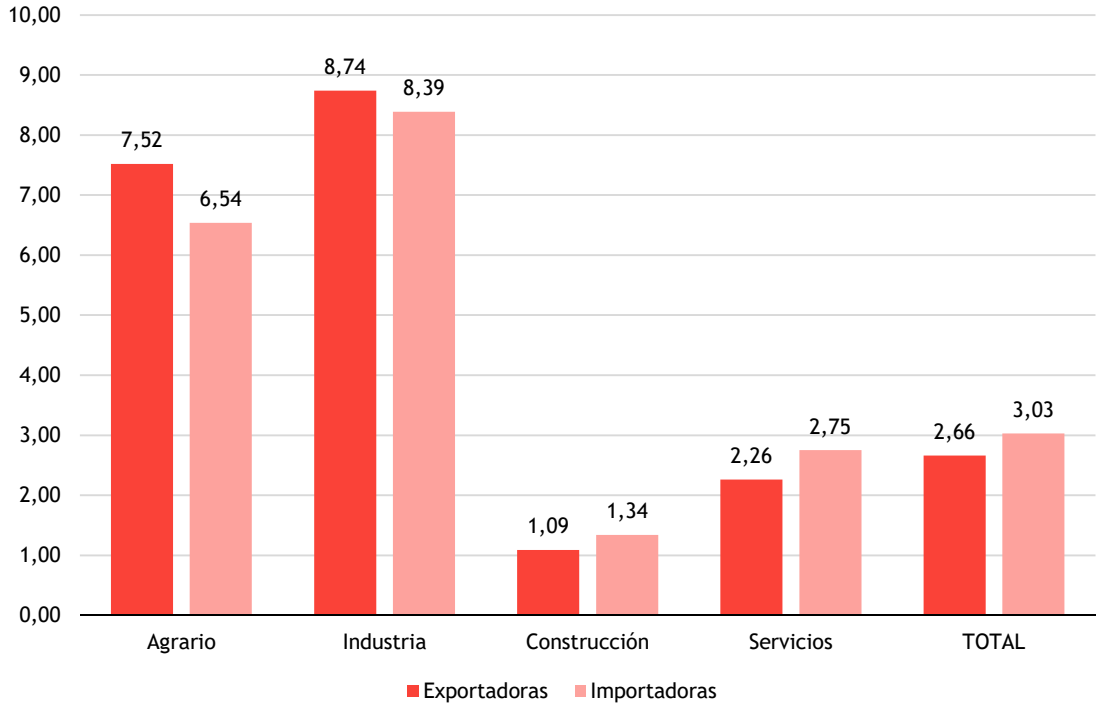
dimensiones estos valores se ubican por debajo de los registrados a nivel regional y nacional.

Gráfico 14.- Porcentaje de empresas con comercio exterior, según tipo de flujo. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Cámara de Comercio (CAMERDATA)

Gráfico 15.- Porcentaje de empresas con comercio exterior, según sector y tipo de flujo. Murcia. 2020.

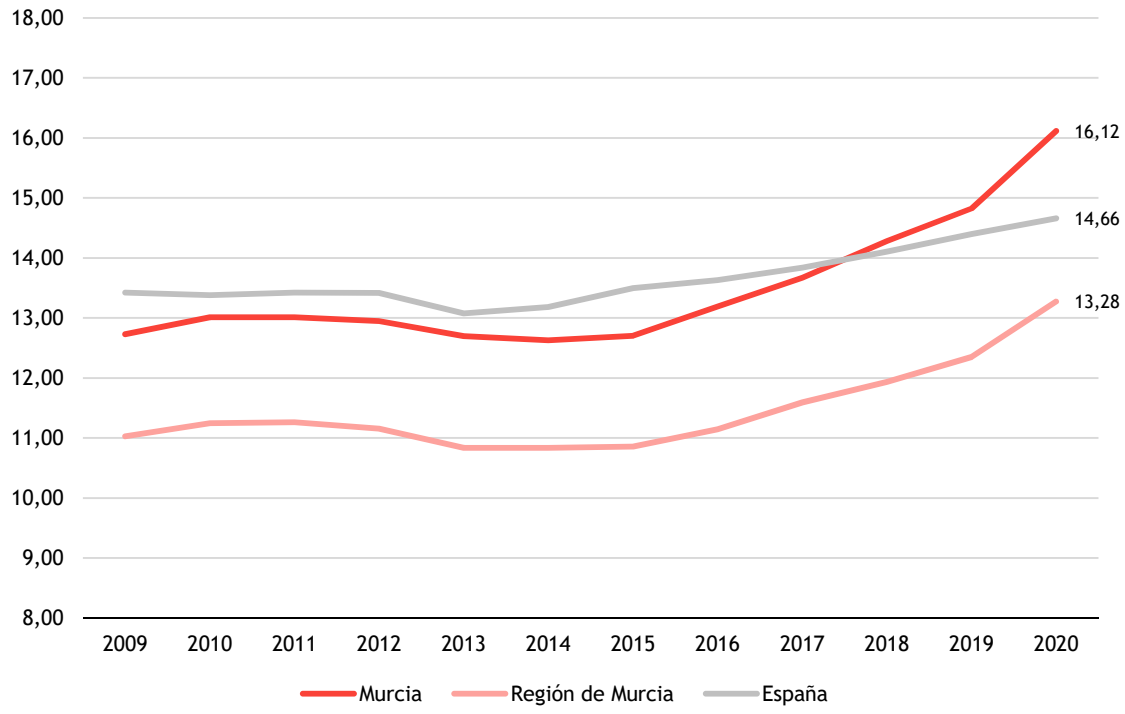


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Cámara de Comercio (CAMERDATA)

A nivel sectorial, es el sector industrial el más dinámico en este sentido en el municipio de Murcia, presentando sus empresas una tasa de exportación del 8,74% y una tasa de importación del 8,39%. La construcción, por el contrario, se configura como el sector con menor apertura comercial.

Finalmente, para acabar con la caracterización del tejido empresarial, cabe señalar que en lo que a tamaño se refiere, las empresas radicadas en Murcia poseen en término medio un volumen de 16,12 trabajadores, cifra que les sitúa por encima de las estimadas a nivel regional (14,66) y nacional (13,28). Además, cabe señalar que el tamaño medio presenta una tendencia alcista en el último lustro, presumiblemente vinculada a la mejora en los indicadores laborales experimentada en este periodo por un lado; así como al mayor índice de supervivencia de las empresas grandes en este último año, por otro lado.

Gráfico 16.- Evolución del tamaño medio empresarial (número de trabajadores). Murcia, Región de Murcia y España. 2009-2020.



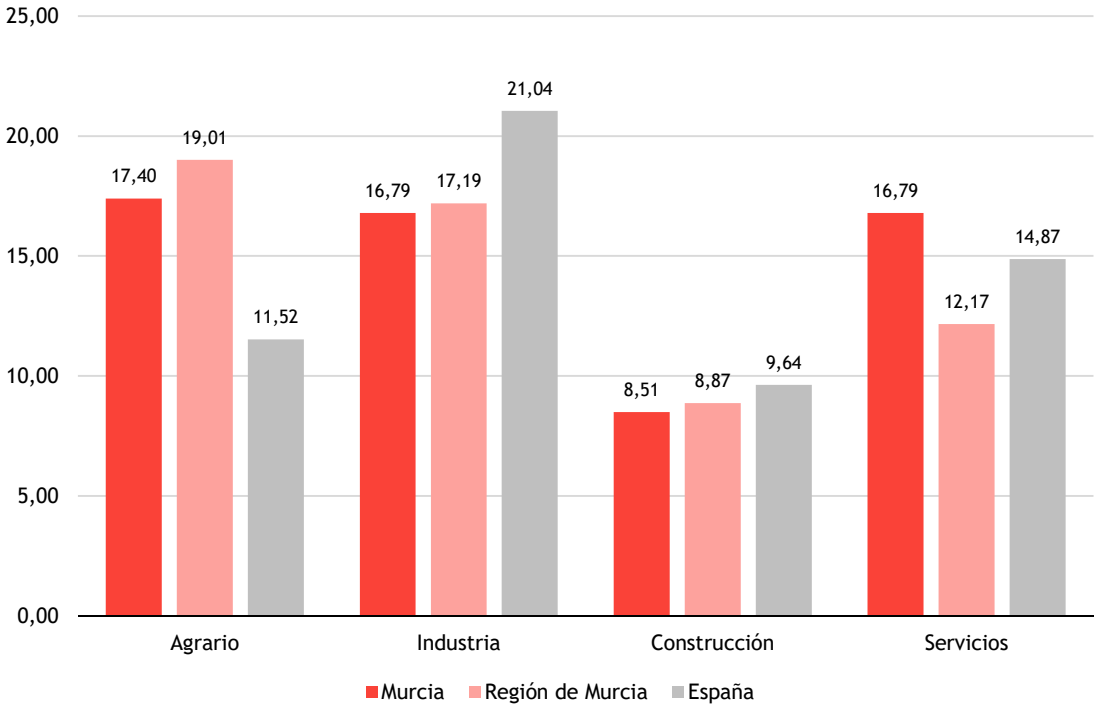
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Son las empresas afiliadas al sector agrario las que presentan una mayor cifra de empleados en término medio, alcanzando en 2020 los 17,40. En segundo lugar se sitúan empatados el sector servicios y el sector industrial (16,79). Las empresas de construcción, por su parte, presentan con gran diferencia el tamaño más pequeño, con 8,51 trabajadores de media.

En términos generales, el 87,46% de las empresas ubicadas en Murcia tienen el carácter de microempresas (diez trabajadores o menos en plantilla), cifra muy similar a la presentada tanto por la Región de Murcia (88,54%) como por España (89,94%). Entre los distintos sectores, es el sector servicios el que presenta un mayor porcentaje de

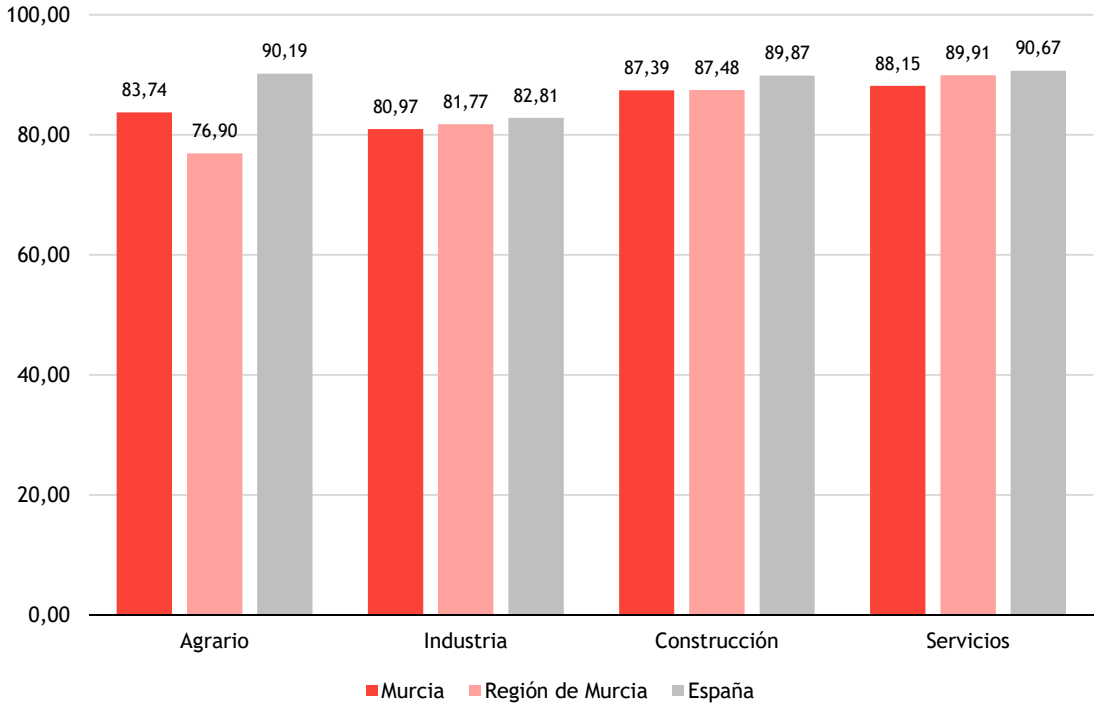
microempresas, con un 88,15%; en el extremo opuesto se sitúa el sector industrial, donde tan solo un 80,97% de las empresas presentan esta característica.

Gráfico 17.- Tamaño medio empresarial (número de trabajadores), según sector. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 18.- Porcentaje de microempresas, según sector. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.

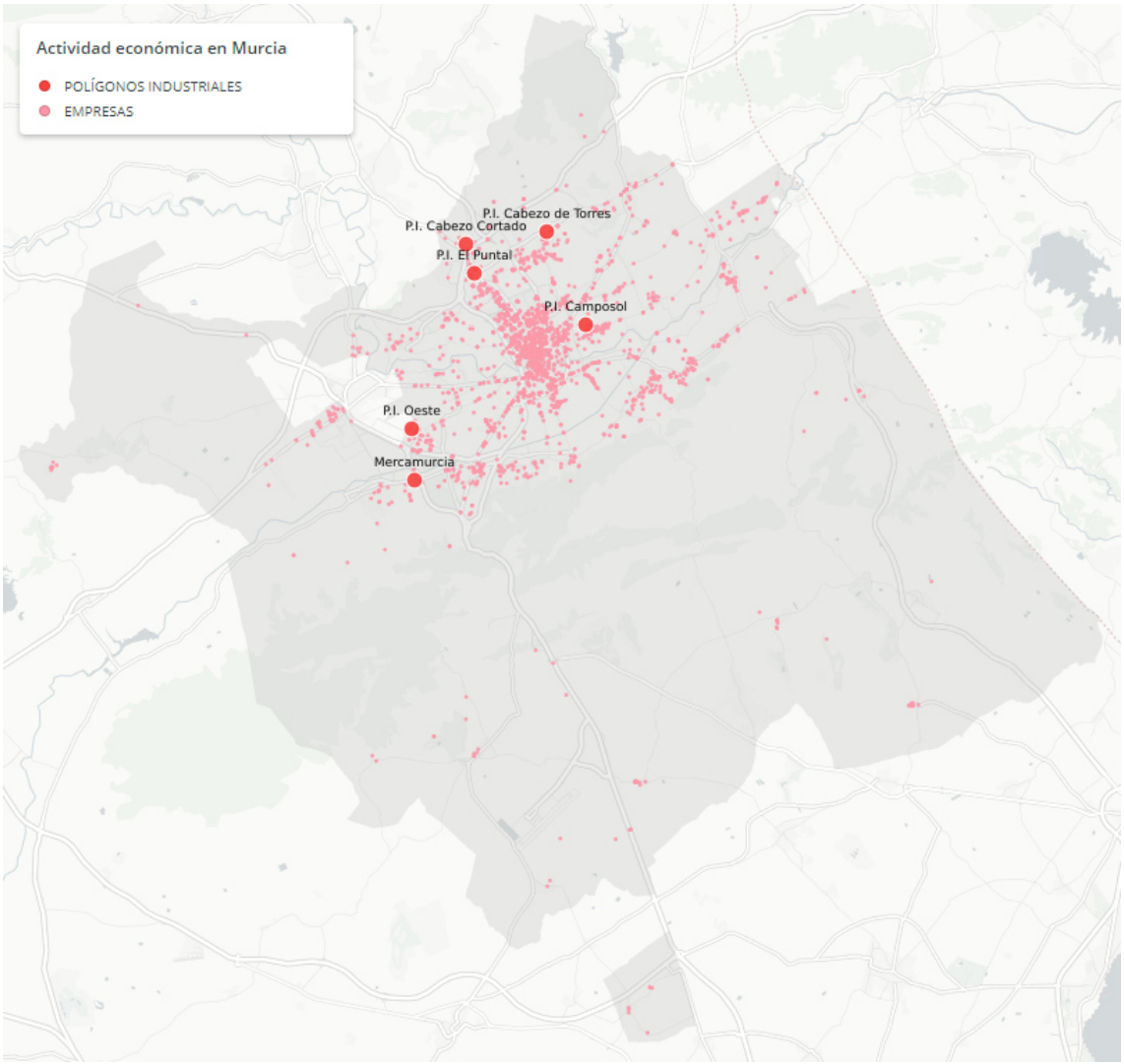


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Cámara de Comercio (CAMERDATA)

2.1.3. Localización de la actividad económica

Dentro del término municipal de Murcia se pueden diferenciar varias zonas en función del nivel y tipología de la actividad económica existente en cada una de ellas. La ciudad y buena parte de sus pedanías adyacentes, ubicadas todas en la mitad norte del municipio, se configuran como el principal núcleo económico, no solo a nivel municipal, sino también regional, destacando las actividades comerciales, hosteleras y, en general, la prestación de todo tipo de servicios privados. La fuerte actividad comercial característica de la ciudad se extiende especialmente hacia las pedanías ubicadas inmediatamente al norte de la misma, donde en los últimos años se han creado varios centros comerciales de referencia regional y suprarregional.

Mapa 04.- **Distribución de las empresas y polígonos industriales. Murcia. 2020.**



Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos de SABI

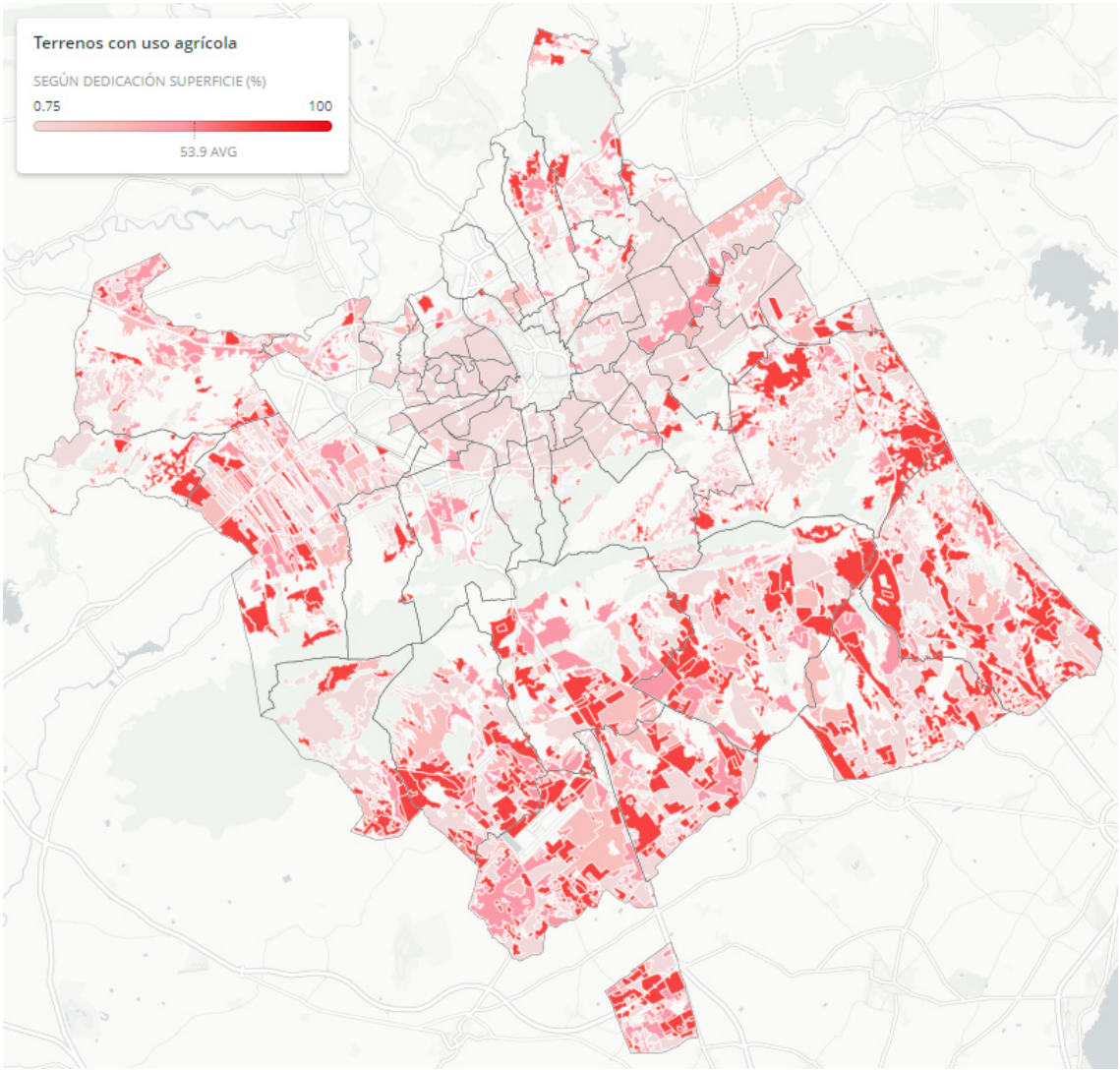
La actividad industrial por su parte se concentra en su mayoría en polígonos industriales ubicados en pedanías relativamente cercanas al casco urbano, donde la oferta de suelo es muy amplia. En la actualidad, existen un total de seis polígonos industriales ubicados en el término municipal. El más extenso de todos ellos, con gran diferencia, es el polígono industrial Oeste, el cual tiene una superficie total de 2,95

millones de metros cuadrados de los que aproximadamente la mitad se ubican en Murcia (pedanía de San Ginés) y la otra mitad en Alcantarilla. Situado junto a la autovía A-7 que conecta Andalucía con Cataluña, posee una excelente ubicación estratégica a nivel regional y, en un contexto más amplio, dentro del Corredor Mediterráneo. Junto a él se ubican el Centro Integrado de Transportes y el Parque Empresarial Oeste.

El polígono industrial Mercamurcia se configura como el segundo más extenso a nivel municipal, con una superficie de 333.427 metros cuadrados. De promoción pública y especializado en el sector de la alimentación al por mayor, está ubicado en la pedanía de El Palmar. Cuenta asimismo con un complejo cárnico con matadero de porcino, bovino y ovino, además de una zona de actividades complementarias, donde se ubican empresas de distribución y productos complementarios, configurándose como el centro de distribución logística alimentaria más importante del sureste español.

Otros polígonos industriales de importancia son Cabezo Cortado (Espinardo), Camposol (Puente Tocinos) o Cabezo de Torres (situado en la pedanía que le da nombre).

Mapa 05.- Terrenos destinados a cultivos, según superficie dedicada (%). Murcia. 2014.



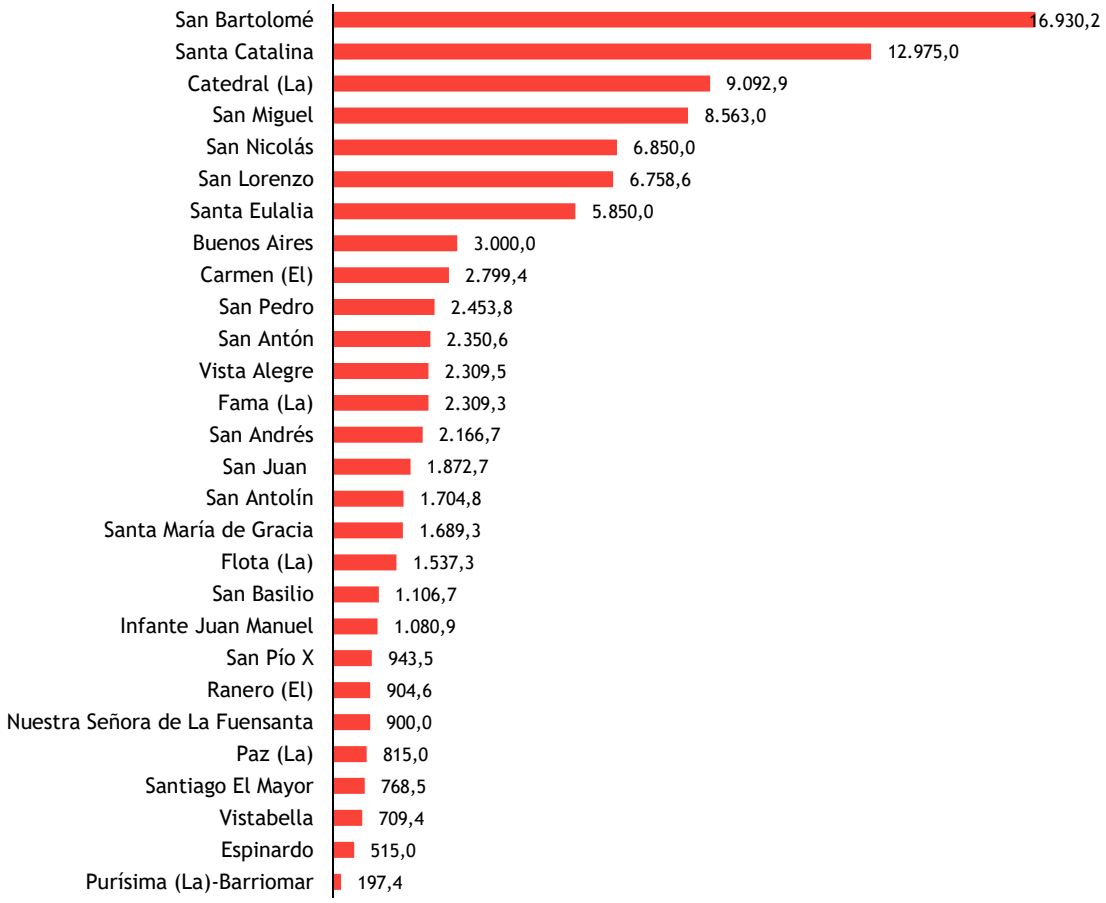
Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos de SIOSE

En lo que respecta a la mitad sur del municipio, esta destaca por su bajo nivel de actividad económica, desempeñando el sector primario un papel fundamental dentro de su tejido productivo. En la actualidad, se configura como la principal zona agrícola de referencia del municipio, tras el desplazamiento de las explotaciones ubicadas en la zona de Huerta Tradicional hacia otros usos. Se enmarca dentro de la comarca natural del Campo de Cartagena, y junto a los terrenos ubicados en otros municipios como Fuente Álamo, Torre-Pacheco o Cartagena, conforma una de las zonas agrarias más productivas a nivel europeo.

A través de los datos aportados por el Directorio de Actividades Económicas del Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM) en materia de número de establecimientos radicados en los diferentes barrios y pedanías que componen el municipio, es posible realizar un análisis más detallado de la distribución territorial de la actividad de manera cuantificada. Cruzando dicha información con la superficie territorial de cada una de estas unidades administrativas, resulta posible establecer una clasificación de las mismas a partir del número de establecimientos existentes por kilómetro cuadrado.

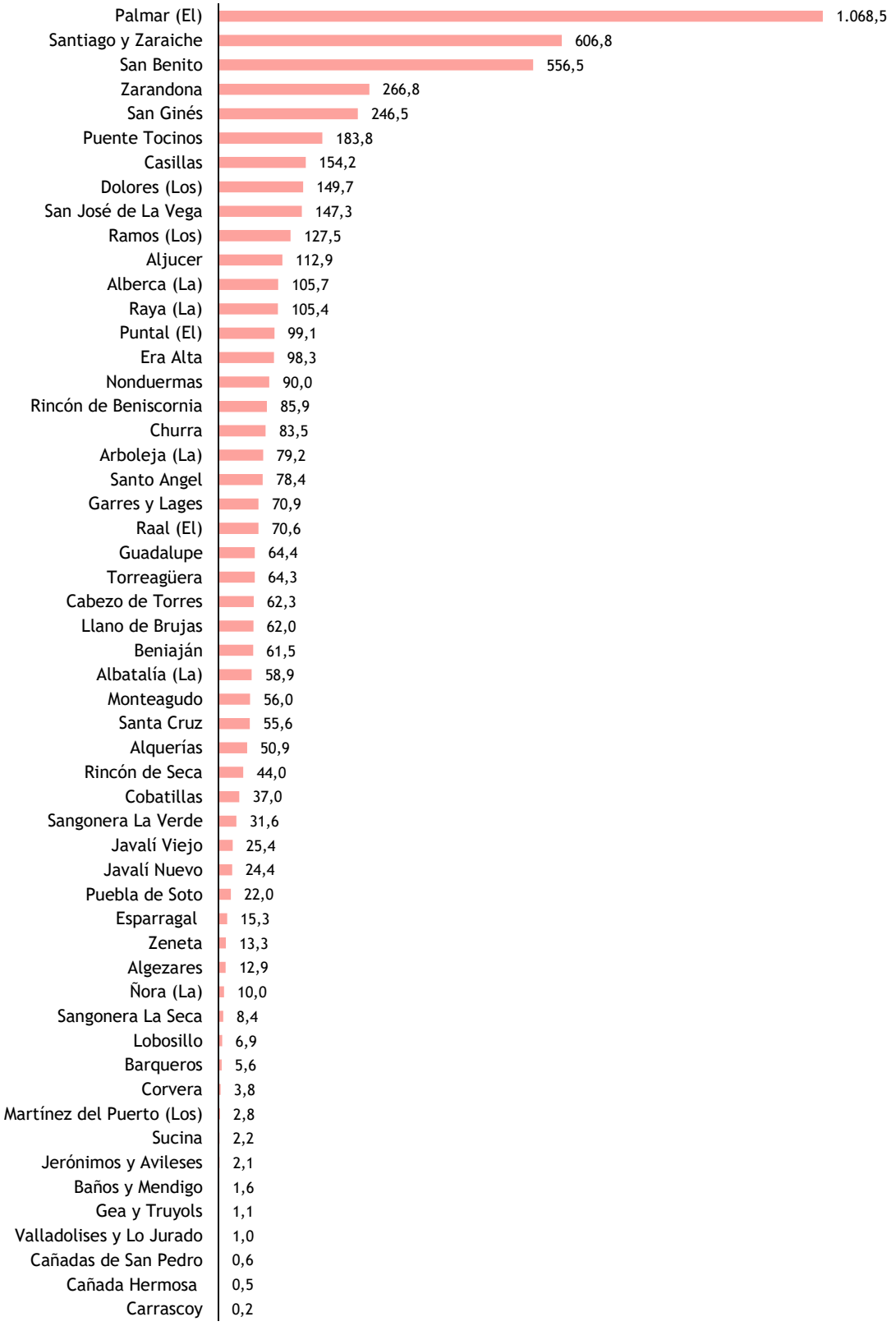
En lo que respecta a los barrios, la actividad se concentra fundamentalmente en los más céntricos como San Bartolomé, Santa Catalina, La Catedral o San Miguel, presentando una densidad económica hasta ochenta veces superior a la existente en barrios más periféricos como La Purísima-Barriomar o Espinardo.

Gráfico 19.- Establecimientos por kilómetro cuadrado. Barrios de Murcia. 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CREM

Gráfico 20.- Establecimientos por kilómetro cuadrado. Pedanías de Murcia. 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CREM

Entre las pedanías, destaca muy por encima del resto El Palmar, merced a su gran población residente (más de treinta mil habitantes) y por tanto la necesidad de prestar

un amplio espectro de servicios dirigidos a la misma. Tras ella, se sitúan algunas de las pedanías más próximas a la ciudad, como Santiago y Zaraiche, San Benito[5] (El Progreso y Patiño) o Zarandona, entre otras; así como San Ginés, sede de numerosas empresas dada la ubicación del Polígono Industrial Oeste en su delimitación territorial. En el extremo opuesto, como es obvio, se sitúan las pedanías que componen el Campo de Murcia, con densidades empresariales ostensiblemente reducidas.

[5] El CREM no ofrece información del número de establecimientos existentes de manera desagregada para El Progreso y Patiño, mostrándose el valor conjunto de ambas entidades bajo la denominación de San Benito.

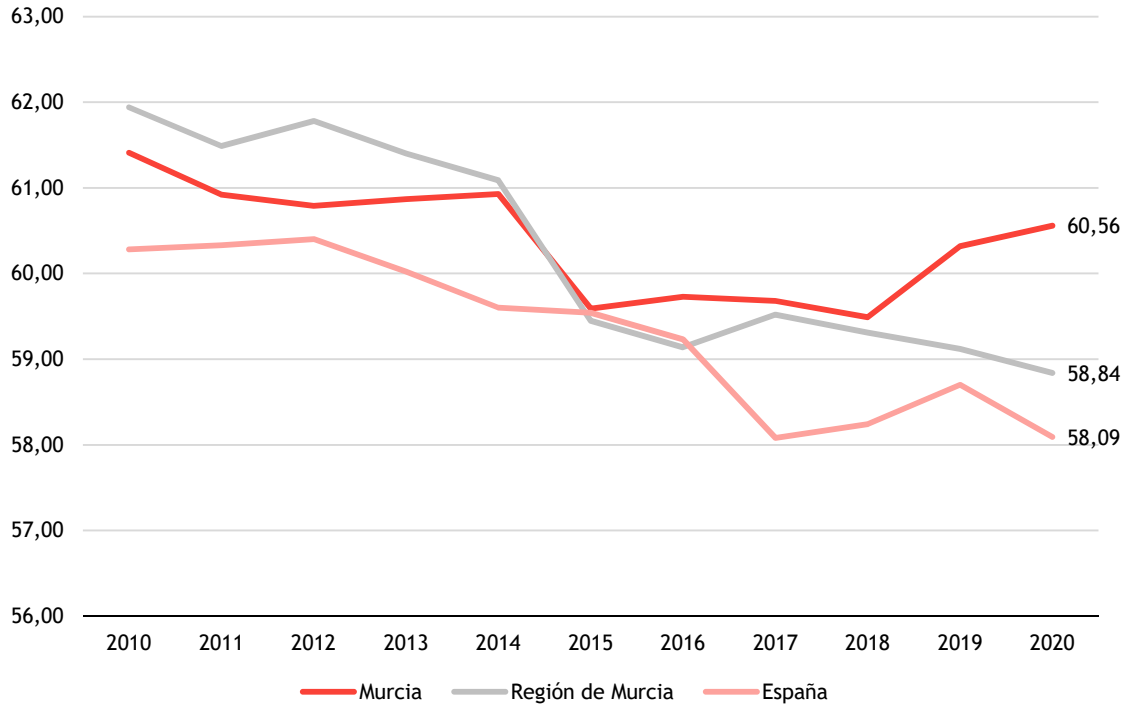
2.2. Mercado laboral

Como se ha especificado anteriormente, Murcia tiene una posición central dentro de la economía regional, constituyendo un mercado de trabajo local de primer orden, que se extiende tanto a municipios regionales como a los de comunidades autónomas vecinas. Hasta el año 2014, a partir del cual comenzaron a mejorar lentamente los indicadores laborales, la situación del mercado de trabajo local y regional fue delicada, al igual que lo acontecido en el conjunto del país, fruto de la gran recesión producida por la crisis económica.

Antes de esta difícil época, la actividad y la ocupación vivieron una etapa dorada, con un incremento espectacular en el primer lustro de la década de dos mil, lo cual contribuyó a reducir en gran medida el paro soportado en años anteriores. La llegada de una cifra elevada de inmigrantes ante la insuficiencia del mercado de trabajo local para dar respuesta a las altas demandas de mano de obra de las empresas, expandió la población activa, aspecto al cual contribuyó en gran medida también la incorporación de la mujer al mercado laboral, avanzándose mucho en este sentido (aunque manteniéndose todavía lejos de otros territorios).

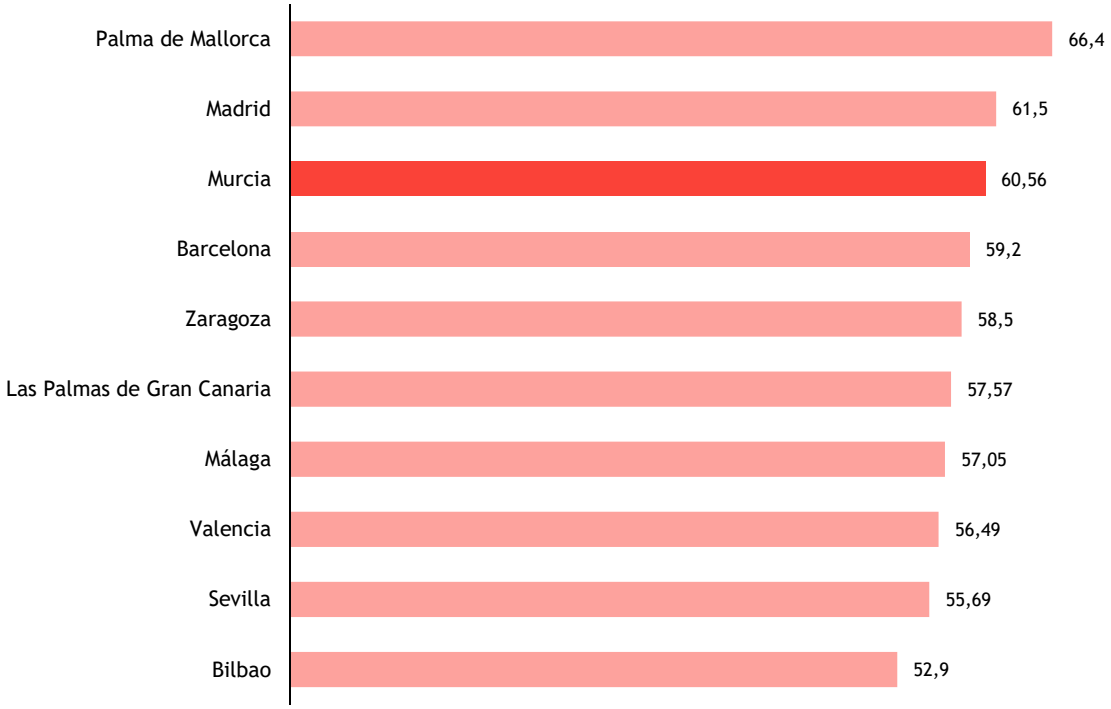
Por otro lado, el acentuado crecimiento demográfico acontecido en el municipio de Murcia en los últimos veinte años se ha saldado con un crecimiento de la población potencialmente activa superior al registrado en el conjunto español. La misma situación se ha dado con la población activa, lo que quiere decir que el mercado laboral ha experimentado una gran presión por el lado de la demanda de empleo.

Gráfico 21.- **Evolución de la población activa (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2010-2020.**



Fuente: Indicadores Urban Audit y EPA (INE)

Gráfico 22.- Población activa (%). Top-10 grandes ciudades. 2020.



Fuente: Indicadores Urban Audit (INE)

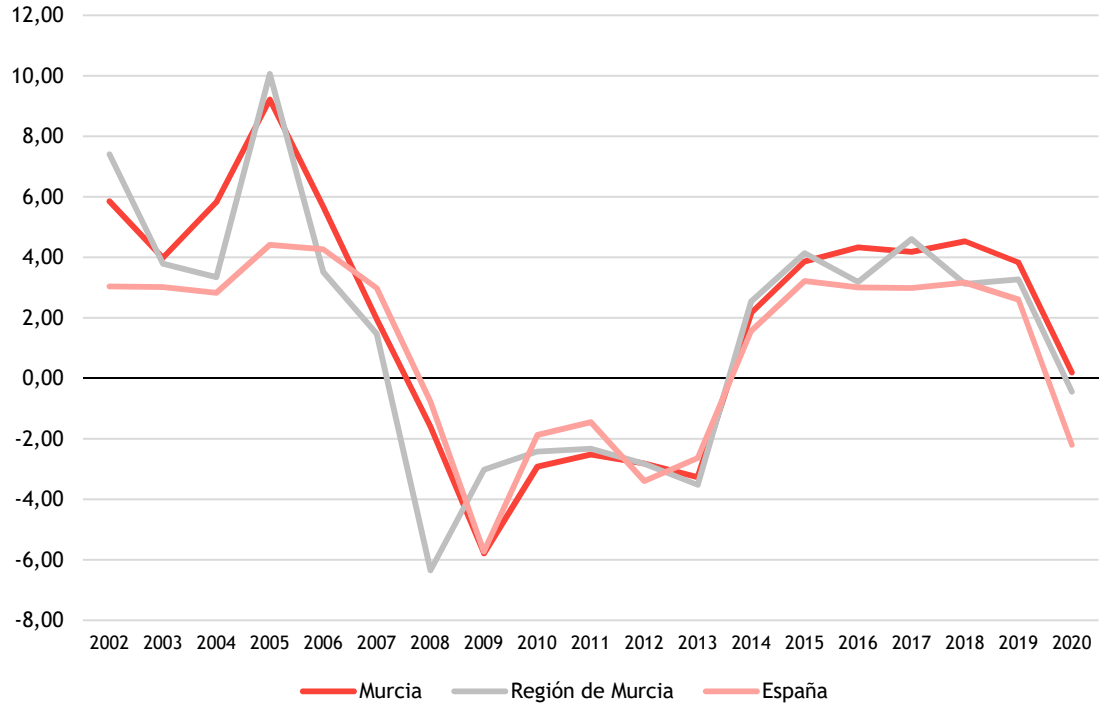
A continuación se analizan en profundidad las diferentes características del mercado de trabajo local, haciendo uso de las principales fuentes de información existentes en este ámbito.

2.2.1. Afiliación de trabajadores a la TGSS

Si se analiza la evolución del volumen total de trabajadores afiliados a la Tesorería General de la Seguridad Social en Murcia en las dos últimas décadas, se pueden identificar fácilmente las tres etapas descritas en el apartado previo: una importante etapa expansiva en el periodo 2000-2007, alcanzando su punto álgido en 2005; una no menos importante caída en el periodo 2008-2013, durante los años más duros de la crisis; y una reciente etapa de recuperación iniciada en 2014, a unas tasas de crecimiento relativamente similares al decrecimiento experimentado durante la recesión, que se ha visto frenada en 2020 a raíz de la crisis de la Covid-19. Esta tendencia, prácticamente idéntica a la seguida a nivel regional, presenta también una gran similitud a la registrada a nivel nacional, donde las oscilaciones han sido sensiblemente menores (tanto en las etapas expansivas como en la recesiva).

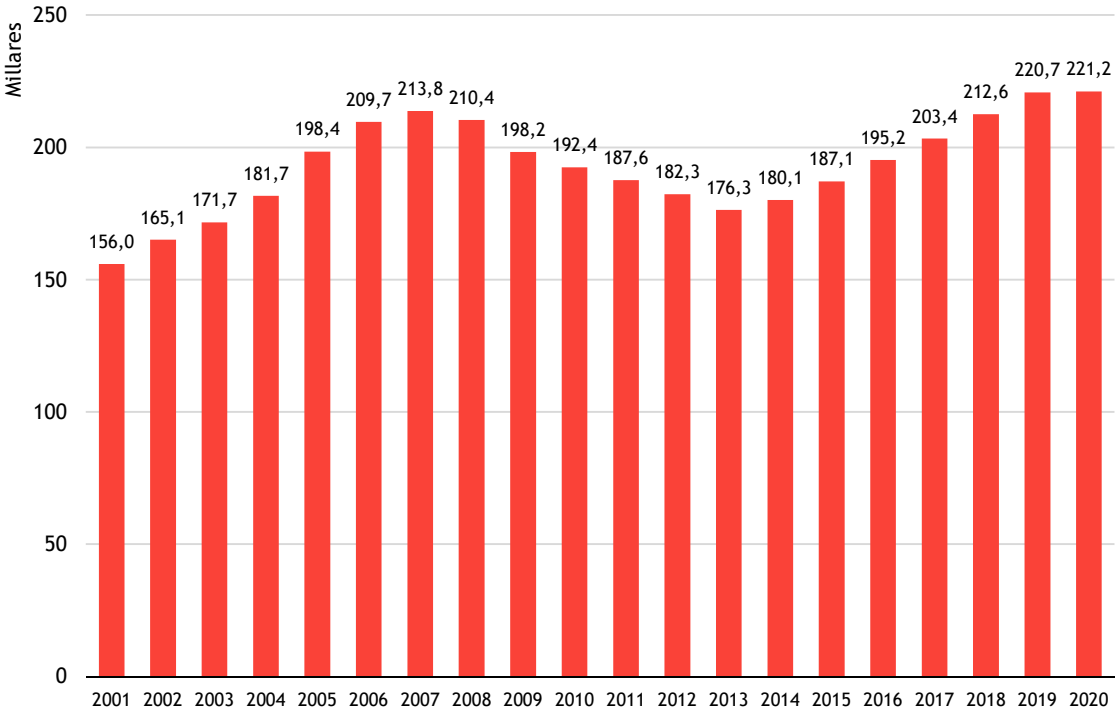
Así pues, en la actualidad (2020) el municipio de Murcia cuenta con un total de 221.160 trabajadores afiliados a la Tesorería General de la Seguridad Social, registrando un incremento del 0,2% con respecto al año anterior y situándose en cifras más elevadas que en 2007.

Gráfico 23.- Tasa de variación interanual (%) de trabajadores afiliados a la TGSS. Murcia, Región de Murcia y España. 2002-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 24.- Evolución de los trabajadores afiliados a la TGSS (millares). Murcia. 2001-2020.

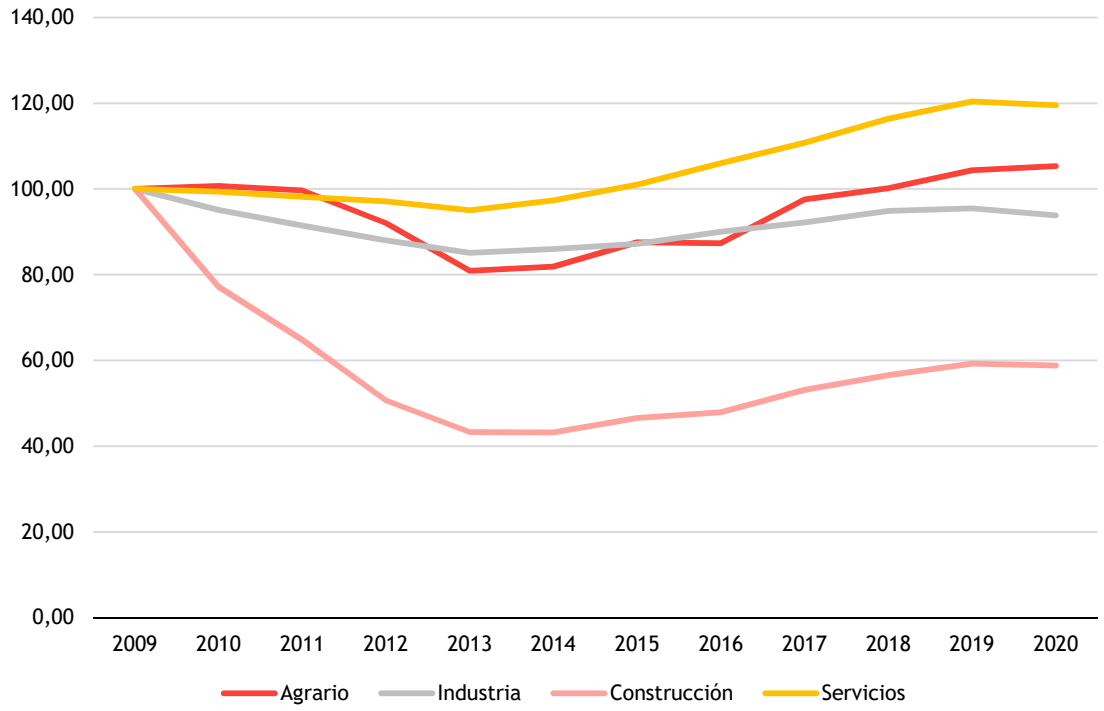


Fuente: TGSS

Esta evolución ascendente en las cifras absolutas de trabajadores afiliados no se ha dado por igual entre todos los sectores de actividad. Así, mientras que la industria y sobre todo la construcción han experimentado un acentuado decrecimiento en su

volumen total de trabajadores en la última década (2009-2020), el sector agrario y el sector servicios han seguido una trayectoria opuesta en este periodo, incrementando su cifra notablemente. No obstante, cabe señalar que los cuatro grandes sectores de actividad presentan tendencia positiva en los últimos años (excepto en 2020), incluso la construcción, sin duda el más afectado a raíz de la crisis.

Gráfico 25.- Evolución de los trabajadores afiliados a la TGSS, según sector. Números índices (base = 2009). Murcia. 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

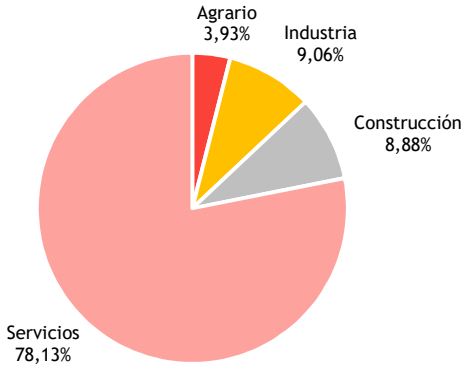
Tabla 02.- Evolución de los trabajadores afiliados a la TGSS, según sector. Murcia. 2009-2020.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agrario	7.797	7.849	7.770	7.178	6.308	6.383	6.826	6.795	7.542	7.726	8.082	8.235
Industria	17.959	17.076	16.417	15.811	15.289	15.448	15.660	16.132	16.416	16.844	17.037	16.902
Construcción	17.595	13.584	11.393	8.914	7.620	7.599	8.191	8.416	9.275	9.843	10.363	10.371
Servicios	154.856	153.920	151.994	150.386	147.106	150.698	156.407	163.846	170.127	178.172	185.246	185.652
TOTAL	198.207	192.429	187.574	182.289	176.323	180.128	187.084	195.188	203.360	212.585	220.728	221.160

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

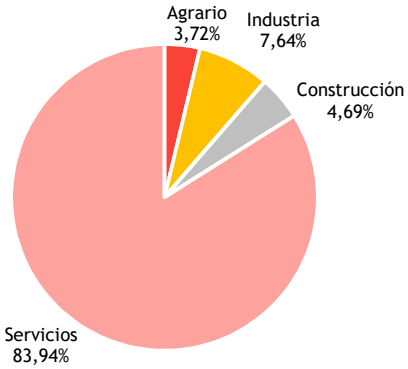
En cualquier caso, la desigual trayectoria experimentada por cada uno de ellos ha contribuido a reconfigurar la estructura laboral del municipio. La modernización económica trae aparejada, irremediablemente, un crecimiento de las actividades terciarias a costa de otros sectores, fenómeno que se ha dado de manera más que palpable en Murcia desde hace décadas, y especialmente en esta última. En este sentido, el sector servicios concentra en la actualidad a la gran mayoría de los trabajadores (83,94%), un peso casi seis puntos superior al registrado en 2009; este incremento se ha producido a costa de la industria y especialmente la construcción, pasando esta última de aglutinar a cerca del nueve por ciento de trabajadores en 2009 a situarse en cifras inferiores al cinco por ciento en la actualidad.

Gráfico 26.- Distribución sectorial del empleo (%). Murcia. 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

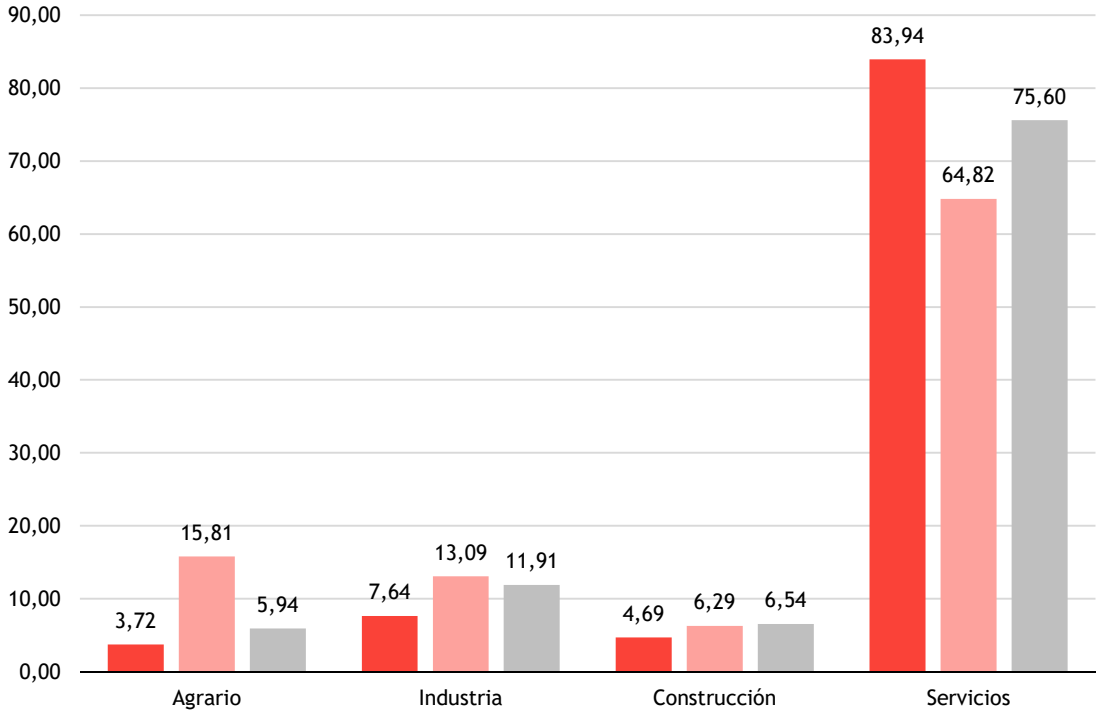
Gráfico 27.- Distribución sectorial del empleo (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Estableciendo una comparativa con la estructura del empleo presentada por la Región de Murcia y España, se observa una notable mayor terciarización a nivel municipal, casi veinte puntos por encima de la regional, y ocho superior a la nacional. Por el contrario, el resto de sectores presentan valores notablemente bajos en términos comparativos con estos dos territorios, especialmente en el caso de la industria. Llama la atención el elevado peso que tiene el sector primario en el empleo regional, concentrando al 15,81% de los trabajadores y cuadruplicando y triplicando respectivamente los valores arrojados por Murcia y España.

Gráfico 28.- Distribución sectorial del empleo (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Resulta interesante descender un nivel más en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas y efectuar un análisis de estructura y tendencia por subsectores concretos, a través de las secciones de actividad. Un primer aspecto que llama la atención en este

sentido es la elevada importancia de las actividades comerciales (especialmente el comercio al por menor) y de las actividades sanitarias y de servicios sociales, las cuales concentran en conjunto aproximadamente a un tercio del total de trabajadores (17,57% y 16,52% respectivamente) y año a año ven incrementar sus cifras de manera notable. Educación con un 9,21%, actividades administrativas y de servicios auxiliares con un 8,65% e industria manufacturera (destacando dentro de ella la industria de la alimentación y la fabricación de productos metálicos) con un 6,59%, completan el grupo de las cinco secciones de actividad con mayor ocupación.

Gráfico 29.- Distribución del empleo (%), según sección de actividad. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Se puede comprobar como esta estructura subsectorial difiere en cierta medida de la presentada por los otros dos ámbitos territoriales sometidos a estudio. Así, si bien es cierto que la actividad comercial destaca en primera posición en todos ellos, a nivel regional cobra especial importancia la actividad agraria y la industria manufacturera, cinco y doce puntos porcentuales por encima del conjunto del municipio respectivamente; por su parte, en el conjunto del país el empleo está más repartido entre las distintas secciones de actividad en general. En la tabla 3 se puede apreciar detalladamente la evolución experimentada por el empleo en cada una de las veintiuna secciones de actividad que componen la CNAE09 en el municipio de Murcia[6].

Tabla 03.- Evolución del número de trabajadores, según sección de actividad. Murcia. 2009-2020.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7.797	7.849	7.770	7.178	6.308	6.383	6.826	6.809	7.606	7.813	8.135	8.235
B. Industrias extractivas	106	92	90	70	49	48	47	52	55	50	45	36
C. Industria manufacturera	15.302	14.417	13.833	13.315	12.917	13.100	13.288	13.777	14.198	14.704	14.812	14.566
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	377	407	417	399	365	372	360	353	332	300	288	287
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.173	2.160	2.078	2.027	1.958	1.928	1.966	1.985	1.971	1.979	2.004	2.014
F. Construcción	17.595	13.584	11.393	8.914	7.620	7.599	8.191	8.434	9.353	9.954	10.431	10.371
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	39.977	40.258	38.944	37.928	36.438	36.943	37.869	38.593	39.136	39.537	40.184	38.854
H. Transporte y almacenamiento	6.659	6.322	6.401	6.247	6.125	6.110	6.212	6.461	6.955	7.015	7.536	7.740
I. Hostelería	9.709	9.819	9.759	10.048	10.196	10.612	11.454	12.219	12.936	13.574	14.197	12.462
J. Información y comunicaciones	3.475	3.517	3.502	3.349	3.240	3.446	3.770	4.043	4.312	4.752	5.293	5.495
K. Actividades financieras y de seguros	8.042	7.820	7.371	7.258	6.701	6.403	6.391	6.335	6.197	5.951	5.796	5.725
L. Actividades inmobiliarias	756	744	728	729	755	738	770	750	820	935	1.050	1.050
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	9.277	9.067	8.759	8.686	8.814	9.209	9.544	9.570	9.319	9.838	10.157	10.035
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.598	15.461	15.185	14.438	14.302	15.238	15.941	16.875	17.766	17.945	18.769	19.121
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	13.138	12.785	12.694	12.350	11.707	11.627	11.915	12.016	12.310	12.576	12.813	12.919
P. Educación	13.570	13.197	13.641	13.898	12.873	13.802	14.984	16.129	17.285	18.554	19.771	20.376
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	21.313	21.493	21.867	21.508	21.732	22.194	22.827	26.238	29.040	33.444	34.575	36.532
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.779	2.722	2.729	2.842	2.564	2.673	2.835	2.947	3.232	3.640	4.015	3.607
S. Otros servicios	6.100	5.956	5.650	5.327	4.997	5.079	5.274	5.419	5.678	5.943	6.060	5.816
T. Activ. de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	4.455	4.753	4.756	5.771	6.654	6.616	6.617	6.598	6.575	6.463	6.243	5.908
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	7	8	9	7	10	10	7	6	8	9	7	11
TOTAL	198.208	192.427	187.574	182.289	176.323	180.128	187.083	195.604	205.080	214.974	222.179	221.160

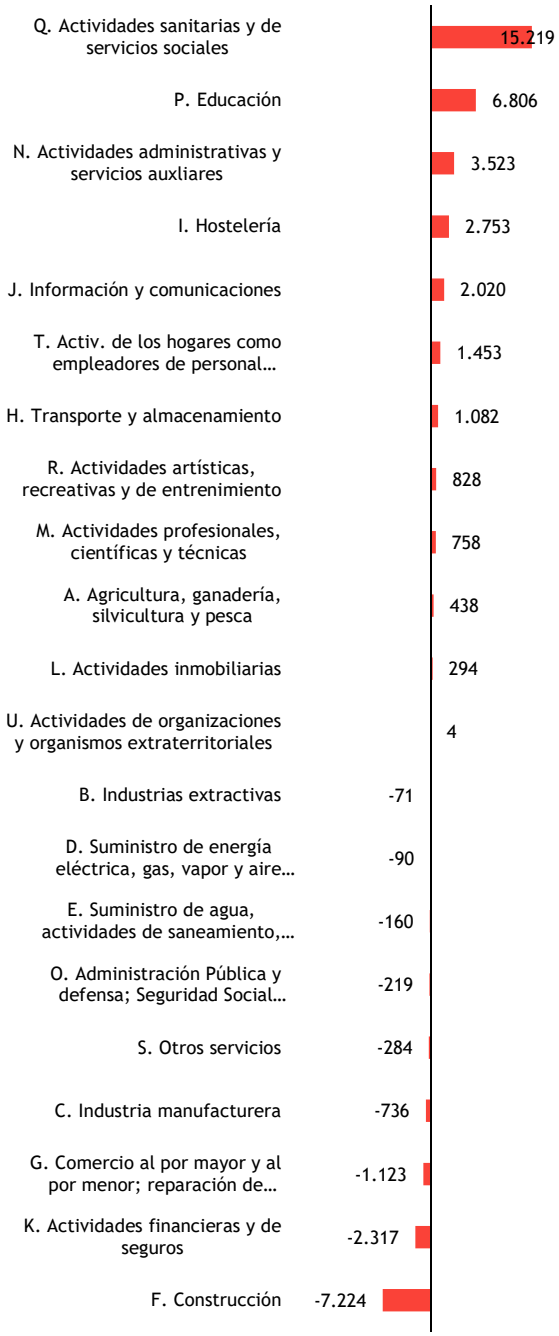
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Se observa como en la última década los empleos enmarcados en "Actividades sanitarias y de servicios sociales" han sido los que más han crecido, generándose 15.219

[6] En los anexos se recoge la evolución del número de trabajadores afiliados a la TGSS en cada una de las ochenta y cinco divisiones de actividad (CNAE 2009) que integran el mercado laboral de Murcia, ofreciendo así una visión más detallada si cabe del comportamiento experimentado por el empleo en la última década.

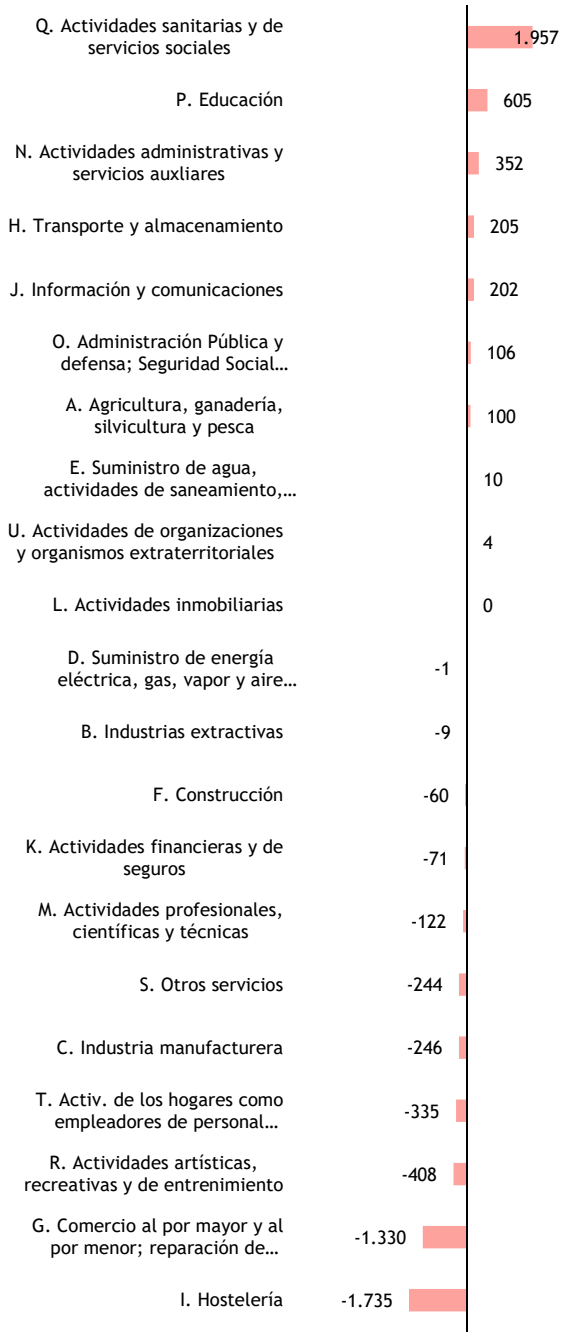
nuevos puestos de trabajo. Las secciones "Educación", "Actividades administrativas y servicios auxiliares" y "Hostelería" también presentan un notable aumento en su cifra de trabajadores en este periodo. Por el contrario, "Construcción" es con gran diferencia el subsector en el que más empleo se ha destruido, presentando una caída superior a los siete mil trabajadores.

Gráfico 30.- Evolución absoluta del empleo, según sección de actividad. Murcia. 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

Gráfico 31.- Evolución absoluta del empleo, según sección de actividad. Murcia. 2018-2020.

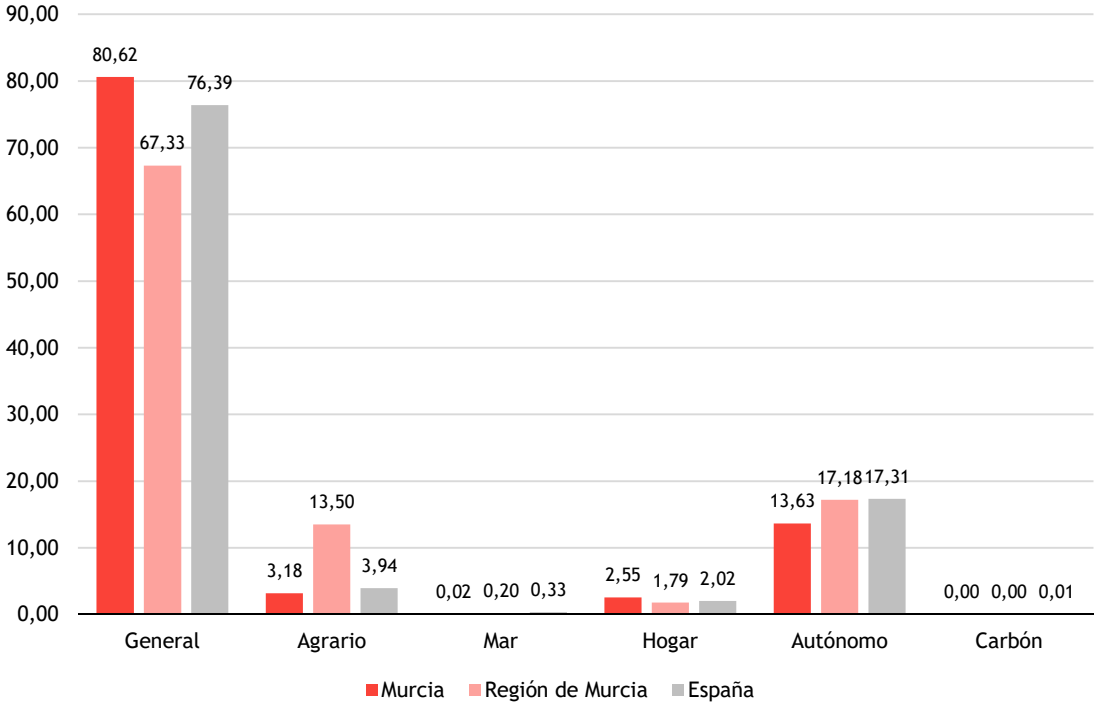


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

Teniendo en cuenta tan solo el último año, los subsectores que presentan una tendencia más positiva en el empleo son, al igual que en el largo plazo, "Actividades

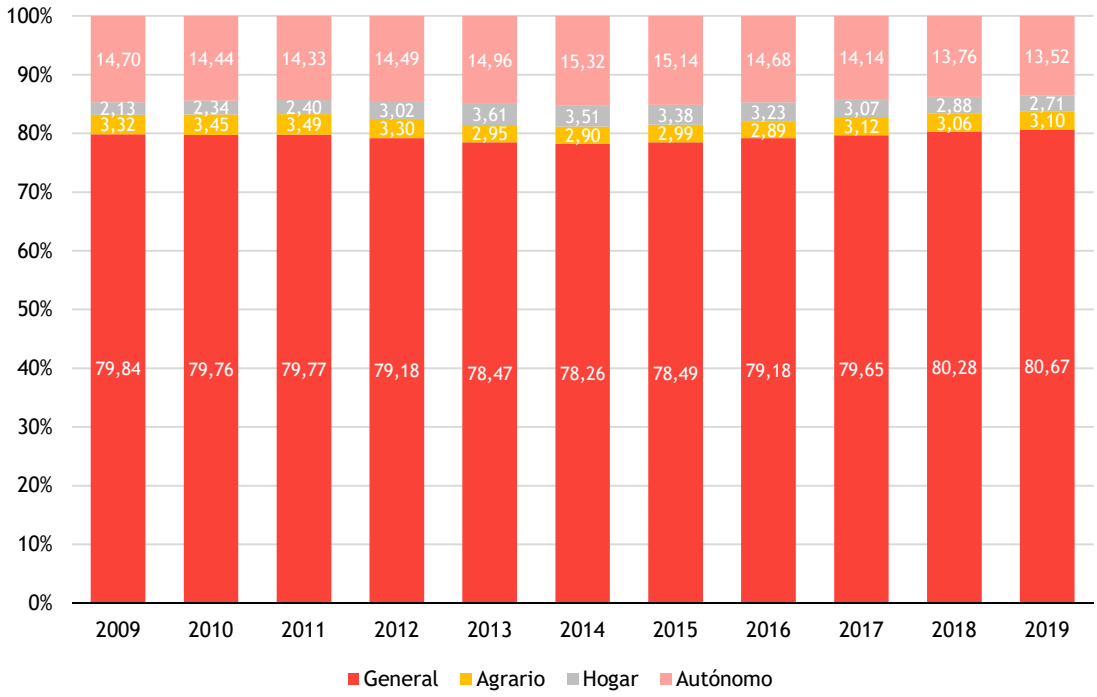
sanitarias y de servicios sociales" (+1.957), "Educación" (+605) y "Actividades administrativas y servicios auxiliares" (+352). En el otro extremo, los empleados en las secciones de actividad "Hostelería" y "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos" son los que presentan una peor tendencia.

Gráfico 32.- Distribución de los trabajadores (%), según régimen de afiliación a la TGSS. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 33.- Distribución de los trabajadores (%) según régimen de afiliación TGSS. Murcia. 2009-2020.

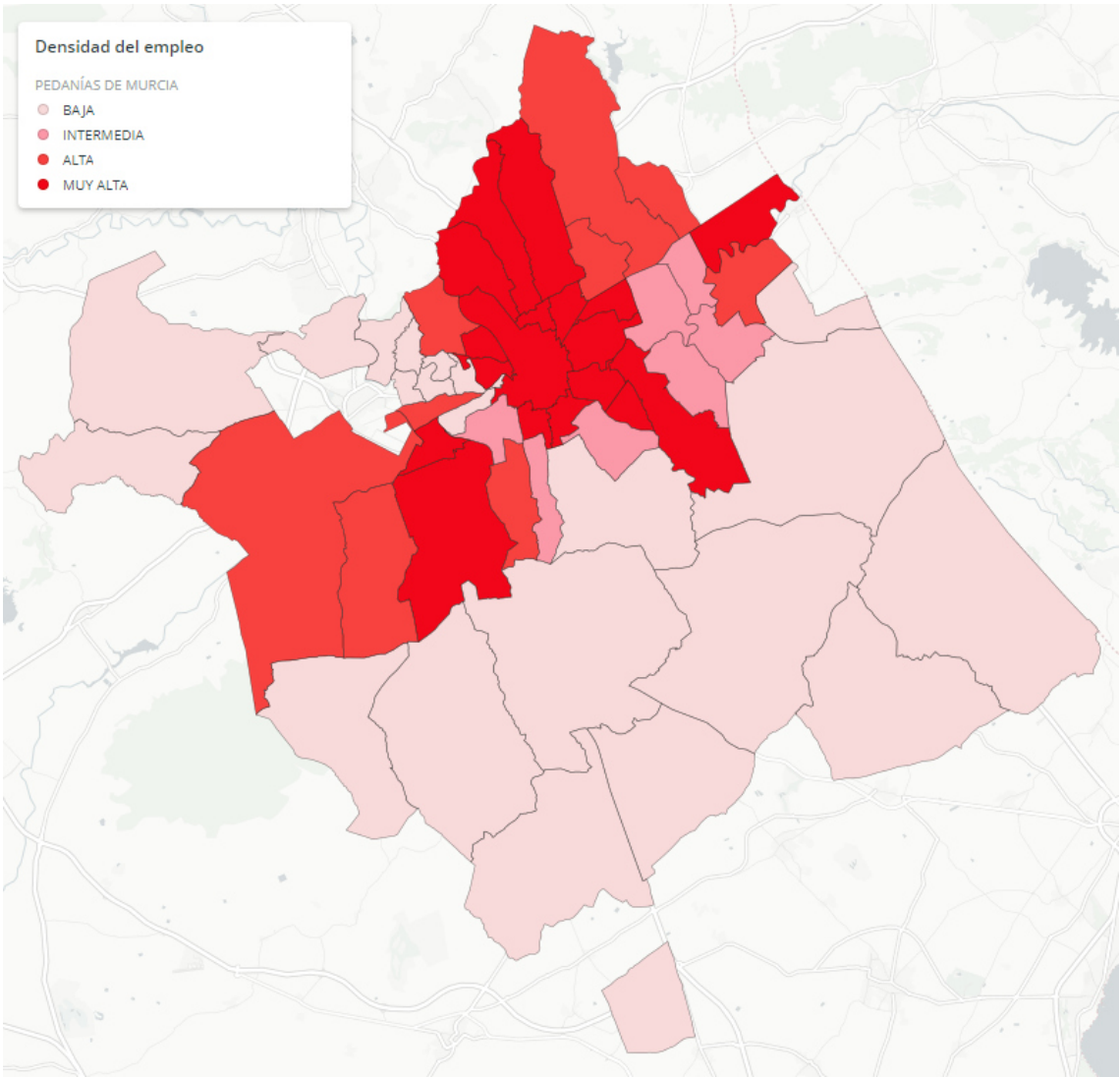


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Otro aspecto sobre el que profundizar en el análisis de la afiliación de trabajadores a la Tesorería General de la Seguridad Social, es el régimen de afiliación empleado. Más del ochenta por ciento de los mismos están afiliados al Régimen General, una cifra sensiblemente superior a la registrada tanto en la Región de Murcia como en España. En contraposición, se observa un reducido peso del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), quedando enmarcados en él tan solo un 13,63% de los trabajadores.

Si se observa la evolución seguida por la afiliación en cada uno de estos regímenes en la última década, la característica más destacada es el repunte de los trabajadores afiliados al RETA en la etapa recesiva, relacionado sin duda con el difícil acceso al empleo por cuenta ajena y el incremento del autoempleo. Con la mejora de los indicadores globales de mercado de trabajo, la tasa de trabajadores autónomos ha vuelto a situarse en valores relativamente bajos.

Mapa 06.- **Distribución del empleo en el término municipal de Murcia. 2020.**



Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos de la TGSS

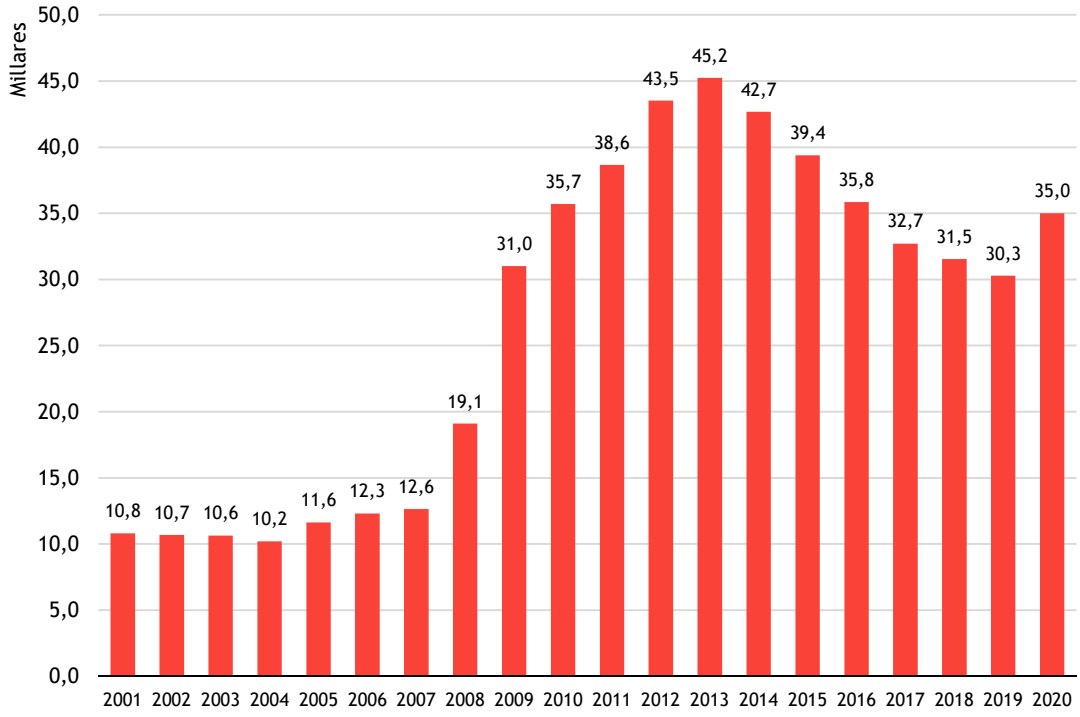
Finalmente, un último aspecto de interés en materia de empleo, es la distribución territorial del mismo dentro del término municipal. En este sentido, la Tesorería

General de la Seguridad Social únicamente ofrece información de trabajadores afiliados desagregada territorialmente por el código postal del centro de trabajo como unidad máxima de detalle, información que puede aproximarse a las distintas entidades poblacionales existentes. Así, si se observa el mapa 6, se puede apreciar como el grueso del empleo se concentra en la ciudad y pedanías adyacentes, especialmente las ubicadas al norte de la misma, donde están establecidos grandes equipamientos comerciales (Churra, El Puntal, Cabezo de Torres). Al sur de la misma, en las pedanías de El Palmar y San Ginés, también existe un foco muy importante de empleo, estrechamente vinculado a la ubicación del Polígono Industrial Oeste, el más extenso de la Región de Murcia y sede de numerosas empresas que poseen un alto volumen de empleo. Las pedanías del Campo de Murcia, por el contrario, presentan las cifras de empleo más bajas, ligadas íntimamente como es obvio a su bajo nivel poblacional.

2.2.2. Desempleo

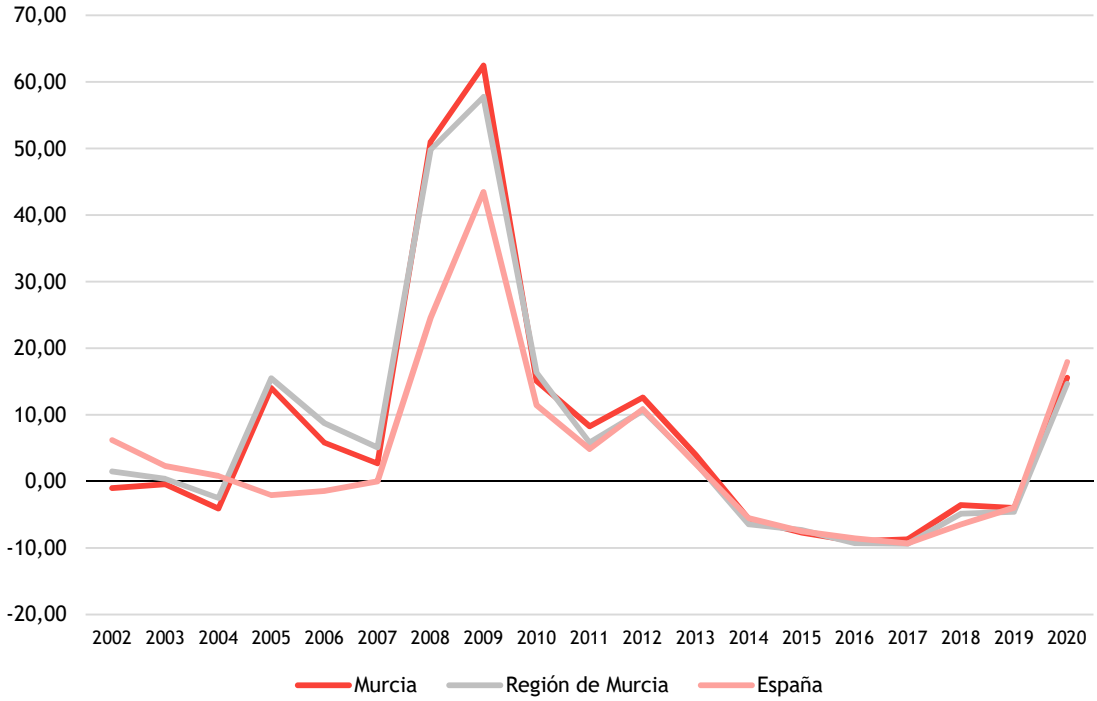
Al igual que lo acontecido a nivel global, el paro registrado en Murcia comenzó una trayectoria ascendente en 2008 debido a la destrucción de empleo generada por la crisis económica, cuya tendencia se invirtió en 2013 tras hacer techo en los 46.085 parados (marzo de 2013). En la actualidad, tras un año de acentuado crecimiento a raíz de la Covid-19, se sitúa en una cifra media de 34.944 desempleados en 2020. Este valor se sitúa muy por encima de los años expansivos de la primera mitad de la década de dos mil.

Gráfico 34.- **Evolución anual del paro registrado. Murcia. 2001-2020.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

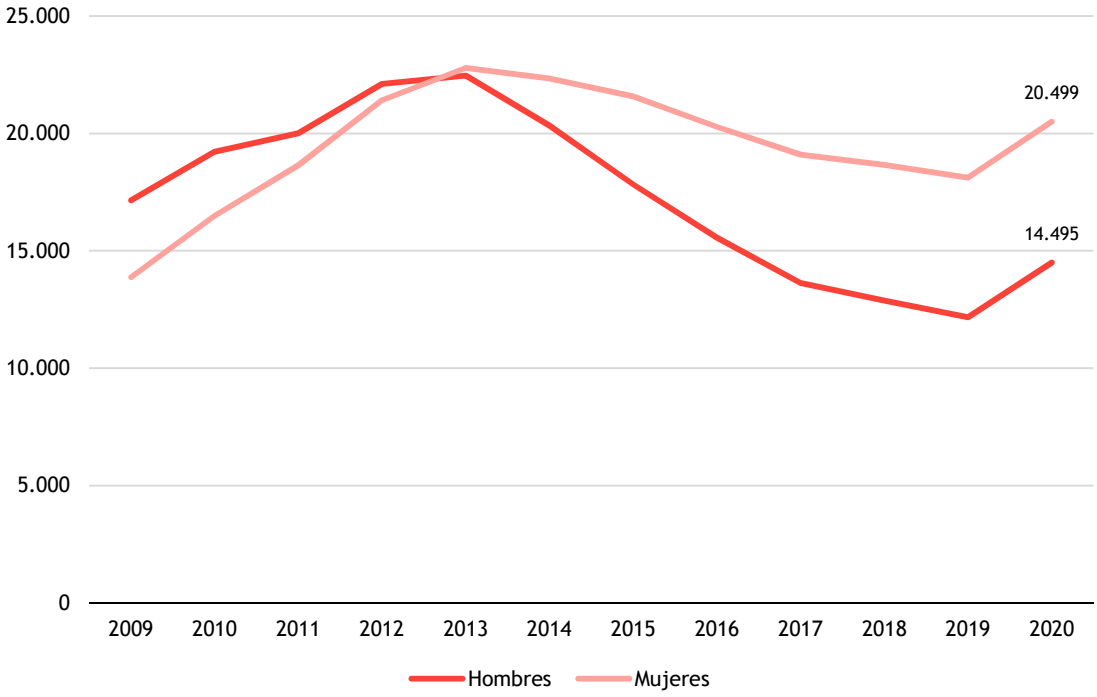
Gráfico 35.- Tasa de variación interanual (%) del paro registrado. Murcia, Región de Murcia y España. 2002-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Pese a la tendencia decreciente del desempleo en el último lustro (e excepción del último año), cabe señalar que dicha evolución presenta notables diferencias entre los distintos estratos de población.

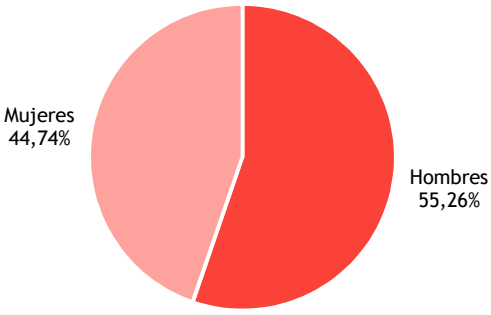
Gráfico 36.- Evolución anual del paro registrado, según sexo. Murcia. 2001-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

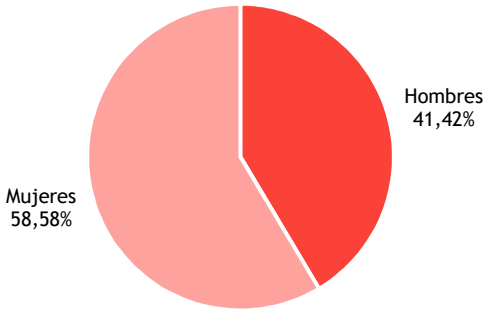
Así, mientras que los hombres vieron decrecer su número de parados un 45,85% en el periodo 2014-2019, en el caso de las mujeres esta caída se ha situó en tan solo un 20,49%. A este hecho hay que añadir el notablemente mayor incremento del desempleo registrado en el sexo femenino en la etapa 2009-2014 en comparación al masculino, lo que ha llevado a configurar una estructura de población parada notablemente diferente a la existente hace una década en materia de género. En la actualidad el 58,58% de la población desempleada en el municipio de Murcia son mujeres, cifra que se situaba en un 44,74% en el año 2009. Estableciendo una comparativa con los valores presentados por Región de Murcia y España, se puede observar como estos son muy similares en los tres territorios.

Gráfico 37.- Distribución por sexo del paro registrado (%). Murcia. 2009.



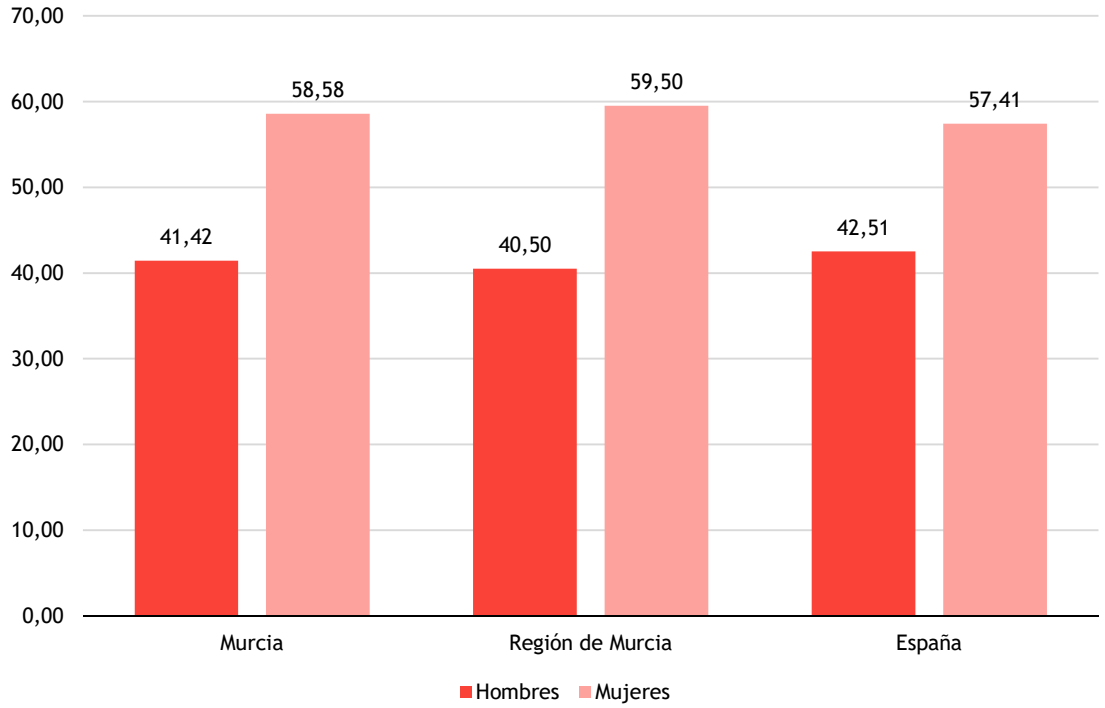
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

Gráfico 38.- Distribución por sexo del paro registrado (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

Gráfico 39.- Distribución del paro registrado (%), según sexo. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.

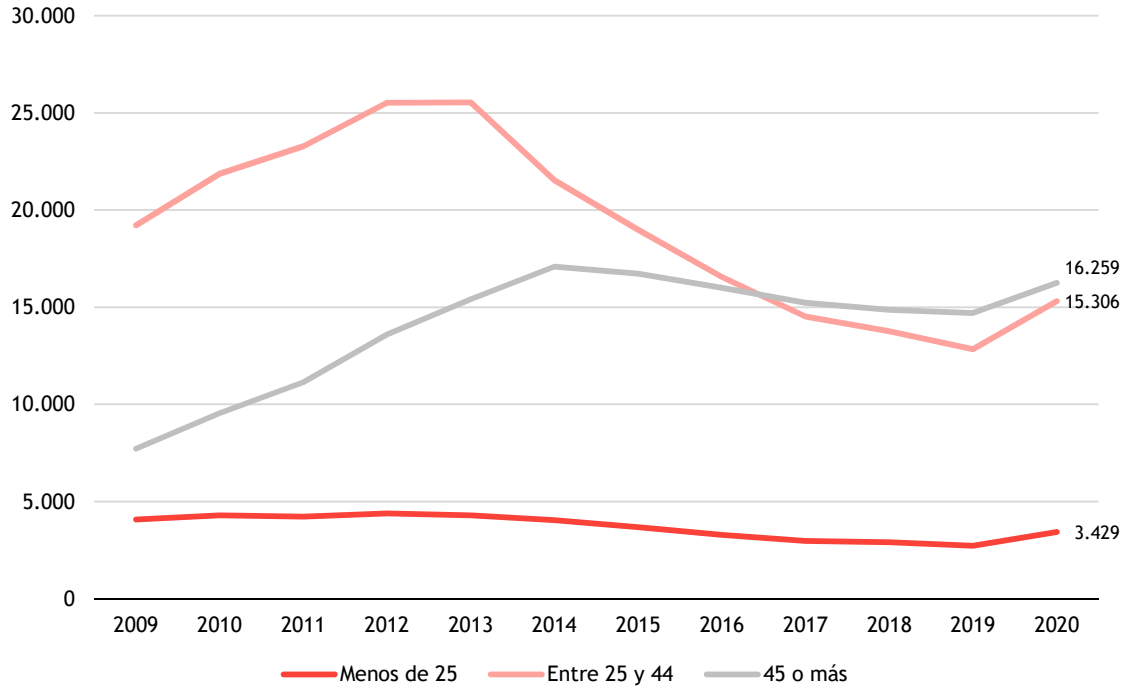


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Analizando el paro registrado por tramo de edad, nuevamente se observan notables divergencias entre la evolución seguida entre las distintas cohortes de edad, siendo con gran diferencia los desempleados de 45 años o más los que presentan una tendencia

más negativa en el periodo 2009-2019 (en el último año el crecimiento ha sido común en los tres estratos). De esta manera, mientras este colectivo ha incrementado su cifra de paro registrado en un 110% en el periodo 2009-2020, tanto los desempleados menores de 25 años como aquellos con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años han decrecido. Llama la atención especialmente la tendencia seguida en el intervalo 2014-2019, donde el gran descenso en el volumen de paro total no se vio materializado en igual medida entre las personas de 45 o más años.

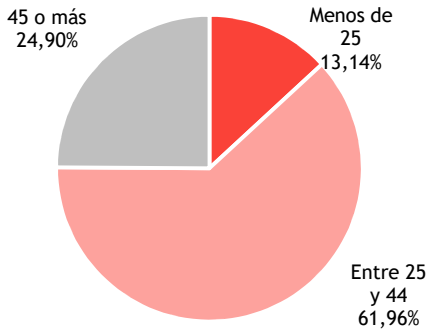
Gráfico 40.- Evolución anual del paro registrado, según tramo de edad. Murcia. 2001-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

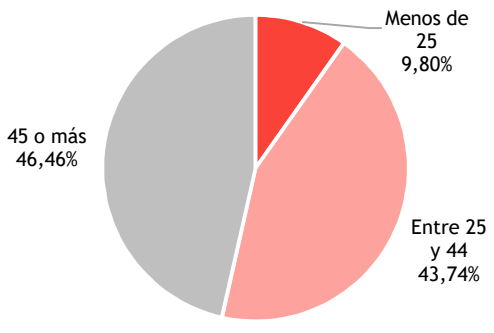
La estructura del desempleo por cohorte de edad, al igual que en el caso anterior, se ha visto modificada en gran medida en la última década, representando en la actualidad los parados de 45 o más años casi el cincuenta por ciento del total. Este fenómeno también se ha dado en Región de Murcia y España, los cuales presentan una estructura de paro por edad muy similar a la municipal.

Gráfico 41.- Distribución por edad del paro registrado (%). Murcia. 2009.



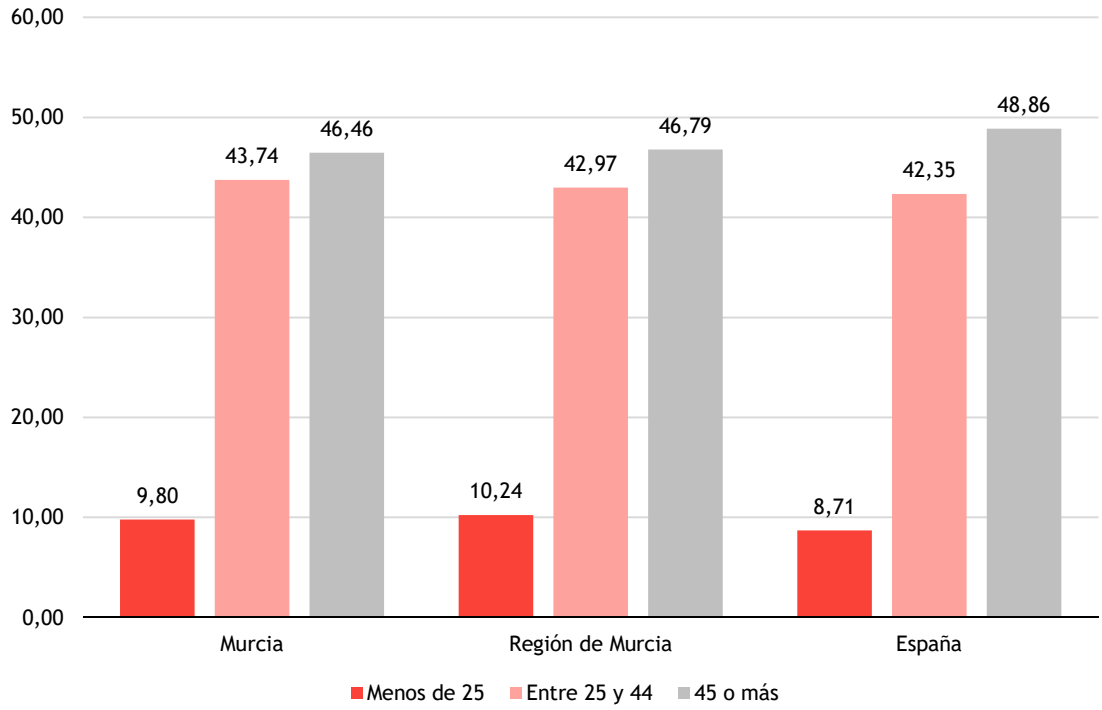
Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

Gráfico 42.- Distribución por edad del paro registrado (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

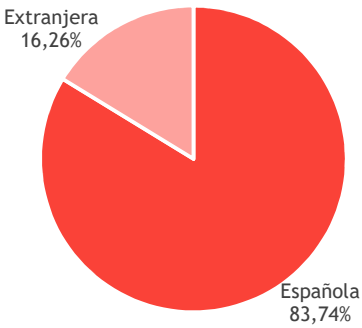
Gráfico 43.- Distribución del paro registrado (%), según edad. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

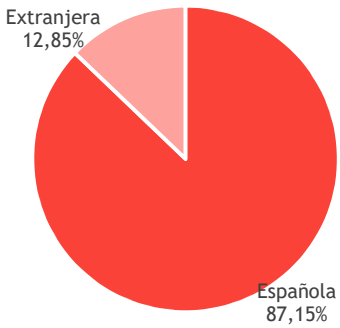
Siguiendo con otras variables sociodemográficas de interés, cabe señalar que la gran mayoría de población desempleada (87,15%) es de nacionalidad española. Este valor, ligeramente superior al registrado en 2009, tiene su principal explicación en la caída de la población extranjera en los últimos años a nivel municipal.

Gráfico 44.- Distribución por nacionalidad del paro registrado (%). Murcia. 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

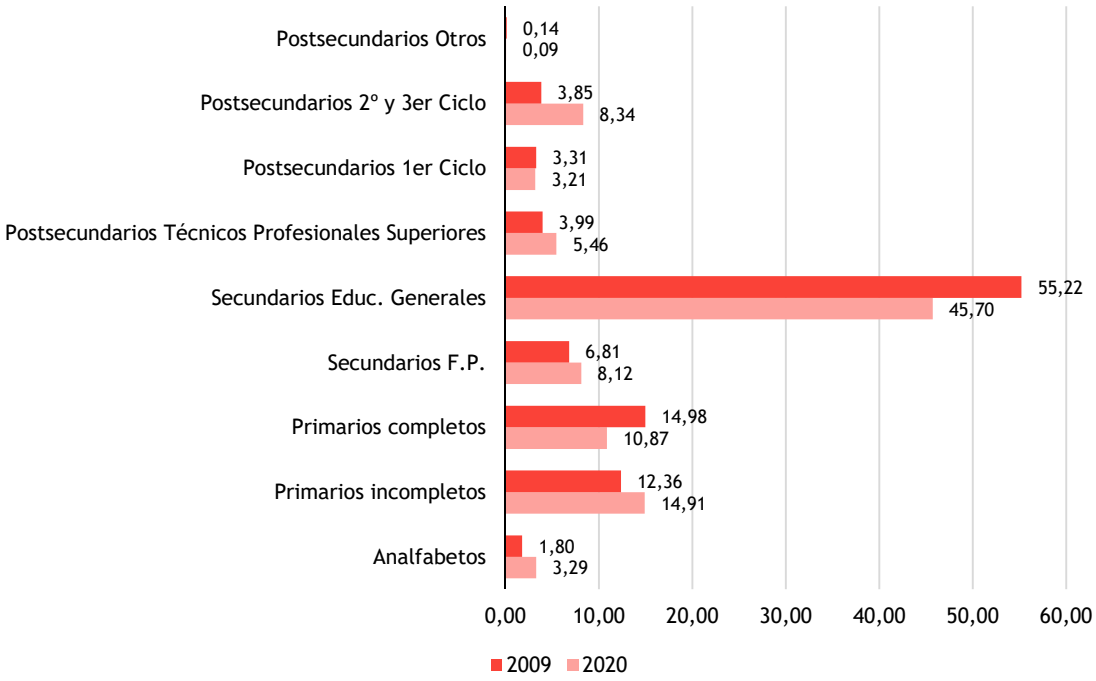
Gráfico 45.- Distribución por nacionalidad del paro registrado (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

Por otro lado, si se pone el foco en el nivel formativo, se observa como son los desempleados con estudios secundarios generales los más numerosos, aglutinando el 45,70% del total. Destaca el incremento del número de parados en el periodo 2009-2020 tanto en los niveles de educación más altos, como en los más bajos, acentuándose la polarización existente.

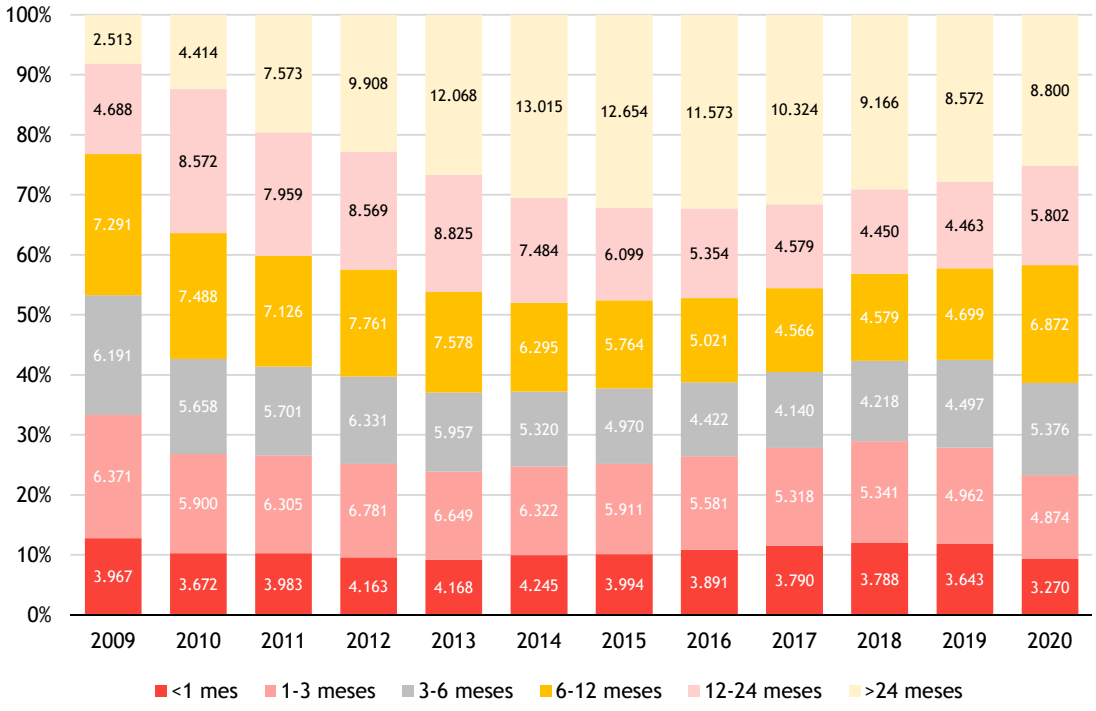
Gráfico 46.- Distribución del paro registrado (%), según nivel formativo. Murcia. 2009 y 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Finalmente, resulta interesante analizar la estructura del paro registrado desde el punto de vista de la antigüedad en situación de desempleo. Actualmente, un 41,72% de los parados se encuentran en dicha situación al menos doce meses, considerándose de larga duración. Este valor contrasta con el de 2009, cuando este colectivo únicamente representaba el 23,21% del total.

Gráfico 47.- Distribución del paro registrado, según tiempo de permanencia. Murcia. 2009-2020.

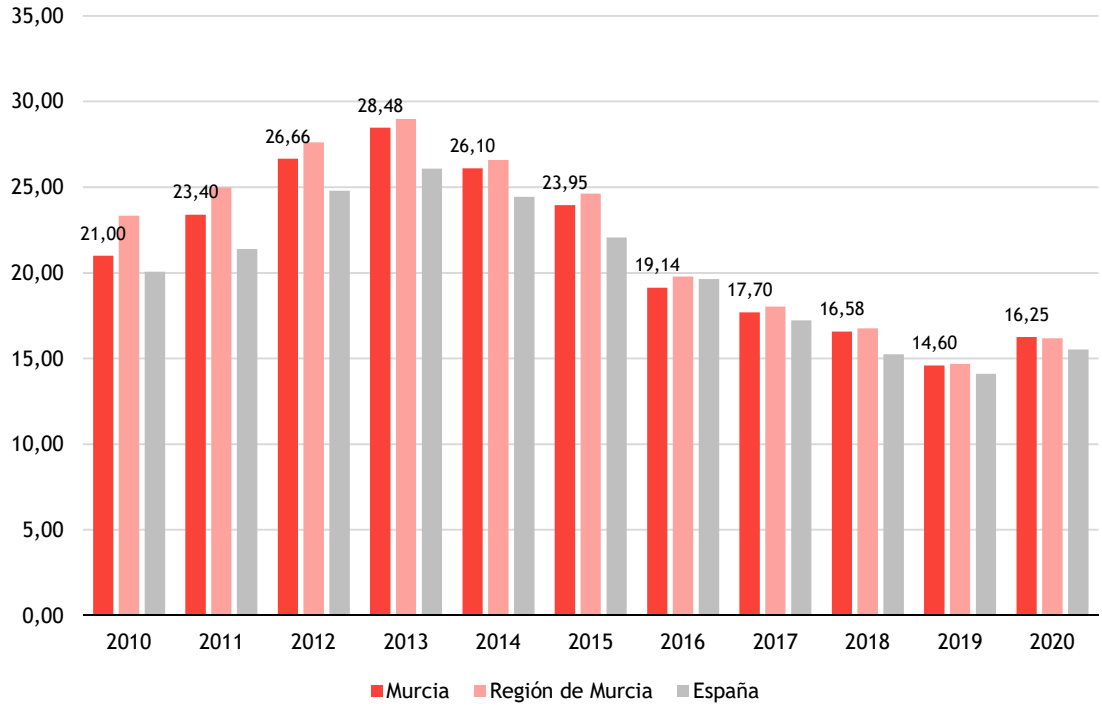


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Se estima un periodo medio en desempleo entre la población parada de aproximadamente 13,3 meses, frente a los 8,5 meses estimados en 2009.

En lo que respecta a la tasa de paro, la única forma de conocerla a niveles de desagregación territorial inferiores a la provincia, es a través de los indicadores Urban Audit[7] que, con carácter anual, elabora el Instituto Nacional de Estadística. Esta tasa presenta en el municipio de Murcia un valor para 2020 del 16,25%, muy próxima a la estimada en la Región de Murcia (16,18%) y algo superior a la media española (15,53%). La evolución seguida por dicha tasa en los últimos años presenta, al igual que en el resto de indicadores laborales, una notable mejora desde 2014 hasta 2019, situándose en dicho año doce puntos por debajo de la tasa de paro estimada en 2013 (28,48%). Durante el año 2020, no obstante, el valor de este indicador se ha incrementado sensiblemente.

Gráfico 48.- Evolución de la tasa de paro (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2010-2020.

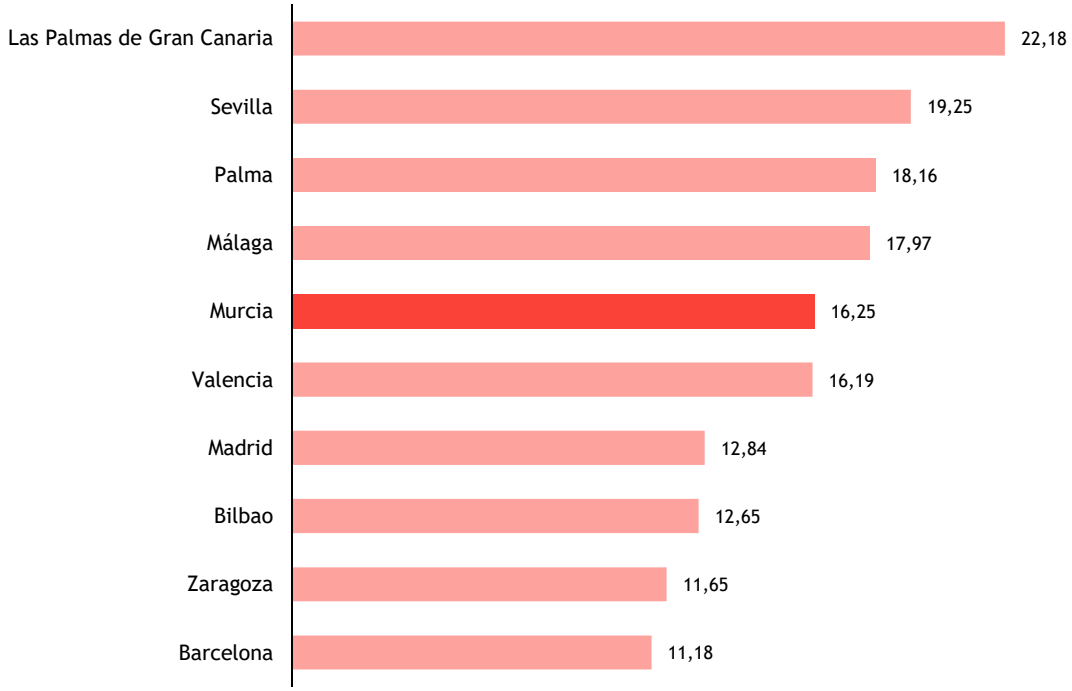


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Urban Audit y EPA (INE)

Realizando una comparativa con el resto de municipios que componen el top-10 a nivel nacional en cuanto a volumen de población, se observa como la tasa de paro de Murcia se sitúa en un punto intermedio entre la más baja (11,18% en Barcelona) y la más alta (22,18% en Las Palmas de Gran Canaria).

[7] El proyecto Urban Audit recoge información sobre las condiciones de vida en las ciudades de la Unión Europea y sus países. Fue puesto en marcha por la Dirección General de Política Regional y Urbana, coordinado por Eurostat y desarrollado por las Oficinas Estadísticas de los Estados participantes (en España, por el Instituto Nacional de Estadística). En la actualidad, se encuentra en su sexto ciclo de recogida de datos, elaborando el INE un total de 46 indicadores disponibles para un conjunto de 126 ciudades españolas sometidas a estudio. Los datos son publicados con una periodicidad anual, quedando referidos generalmente al año anterior al de publicación. Más información: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259944561392&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&tittema=Sociedad

Gráfico 49.- Tasa de paro (%). Top-10 grandes ciudades. 2020.



Fuente: Indicadores Urban Audit (INE)

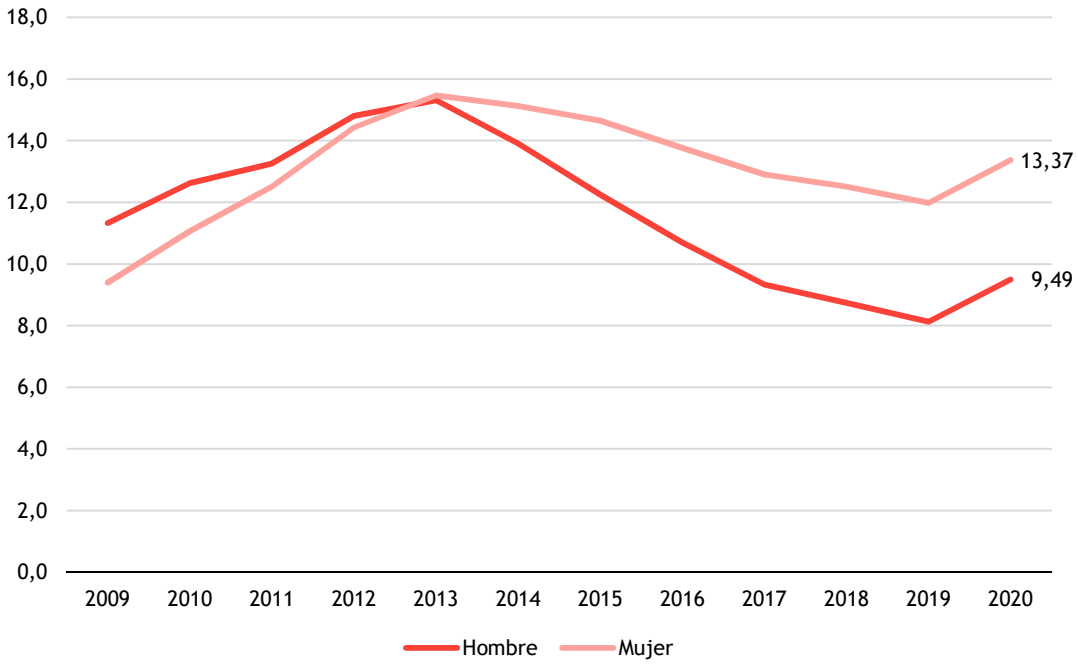
Pese a que la tasa de paro es sin duda el indicador más representativo para estudiar la situación del mercado laboral en un territorio, tal y como se ha especificado anteriormente su principal limitación es el escaso nivel de desagregación territorial que presenta. A esta limitación, cabe añadir una no menos importante: no se ofrecen datos de tasa de paro desagregados en función de distintas variables sociodemográficas (sexo, edad o nacionalidad). En ambos casos, un indicador similar que permite realizar un seguimiento periódico de la situación del desempleo y además establecer comparativas entre diferentes territorios inferiores al municipio y estratos de población, es el porcentaje de parados registrados sobre la población potencialmente activa (en adelante PPA, quedando definida como la población de entre 16 y 64 años).

Haciendo uso de este indicador, se observa como el desempleo presenta unas tasas más altas entre las mujeres (13,37%) que entre los hombres (9,49%), invirtiéndose los valores presentados hace una década, cuando el hombre soportaba cifras más abultadas.

También se aprecia una mayor tasa entre las personas de 45 o más años, duplicando casi el valor registrado por los menores de 25 años. Nuevamente, los valores se han invertido y esta cohorte de edad más avanzada ha pasado de registrar la tasa de paro sobre población potencialmente activa más baja en 2009 (8,06%) a la más alta (12,59%) en 2020 de entre los tres tramos de edad analizados[8].

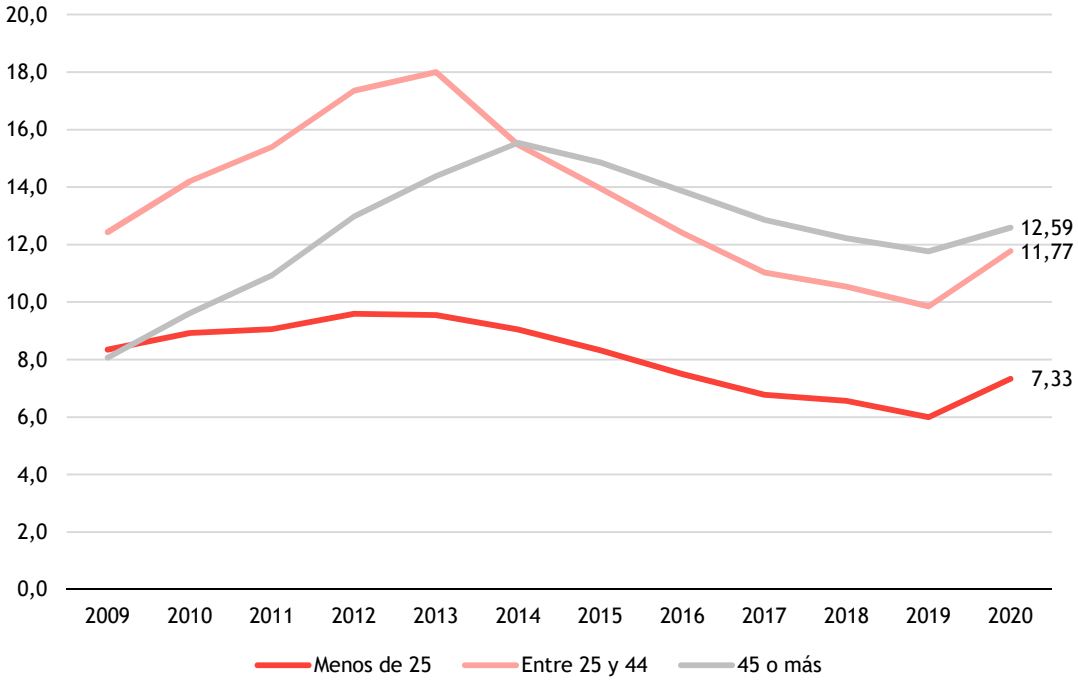
[8] Pese a presentar los jóvenes los valores de paro registrado sobre PPA menos abultados, el análisis de la tasa de paro por estratos (punto 2.2.4.) deja entrever un valor notablemente superior entre este colectivo que en el resto a nivel regional. Esta divergencia queda explicada fundamentalmente en el bajo ratio de inscripción de los jóvenes en las oficinas de empleo, lo que provoca valores en la tasa de paro sobre PPA muy bajos en comparación con la tasa de paro estimada mediante metodología EPA.

Gráfico 50.- Evolución de la tasa de paro sobre PPA (%), según sexo. Murcia. 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE e INE

Gráfico 51.- Evolución de la tasa de paro sobre PPA (%), según edad. Murcia. 2009-2020.

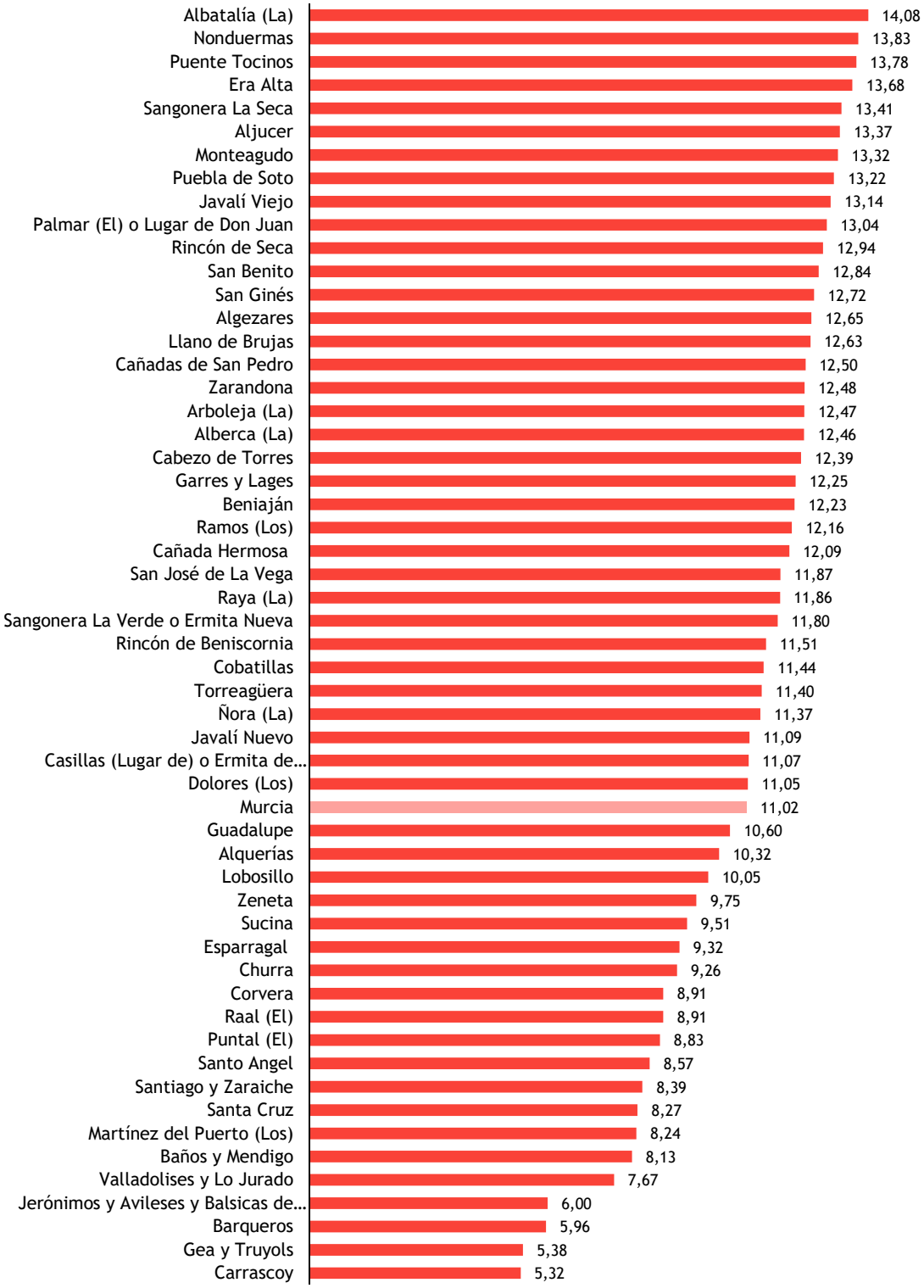


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE e INE

El principal interés de este indicador radica, en cualquier caso y como se ha indicado anteriormente, en el análisis de la incidencia que tiene el desempleo a nivel inframunicipal. Es decir, entre los distintos barrios y pedanías que componen el término municipal de Murcia. En este sentido, se observa como este presenta una distribución irregular, existiendo tasas altas de paro registrado sobre PPA en determinadas pedanías ubicadas en las inmediaciones de la ciudad, especialmente en

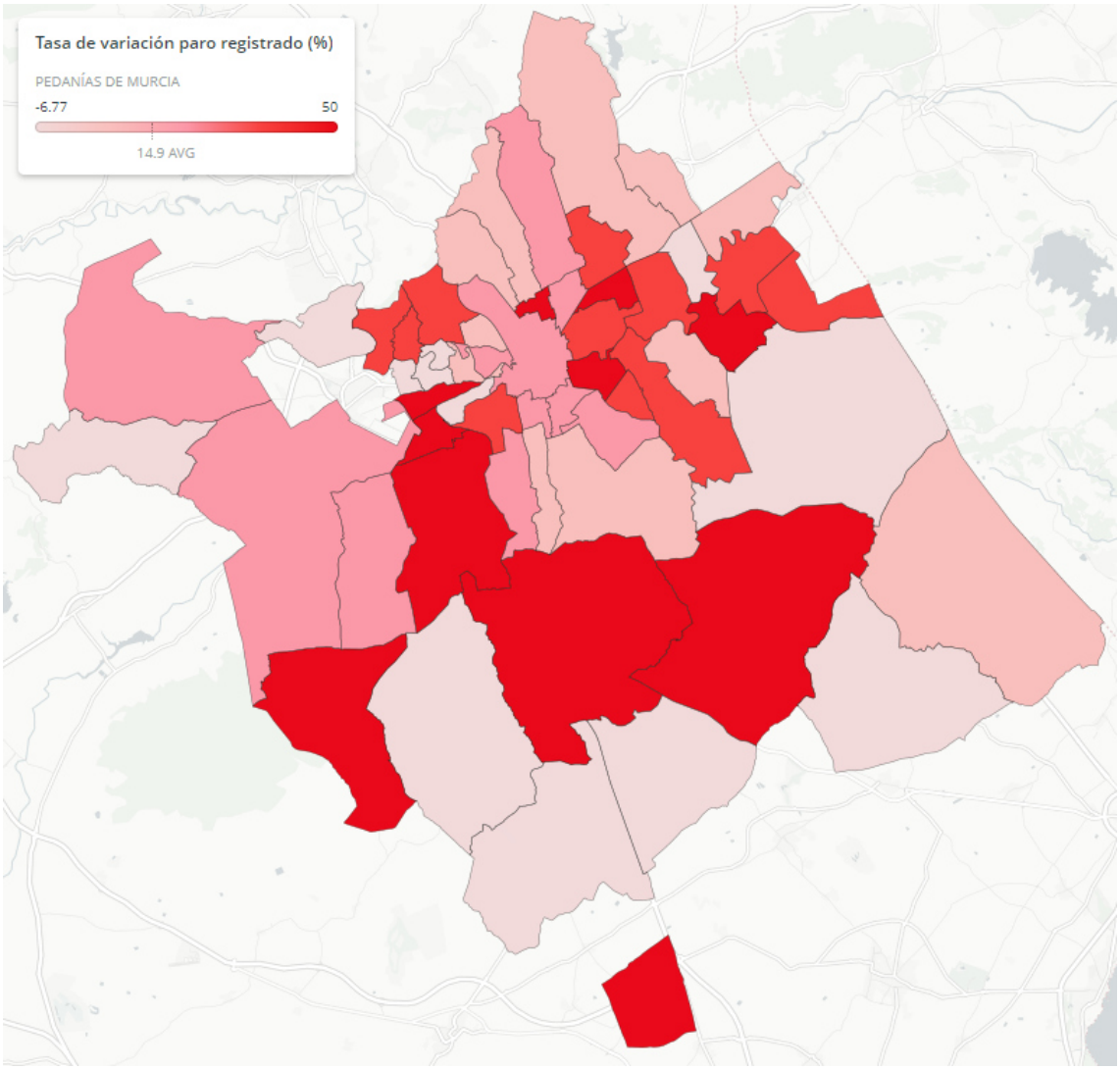
su límite oeste (La Albatalía, Nonduermas o Era Alta). La mitad sur del municipio, integrada por las pedanías del Campo de Murcia, muestra en líneas generales los valores más bajos para este indicador, merced en gran parte al escaso volumen de población activa existente.

Gráfico 52.- Tasa de paro sobre PPA (%). Pedanías de Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CREM e INE

Mapa 07.- Tasa de paro sobre PPA (%). Pedanías de Murcia. 2020.

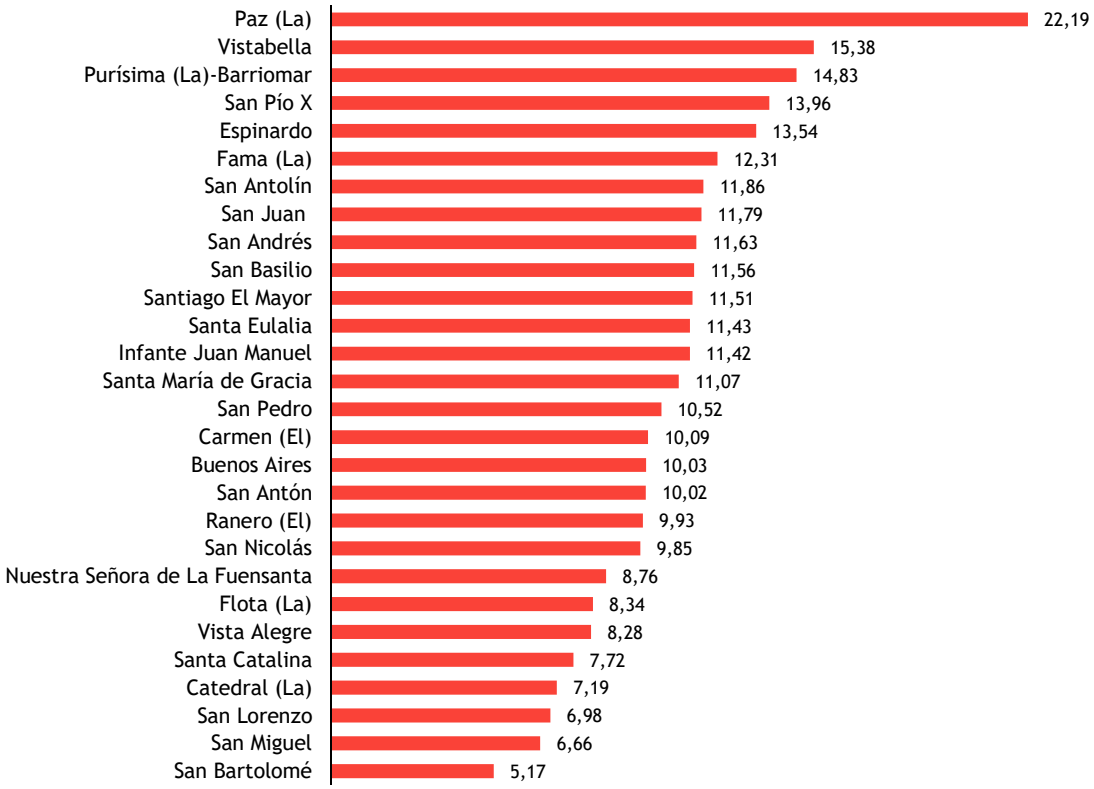


Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos de CREM e INE

En lo que respecta a los barrios de la ciudad, se observa como el desempleo tiene una incidencia notablemente menos abultada entre aquellos que componen el casco antiguo de la ciudad. De esta forma, barrios como San Bartolomé (5,17%), San Miguel (6,66%) o San Lorenzo (6,98%) presentan tasas notablemente bajas, en contraposición a barrios ubicados en la periferia como La Paz (22,19%), Vistabella (15,38%) o La Purísima-Barriomar (14,83), con valores que en algunos casos triplican a los registrados en los barrios céntricos.

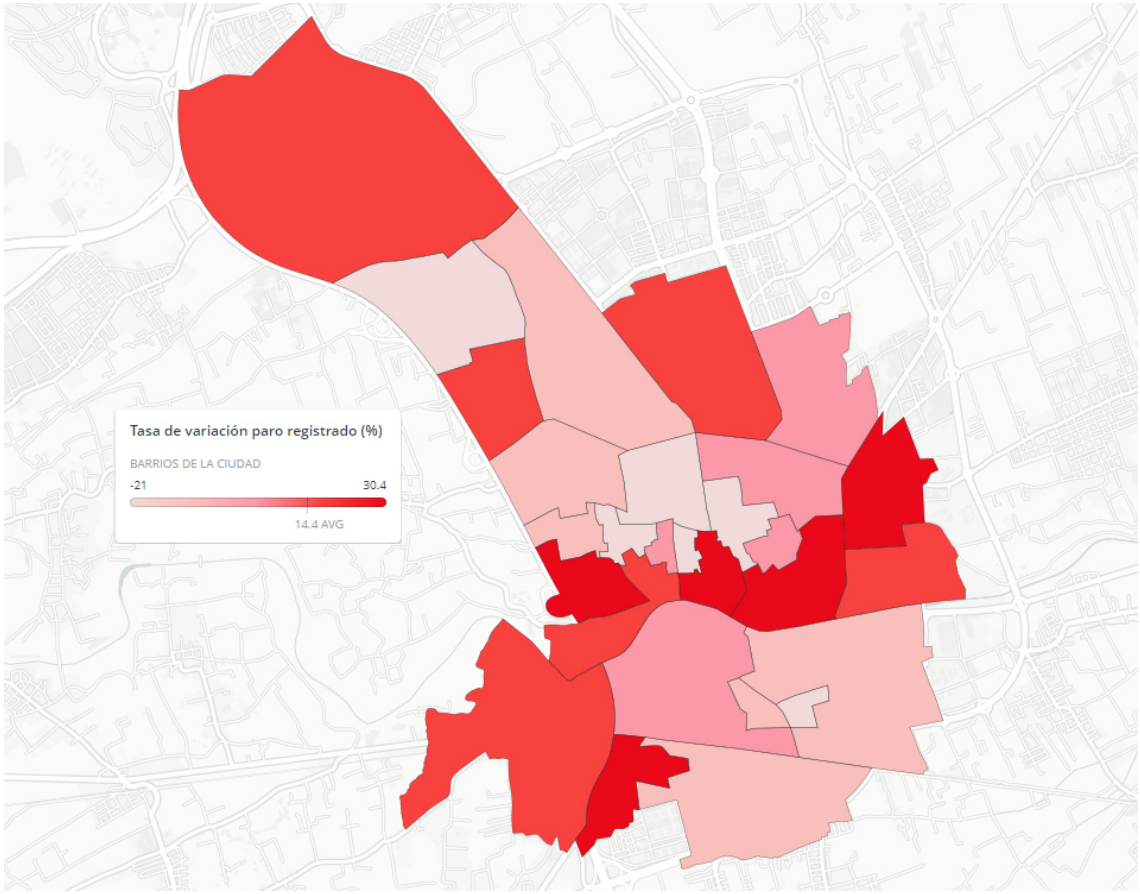
En cualquier caso, en líneas generales, el nivel de paro presenta una incidencia similar tanto en barrios como en pedanías. Así, el conjunto de la ciudad arroja una tasa de paro registrado sobre PPA en 2020 del 11,02%, mientras que el promedio de las pedanías es ligeramente más abultado en este sentido, con un 11,59%. En términos agregados, el municipio registra una tasa del 11,38%.

Gráfico 53.- Tasa de paro sobre PPA (%). Barrios de Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CREM e INE

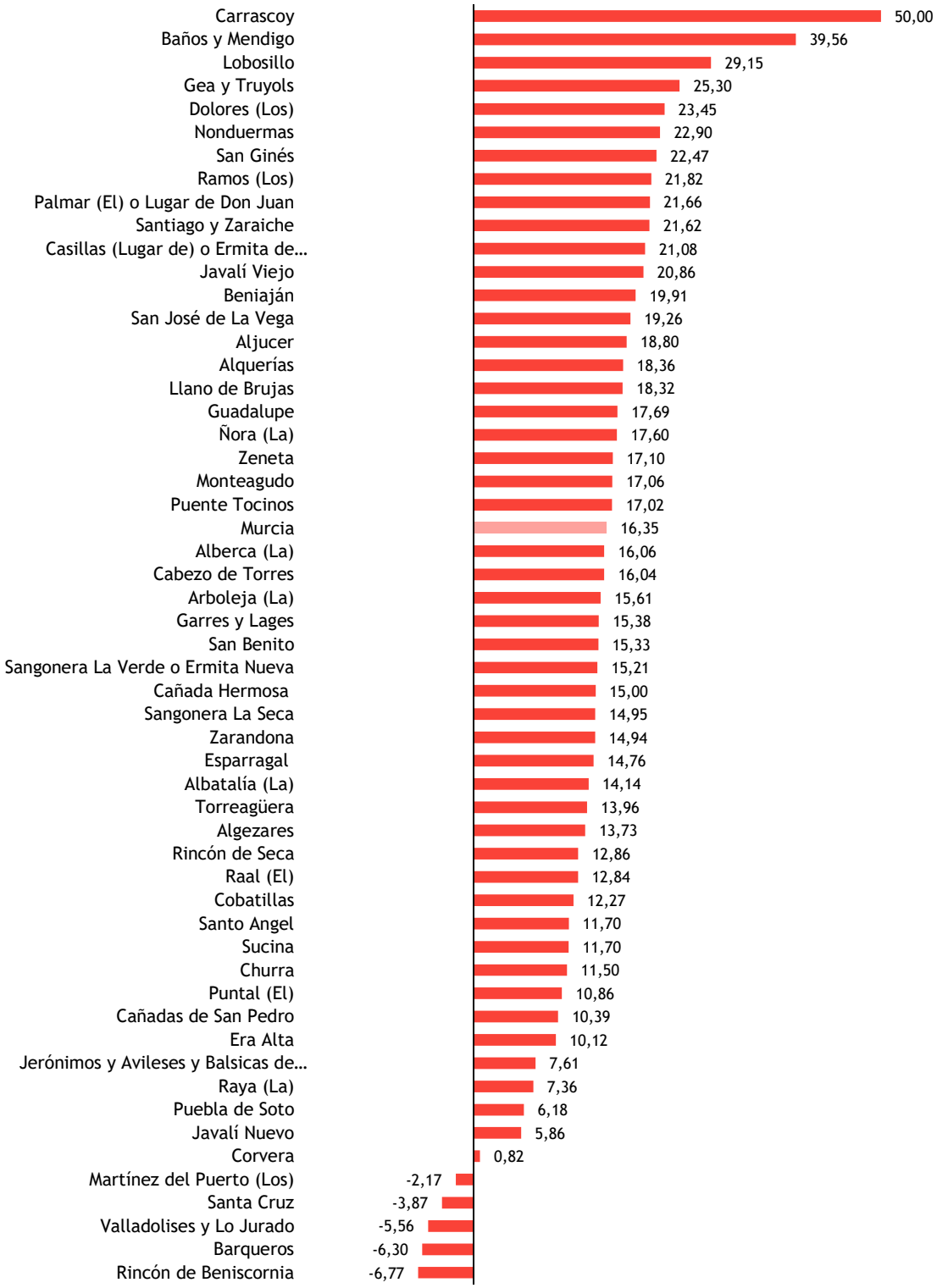
Mapa 08.- Tasa de paro sobre PPA (%). Barrios de Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos de CREM e INE

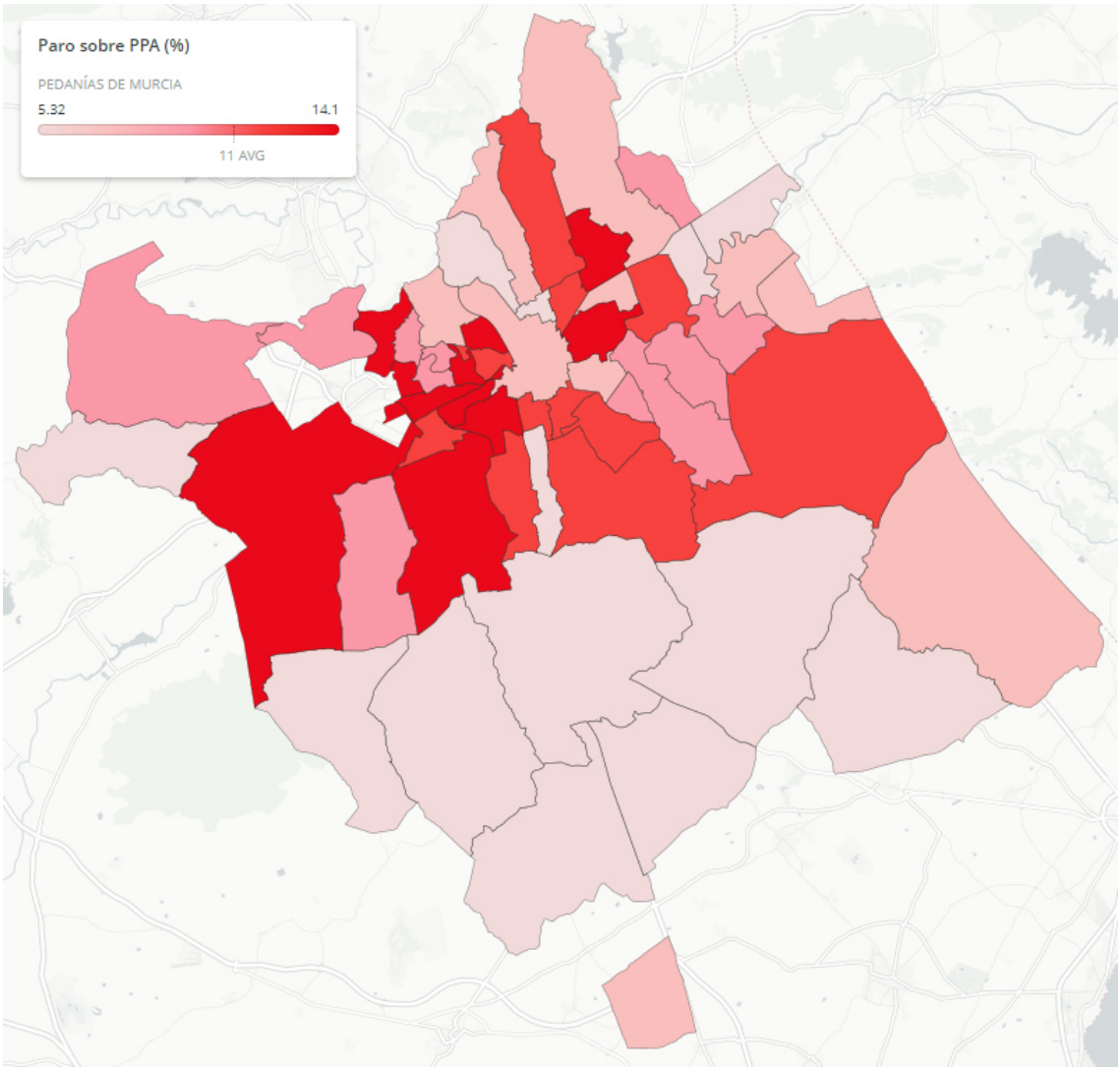
Analizando la evolución reciente del paro registrado (2019-2020) en cada una de estas entidades, también se aprecian ciertas diferencias. En líneas generales, la evolución ha sido mala a raíz de la crisis de la Covid-19, siendo registrados tanto los mayores incrementos como decrecimientos en la cifra de parados (en términos relativos) en algunas de las pedanías que conforman el Campo de Murcia.

Gráfico 54.- Tasa de variación del paro registrado (%). Pedanías de Murcia. 2019-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CREM

Mapa 09.- Evolución del paro registrado. Pedanías de Murcia. 2019-2020.

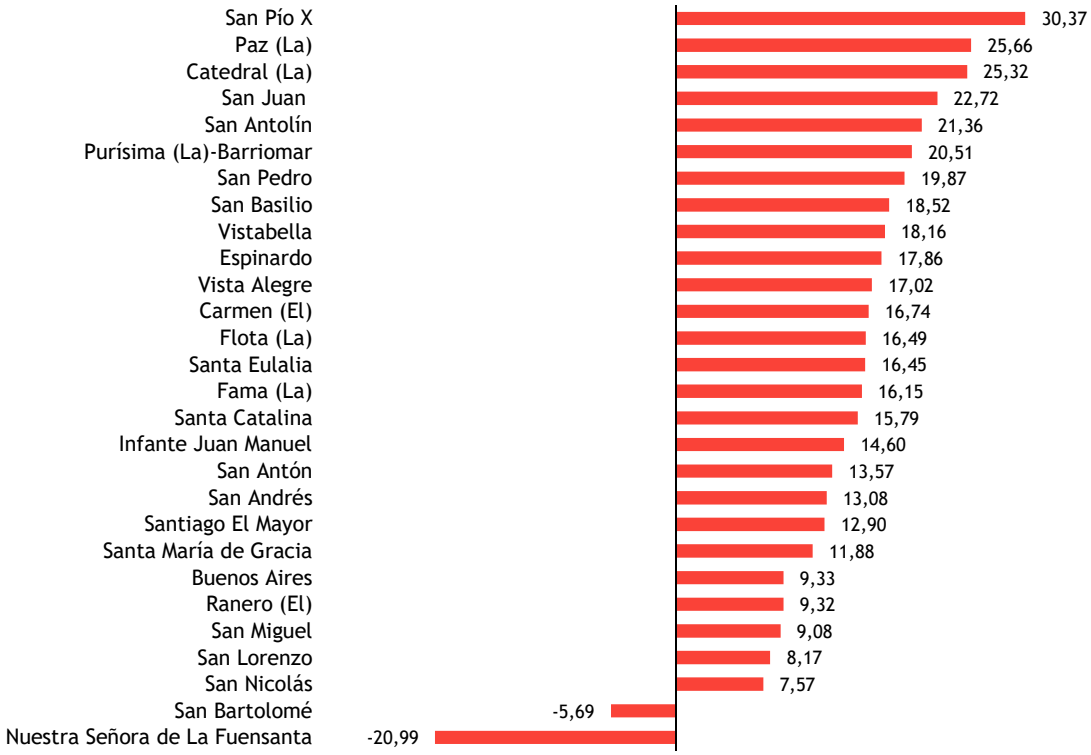


Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos del CREM

Por su parte, los barrios de la ciudad presentan igualmente sensibles diferencias en la evolución del paro registrado. Pese a que la mayoría de ellos muestra un notable aumento en este último año, algunos de los ubicados en la zona centro de la ciudad (los cuales presentan las tasas de paro más bajas) arrojan los incrementos más altos, como en el caso de La Catedral o San Juan. Únicamente dos barrios han visto reducir su cifra de paro registrado en 2020: San Bartolomé y Nuestra Señora de La Fuensanta, este último de muy reducido tamaño.

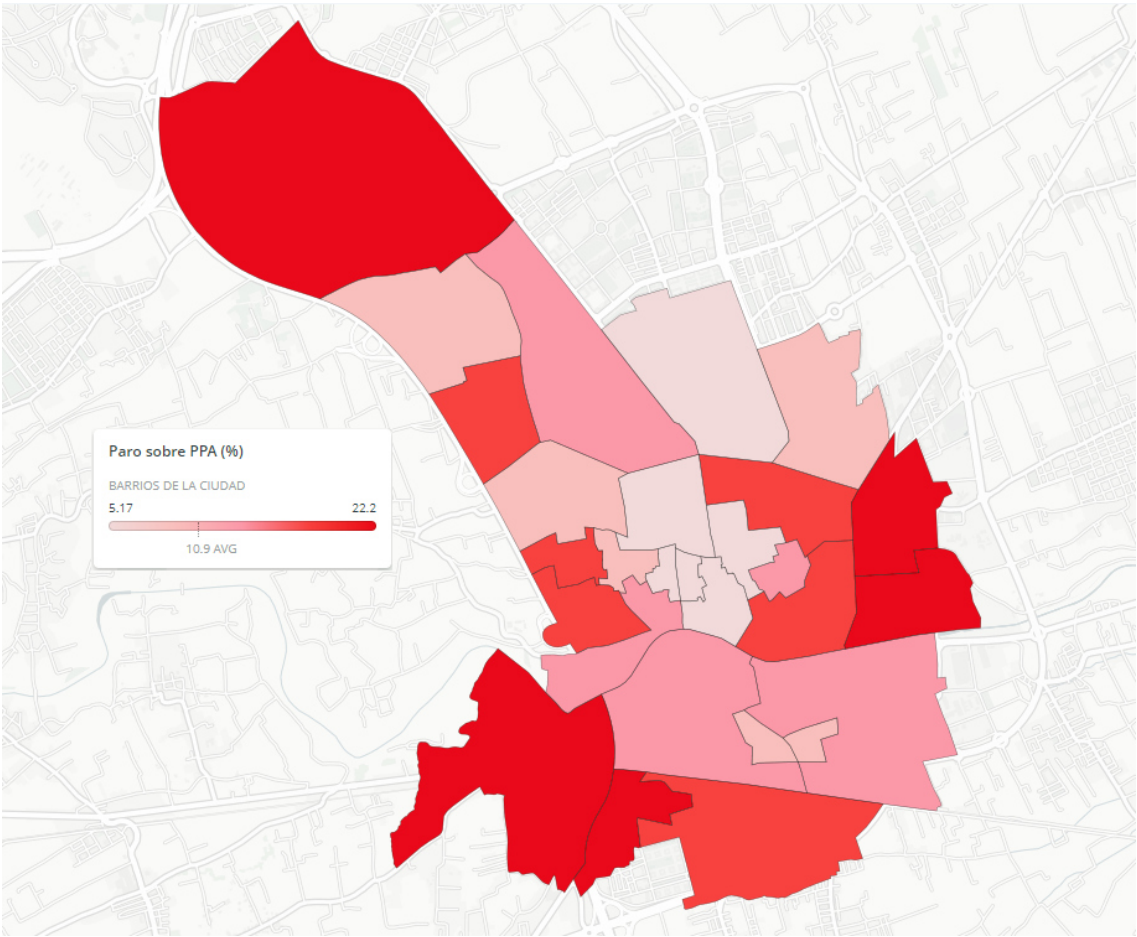
En términos agregados, tanto la ciudad como las pedanías presentan una tendencia muy similar en materia de volumen de paro registrado, mostrando ambos territorios un aumento prácticamente idéntica en este último año, tras varios años de continuo decrecimiento.

Gráfico 55.- Tasa de variación del paro registrado (%). Pedanías de Murcia. 2019-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CREM

Mapa 10.- Evolución del paro registrado. Barrios de Murcia. 2019-2020.

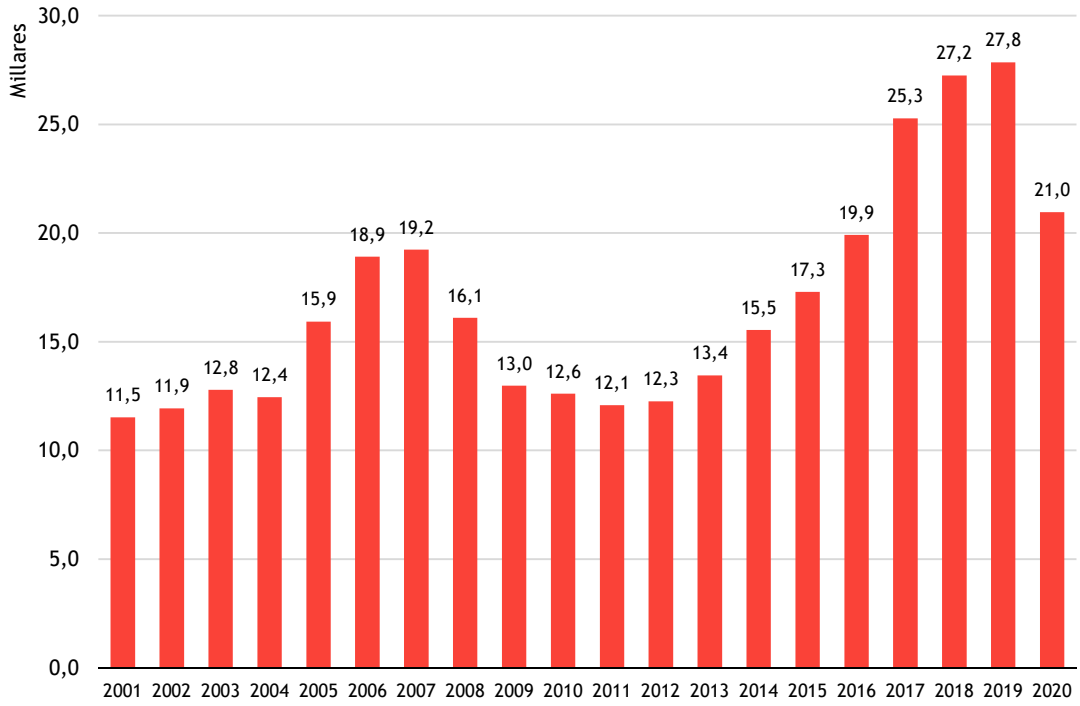


Fuente: Elaboración propia mediante CARTO a partir de datos de CREM e INE

2.2.3. Contratación registrada

El análisis en profundidad de la estadística de contrataciones registradas permite identificar cuáles son los perfiles de trabajadores actualmente más demandados, así como caracterizar el tipo de empleo generado en función de distintas variables, ofreciendo un punto de vista complementario a las fuentes analizadas anteriormente.

Gráfico 56.- Evolución de los contratos registrados (promedio mensual). Murcia. 2001-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

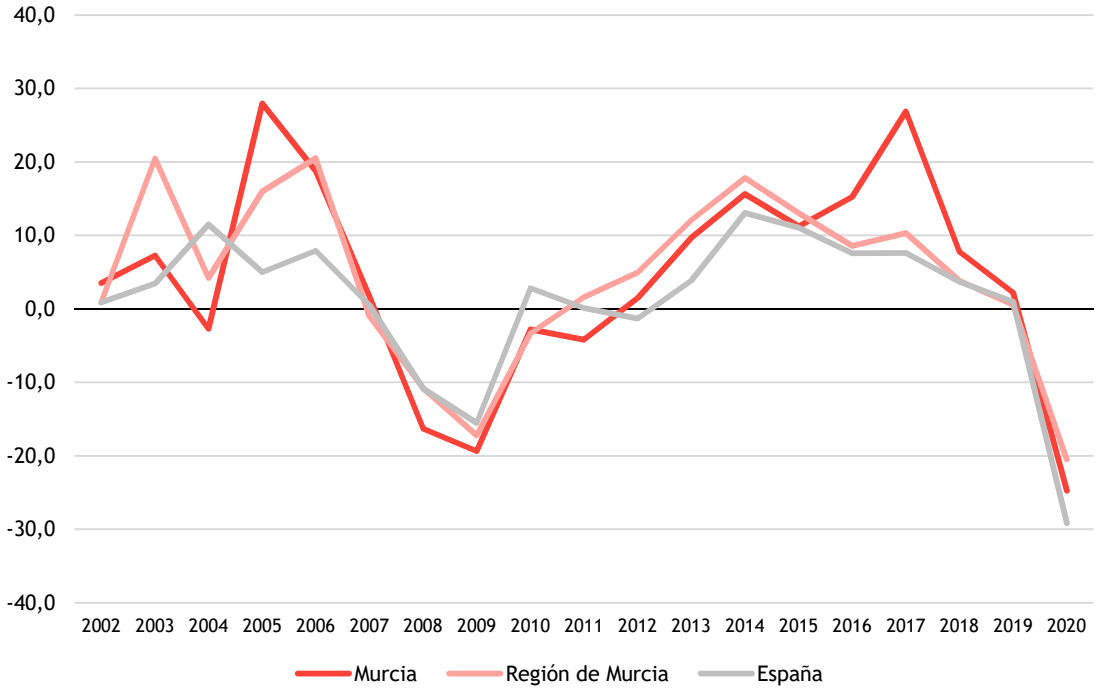
Un primer aspecto a analizar al respecto, es la evolución que ha experimentado la contratación en Murcia en los últimos años. Se observa cómo tras la caída experimentada en el periodo 2007-2011, se inicia una etapa de recuperación, la cual llega hasta 2019, donde el promedio mensual de contratos se sitúa en 27.846, para a partir de ahí caer en 2020 a raíz de la crisis de la Covid-19. Esta tendencia, muy similar a la registrada tanto a nivel regional como nacional, presenta tasas de variación notablemente más abultadas que dichos territorios en los últimos años. Así, en 2019 el volumen de contratos registrados en Murcia duplicaba al contabilizado en 2013.

Realizando un análisis más en profundidad de dicho crecimiento en el periodo 2013-2019, se puede apreciar como este se concentró en su gran mayoría en el sector agrario, el cual multiplicó por trece[9] su número de contratos formalizados en dicho periodo. Incluso en 2020, pese al descenso generalizado, ha contenido en gran medida la caída. En líneas generales, los cuatro grandes sectores han experimentado un gran crecimiento en el periodo 2007-2011, siendo el aumento notablemente más reducido

[9] Este elevado crecimiento en la contratación en el sector agrario queda explicado por el cambio de normativa que obliga a contabilizar los contratos formalizados de puesta a disposición (es decir, los realizados a través de empresas de trabajo temporal y agencias de colocación) en la actividad económica de la empresa usuaria, en vez de en el sector servicios. Pese a que este cambio afecta en cierta medida a todos los sectores, es sin duda el sector agrario sobre el que mayor repercusión ha tenido.

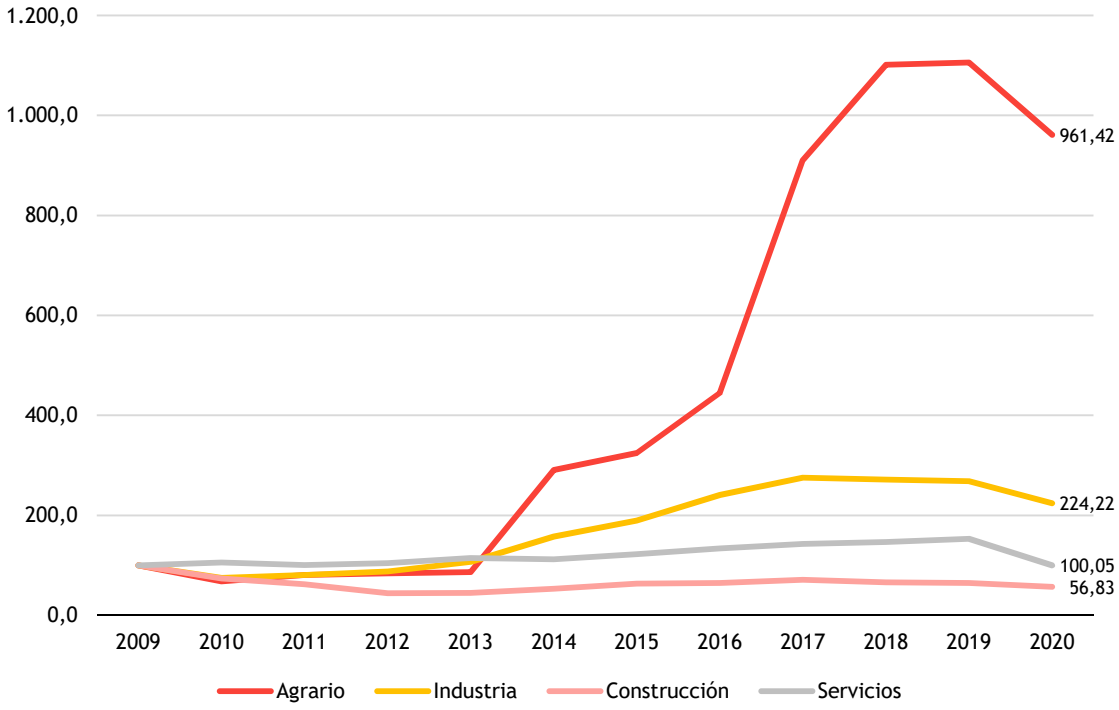
en el sector de la construcción, el cual partía de una posición más débil tras la recesión económica. La desigual trayectoria de estos sectores ha contribuido a configurar una estructura sectorial de la contratación muy diferente a la existente hace una década.

Gráfico 57.- Tasa de variación interanual (%) de los contratos registrados. Murcia, Región de Murcia y España. 2002-2020.



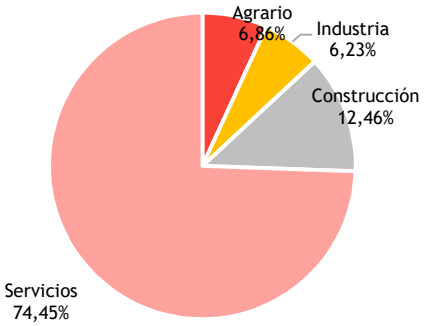
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

Gráfico 58.- Evolución de los contratos registrados, según sector. Números índices (base = 2009). Murcia. 2009-2020.



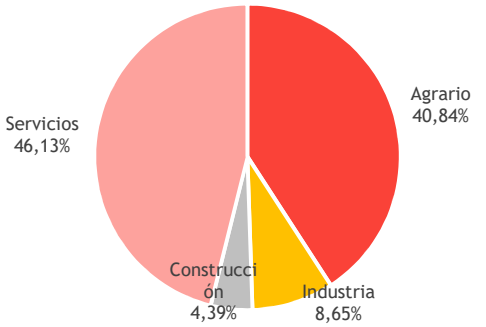
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

Gráfico 59.- Distribución por sector de la contratación registrada (%). Murcia. 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

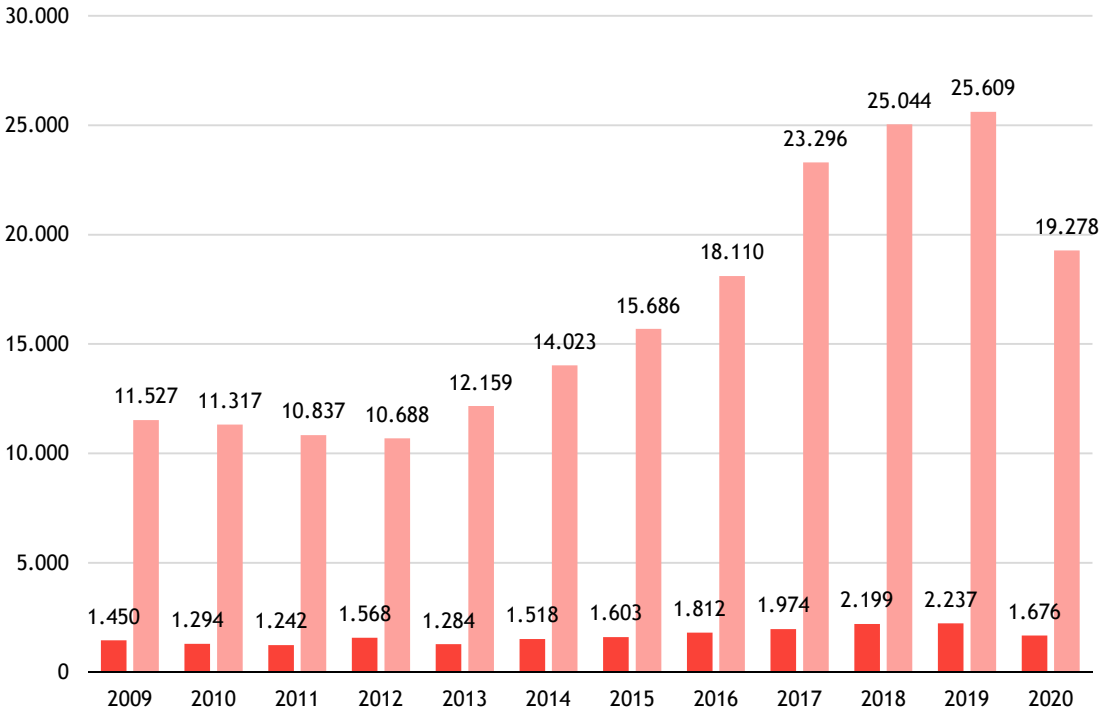
Gráfico 60.- Distribución por sector de la contratación registrada (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SEPE

En lo que respecta a las diferentes modalidades de contratación, en 2020 los contratos temporales representan un 92% del total, un valor sin duda muy alto pero similar al registrado tanto en la Región de Murcia como en España. La tendencia experimentada a lo largo de los diez últimos años deja entrever un ligero aumento de la temporalidad en la contratación, que en cualquier caso ya era muy abultada en 2009 (88,82%).

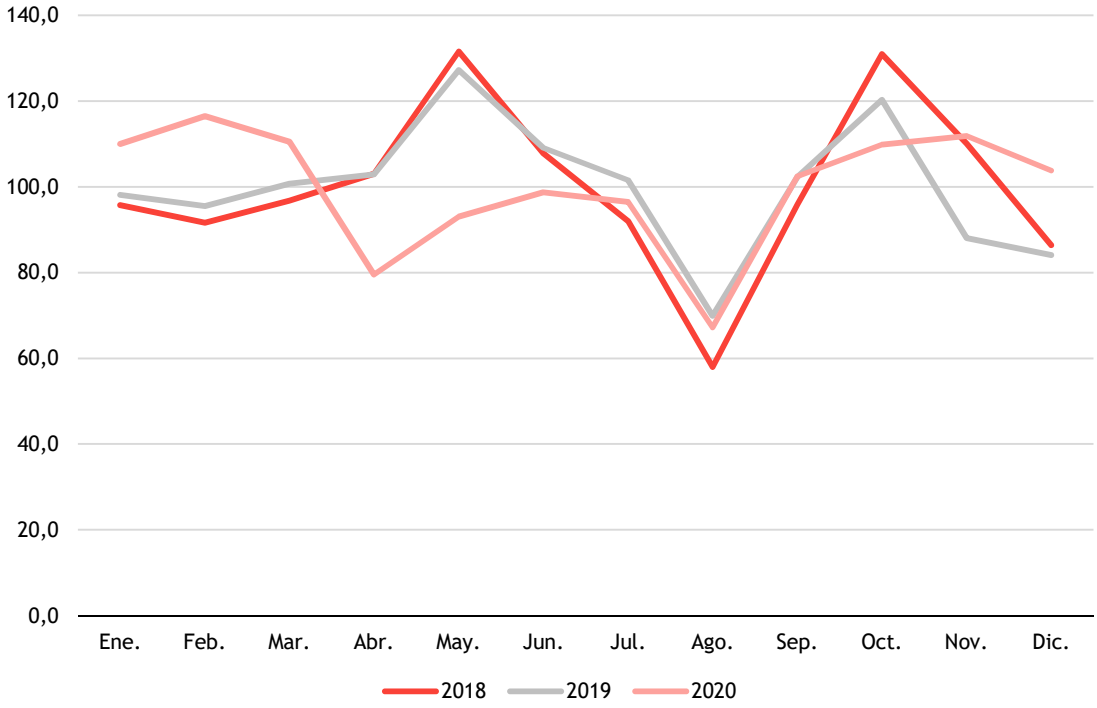
Gráfico 61.- Evolución de los contratos registrados, según modalidad (promedio mensual). Murcia. 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

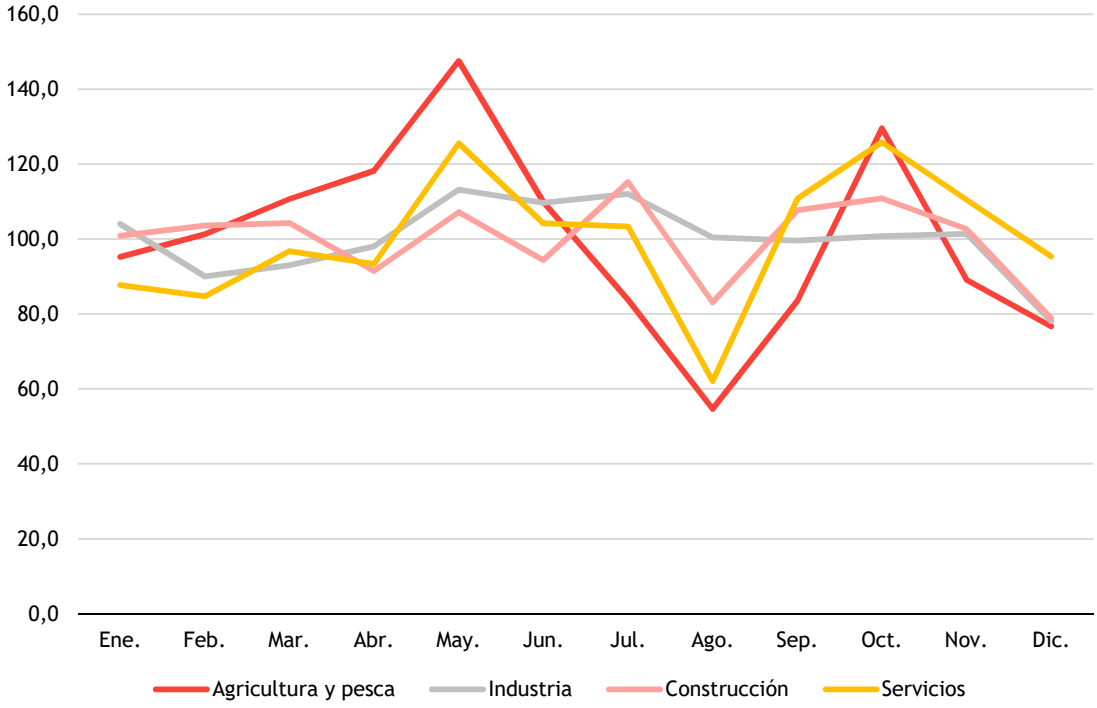
La estacionalidad en la contratación es otro aspecto de interés en el análisis del mercado de trabajo de un territorio. Tomando como referencia los tres últimos años completos para los que hay datos de contratación a nivel mensual (2018, 2019 y 2020), se puede apreciar como existe un marcado componente estacional, el cual experimenta un fuerte repunte en los meses de mayo-junio y octubre, y sus valores mínimos en agosto y diciembre, permaneciendo los restantes meses con oscilaciones relativamente leves.

Gráfico 62.- Estacionalidad en la contratación. Números índice (base 100 = promedio mensual). Murcia. 2018, 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

Gráfico 63.- Estacionalidad en la contratación, según sector. Números índice (base 100 = promedio mensual). Murcia. 2018, 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

A nivel sectorial, es el sector agrario el que presenta una mayor elasticidad, junto con el sector servicios. La construcción y la industria, por su parte, muestran las tendencias más estables. En todos ellos se aprecia un repunte en el mes de mayo.

Desagregando los contratos formalizados en Murcia en 2020 en grandes grupos profesionales (según la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, en adelante CNO11), se puede observar como las "Ocupaciones elementales" (grupo 9) concentran a la gran mayoría de los mismos con un valor del 56,67%, siendo seguidas por los "Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores" (grupo 5), los cuales aglutinan un 14,93%.

Tabla 04.- Distribución de los contratos registrados (%), según Gran Grupo de Ocupación. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.

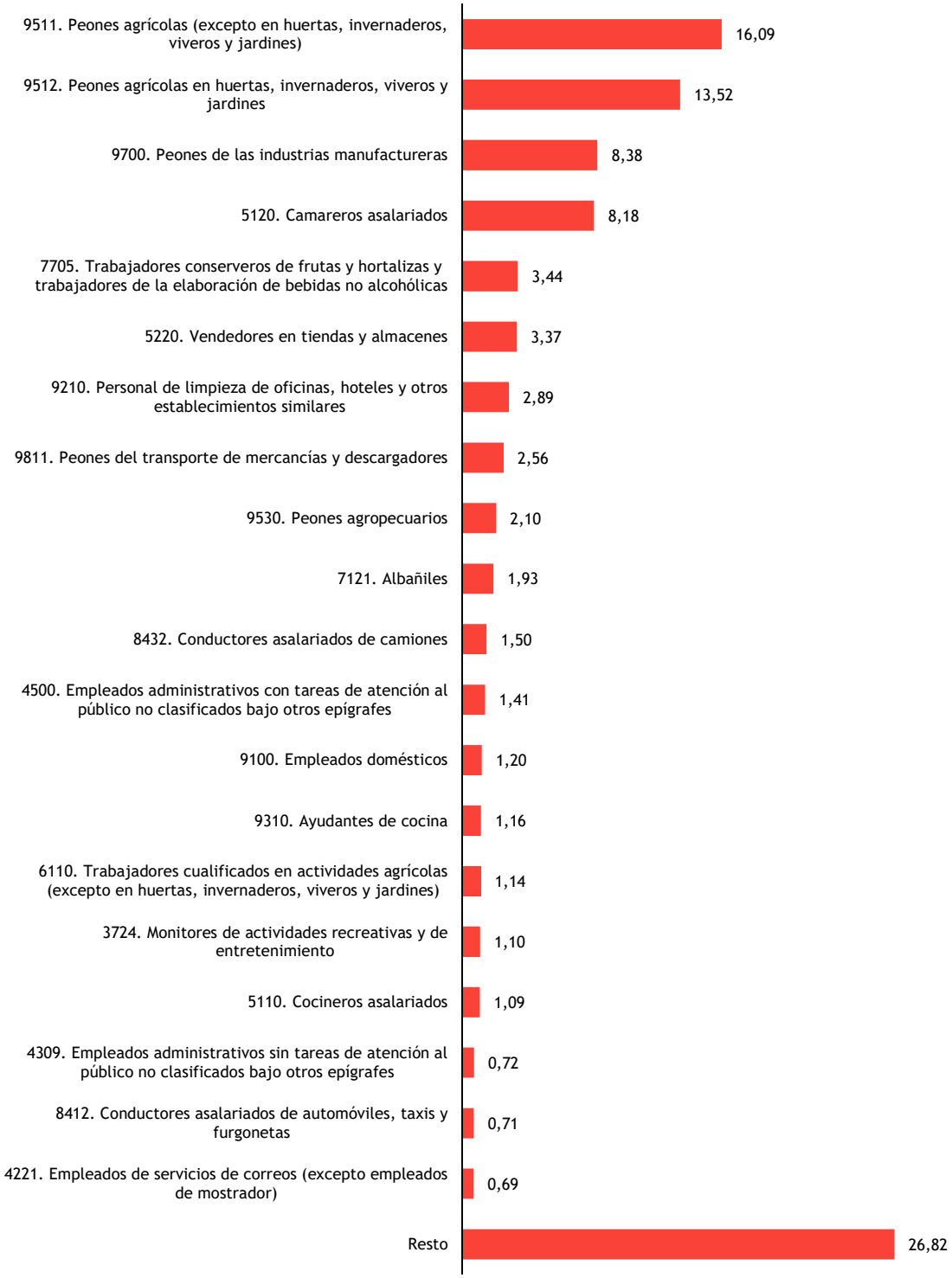
	Murcia	Región de Murcia	España
1. Directores y gerentes	0,14	0,09	0,23
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4,60	2,80	7,52
3. Técnicos; profesionales de apoyo	3,32	2,63	5,77
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4,81	2,74	6,33
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	14,93	13,17	20,86
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,58	2,19	1,73
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	9,91	7,59	8,94
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4,03	5,01	6,78
9. Ocupaciones elementales	56,67	63,78	41,83

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

A nivel regional y nacional, la estructura es relativamente similar, siendo los grupos 9 y 5 de igual manera los más numerosos. Se observa, eso sí, una estructura más cualificada de la contratación en el conjunto de España, donde los dos primeros grupos ("Directores y gerentes" y "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales") concentran el 7,75% del total de contratos, frente al 4,74% y 2,89% que suman Murcia y Región de Murcia respectivamente en este sentido.

Realizando un análisis más detallado a nivel de Grupo Primario de Ocupación (cuatro dígitos en la clasificación CNO11), se identifican las veinte ocupaciones más contratadas en el municipio de Murcia durante 2020. En primer lugar se sitúa "Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)", concentrando aproximadamente uno de cada seis contratos (16,1%). Le siguen, por orden de importancia, "Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines" (13,5%); "Peones de las industrias manufactureras" (8,4%); y "Camareros asalariados" (8,2%). En conjunto, estas cuatro ocupaciones (las cuales representan tan solo un 0,76% del total de ocupaciones existentes) concentran casi el cincuenta por ciento de los contratos totales formalizados en el municipio.

Gráfico 64.- Distribución de los contratos registrados (%), según Grupo Primario de Ocupación (CNO11 a cuatro dígitos). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

En la siguiente tabla se adjunta, para cada una de estas ocupaciones, una descripción sintética de la misma obtenida a partir de los informes del Instituto Nacional de la Seguridad Social[10].

[10] Guía de Valoración Profesional: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/661ab039-b938-4e50-8639-49925df2e6bf/GUIA_VALORACION_PROFESIONAL_2014_reduc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Tabla 05.- Ocupaciones con mayor volumen de contrataciones. Murcia. 2020.

Grupo Primario de Ocupación	Descripción
3724. Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	Los monitores de actividades recreativas y de entretenimiento organizan y dinamizan actividades de tiempo libre aplicando técnicas específicas de animación grupal. Los animadores socioculturales en el campo del ocio y del entretenimiento dinamizan, programan y desarrollan proyectos y actividades culturales y de ocio y tiempo libre, fomentando la participación de los destinatarios. Entre sus tareas están: • Guiar y dinamizar a personas por itinerarios en el medio natural • Realizar actividades de tiempo libre en un entorno de aire libre relacionadas con la naturaleza • Aplicar técnicas de expresión, animación y creatividad • Adecuar el proyecto a las características grupales de los destinatarios • Organizar la infraestructura para desplegar y ejecutar la programación cultural usando los recursos acordes • Planificar proyectos culturales y de tiempo libre • Evaluar programas y proyectos culturales y de tiempo libre • Realizar actividades de tiempo libre aplicando técnicas de animación de grupos vinculadas a la situación y al colectivo destinatario • Desarrollar actividades de tiempo libre dinamizadas mediante el juego y la práctica de juegos físico-deportivos • Determinar y organizar itinerarios en el medio natural • Progresar con eficacia y seguridad y conducir bicicletas, piraguas en aguas bravas, embarcaciones propulsadas por aletas, tipo hidrotrineo y las embarcaciones neumáticas en aguas bravas. • Desarrollar las actividades educativas de tiempo libre conforme a lo planificado
4221. Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	Estos trabajadores clasifican, registran y distribuyen el correo y realizan otras tareas relacionadas con los servicios postales, organizaciones similares o establecimientos. Sus tareas incluyen: • Proporcionar registros de confirmación de entrega cuando los requiera el cliente • Clasificar y distribuir el correo a hogares y empresas • Clasificar y llevar registros sencillos de la correspondencia de entrada y de salida y despachar el correo de salida en diversos establecimientos. • Tramitar el despacho y recepción de correspondencia en oficinas públicas de correos o establecimientos de distribución de propiedad privada
4309. Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	Este grupo primario incluye los empleados administrativos que no desarrollan tareas de atención al público y que no se han incluido en otros epígrafes de este grupo principal (F). Estos empleados realizan diferentes tareas administrativas y de oficina de acuerdo con los procedimientos establecidos; por ejemplo, deben clasificarse aquí los encargados de la gestión de correspondencia, los encargados de elaborar resúmenes de prensa y los empleados de publicación. Sus tareas contemplan: • Asistir en la preparación de publicaciones periódicas, anuncios, catálogos, directorios y otro material para su publicación • Recibir pedidos de clientes respecto a la inserción de anuncios clasificados, redactar y editar copias, calcular tarifas publicitarias y facturar a los clientes • Comprobar cifras, preparar facturas anotar detalles de transacciones financieras realizadas • Registrar la entrega de equipos al personal • Fotocopiar y enviar documentos por fax • Registrar, preparar, ordenar, clasificar y archivar información • Clasificar, abrir y enviar correo • Preparar informes y correspondencia de carácter ordinario • Responder a preguntas telefónicas o electrónicas o remitirlas a la persona adecuada • Transcribir información en ordenadores y revisarla y corregirla • Redactar correspondencia empresarial y con entidades públicas, como la relativa a la respuesta a solicitudes de información y asistencia, reclamaciones de daños y perjuicios, consultas de crédito y facturación y reclamaciones de servicio

	• Leer periódicos, revistas, comunicados de prensa y otras publicaciones, con el fin de localizar y archivar artículos de interés para el personal y los clientes
4500. Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	Este grupo primario incluye los empleados administrativos que desarrollan tareas de atención al público y que no se han incluido en otros epígrafes de este grupo principal (F). Estos empleados realizan diferentes tareas administrativas y de oficina de acuerdo con los procedimientos establecidos. Por ejemplo aquí se incluyen a los empleados que obtienen información directamente de las personas, para determinar su derecho a recibir determinados servicios, así como su tramitación. Entre sus tareas está: • Suministrar información y responder a preguntas relacionadas con las prestaciones y los procedimientos de reclamación • Verificar la precisión de la información proporcionada • Entrevistar a los pacientes para obtener y tramitar la información necesaria para la prestación de servicios hospitalarios • Comprobar cifras, preparar facturas anotar detalles de transacciones financieras realizadas • Registrar la entrega de equipos al personal • Fotocopiar y enviar documentos por fax • Registrar, preparar, ordenar, clasificar y archivar información • Clasificar, abrir y enviar correo • Responder a preguntas telefónicas o electrónicas o remitirlas a la persona adecuada • Transcribir información en ordenadores y revisarla y corregirla • Entrevistar a los solicitantes de asistencia pública para recopilar la información pertinente relacionada con su solicitud • Iniciar procedimientos para conceder, modificar, negar o cesar la asistencia • Remitir a los pacientes o solicitantes a otras organizaciones si no tienen derecho a recibir los servicios. • Preparar informes y correspondencia de carácter ordinario
5110. Cocineros asalariados	Los cocineros asalariados planifican, organizan, preparan y cocinan alimentos, de acuerdo con recetas y bajo la supervisión de los jefes de cocina. Trabajan como asalariados en hoteles, restaurantes y otros establecimientos públicos donde se sirven comidas, y en buques, trenes y casas particulares. Entre sus tareas está: • Confeccionar menús y preparar y cocinar alimentos • Planificar, supervisar y coordinar el trabajo de los pinches de cocina • Pesar, medir y mezclar los ingredientes de acuerdo con las recetas y con su criterio personal • Regular la temperatura de los hornos, parrillas, tostaderos y otros aparatos y utensilios de cocina, e inspeccionar y limpiar la cocina, los aparatos y utensilios de cocina y las zonas de servicio para garantizar la manipulación segura e higiénica de los alimentos • Manejar utensilios de cocina de gran tamaño, como parrillas, freidoras o planchas. • Comprobar la calidad de los alimentos
5120. Camareros asalariados	Los camareros asalariados sirven alimentos y bebidas a los clientes de restaurantes, bares, cantinas, clubes y otros establecimientos comerciales similares, así como en otras instituciones y a bordo de buques y trenes de pasajeros como asalariados. Así mismo sirven bebidas alcohólicas y no alcohólicas a los clientes directamente en la barra o a través de camareros de mesas. Sus tareas incluyen: • Mezclar los ingredientes para preparar cócteles y otras bebidas • Comprobar los documentos de identidad de los clientes para verificar que tienen la edad para servirles bebidas alcohólicas • Manejar los barriles de cerveza y conectarles conductos de salida • Preparar y servir bebidas alcohólicas y no alcohólicas en la barra • Limpiar las mesas y devolver los platos y cubiertos a la cocina • Recibir a los clientes y presentarles los menús y las cartas de bebidas • Poner las mesas con manteles limpios y con los cubiertos, vajilla y cristalería • Aconsejarles en la elección de los menús y de las bebidas • Servir alimentos y bebidas a los clientes en las mesas • Presentar las facturas, cobrar el precio y manejar máquinas de punto de venta, cajas registradoras, cuadrar el efectivo

	• Lavar las copas y vasos usados, y limpiar y mantener las zonas de servicio de la barra, las zonas de preparación de té y café y las máquinas como las cafeteras exprés • Ayudar a mantener la barra debidamente ordenada y disponer las botellas, vasos y copas • Adoptar medidas para limitar los problemas derivados de los excesos de bebida, como persuadir a los clientes para que dejen de beber, denegarles el servicio o disponer su traslado • Servir a los clientes aperitivos y otros productos de alimentación en la barra. • Tomar los pedidos de alimentos y bebidas y pasarlos al personal de cocina o de la barra
5220. Vendedores en tiendas y almacenes	Los dependientes en tiendas y almacenes venden una gama de productos y servicios por sí mismos al público o en nombre de establecimientos de venta al por mayor y por menor y explican las funciones y cualidades de dichos productos y servicios. Entre sus tareas se contempla: • Ayudar a la gestión cotidiana de las existencias mediante la realización de inventarios o la participación en ellos • Explicar a los clientes los productos y servicios del establecimiento y hacer demostraciones de ellos • Fijar los requisitos de los clientes y asesorarles sobre la gama de productos, su precio, condiciones de entrega, garantías, uso y cuidados • Apilar y exponer los productos para su venta, y envolver y embalar los ya vendidos. • Vender los productos y servicios, cobrar su precio sirviéndose de distintos métodos de pago, preparar las facturas y registrar las ventas en cajas registradoras
6110. Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	Estos agricultores planifican, organizan y realizan operaciones agrícolas para cultivar y cosechar diversos tipos de cultivos extensivos (como cereales, remolacha, caña de azúcar, cacahuetes, tabaco, patatas, coles o similares); árboles (frutales, olivo, vid) y arbustos o una combinación de éstos y cultivos hortícolas. La producción se destina, principal o exclusivamente, a la comercialización a través de mayoristas, organizaciones comerciales o mercados. Sus tareas incluyen: • Formar y supervisar a trabajadores en la producción de cultivos, en tareas de mantenimiento y la seguridad en el trabajo • Promocionar y comercializar productos, organizar la venta, comprar y transportar productos y suministros • Cuidar animales de labor y mantener las edificaciones de la explotación, sus estructuras, equipamientos y sistemas de riego y abastecimiento de agua • Cosechar cultivos y destruir cultivos enfermos o excedentes; cuidar árboles o arbustos, recolectar savia • Realizar las labores de cultivo: laboreo de la tierra, trasplantes, podas, aclarado de plantas, árboles y arbustos, puesta en funcionamiento y operación de equipos de riego • Preparar el suelo, esparcir fertilizantes y estiércol • Efectuar el seguimiento de la actividad y del mercado, determinar tipos y superficies de cultivos, planificar y coordinar la producción • Seleccionar y sembrar semillas, y plantar las plántulas y plantones • Controlar malas hierbas, plagas y enfermedades, mediante la aplicación de herbicidas y plaguicidas • Inspeccionar, limpiar, clasificar, envasar, almacenar y cargar los cultivos para la venta o entrega al mercado • Almacenar y llevar a cabo algunos procesamientos de los productos • Contratar y rescindir contratos con trabajadores y contratistas. • Mantener registros de las actividades y las transacciones agrícolas y valorarlas
7121. Albañiles	Los albañiles construyen y reparan cimientos y obras completas, revisten y decoran los muros, techos y suelos de los edificios con ladrillos y piezas de mosaicos. Realizan trabajos de restauración, mantenimiento y reparación. Sus tareas incluyen: • Extender con la paleta la argamasa sobre los ladrillos o piezas de construcción • Colocar piedras, ladrillos macizos o huecos y otros elementos de construcción similares para edificar o reparar muros, tabiques, chimeneas y otras obras

	• Construir aceras, bordillos y calzadas de piedra • Comprobar con el nivel y la plomada la horizontalidad y verticalidad de la estructura a medida que avanzan las obras • Supervisar a otros trabajadores. • Desempeñar tareas afines
7705. Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	Los trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas preparan o conservan frutas, nueces y otros alimentos por diversos procedimientos, en particular, cocción, secado, salazón o extracción de zumo o aceite. Entre sus tareas está: • Mezclar y añadir ingredientes como pectina, azúcar, especias y vinagre para ayudar a la conservación y mejorar la textura, el aspecto y el sabor • Extraer zumo de diversas frutas • Cocer, salar o deshidratar frutas, legumbres, verduras u otros alimentos • Trasladar los alimentos conservados a tarros, frascos y otros recipientes. • Extraer aceite de las semillas oleaginosas, de las nueces o de ciertas frutas
8412. Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	Los conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas conducen y se ocupan de automóviles y furgonetas para el transporte de pasajeros, correspondencia o mercancías. Sus principales tareas son: • Ayudar a los pasajeros con problemas físicos • Manejar equipos de telecomunicaciones para conocer la localización y disponibilidad, y seguir las instrucciones del centro de control • Ayudar a los pasajeros con el equipaje • Conducir y ocuparse de automóviles, taxis o camionetas para el transporte de pasajeros • Conducir y ocuparse de automóviles, furgonetas o camiones pequeños para la distribución de correspondencia o mercancías • Cobrar el importe del trayecto o el transporte realizados, o recoger documentos que certifiquen las entregas • Calcular la ruta más conveniente • Manejar equipos para facilitar la carga y descarga de pasajeros con problemas físicos
8432. Conductores asalariados de camiones	Los conductores asalariados de camiones pesados conducen y se ocupan de vehículos motorizados pesados para el transporte a corta o larga distancia de mercancías, líquidos y materiales pesados. Sus tareas incluyen: • Realizar el mantenimiento menor de los vehículos, y subcontratar el mantenimiento y las reparaciones de mayor importancia • Asegurar que las mercancías se guarden y cubran de forma segura, para evitar pérdidas y daños • Calcular la ruta más conveniente • Ayudar o realizar operaciones de carga o descarga, utilizando diferentes dispositivos de elevación o descarga • Estimar pesos para respetar las limitaciones de carga, y asegurar una distribución segura de los pesos. • Conducir y ocuparse de vehículos motorizados pesados, como camiones con o sin remolque o volquete para el transporte de mercancías, líquidos o materiales pesados a corta o larga distancia
9100. Empleados domésticos	Los empleados domésticos barren, limpian con aspiradora, lavan y enceran, cuidan del ajuar doméstico, compran suministros domésticos, preparan alimentos, sirven comidas y realizan otra serie de tareas domésticas. Sus tareas incluyen: • Limpiar, desinfectar y desodorizar cocinas, baños y servicios • Preparar, cocinar y servir comidas y bebidas • Lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar • Barrer o limpiar con aspiradora, encerar y lavar suelos y muebles, o lavar ventanas y otras superficies • Lavar la vajilla • Comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico • Limpiar ventanas y otras superficies de cristal

9210. Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	El personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares realiza diversas tareas de limpieza con el fin de mantener limpios y ordenados los recintos y superficies de hoteles, oficinas y otros establecimientos, así como de aviones, trenes, autobuses y vehículos similares. Entre sus tareas están: • Limpiar cocinas y ayudar en las faenas de cocina en general, incluido el fregado de cacharros • Hacer camas, limpiar cuartos de baño y suministrar toallas, jabón y artículos afines • Recoger basura, vaciar contenedores de basura y llevar su contenido a los puntos de recogida. • Barrer o limpiar con máquina aspiradora, lavar y encerar suelos, muebles y otros enseres en edificios, autocares, autobuses, tranvías, trenes y aviones
9310. Ayudantes de cocina	Los ayudantes de cocina retiran las mesas, limpian las zonas de cocina, preparan ingredientes y realizan otras tareas auxiliares para los responsables de preparar y servir los alimentos y bebidas. Entre sus tareas están: • Lavar los platos y los utensilios de cocina y ponerlos aparte • Montar platos para servirlos • Limpiar las cocinas, zonas de preparación de alimentos y zonas de servicios • Desembalar, comprobar, trasladar, pesar y guardar los suministros en frigoríficos, alacenas y otras zonas de almacenamiento • Preparar, cocinar, tostar y calentar alimentos sencillos. • Ayudar a los cocineros y chefs a preparar los alimentos lavando, pelando, picando, cortando, midiendo y mezclando los ingredientes
9511. Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	Los peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) realizan tareas sencillas y rutinarias en la producción de cultivos extensivos y cultivos leñosos, tales como frutas, nueces, granos y hortalizas en explotaciones agrícolas. No conducen maquinaria agrícola. Sus tareas incluyen: • Clasificar, ordenar, agrupar y envasar productos en recipientes • Recoger frutas, nueces, hortalizas y otros cultivos • Cavar y apalear para limpiar zanjas o para otros fines • Cargar y descargar suministros, productos y otros materiales • Regar, ralear y desherbar cultivos a mano o utilizando herramientas manuales • Plantar y cosechar cultivos, tales como el arroz, a mano • Realizar reparaciones menores en instalaciones, edificios, equipos y cercos. • Rastrillar, lanzar y apilar paja, heno y materiales similares
9512. Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	Los peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines realizan tareas sencillas y rutinarias en operaciones de cultivo y mantenimiento de árboles, arbustos, flores y otras plantas en parques y jardines privados, para producir plántulas, bulbos y semillas, o cultivar hortalizas y flores mediante técnicas de cultivo intensivo. Entre sus tareas se incluye: • Cosechar y envasar plantas para la venta y su transporte • Ayudar en la propagación, plantación y colocación en macetas de semillas, bulbos y esquejes • Preparar sitios y parcelas de jardín utilizando herramientas manuales y máquinas simples • Cargar, descargar y mover suministros, productos y equipos • Ayudar a plantar y trasplantar flores, arbustos, árboles y césped • Limpiar jardines y quitar la basura • Cuidar plantas mediante el riego y remoción de malas hierbas a mano • Realizar reparaciones menores en instalaciones, edificios, equipos y cercos. • Mantener jardines por el riego, remoción de malas hierbas y el corte de césped
9530. Peones agropecuarios	Los peones agropecuarios realizan tareas sencillas y rutinarias en la producción tanto de los cultivos como de animales. Entre sus tareas están: • Clasificar, ordenar, agrupar y envasar productos en recipientes

	• Plantar y cosecha cultivos, tales como el arroz, a mano • Regar, ralear y desherbar cultivos a mano o utilizando herramientas manuales • Cargar y descargar suministros, productos y otros materiales • Cavar y apalear para limpiar zanjas o para otros fines • Rastrillar, lanzar y apilar paja, heno y materiales similares • Recoger frutas, nueces, hortalizas y otros cultivos y recolectar huevos • Alimentar, dar de beber y asear animales y mantener sus establos limpios • Ayudar con el pastoreo, conducción y separación del ganado para el ordeñe, el transporte para la esquila o el sacrificio • Realizar reparaciones menores en instalaciones, edificios, equipos y cercos. • Vigilar el ganado, presentar informes sobre su estado
9700. Peones de las industrias manufactureras	Los peones de las industrias manufactureras ayudan a los operadores de máquinas y a los ensambladores y realizan diversas tareas simples y rutinarias en la fabricación. Por ejemplo, estos trabajadores pesan, embalan y rotulan materiales y productos a mano. Sus tareas incluyen: • Liberar las máquinas en caso de quedar bloqueadas y limpiar las máquinas, equipos y herramientas • Llenar a mano frascos, latas, cajas y otros recipientes con productos • Pesar, retractilar, cerrar y embalar manualmente materiales y varios productos • Rotular a mano productos, envases y varios recipientes • Cargar y descargar vehículos, camiones y vagonetas • Clasificar y separar a mano productos acabados o componentes. • Transportar bienes, materiales, equipos, u otros objetos a la zona de trabajo, y retirar las piezas acabadas
9811. Peones del transporte de mercancías y descargadores	Estos peones realizan tareas como: embalar bultos, acarrear, cargar y descargar muebles y otros enseres domésticos en las mudanzas; carga y descarga mercancías y otros tipos de carga o equipaje transportados por barco o avión; transportar y depositar mercancías en diversos almacenes. Para realizar su trabajo estos peones pueden conducir bicicletas, carretillas y otros vehículos accionados por el hombre, así como vehículos de tracción animal. Sus tareas incluyen: • Cuidar y alimentar a los animales • Clasificar la mercancía antes de su carga y descarga • Conectar mangueras entre las tuberías de una estación terrestre principal y los depósitos de barcazas, buques cisterna y otros barcos para cargar y descargar petróleo, gases licuados y otros líquidos • Cargar y descargar mercancías y equipaje de camiones, furgones, vagones de ferrocarril, buques o aeronaves • Embalar muebles de oficina o enseres domésticos, máquinas, aparatos y otros objetos para transportarlos de un lugar a otro • Cargar y descargar cereales, carbón, arena, equipajes y otros objetos similares utilizando cintas transportadoras, tubos y otros sistemas de transporte • Cargar y apilar mercancías en almacenes o depósitos similares • Guiar a las bestias en la dirección deseada, prestando atención a otros vehículos y cumpliendo las normas de tránsito • Conservar en buen estado las máquinas, realizar reparaciones de poca importancia e instalar piezas de recambio • Cobrar el importe del trayecto realizado o del transporte • Conducir a los animales que arrastran vehículos de tracción animal en minas o canteras

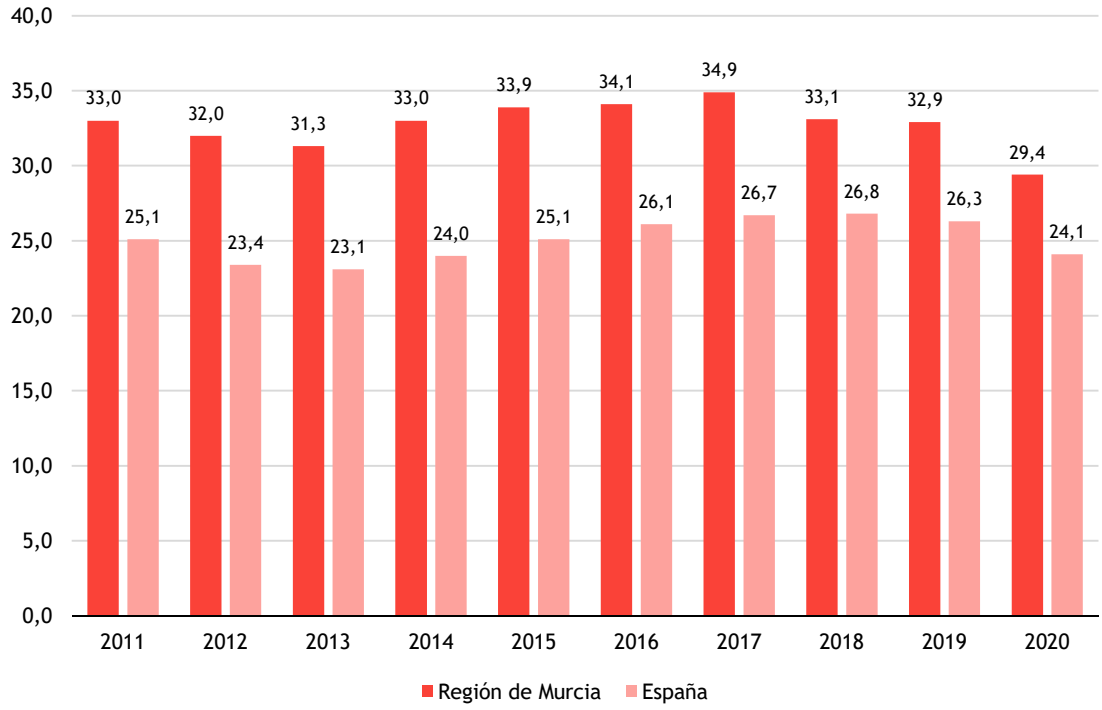
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE e INSS

2.2.4. Otros indicadores del mercado laboral

Para concluir con el apartado destinado al análisis del mercado laboral, resulta interesante profundizar en algunos indicadores estrechamente vinculados con la calidad en el empleo. Si bien es cierto que estos indicadores están estimados para el conjunto de la Región de Murcia (proceden de diversas fuentes de información cuya unidad mínima de análisis es la provincia o la comunidad autónoma), el importante rol desempeñado por el municipio de Murcia dentro de ella, donde concentra casi un cuarenta por ciento del empleo y prácticamente un tercio de la población total, propicia que dichos valores sean en gran medida extrapolables al mercado de trabajo local.

Así pues, un primer aspecto que llama la atención es el elevado peso que tienen los asalariados con contrato temporal, representando en 2020 el 29,4% del total de trabajadores por cuenta ajena. Este valor, pese a la tendencia decreciente seguida en los últimos años, es notablemente superior a la tasa de temporalidad nacional, la cual se sitúa en un 24,1%, cinco puntos porcentuales por debajo.

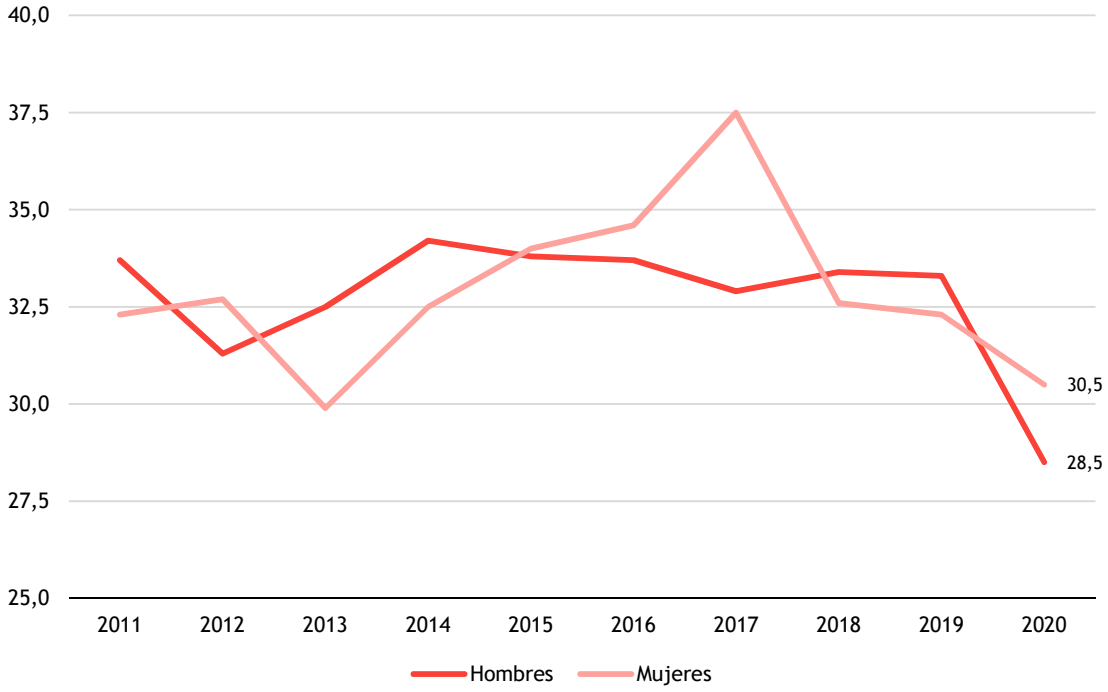
Gráfico 65.- Evolución de la tasa de temporalidad (%) de los trabajadores asalariados. Región de Murcia y España. 2011-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Estableciendo una comparativa entre hombres y mujeres, no se observan grandes diferencias en este sentido, siendo la tasa de temporalidad muy similar entre ambos géneros (30,5% y 28,5% respectivamente).

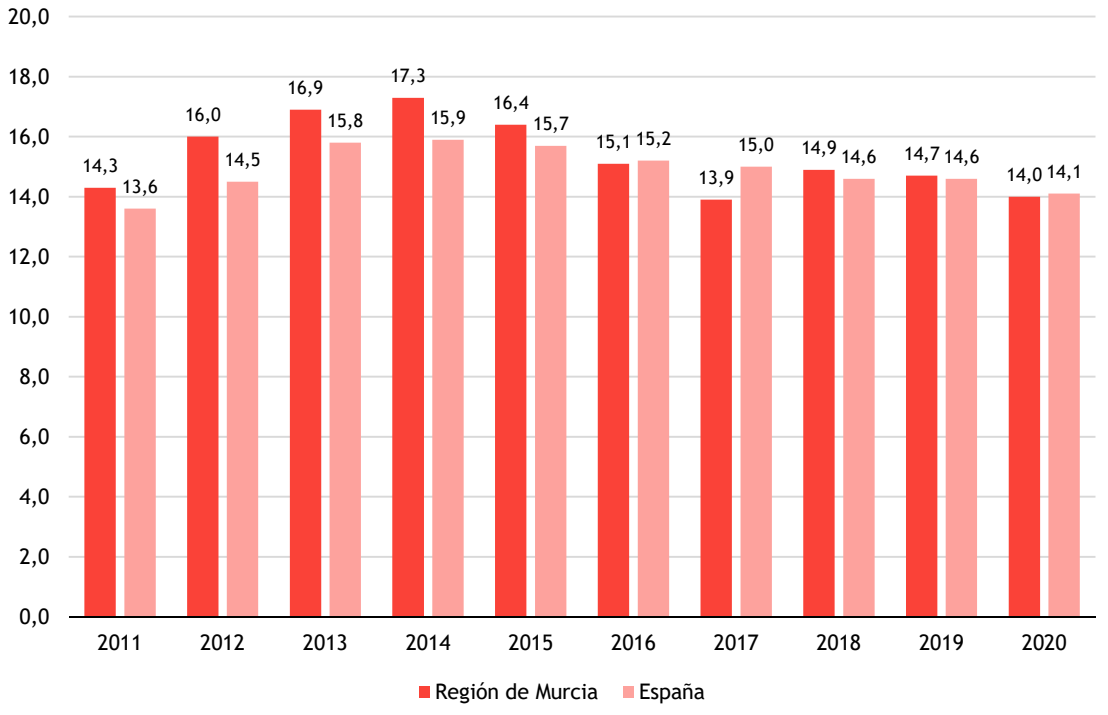
Gráfico 66.- Evolución de la tasa de temporalidad (%) de los trabajadores asalariados, según sexo. Región de Murcia. 2011-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

En lo que respecta a la ocupación a tiempo parcial, aproximadamente uno de cada siete empleados (14%) se encuentran en dicha situación, un valor muy próximo al estimado a nivel nacional (14,1%).

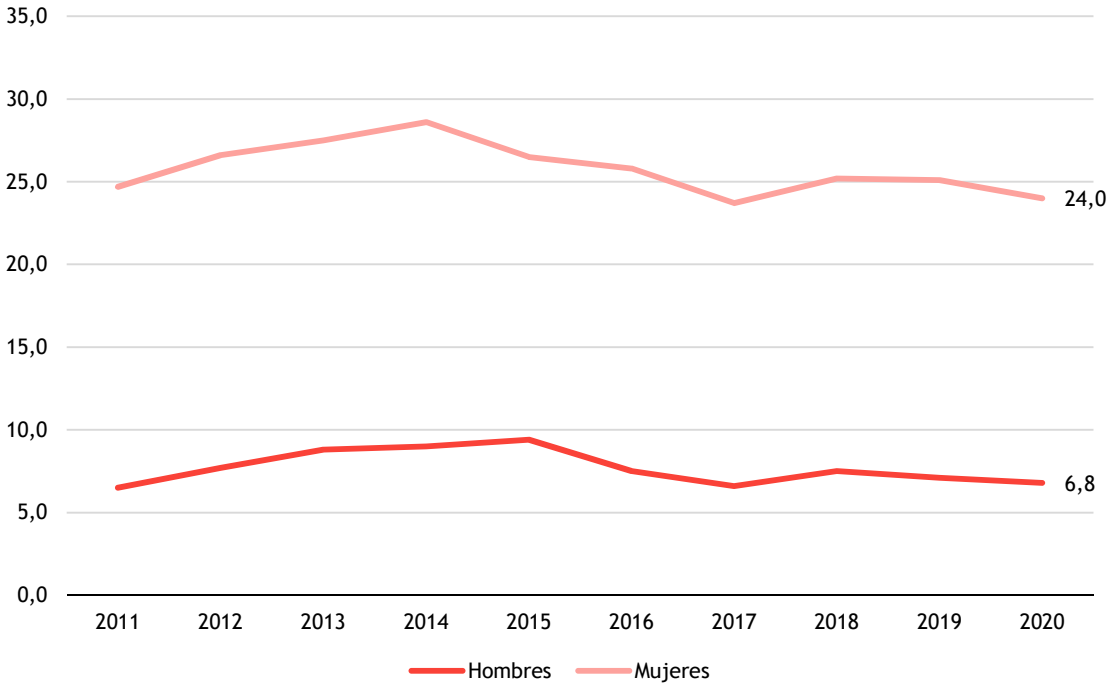
Gráfico 67.- Evolución de la tasa de parcialidad (%) de los trabajadores asalariados. Región de Murcia y España. 2011-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

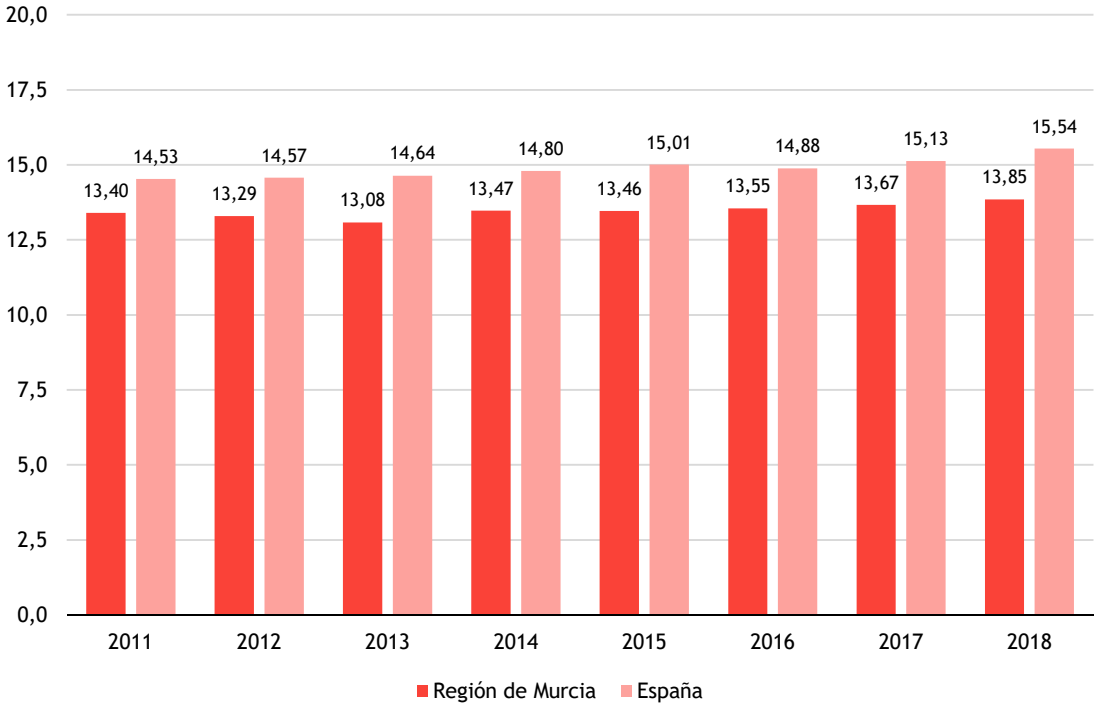
Las grandes diferencias en este sentido, vienen entre ambos géneros, siendo la incidencia de la parcialidad entre las mujeres 3,5 veces superior a la de los hombres (6,8% frente a 24%). Dicha situación presenta un carácter estructural, permaneciendo inalterada a lo largo de los años.

Gráfico 68.- Evolución de la tasa de parcialidad (%) de los trabajadores asalariados, según sexo. Región de Murcia. 2011-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

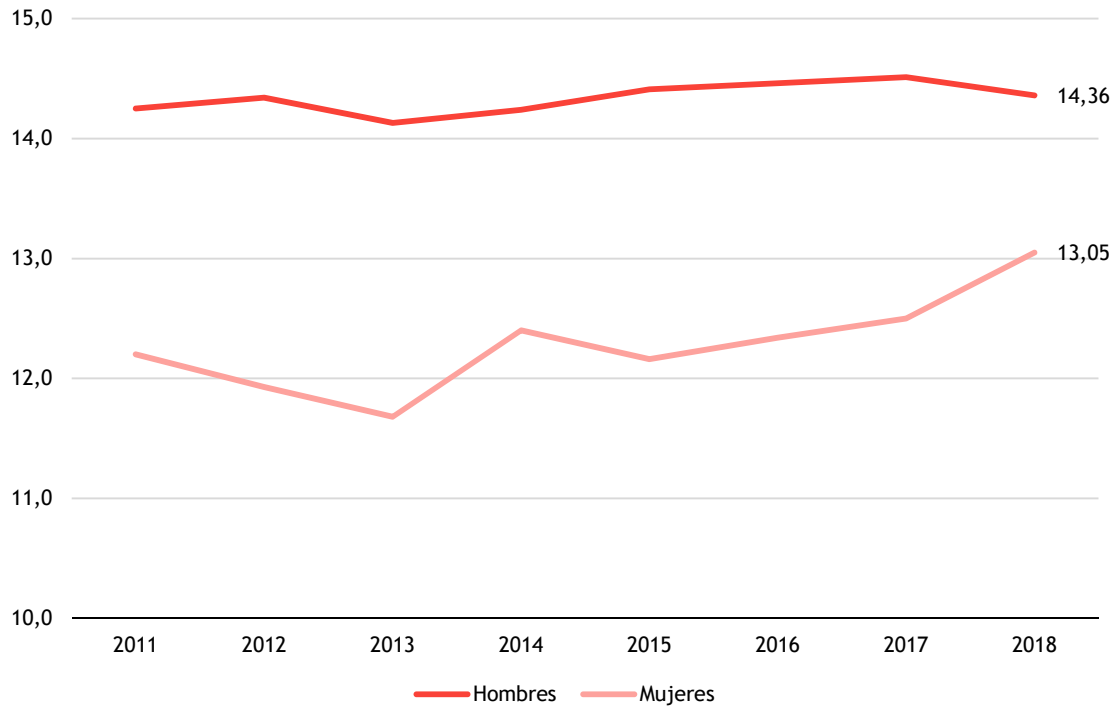
Gráfico 69.- Evolución del salario medio por hora (euros). Región de Murcia y España. 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

En materia salarial, los trabajadores regionales perciben una retribución por hora trabajada de 13,85 euros, valor un 10,9% inferior al salario medio por hora estimado a nivel nacional (15,54 euros). Nuevamente, se observa una importante brecha en función del género, situándose el salario medio en 14,36 euros por hora para los hombres y en 13,05 euros por hora para mujeres, cifra un 9,1% inferior.

Gráfico 70.- Evolución del salario medio por hora (euros), según sexo. Región de Murcia. 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

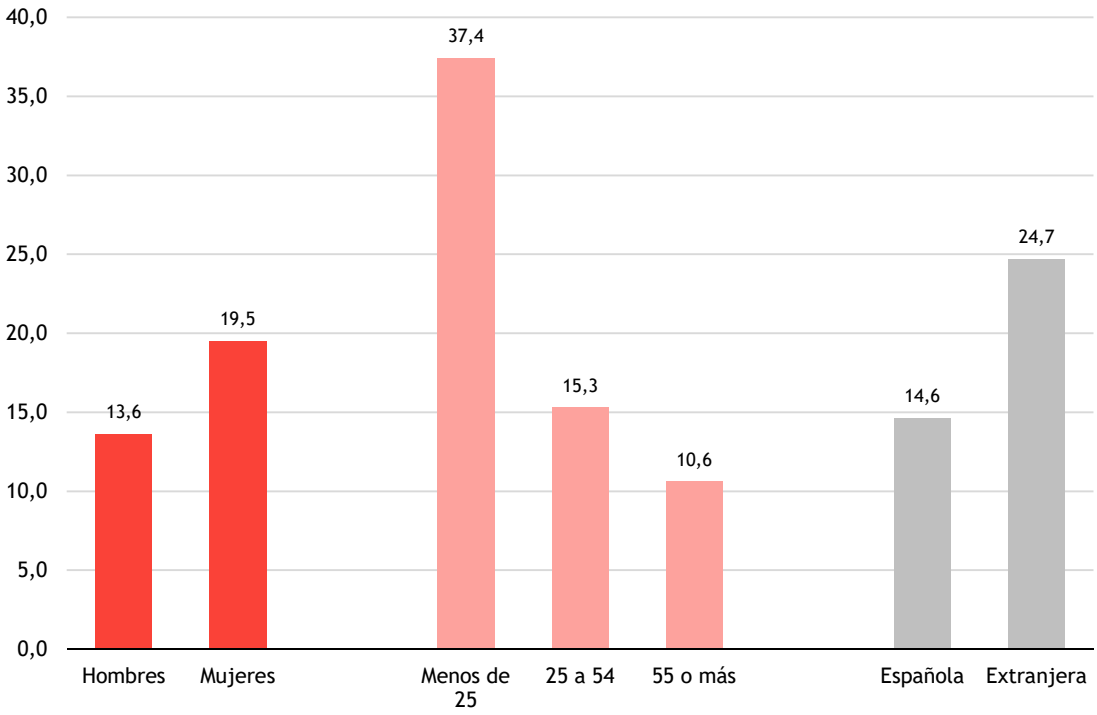
Finalmente, cabe hacer hincapié en el estudio de la tasa de paro regional desagregada en función de los perfiles sociodemográficos más representativos. Dado que los indicadores Urban Audit únicamente ofrecen la tasa de paro agregada a nivel municipal, sin entrar en detalle en los diferentes colectivos, cabe hacer uso nuevamente de los resultados arrojados por la Encuesta de Población Activa a nivel regional, como medida de aproximación.

En líneas generales, se observa una notable mayor incidencia de la tasa de paro entre la población femenina, la cual presenta una tasa del 19,5% en 2020 frente al 13,6% estimada para el sexo masculino.

Por cohortes de edad, los jóvenes son los que presentan una tasa de paro notablemente más elevada (37,4%), mientras que aquellas personas con 55 o más años presentan la tasa más baja (10,6%).

En último lugar, destacar que la tasa de paro es sensiblemente superior en el caso de la población de origen extranjero (24,7%), diez puntos superior a la presentada por la población de nacionalidad española (14,6%).

Gráfico 71.- Tasa de paro (%), según perfil sociodemográfico. Región de Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE)

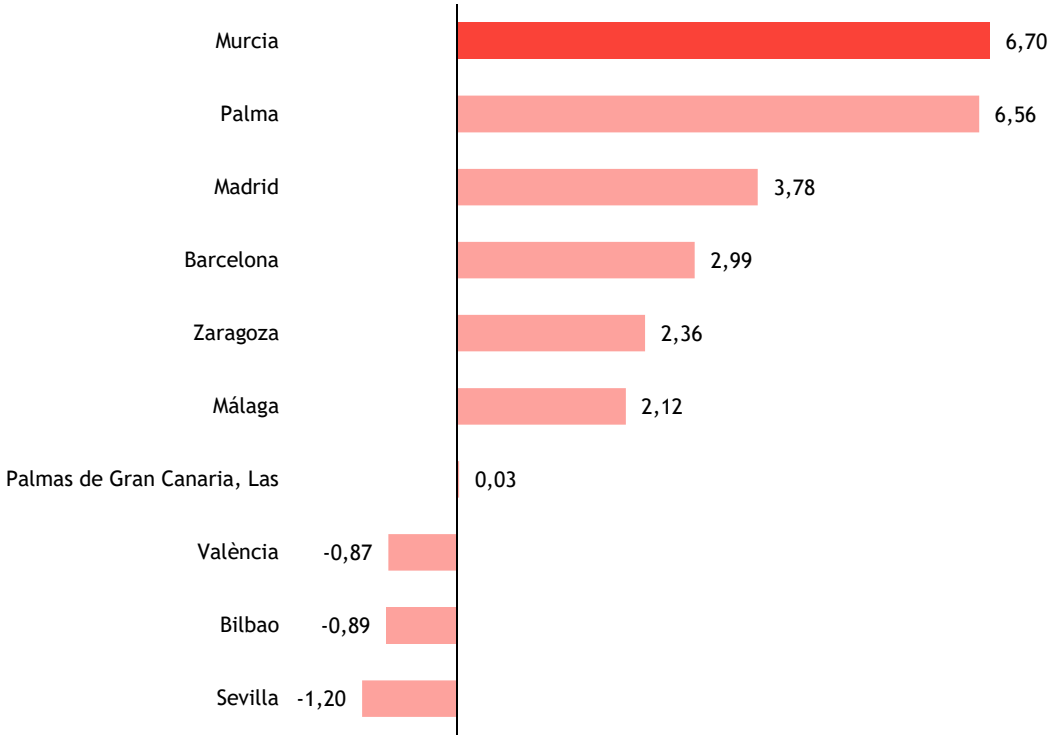
2.3. Capital humano

Murcia se configura como una de las ciudades más dinámicas del sureste español, merced al gran crecimiento poblacional experimentado en las últimas décadas, siendo el municipio de gran población a nivel nacional que mayor aumento en su cifra de habitantes ha registrado en la última década.

La juventud de sus vecinos es sin duda su principal seña de identidad, lo que le permite registrar valores muy positivos en los diferentes indicadores de estructura demográfica, destacando una alta tasa de natalidad y una elevada proporción de población joven.

A este hecho, además, hay que añadir la creciente capacitación de la población en edad laboral residente, merced en gran medida a la amplia oferta académica existente, que ha permitido aumentar notablemente en las últimas décadas el nivel formativo de la población, proporcionando personal cualificado en multitud de áreas de conocimiento.

Gráfico 72.- Tasa de variación de la población (%). Top-10 grandes municipios de España. 2008-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

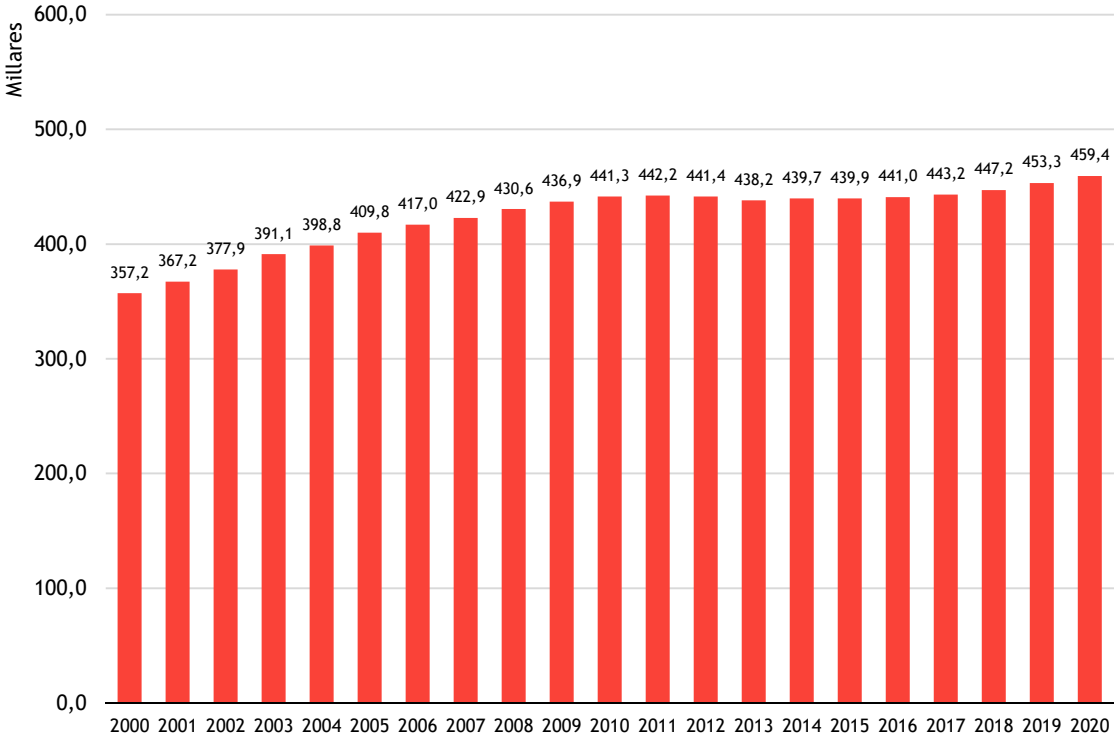
La existencia de una población joven con cada vez mayor nivel formativo, garantiza en gran medida un eficaz relevo generacional de la población activa, configurándose como un valioso capital humano capaz de responder positivamente en el medio y largo plazo a las demandas de un mercado laboral cada vez más cambiante y complejo.

2.3.1. Evolución demográfica y estructura poblacional

La cifra de personas que residen en Murcia se sitúa en 459.403 (2020), convirtiéndolo en el séptimo municipio con mayor población existente a nivel nacional tras Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Zaragoza y Málaga. Se configura además como uno de los que presenta mayor dinamismo demográfico, merced a su gran crecimiento en términos poblacionales en las últimas décadas. En la actualidad, representa aproximadamente un tercio de la población total residente a nivel regional.

Si se analiza la evolución presentada por la cifra de población residente en los últimos quince años en el municipio de Murcia, se observan dos etapas bien diferenciadas: por un lado, el periodo 2003-2010, coincidente en gran medida con los años de bonanza económica, donde se registra un crecimiento demográfico espectacular, explicado en gran medida por el importante flujo de población extranjera recibida; por otro lado, el periodo que abarca desde 2011 hasta la actualidad, donde la población ha experimentado un marcado estancamiento (a pesar del incremento registrado en los años más recientes). Los 459.403 residentes actuales suponen un 17,5% más que los existentes en 2003, pero tan solo un 3,9% más que los registrados en 2011.

Gráfico 73.- **Evolución anual de la población (millares). Murcia. 2000-2020.**

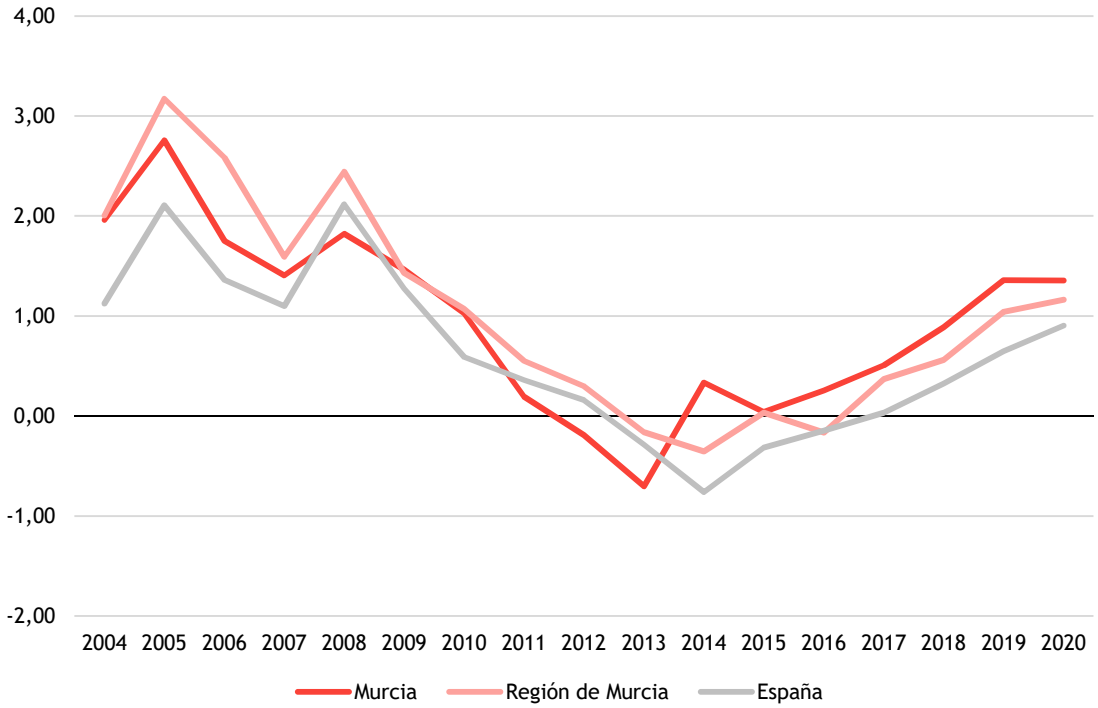


Fuente: Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Comparando la evolución poblacional experimentada por el municipio en los últimos años, y la seguida en Región de Murcia y España, se aprecian ligeras diferencias. Así, si bien es cierto que estos tres territorios experimentaron durante la época de bonanza económica un importante aumento demográfico, en el caso tanto del municipio de Murcia como de la Región de Murcia dicho crecimiento fue más abultado, alcanzando tasas de variación interanuales superiores al 2,5%. Esta fase fue seguida por una etapa de estancamiento poblacional con ligero incremento en los últimos años de la serie,

mientras que a nivel nacional esta fase de estancamiento tuvo una tendencia más decreciente, así como una recuperación más lenta.

Gráfico 74.- Tasa de variación anual de la población (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2004-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

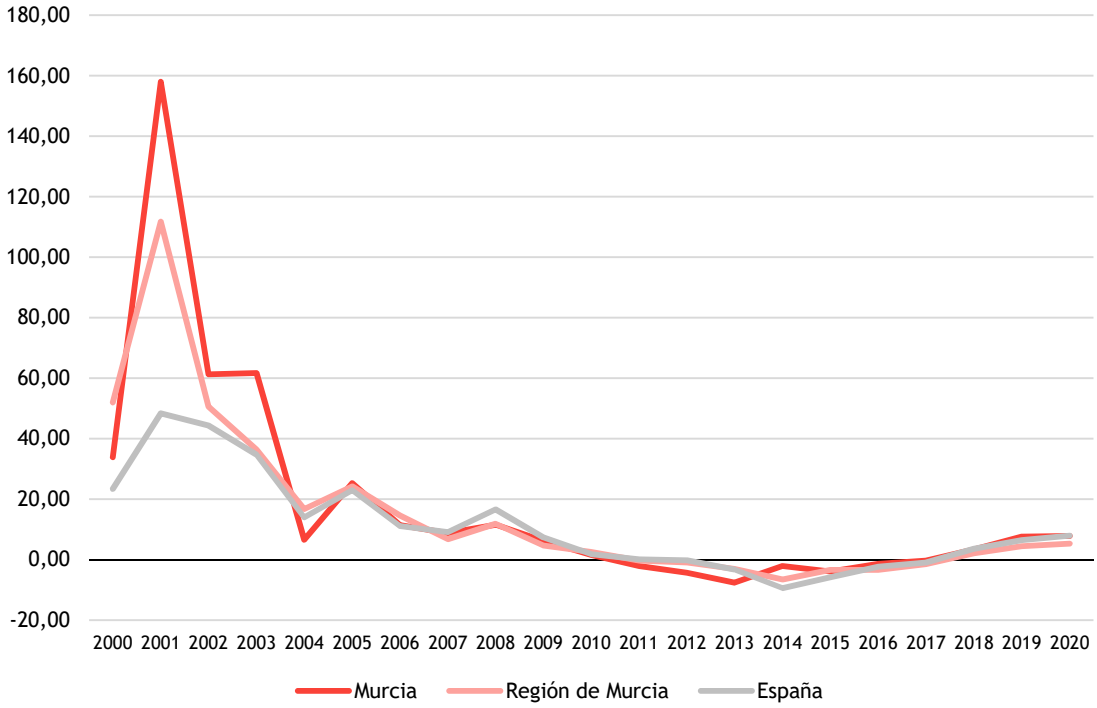
Este comportamiento demográfico tan dinámico experimentado durante los últimos años, tiene su explicación no sólo en el crecimiento vegetativo (diferencia entre nacimientos y defunciones, donde Murcia presenta una tasa de natalidad relativamente alta), sino también, y de manera especial, en el inmigratorio. Y es que, desde el segundo lustro de los años noventa y hasta el año 2010, la cifra de residentes extranjeros en el municipio de Murcia se incrementó de manera constante, fundamentalmente por aspectos económico (atracción de mano de obra).

Este boom inmigratorio extranjero, el cual se dio de manera generalizada a nivel nacional, fue más acentuado si cabe en el municipio de Murcia, el cual registró un crecimiento exponencial de su población extranjera. Con el inicio de la recesión económica, a partir del año 2010 se registra un retorno global de dicha población hacia los países de origen, fenómeno igualmente generalizado en los distintos ámbitos territoriales analizados. Pese a este retorno, existe una elevada cifra de población extranjera que permanece fijada al municipio, lo cual permite obtener un saldo positivo en este periodo en cuanto a volumen total de población extranjera.

También están siendo muy importantes en la última década las altas por migraciones interiores, fundamentalmente de personas procedentes de otros municipios regionales, que ven en Murcia una ubicación idónea para establecer su nueva residencia ya sea por la alta densidad de empleo que concentra o por su ya descrito elevado nivel de prestación de servicios públicos y privados. Han sido estos flujos

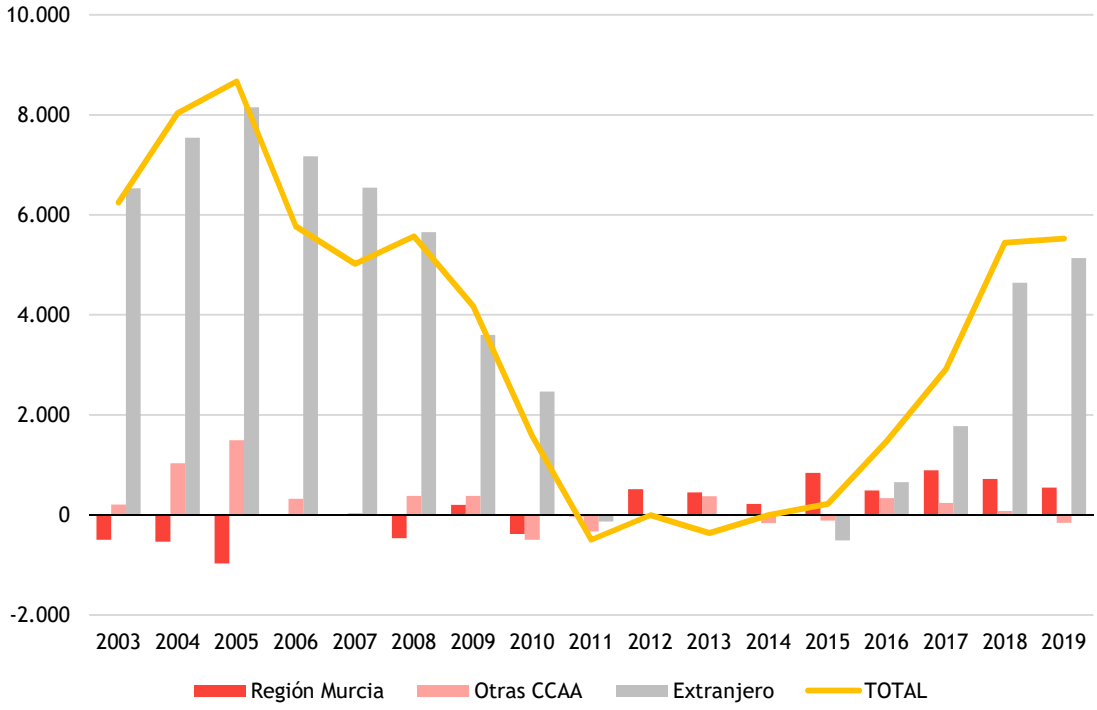
(junto a los procedentes de otras provincias españolas) los que han permitido a Murcia mantener en valores positivos o ligeramente negativos sus saldos migratorios anuales durante los años de mayor fuga de población extranjera.

Gráfico 75.- Tasa de variación anual de la población extranjera (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2000-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 76.- Evolución del saldo migratorio, según origen-destino. Murcia. 2003-2019.



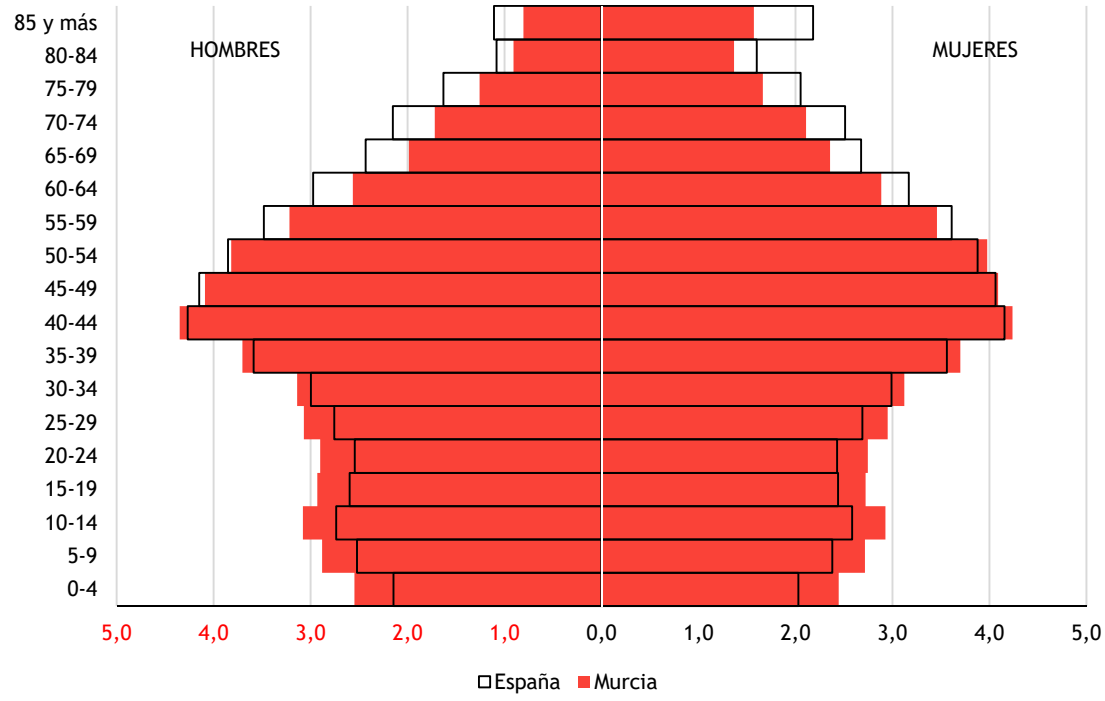
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Variaciones residenciales)

Cabe señalar que la evolución poblacional de la última década ha seguido una trayectoria dispar a nivel interno, en los distintos barrios y pedanías que componen el municipio. En líneas generales, se ha asistido a un desplazamiento demográfico desde los barrios más céntricos de la ciudad (los cuales pierden año a año población) hacia los más periféricos, así como especialmente hacia las pedanías ubicadas en las inmediaciones del casco urbano, las cuales se han convertido en verdaderas extensiones de la ciudad, que ha visto difuminados sus límites.

El principal rasgo que caracteriza la estructura de la población residente en Murcia es, sin lugar a dudas, su juventud, presentando sus habitantes una edad promedio de 40,48 años, frente a los 43,38 del promedio nacional. Este hecho se aprecia claramente en la pirámide poblacional, la cual muestra una estructura demográfica joven, con una base relativamente sólida merced al gran peso de las cohortes de edad más jóvenes en relación a las más avanzadas.

Destaca también el elevado peso de la población ubicada en las cohortes de edad que van desde los 25 a los 44 años, identificadas generalmente con el grueso de la población activa y con los aportes de la población inmigrante, las cuales tienen mayor importancia que en otros ámbitos territoriales analizados.

Gráfico 77.- Distribución poblacional (%), según sexo y edad. Murcia y España. 2020.

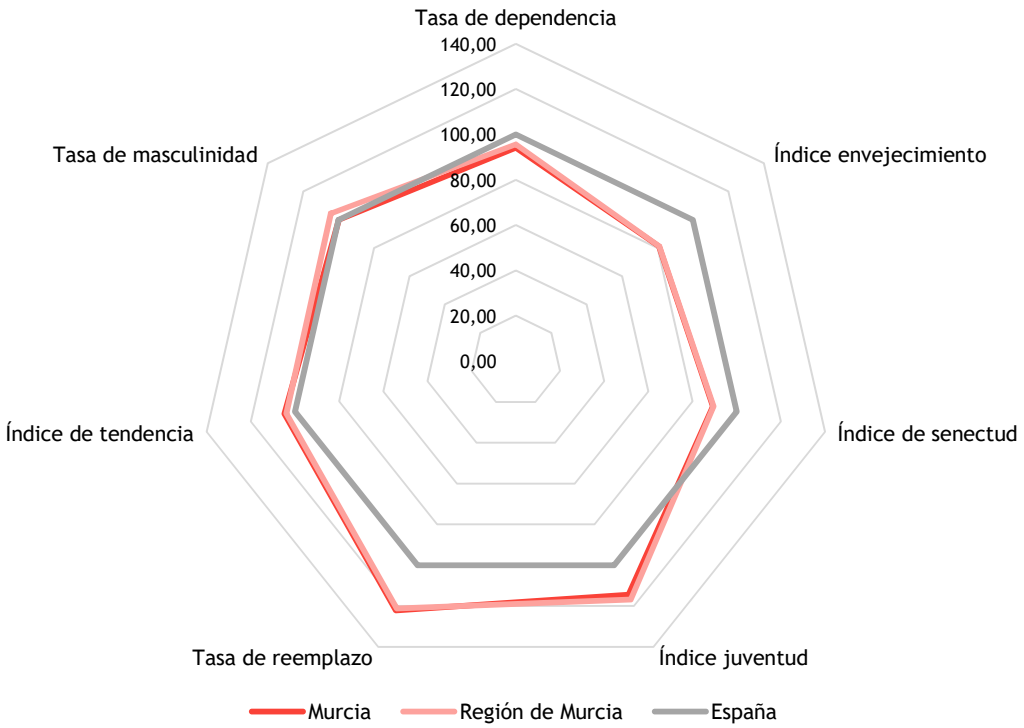


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Analizando los principales indicadores demográficos, es posible caracterizar en mayor detalle la estructura poblacional del municipio. En este sentido, son dos los aspectos que en líneas generales destacan: en primer lugar, unos valores relativamente positivos en comparación con Región de Murcia y España; en segundo lugar, una tendencia al

empeoramiento de los mismos (común a los tres territorios) provocada por la tendencia al envejecimiento de la población[11].

Gráfico 78.- Indicadores demográficos básicos. Números índices (base 100 = España). Murcia, Región de Murcia y España. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Tabla 06.- Indicadores demográficos básicos. Murcia, Región de Murcia y España. 2020.

	Murcia	Región de Murcia	España
Tasa de dependencia	50,31	51,20	53,51
Índice envejecimiento	15,74	15,75	19,43
Índice de senectud	15,10	15,16	16,93
Índice juventud	22,25	22,70	19,43
Tasa de reemplazo	96,20	95,48	78,77
Índice de tendencia	89,20	88,53	85,22
Tasa de masculinidad	95,93	100,28	96,12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

[11] Tasa de dependencia: peso que representa la población en edad no productiva (menores de 16 y mayores de 64) sobre el conjunto de la población potencialmente activa (16 a 64 años)

Índice de envejecimiento: peso que tiene la población de 65 o más años sobre el total

Índice de senectud: peso que tiene la población de 85 o más años sobre la población de 65 o más años

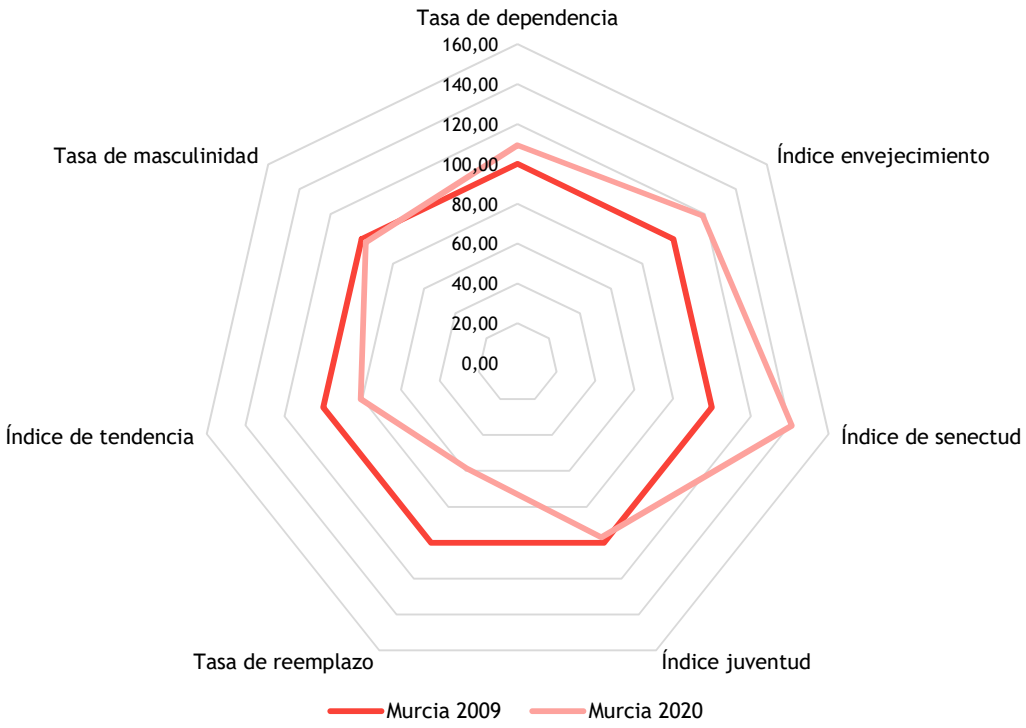
Índice de juventud: peso que representa la población menor de 20 años sobre el conjunto de la población total

Tasa de reemplazo: proporción que supone la población recién incorporada al mercado laboral (20-29 años) sobre la población en la última fase de su vida laboral (55-64 años)

Índice de tendencia: peso que representan los niños menores de 5 años sobre aquellos con una edad comprendida entre 5 y 9 años

Tasa de masculinidad: muestra el número de hombres existentes por cada cien mujeres

Gráfico 79.- Indicadores demográficos básicos. Números índices (base 100 = 2009). Murcia. 2009-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Tabla 07.- Indicadores demográficos básicos. Murcia. 2009-2020.

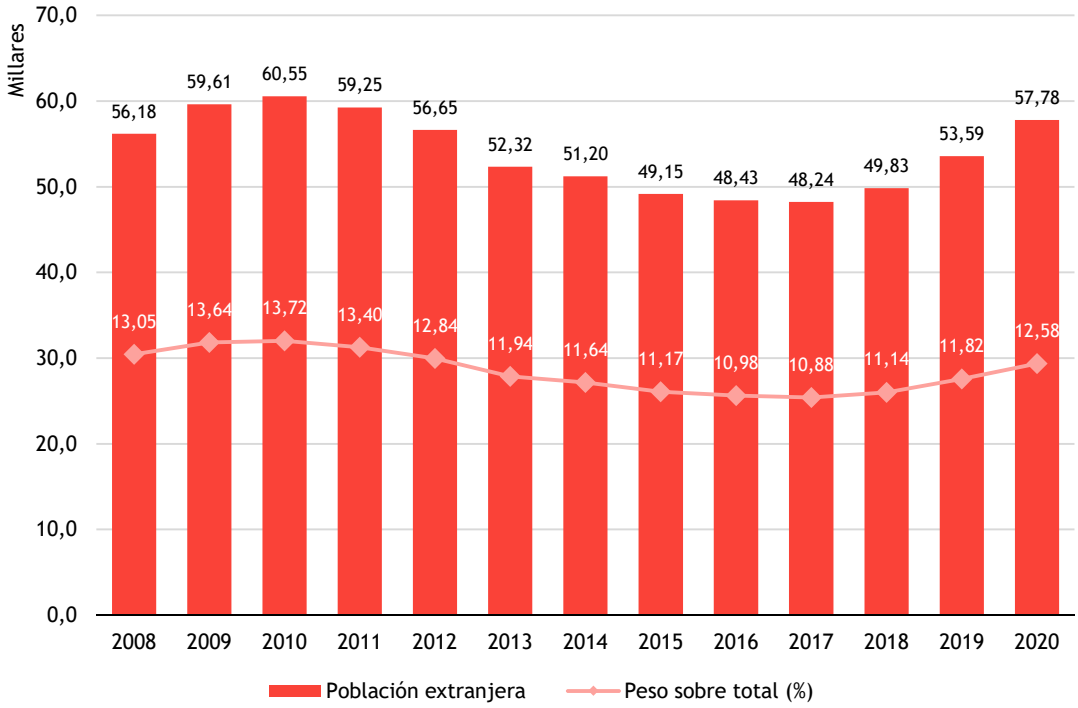
	2009	2020
Tasa de dependencia	46,03	50,31
Índice envejecimiento	13,27	15,74
Índice de senectud	10,71	15,10
Índice juventud	22,95	22,25
Tasa de reemplazo	163,77	96,20
Índice de tendencia	110,46	89,20
Tasa de masculinidad	98,46	95,93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

En cuanto a la estructura por nacionalidad, actualmente Murcia cuenta con 57.783 residentes de origen extranjero (2020), lo cual supone un 12,58% de la población total. Pese a haber decrecido ligeramente en los últimos años, esta tasa todavía se sitúa por encima de la presentada a nivel nacional (11,45%), aunque por debajo de la existente en la Región de Murcia (14,70%).

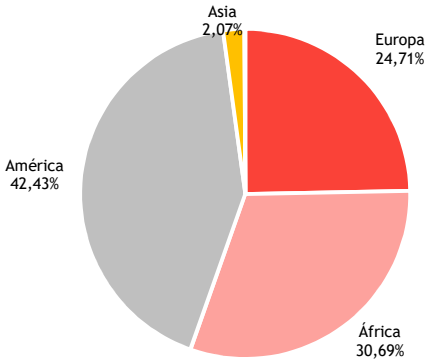
La mayor parte de la población extranjera procede de África, especialmente de los países ubicados más al norte. Este predominio de la población de origen africano entre la población extranjera total ha ido en aumento en los últimos años, pues hace una década América se situaba por encima, pero ha ido cediendo terreno de manera importante recientemente, fundamentalmente por el retorno de dicha población. El continente asiático también ha visto incrementar de manera importante su presencia en este periodo.

Gráfico 80.- Evolución de la población extranjera y peso sobre el total (%). Murcia. 2008-2020.



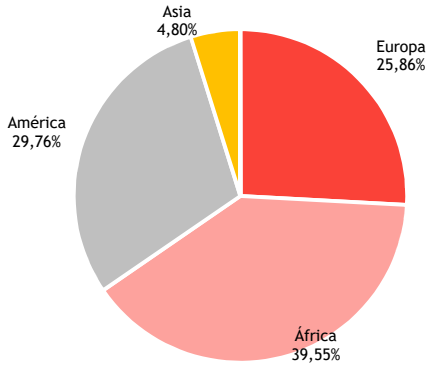
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 81.- Distribución de la población extranjera (%), según continente de procedencia. Murcia. 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 82.- Distribución de la población extranjera (%), según continente de procedencia. Murcia. 2020.

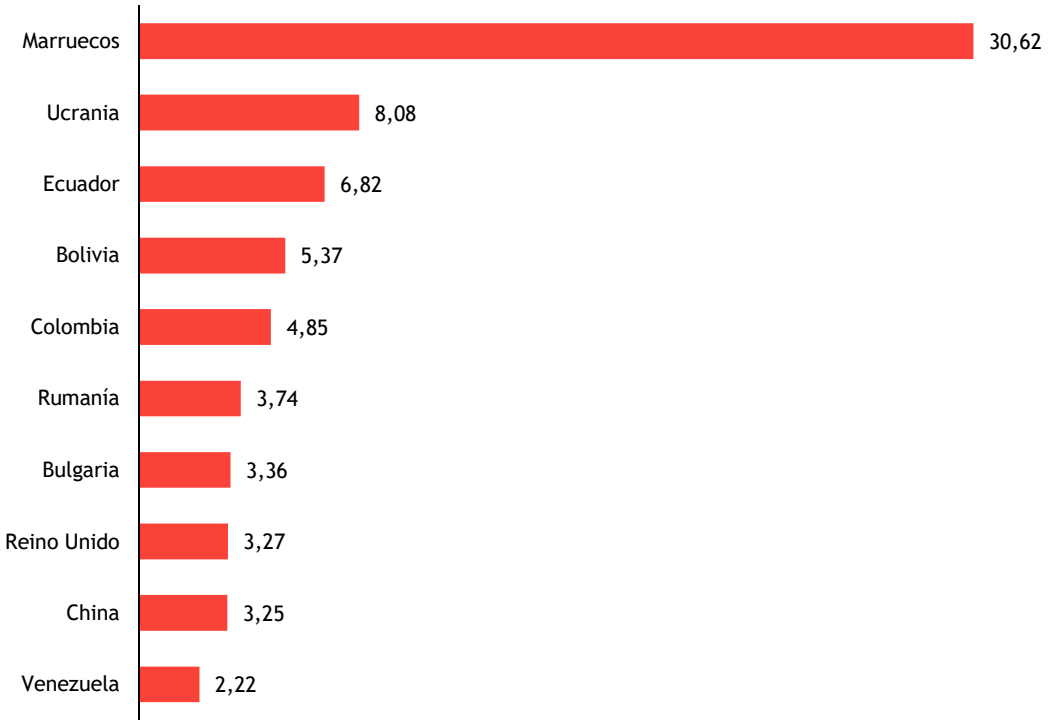


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Respecto a los países de procedencia más comunes de la población extranjera residente en el municipio, en primera posición se sitúa Marruecos, que con 17.694 personas, concentra casi una tercera parte del total. Le siguen Ucrania (8,08%), Ecuador (6,82%) y Bolivia (5,37%).

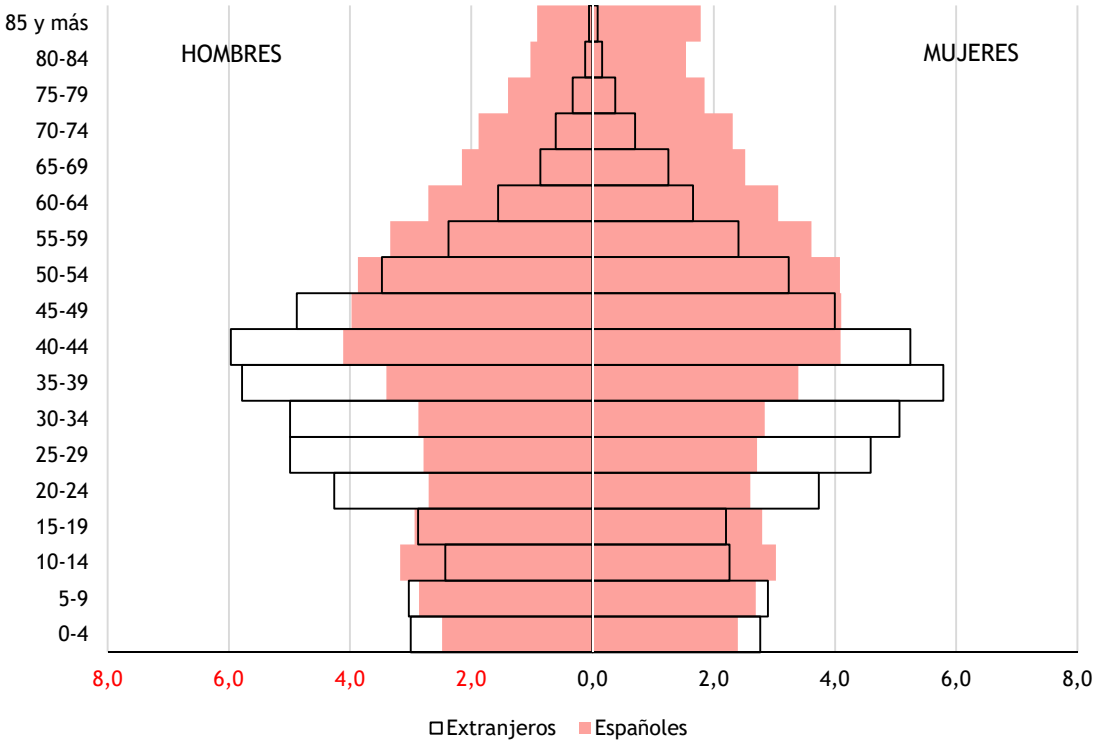
Finalmente, un último aspecto a señalar respecto a la población extranjera, es su particular estructura, notablemente diferente a la de la población nacional, destacando el elevado peso de la población masculina, así como de las cohortes de edad ubicadas entre los 20 y 49 años, las cuales conforman el grueso de la población activa.

Gráfico 83.- Principales nacionalidades extranjeras (%). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 84.- Distribución poblacional (%), según sexo, edad y nacionalidad. Murcia. 2020.

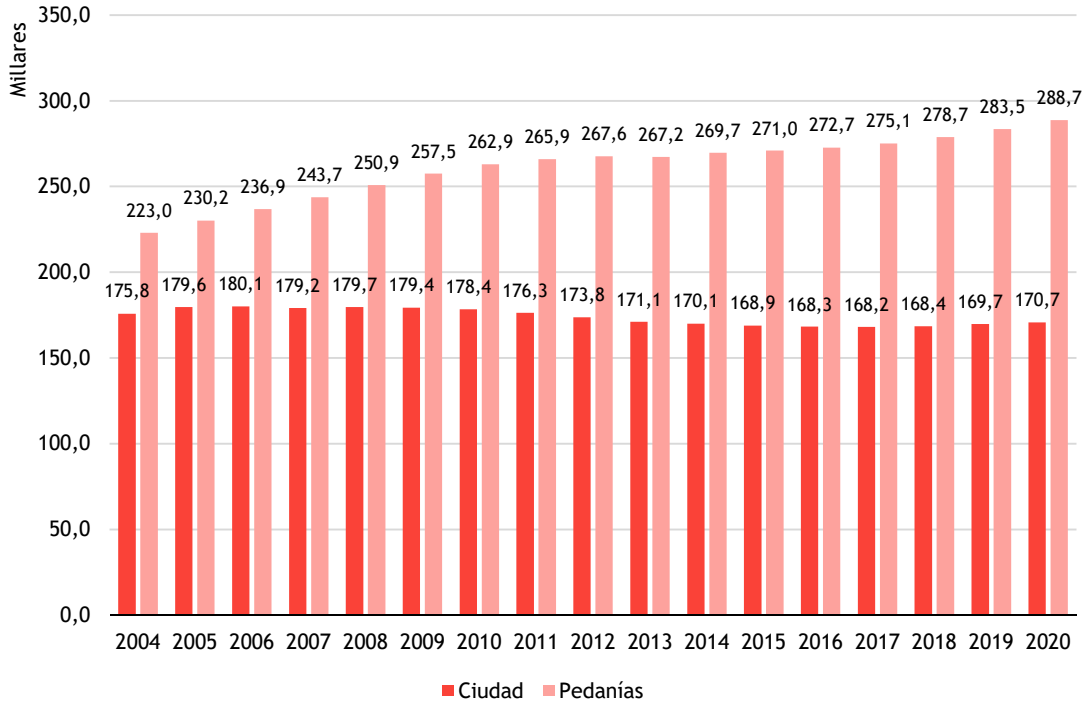


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Una de las principales características en materia demográfica del municipio de Murcia es la gran dispersión poblacional que existe, repartiéndose los habitantes de manera

desigual entre los 28 barrios y 55 pedanías que lo componen. En la actualidad, el 37,16% de su población reside en la ciudad, mientras que el 62,84% restante lo hace en las pedanías, siendo cada vez mayor el porcentaje de población que reside en estas.

Gráfico 85.- Evolución de la población en ciudad y pedanías. Murcia. 2004-2020.

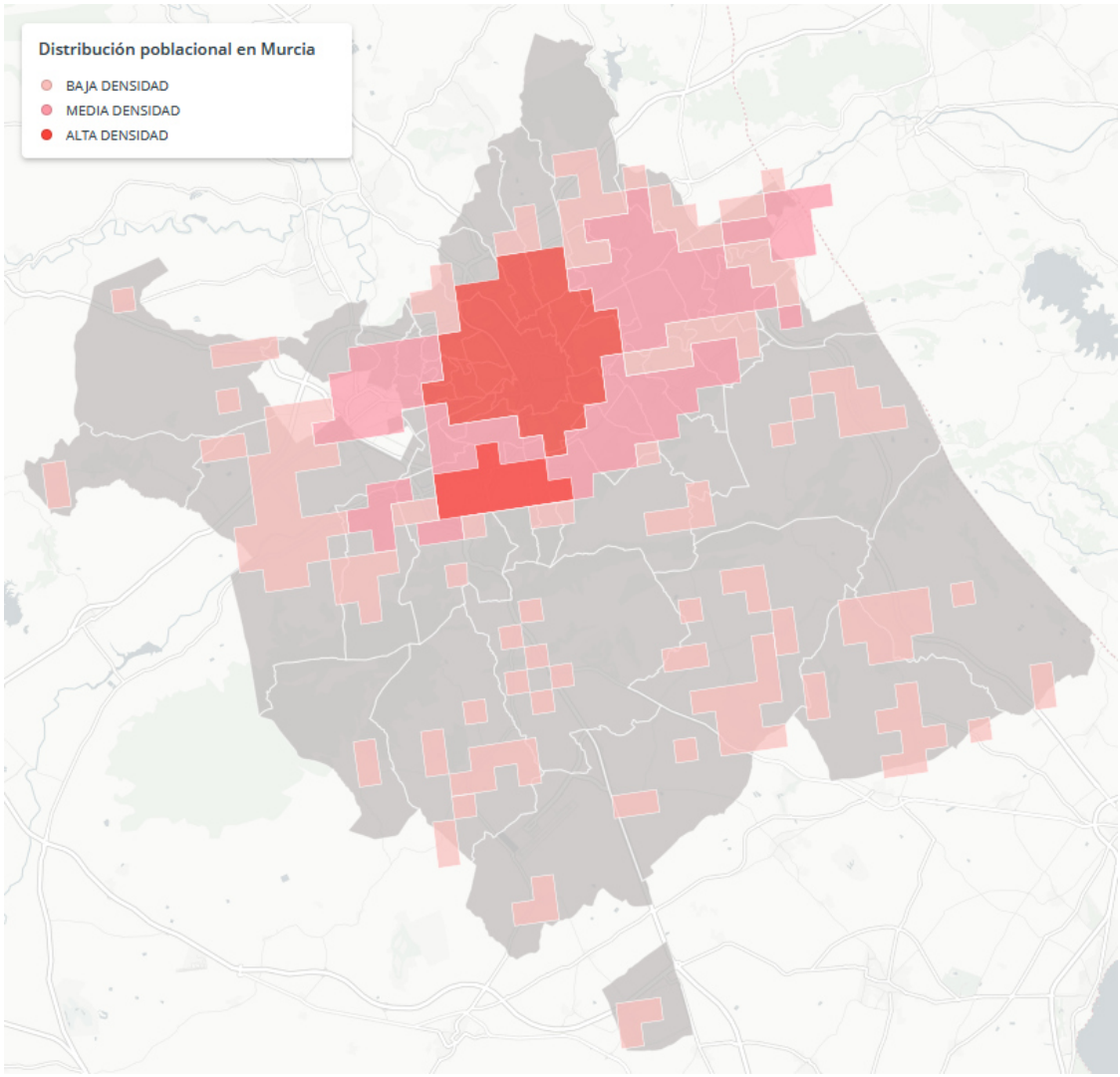


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Murcia ha sufrido una transformación sin precedentes en las últimas dos décadas. Se ha señalado el crecimiento de la población que, junto con el del municipio, ha sido continuo durante este tiempo. Por ello, de una manera lógica, la estructura urbana del mismo se ha visto modificada en muchos aspectos, pero sobre todo por la creación de las nuevas zonas de expansión.

Históricamente el proceso de ocupación del territorio había estado marcado por la actividad principal de la mayoría de la población, que era la agricultura intensiva, hecho que supuso una sucesión de barrios y pedanías y de población diseminada en busca de la cercanía de los cultivos. El desarrollo urbano iniciado en los años setenta y, sobre todo, llevado a cabo durante las dos últimas décadas, ha abierto nuevas zonas de expansión y nuevos desarrollos urbanísticos hacia el norte de la ciudad (crecimiento natural del municipio) y a piedemonte de las sierras que conforman el valle, donde se han extendido numerosos complejos residenciales que abren la puerta a nuevos centros de actividad urbana. De igual manera, el Campo de Murcia (zona más despoblada tradicionalmente) ha sido objetivo de construcción de un elevado número de urbanizaciones, dirigidas fundamentalmente a residentes extranjeros procedentes de otros países europeos.

Mapa 11.- **Distribución de la población dentro del término municipal de Murcia. 2011.**



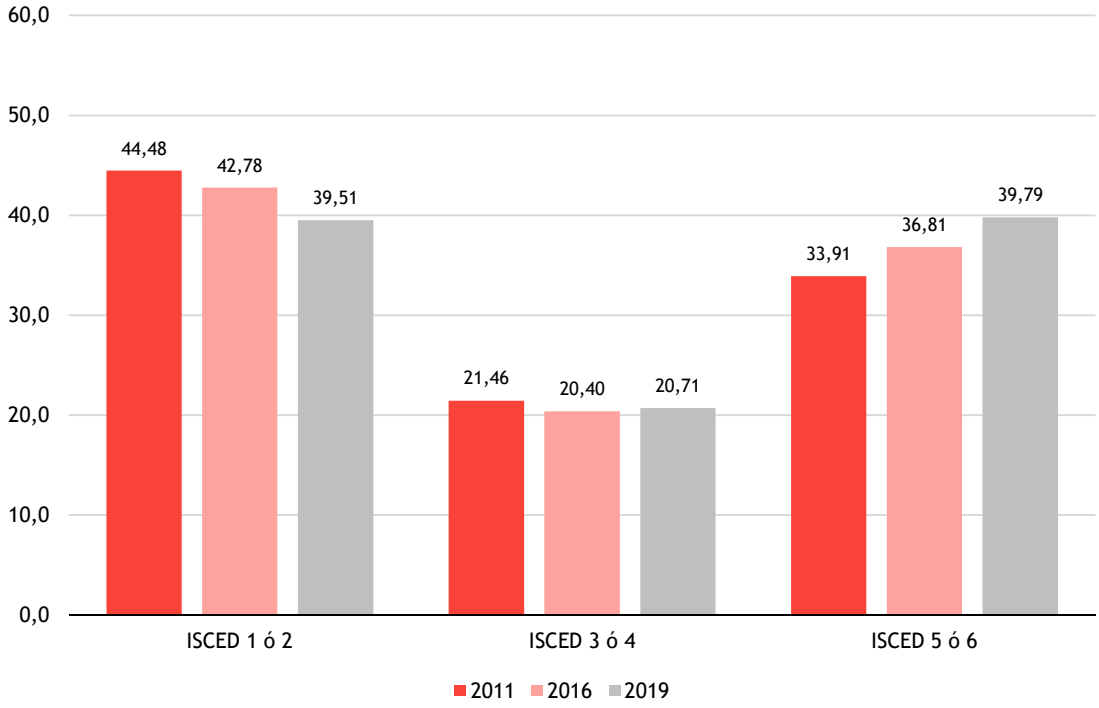
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas (INE)

2.3.2. Nivel formativo

Pese a presentar como se ha visto en el apartado introductorio un nivel formativo medio inferior al promedio registrado en municipios de gran tamaño, un aspecto positivo a señalar es la tendencia positiva experimentada por Murcia en este sentido, con un cada vez mayor peso de titulados superiores y una reducción notable de la proporción de personas sin estudios. De esta forma, según los indicadores Urban Audit elaborados por el INE, en 2019 (último año disponible) el porcentaje de personas de entre 25 y 64 años con nivel educativo ISCED[12] 5 ó 6 se había incrementado en casi seis puntos con respecto a 2011. Por su parte, las personas con niveles de educación 1 ó 2 según esta clasificación (los más bajos), habían decrecido en cinco puntos en este mismo periodo. En términos agregados, la población residente en el municipio de Murcia presenta un nivel formativo medio mayor al existente a nivel nacional.

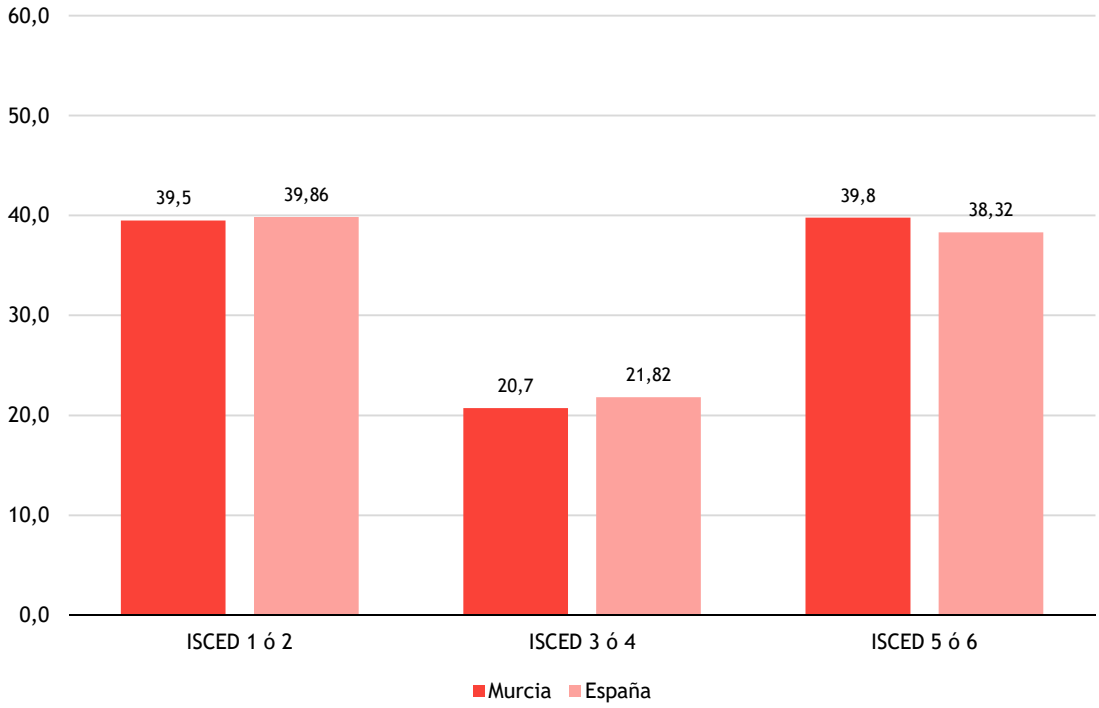
[12] ISCED es la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación usada para estructurar la información en materia de educación y formación. Posee un total de ocho niveles, correspondiendo los niveles 1 y 2 a educación primaria o primer ciclo de educación secundaria; los niveles 3 y 4 a segundo ciclo de secundaria o post-secundaria (no terciaria); y los niveles 5 y 6 a titulaciones universitarias.

Gráfico 86.- Distribución de la población de entre 25 y 64 años (%), según nivel formativo ISCED. Murcia. 2011, 2016 y 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Urban Audit (INE)

Gráfico 87.- Distribución de la población de entre 25 y 64 años (%), según nivel formativo ISCED. Murcia y España. 2019.

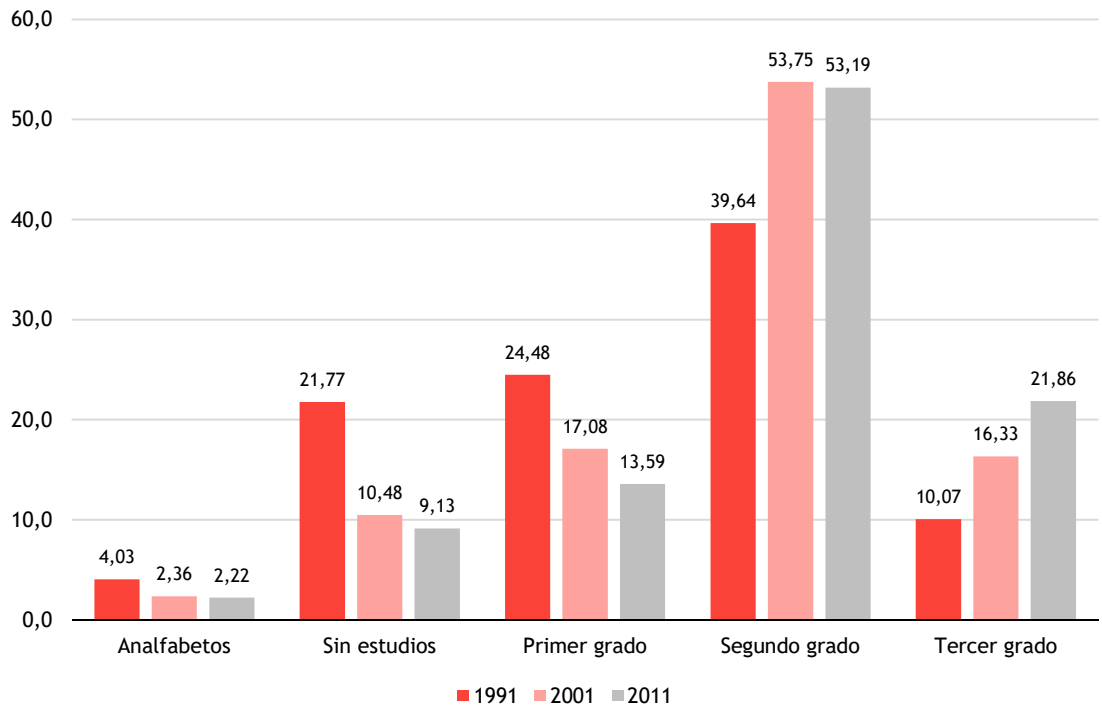


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Urban Audit (INE)

Haciendo uso de los datos arrojados por los Censos de Población y Viviendas elaborados por el INE en la últimas décadas (se configuran como la única fuente periódica que

ofrece información sobre nivel formativo de la población a nivel municipal), queda patente también la evolución positiva en materia formativa del conjunto de la población murciana durante este intervalo de tiempo. En este caso, tomando como base de análisis la población mayor de 16 años, se observa como la tasa de analfabetismo y/o ausencia de estudios se redujo desde el 25,80% hasta el 11,35% en el periodo 1991-2001, al mismo tiempo que la tasa de estudios universitarios aumentó desde un 10,07% hasta un 21,86%. La próxima revisión del Censo de Población y Viviendas, prevista en 2021, reflejará sin duda la consolidación de esta tendencia, arrojando unas cifras todavía más positivas para estos indicadores en el municipio de Murcia.

Gráfico 88.- Distribución de la población mayor de 16 años (%), según nivel formativo. Murcia. 1991, 2001 y 2011.

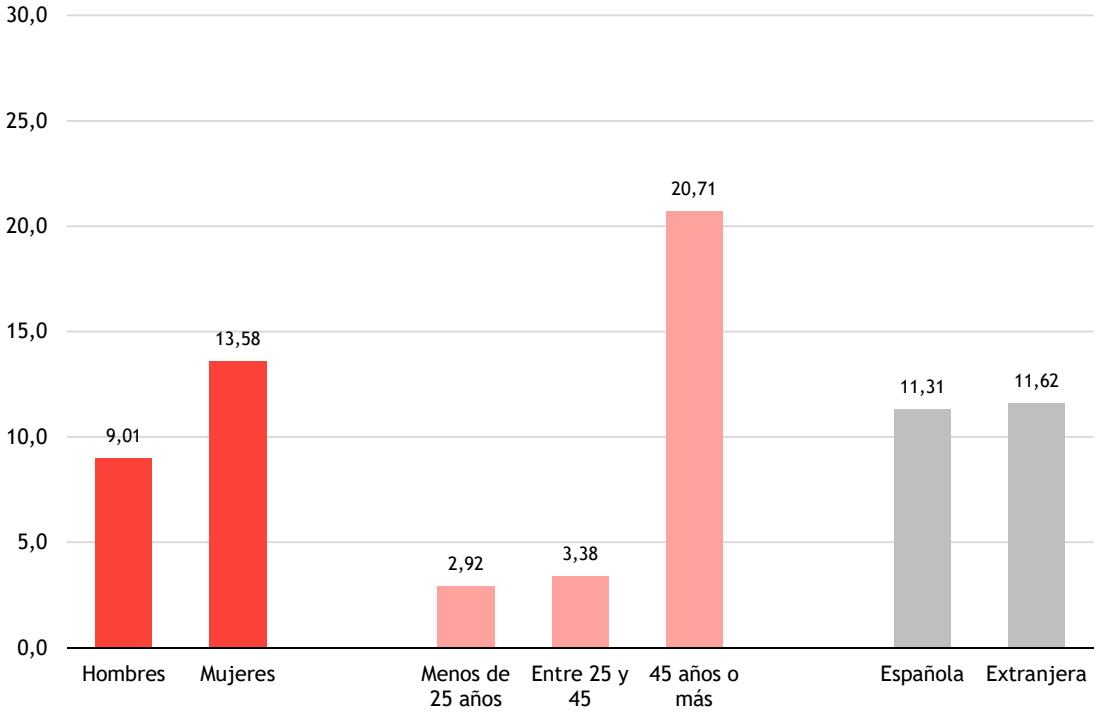


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas 2011 (INE)

Los datos del Censo de Población y Viviendas 2011 también permiten realizar un análisis más exhaustivo del nivel formativo existente en el municipio, a través de la desagregación de sus valores en distintas variables de estudio. Así, se puede observar como las mujeres presentan tasas de analfabetismo o ausencia de estudios mayores que los hombres, así como una mayor tasa de estudios universitarios, arrojando por tanto resultados más polarizados.

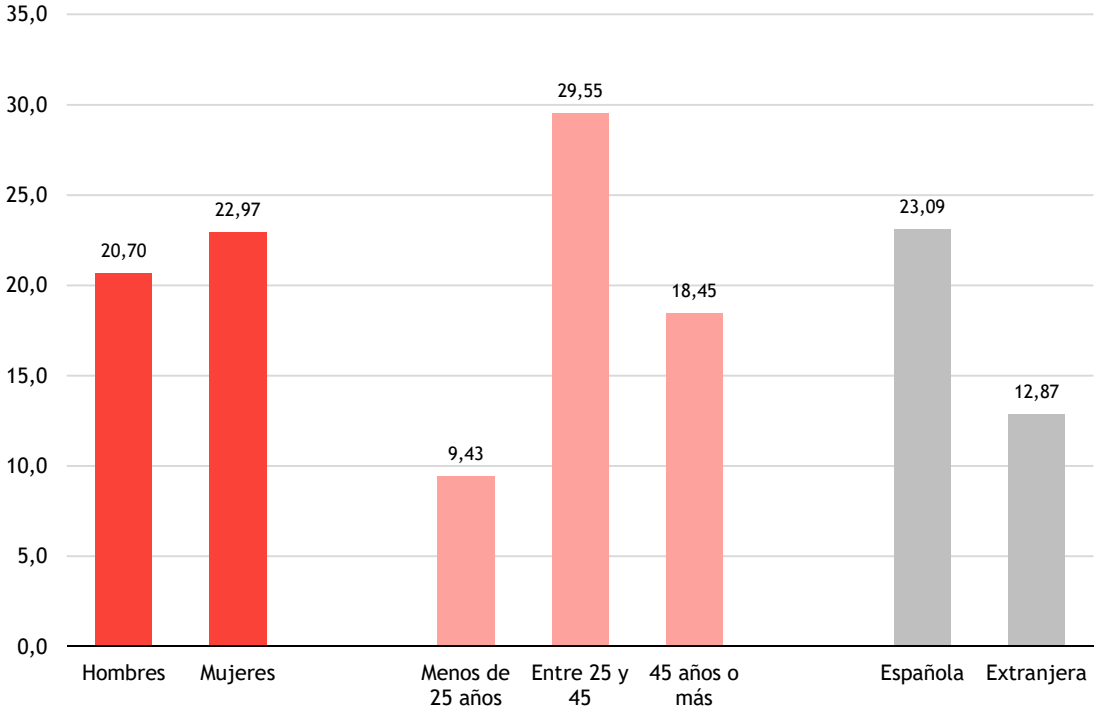
Realizando este mismo análisis para los diferentes tramos de edad estudiados hasta el momento, se aprecia también como el nivel formativo medio de las personas entre 25 y 44 años es, en líneas generales, notablemente superior al del resto de personas ubicadas en el resto de cohortes. Teniendo en cuenta la nacionalidad, en materia de analfabetismo o ausencia de estudios apenas se observan diferencias, siendo la prevalencia de los estudios universitarios acentuadamente mayor en el caso de la población de nacionalidad española.

Gráfico 89.- Tasa de analfabetismo o ausencia de estudios (%) de la población mayor de 16 años, según sexo, cohorte de edad y nacionalidad. Murcia. 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas 2011 (INE)

Gráfico 90.- Tasa de estudios universitarios (%) de la población mayor de 16 años, según sexo, cohorte de edad y nacionalidad. Murcia. 2011.

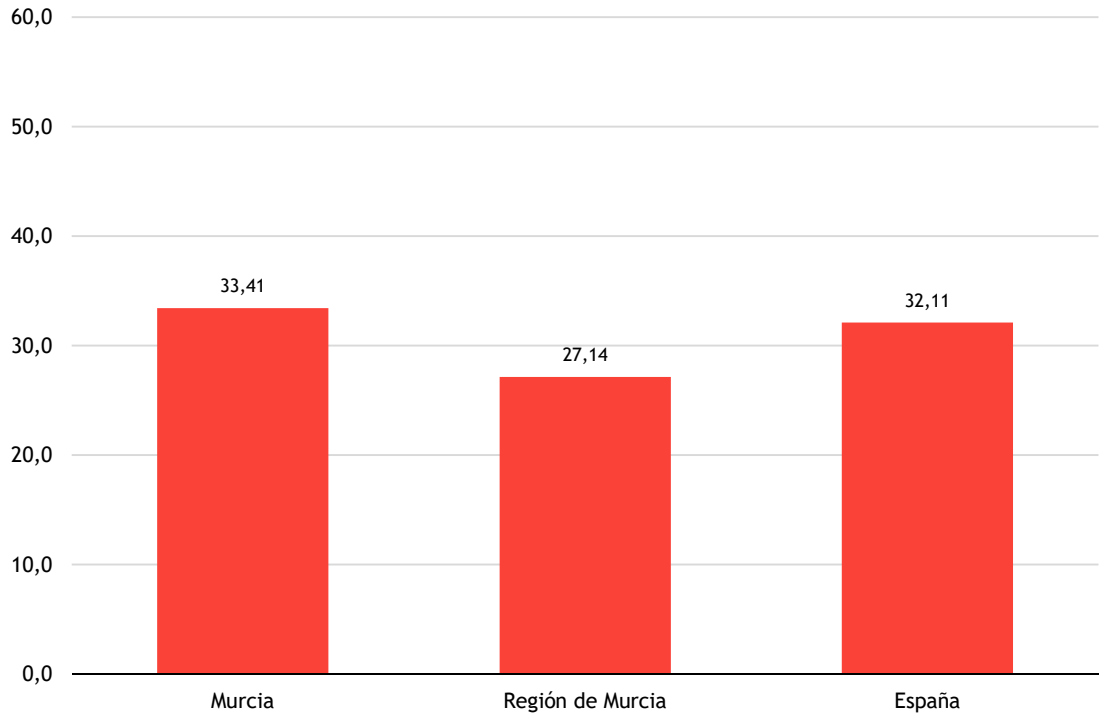


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas 2011 (INE)

El relativamente alto porcentaje de personas con estudios superiores en Murcia, queda reflejado en el número de personas con algún tipo de especialidad formativa. Así,

mientras que en la Región de Murcia y España la población mayor de 16 años que cuenta con algún tipo de especialización se sitúa en un 27,14% y 32,11% respectivamente, en Murcia esta proporción aumenta hasta el 33,41%.

Gráfico 91.- Población mayor de 16 años con algún tipo de especialidad formativa (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas 2011 (INE)

Si se realiza un análisis de las especialidades formativas predominantes entre la población formada, se observa como la distribución es relativamente similar en todos los territorios, con predominio de las ramas de "Derecho y Ciencias Sociales", "Salud y Servicios Sociales" y "Arquitectura, Construcción, Formación Técnica e Industrias". En el caso de Murcia, las dos primeras concentran a más del 44% del total de personas mayores de 16 años con algún tipo de formación específica.

Tabla 08.- Distribución de la población con formación específica, según especialidad (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2011.

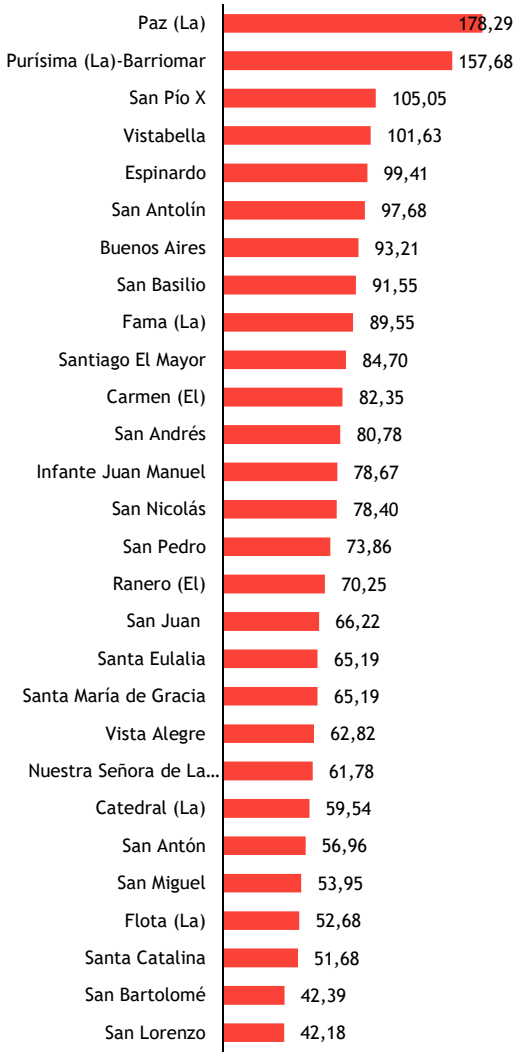
	Murcia	Región de Murcia	España
Educación	12,67	13,13	11,83
Artes y Humanidades	8,48	6,69	7,30
Derecho y Ciencias Sociales	28,28	26,43	26,31
Ciencias e Informática	9,24	8,64	9,54
Arquitectura, Construcción, Formación Técnica e Industrias	15,76	19,31	21,21
Agricultura, Ganadería, Pesca y Veterinaria	2,57	2,67	2,15
Salud y Servicios Sociales	16,95	16,04	13,56
Otros servicios	6,05	7,09	8,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas 2011 (INE)

Para finalizar con el análisis del nivel formativo de la población, resulta interesante desagregar dicha información a nivel territorial, entre los diferentes barrios y pedanías que componen el municipio. Para ello, es necesaria la consulta de una tercera fuente de información: el fichero del Padrón Municipal de Habitantes. A través de su explotación, es posible calcular las tasas de analfabetismo y/o ausencia de estudios y de formación universitaria para cada una de estas entidades.

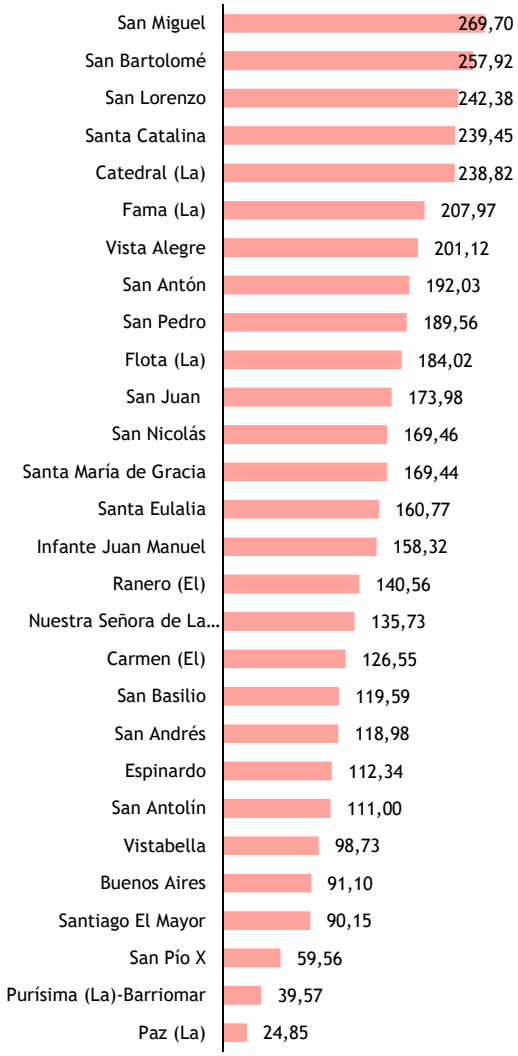
En líneas generales, se aprecia un mayor nivel formativo en la ciudad en detrimento de las pedanías, sobre todo en los barrios más céntricos (San Miguel, San Bartolomé, San Lorenzo, etc.). Algunas de las pedanías ubicadas en zonas limítrofes de la ciudad también presentan niveles formativos relativamente altos (Santiago y Zaraiche o El Puntal). Por el contrario, las pedanías más despobladas, ubicadas en su mayoría en la mitad sur del municipio (Campo de Murcia) presentan con gran diferencia los niveles formativos más bajos.

Gráfico 92.- Tasa de analfabetismo o ausencia de estudios (%) entre la población de 16-64 años. Números índices (base 100 = promedio municipal). Barrios de Murcia. 2020.



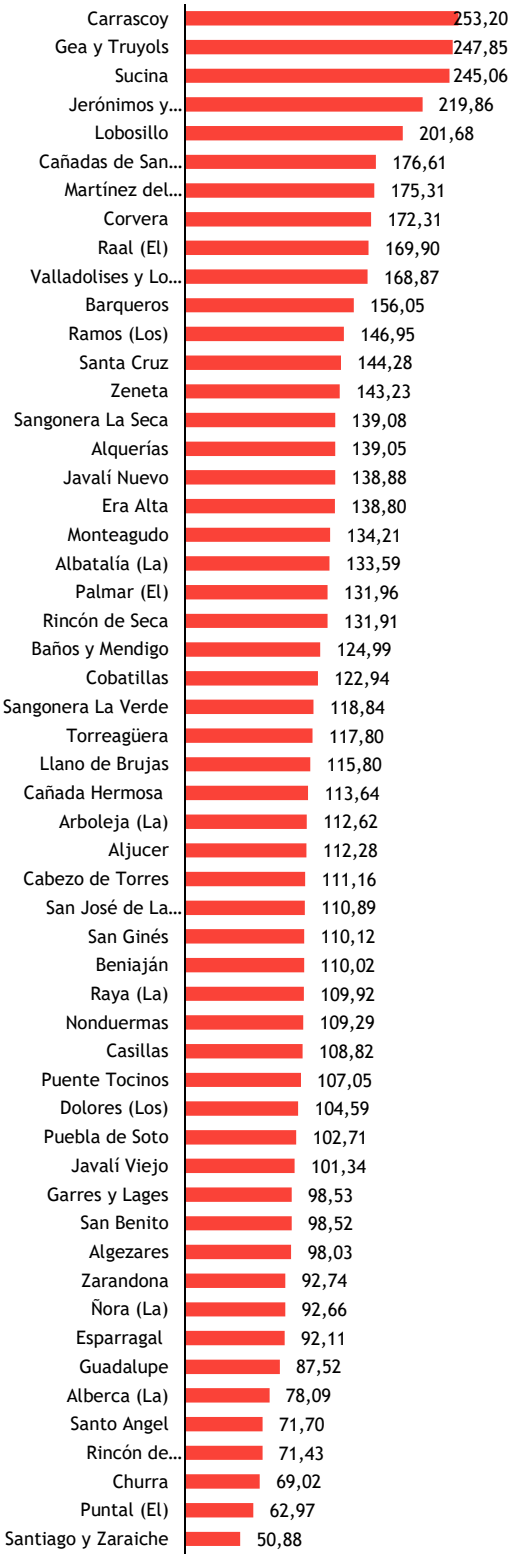
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 93.- Tasa de población con estudios universitarios (%) entre la población de 16-64 años. Números índices (base 100 = promedio municipal). Barrios de Murcia. 2020.



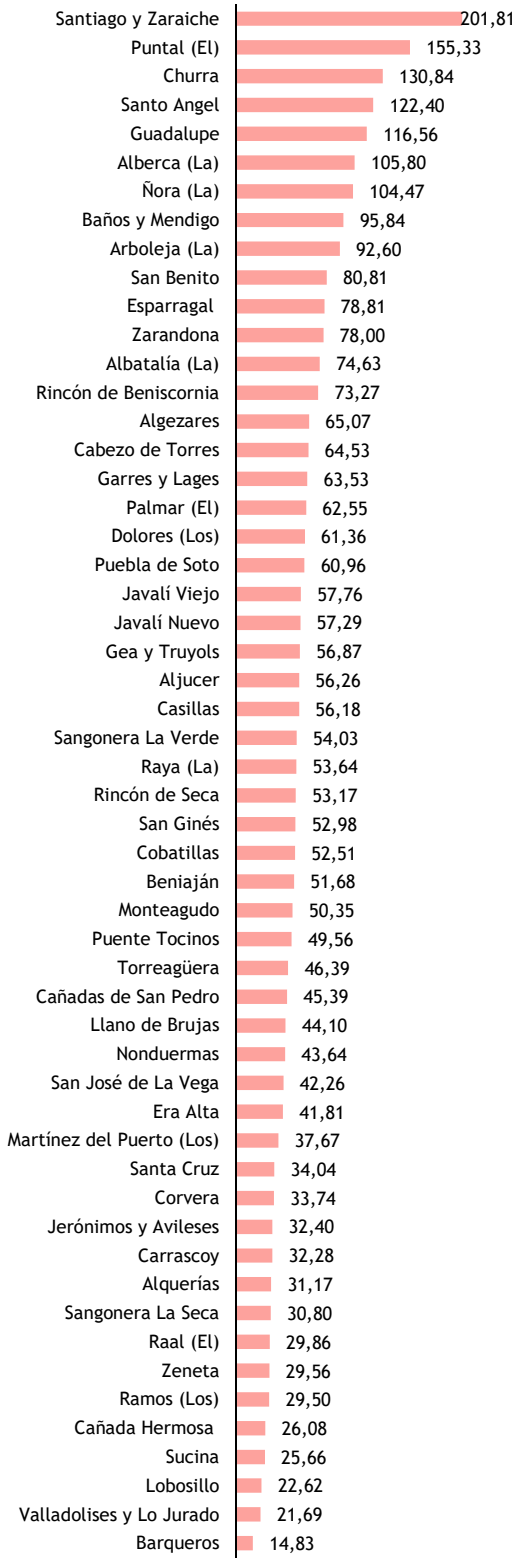
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 94.- Tasa de analfabetismo o ausencia de estudios (%) entre la población de 16-64 años. Números índices (base 100 = promedio municipal). Pedanías de Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

Gráfico 95.- Tasa de población con estudios universitarios (%) entre la población de 16-64 años. Números índices (base 100 = promedio municipal). Pedanías de Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE)

2.4. Oferta formativa

2.4.1. Estudios universitarios

En la actualidad existen un total de dos universidades que ofrece titulaciones presenciales en el municipio de Murcia: por un lado la Universidad de Murcia (UMU), de carácter público; por otro lado, la Universidad Católica de San Antonio (UCAM), de titularidad privada.

En conjunto, ambas instituciones ofrecen un total de 106 grados universitarios en términos agregados: 58 la UMU y 48 la UCAM. Esta amplia oferta cubre la práctica totalidad de los perfiles cualificados existentes en el mercado de trabajo, garantizando así la posibilidad de acceso de la población murciana a una educación superior variada y de calidad, y dotando al tejido empresarial local de capital humano ampliamente capacitado.

Tabla 09.- Estudios de grado presenciales ofertados en centros universitarios con sede física en el municipio de Murcia, según universidad. 2020-2021.

Universidad de Murcia	Universidad Católica San Antonio
• Administración y Dirección de Empresas • Administración y Dirección de Empresas + Derecho (doble grado) • Bellas Artes • Biología • Bioquímica • Biotecnología • Ciencia y Tecnología de los Alimentos • Ciencia y Tecnología Geográficas • Ciencias Ambientales • Ciencias de la Actividad Física y del Deporte • Ciencias Políticas, Gobierno y Administración Pública • Comunicación Audiovisual • Criminología • Criminología + Seguridad • Derecho • Economía • Educación Infantil • Educación Infantil + Educación Primaria (Mención recursos educativos) • Educación Primaria • Educación Social • Enfermería • Estudios Franceses • Estudios Ingleses • Farmacia • Filología Clásica • Filosofía • Física • Fisioterapia • Geografía y Ordenación del Territorio • Historia • Historia del Arte • Información y Documentación • Ingeniería Informática	• Administración y Dirección de Empresas • Administración y Dirección de Empresas + Derecho (doble grado) • Arquitectura • Biotecnología • Ciencia y Tecnología de los Alimentos (Semipresencial) • Ciencias de la Actividad Física y del Deporte • Comunicación audiovisual • Comunicación Audiovisual + Periodismo (doble grado) • Comunicación Audiovisual + Publicidad y Relaciones Públicas (doble grado) • Criminología (Semipresencial) • Danza • Derecho • Educación infantil • Educación primaria • Educación Primaria + Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (doble grado) • Educación Primaria + Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (doble grado) • Enfermería • Enfermería + Podología (doble grado) • Farmacia • Fisioterapia • Gastronomía • Ingeniería Civil • Ingeniería de Edificación (Arquitecto Técnico) • Ingeniería de la Edificación (Arquitecto Técnico) + Ingeniería Civil (doble grado) • Ingeniería en Tecnologías de Telecomunicación • Ingeniería Informática • Lenguas Modernas • Marketing y Dirección Comercial

• Ingeniería Química • Lengua y Literatura Españolas • Logopedia • Marketing • Matemáticas • Matemáticas + Ingeniería Informática (doble grado) • Medicina • Nutrición Humana y Dietética • Odontología • Óptica y Optometría • Pedagogía • Periodismo • Periodismo + Información y Documentación (doble grado) • Psicología • Publicidad y Relaciones Públicas • Química • Química + Ingeniería Química • Relaciones Internacionales • Relaciones Laborales y Recursos Humanos • Seguridad • Sociología • Trabajo Social • Traducción e Interpretación • Turismo (centro adscrito) • Veterinaria	• Marketing y Dirección Comercial y Grado en Administración y Dirección de Empresas (doble grado) • Medicina • Nutrición Humana y Dietética • Nutrición Humana y Dietética + Tecnología de los Alimentos (doble grado) • Odontología • Periodismo • Periodismo + Comunicación Audiovisual (doble grado) • Periodismo + Publicidad y Relaciones Públicas (doble grado) • Podología • Psicología • Publicidad y Relaciones Públicas • Publicidad y Relaciones Públicas + Comunicación Audiovisual (doble grado) • Publicidad y Relaciones Públicas + Periodismo (doble grado) • Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Semipresencial) • Terapia Ocupacional • Traducción e Interpretación • Turismo + Administración y Dirección de Empresas (doble grado) • Turismo + Publicidad y Relaciones Públicas (doble grado)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de universidades

Además de los estudios de grado, se ofrecen titulaciones de postgrado que permiten ampliar los conocimientos adquiridos en los estudios de grado, permitiendo formar a los estudiantes y futuros trabajadores del municipio de Murcia en los más altos niveles. En concreto, son un total de 105 másteres universitarios los ofertados por la UMU y la UCAM en su conjunto. A ellos, hay que añadir un amplio espectro de titulaciones no oficiales (diplomas de experto, especializaciones o másteres no oficiales) que, junto con los itinerarios de doctorado, conforman una oferta de estudios de postgrado ostensiblemente amplia.

Tabla 10.- Estudios de máster ofertados en centros universitarios con sede física en el municipio de Murcia, según universidad. 2020-2021.

Universidad de Murcia	Universidad Católica San Antonio
• Abogacía • Análisis Político Aplicado • Anatomía Aplicada a la Clínica • Áreas Protegidas, Recursos Naturales y Biodiversidad • Asesoría Jurídico Laboral • Auditoría de Cuentas • Bioderecho: Derecho, Ética y Ciencia • Bioética • Bioinformática (Interuniversitario) • Biología Molecular y Biotecnología • Biología y Tecnología de la Reproducción de Mamíferos (Bilingüe Español/Inglés) • Ciencias Físicas/Physical Sciences	• Acceso a la Abogacía • Alto Rendimiento Deportivo: Fuerza y Acondicionamiento Físico (semipresencial) • Audiología y Equilibrio (semipresencial) • Bilingual Education • Business Administration (MBA) • Dirección de Empresas • Dirección y Gestión de Entidades Deportivas (semipresencial) • Enfermería de Salud Laboral (semipresencial) • Enfermería de Urgencias, Emergencias y Cuidados Especiales • Enseñanza en Bilingüe: Inglés • Fisioterapia en el Deporte (semipresencial)

- Ciencias Forenses
- Comunicación Móvil y Contenido Digital (Interuniversitario)
- Dependencia
- Desarrollo Económico y Cooperación Internacional
- Dirección de Empresas (MBA)
- Dirección y Gestión en Comercio Internacional/International Trade *
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos
- Doble Máster Universitario Hispano-Francés en materia de Bioderecho y Nuevas tecnologías (UM-LILLE 2)
- Educación y Museos. Patrimonio, Identidad y Mediación Cultural por la Universidad de Murcia (Enseñanza no presencial)
- Electroquímica, Ciencia y Tecnología (Interuniversitario)
- Envejecimiento
- Estudios simultáneos de Formación del Profesorado + Investigación y Gestión del Patrimonio Histórico-Artístico y Cultural
- Estudios simultáneos de Formación del Profesorado + Investigación en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
- Finanzas
- Fisioterapia Neurológica del Niño y el Adulto (No se oferta para 2020-2021)
- Formación del Profesorado
- Gestión Hotelera (Enseñanza no presencial)
- Gestión de Recursos Pesqueros y Acuicultura
- Gestión de la Calidad en los Servicios de Salud (Enseñanza no presencial)
- Gestión de la Fauna Silvestre
- Gestión de Riesgos en las Organizaciones *
- Género e Igualdad
- Hematología y Oncología Clínico Experimental
- Historia y Patrimonio Histórico
- Identidad Europea Medieval (Interuniversitario y enseñanza no presencial)
- Inclusión-Exclusión Social y Educativa: Políticas, Programas y Prácticas
- Ingeniería Química *
- Investigación Musical
- Investigación e Innovación en Educación Infantil y Educación Primaria
- Investigación e Innovación en Educación Infantil y Educación Primaria (ISEN)
- Investigación en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte
- Investigación en Ciencias de la Visión (Interuniversitario)
- Investigación en Filosofía (Interuniversitario)
- Investigación y Gestión del Patrimonio Histórico-Artístico y Cultural
- Investigación, Evaluación y Calidad en Educación
- Lingüística Teórica y Aplicada
- Literatura Comparada Europea
- Logística y Dirección de Operaciones
- Marketing Digital y Analítico
- Matemática Avanzada
- Mediación
- Formación del Profesorado (semipresencial)
- Formación del Profesorado + Investigación en Educación Física y Salud (doble máster)
- Geriatría y Gerontología: Atención Integrada a la Dependencia (semipresencial)
- Gestión y Planificación de Servicios Sanitarios (semipresencial)
- Gestión y Planificación de Servicios Sanitarios (semipresencial)
- High Performance Sport: Strength and Conditioning
- Hospitality Management
- Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Innovation and Tourism Marketing
- Investigación en Educación Física y Salud (semipresencial)
- Management of Sports Entities (semipresencial)
- Marketing y Comunicación (semipresencial)
- Medicina de Urgencias y Emergencias
- Nutrición Clínica (semipresencial)
- Nutrición en la Actividad Física y Deporte (semipresencial)
- Nutrición y Seguridad Alimentaria (semipresencial)
- Osteopatía y Terapia Manual (semipresencial)
- Patología e Intervención en Edificación
- Psicología General Sanitaria
- Transtornos de la voz, del lenguaje y de la comunicación

• Medicina de Pequeños Animales • Nuevas Tecnologías en Informática (Bilingüe Español/Inglés) • Nutrición, Tecnología y Seguridad Alimentaria • Orientación e Intermediación Laboral (Interuniversitario) • Orientación, Asesoramiento y Mediación Familiar • Osteopatía • Optometría Aplicada • Prevención de Riesgos Laborales (Interuniversitario, Enseñanza Presencial y no Presencial) • Producción y Gestión Artística • Psicología General Sanitaria • Psicología de la Educación • Psicología de la Intervención Social • Psicología Jurídica y Forense • Química Fina y Molecular • Química Teórica y Modelización Computacional (Interuniversitario) • Salud Pública • Salud, Mujer y Cuidados • Tecnología Educativa: e-learning y Gestión del Conocimiento (Interuniversitario y enseñanza no presencial) • Tecnología de Análisis de Datos Masivos: Big Data (Interuniversitario) • Teología (Enseñanza presencial y no presencial) • Traducción Editorial	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de universidades

2.4.2. Formación Profesional

Más allá de la oferta formativa universitaria, hay que añadir los distintos programas de Formación Profesional existentes en el municipio, los cuales la complementan aportando profesionales de diferente perfil. Estas enseñanzas tienen la finalidad de capacitar a las personas para el desempeño de actividades profesionales, estando destinadas a la adquisición de competencias profesionales para el ejercicio de ciertos trabajos. Se estructuran mediante Ciclos Formativos de tres tipos: Básica, Grado Medio y Grado Superior.

En el municipio de Murcia se imparten un total de 78 ciclos formativos diferentes en los distintos institutos y centros formativos existentes: 28 de grado medio y 50 de grado superior. A ellos hay que añadir un total de 11 especialidades de Formación Profesional Básica, dirigidas a alumnos con menor nivel académico que el necesario para acceder a las titulaciones superiores.

Tabla 11.- Estudios de Formación Profesional presenciales en centros docentes ubicados en el municipio de Murcia, según nivel y titularidad del centro. 2020-2021.

	Público	Concertado
Formación Profesional Básica	• Agro-jardinería y composiciones florales • Cocina y restauración • Electricidad y electrónica • Fabricación y montaje • Informática de oficina • Informática y comunicaciones • Mantenimiento de vehículos • Peluquería y estética • Servicios administrativos • Servicios comerciales	• Actividades de panadería y pastelería • Cocina y restauración • Mantenimiento de vehículos • Peluquería y estética • Servicios administrativos
Formación Profesional Grado Medio	• Actividades comerciales (dual) • Actividades comerciales (bilingüe inglés) • Atención a personas en situación de dependencia • Carrocería (dual) • Cocina y gastronomía • Conducción de actividades físico-deportivas en el medio natural • Cuidados auxiliares de enfermería • Electromecánica de vehículos automóviles • Electromecánica de vehículos automóviles (dual) • Emergencias sanitarias • Estética y belleza • Farmacia y parafarmacia • Gestión administrativa • Gestión administrativa (dual) • Instalaciones de telecomunicaciones • Instalaciones eléctricas y automáticas • Instalaciones frigoríficas y de climatización • Mecanizado • Obras de interior, decoración y rehabilitación • Operaciones de laboratorio • Panadería, repostería y confitería • Peluquería y cosmética capilar • Redes y estaciones de tratamiento de aguas (dual) • Servicios de restauración • Sistemas microinformáticos y redes • Sistemas microinformáticos y redes (dual) • Vídeo disc-jockey y sonido	• Cuidados auxiliares de enfermería • Electromecánica de vehículos automóviles • Farmacia y parafarmacia • Gestión administrativa • Instalaciones de telecomunicaciones • Instalaciones eléctricas y automáticas • Joyería • Peluquería y cosmética capilar
Formación Profesional Grado Superior	• Administración de sistemas informáticos en red • Administración y finanzas • Administración y finanzas (dual) • Agencias de viajes y gestión de eventos (bilingüe inglés) • Anatomía patológica y citodiagnóstico • Asesoría de imagen personal y corporativa • Asistencia a la dirección • Automatización y robótica industrial • Automoción • Automoción (dual)	• Acondicionamiento físico • Desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos • Educación infantil • Enseñanza y animación sociodeportiva • Higiene bucodental • Marketing y publicidad • Sistemas electrotécnicos y automatizados

	• Caracterización y maquillaje profesional • Desarrollo de aplicaciones multiplataforma • Desarrollo de aplicaciones multiplataforma (dual) • Desarrollo de aplicaciones web (bilingüe inglés) • Desarrollo de aplicaciones web (dual) • Dietética • Dirección de cocina • Dirección de servicios en restauración • Diseño en fabricación mecánica • Documentación y administración sanitarias • Educación infantil • Eficiencia energética y energía solar térmica • Energías renovables • Enseñanza y animación sociodeportiva • Estética integral y bienestar • Estilismo y dirección de peluquería • Gestión de alojamientos turísticos (bilingüe inglés) • Gestión de ventas y espacios comerciales (dual) • Higiene bucodental • Iluminación captación y tratamiento de imagen • Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear • Integración social • Laboratorio clínico y biomédico • Laboratorio de análisis y de control de calidad • Mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos • Mantenimiento electrónico (dual) • Marketing y publicidad • Marketing y publicidad (dual) • Mediación comunicativa • Prevención de riesgos profesionales • Programación de la producción en fabricación mecánica • Prótesis dentales • Proyectos de edificación (dual) • Proyectos de obra civil • Radioterapia y dosimetría • Realización de proyectos de audiovisuales y espectáculos • Sistemas de telecomunicaciones e informáticos (dual - bilingüe inglés) • Sistemas electrotécnicos y automatizados (dual)	

Fuente: Murciaeduca CARM

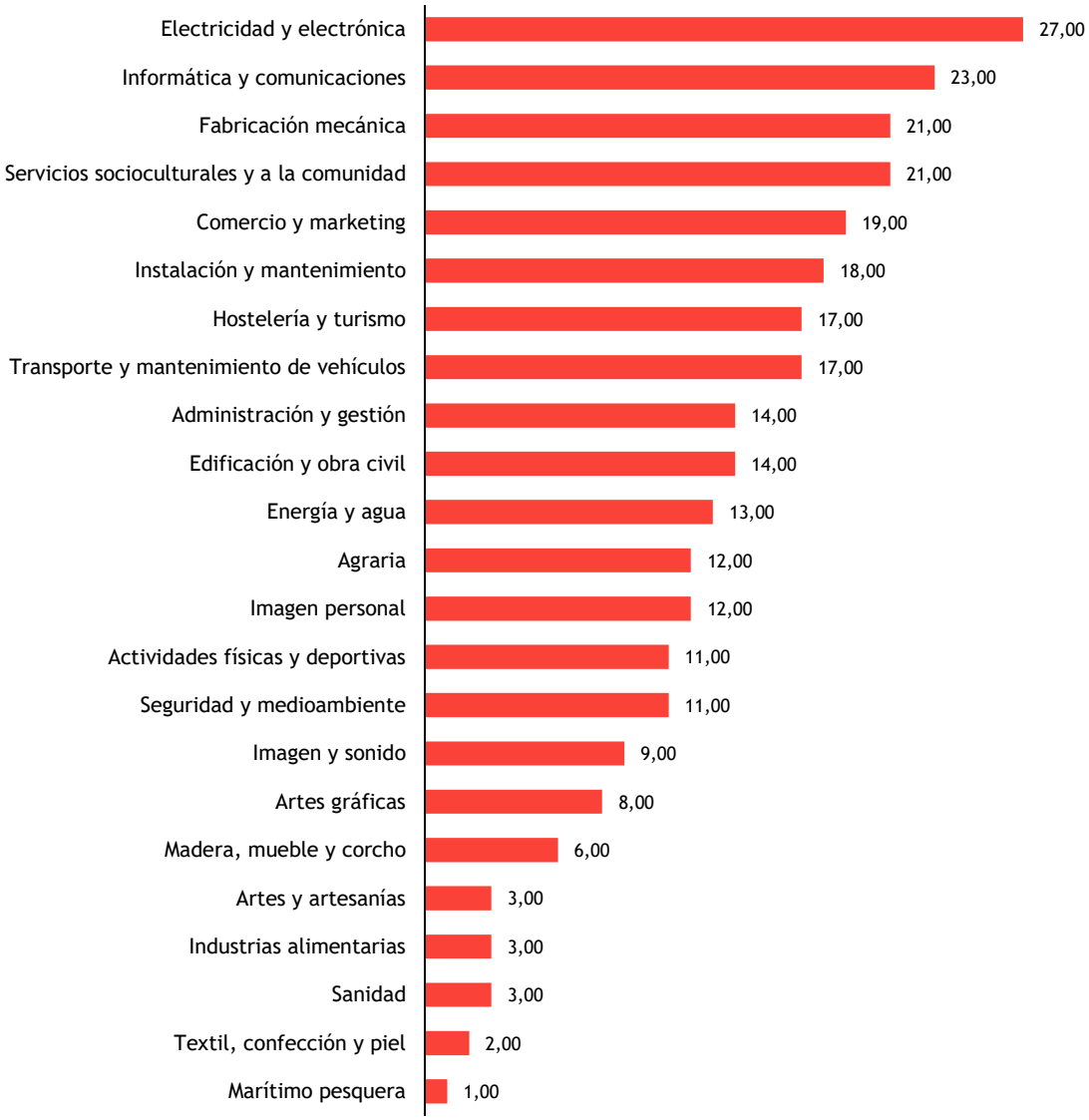
2.4.3. Certificados de profesionalidad

Finalmente, los Certificados de Profesionalidad se configuran como instrumentos de acreditación oficiales de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos certificados acreditan las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral propia del

sistema productivo. Tienen carácter oficial y validez en todo el país, estando expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las comunidades autónomas.

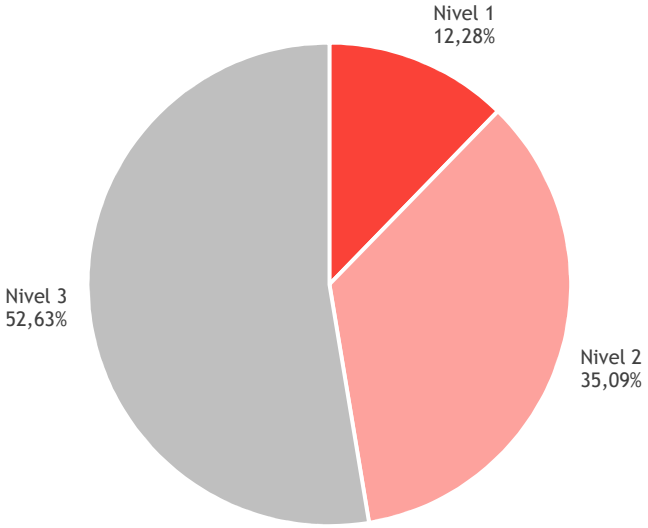
En el municipio de Murcia se imparten de manera presencial un total de doscientos ochenta y cinco Certificados de Profesionalidad, clasificados en veintitrés grupos profesionales diferentes, dando cobertura así a un amplio espectro de perfiles profesionales. Más de la mitad de estos certificados son de nivel 3, el más alto en esta modalidad formativa.

Gráfico 96.- Número de Certificados de Profesionalidad presenciales ofertados, según grupo profesional. Murcia. 2020.



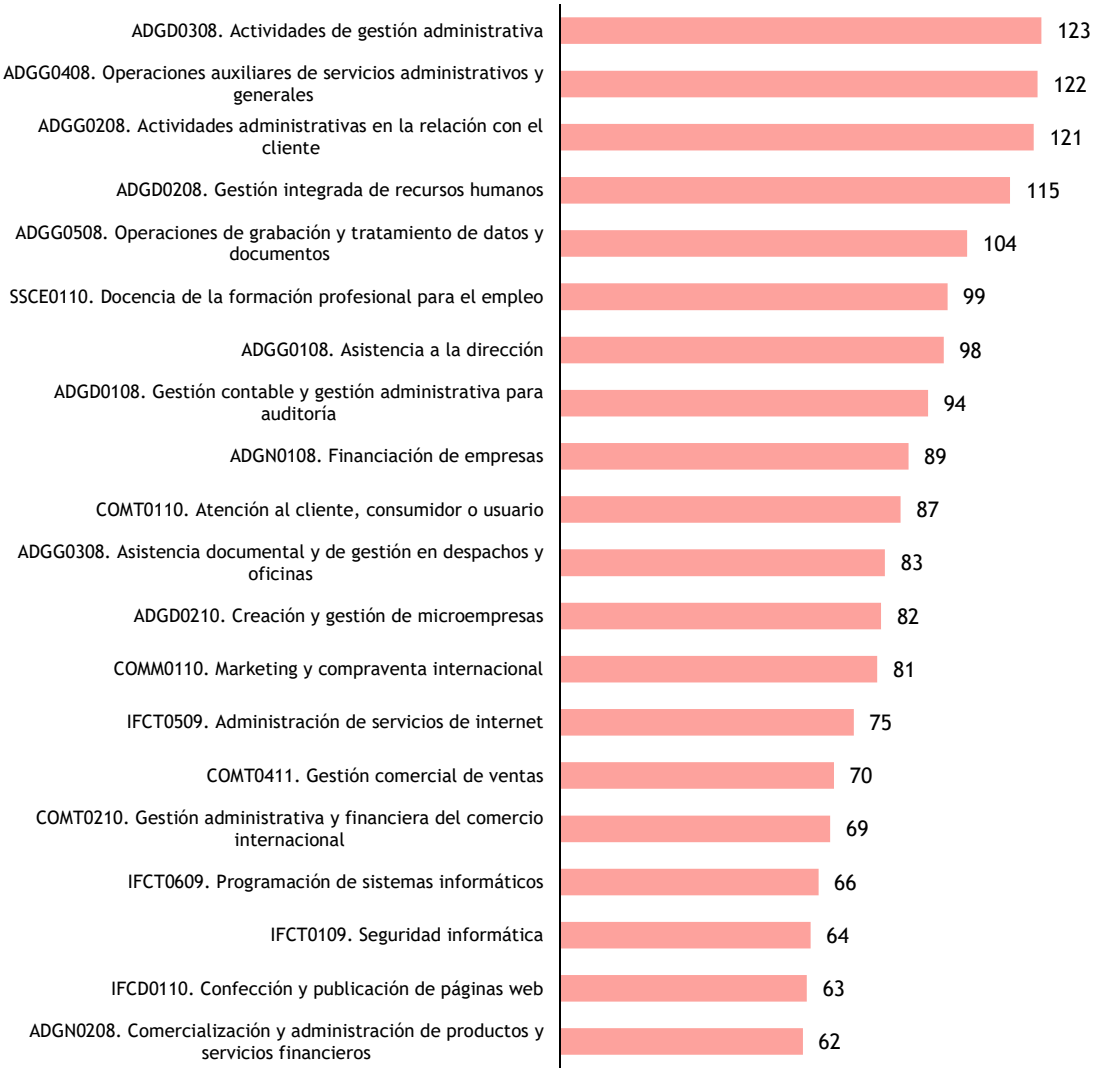
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

Gráfico 97.- Certificados de Profesionalidad presenciales, según nivel. Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

Gráfico 98.- Certificados de Profesionalidad presenciales más representativos (nº centros donde se imparten). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

Realizando un análisis más en profundidad, a través del número de centros diferentes en los que se imparte cada uno de los certificados de profesionalidad existentes en Murcia, resulta posible identificar aquellos con una mayor demanda por parte de la población. En este sentido, destacan en gran medida los certificados de profesionalidad de la familia "Administración y gestión", situándose "ADGD0308 Actividades de gestión administrativa", "ADGG0408 Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales" y "ADGG0208 Actividades administrativas en la relación con el cliente" como los que mayor número de centros formativos concentran, estando presentes en más de ciento veinte cada uno.

2.5. Especialización productiva

Haciendo uso de las cifras de afiliación de trabajadores desagregadas a dos dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, resulta posible calcular el índice de especialización existente a nivel municipal en cada uno de los subsectores de actividad.

El índice de especialización permite identificar aquellos sectores con fuerte presencia en un territorio, a través del análisis de su peso relativo sobre el total de la actividad, en comparación con el peso que representa en el conjunto de la actividad a un nivel territorial mayor (en este caso, España). Se define de la siguiente manera:

$$IE_i = \frac{\frac{e_i}{e_t}}{\frac{E_i}{E_t}} x\ 100$$

siendo:

e_i = empleo de la industria i en Murcia
e_t = empleo total en Murcia
E_i = empleo de la industria i en España
E_t = empleo total en España

Valores superiores a cien, indican una mayor prevalencia del sector analizado en Murcia, mientras que valores inferiores indican lo contrario. El grado de especialización vendrá determinado por la magnitud del valor presentado.

Los resultados arrojados por dicho análisis muestran la existencia de varios subsectores con un grado de especialización productiva relativamente alto en Murcia.

En primer lugar se sitúan las “Actividades de descontaminación y de otros servicios de gestión de residuos”, con un índice de especialización productiva de 263,13 que indica que su peso relativo sobre la economía local es aproximadamente 2,6 veces superior al peso relativo del sector a nivel nacional. Pese a este alto grado de especialización, dicha actividad únicamente concentra a un total de 62 trabajadores en el municipio.

Las “Actividades sanitarias”, por su parte, también presentan un índice de especialización notablemente abultado de 223,79, lo que indica que un peso dentro de la economía murciana más del doble del registrado a nivel nacional. Además, en este caso esta actividad sí que supone un importante foco de empleo a nivel municipal, pues concentra al 13,49% de los trabajadores afiliados con casi treinta mil.

Otros subsectores con índices de especialización altos son “Actividades relacionadas con el empleo”, “Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones”, “Educación” y “Captación, depuración y distribución de agua”.

Gráfico 99.- Índice de especialización (>100), según subsector de actividad (CNAE09). Murcia. 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

A continuación se realiza un análisis más en profundidad de aquellos subsectores con un índice de especialización superior a cien que, a su vez, representan más de un uno por ciento del volumen total de empleo existente a nivel municipal[13]. Para cada uno de ellos, se ha identificado la evolución en el empleo experimentada en los últimos años y su distribución territorial dentro del término municipal, así como las empresas más representativas radicadas en Murcia en función de su volumen de facturación.

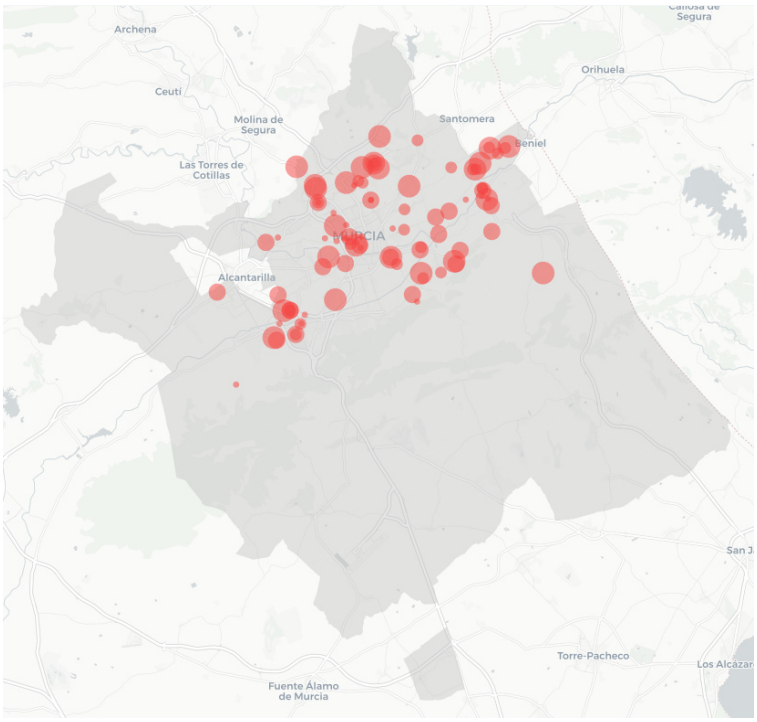
[13] Se ha optado por excluir de este análisis los subsectores "84. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria" y "97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico", dada la no territorialización de la actividad por parte de las fuentes consultadas.

CNAE 10: Industria de la alimentación

Descripción:

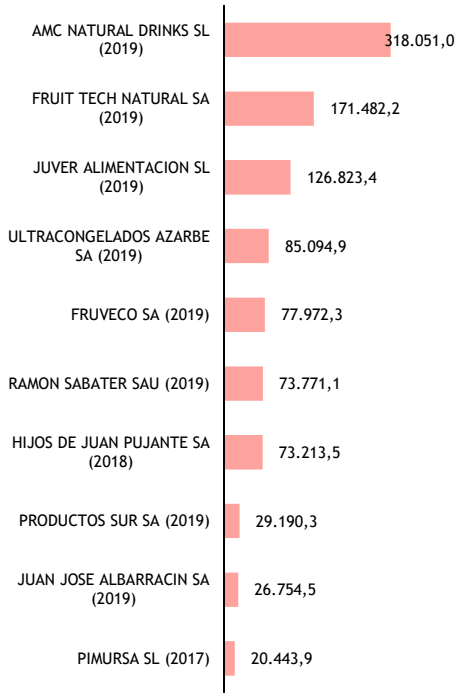
Esta división comprende la transformación de los productos de la agricultura, la silvicultura y la pesca en alimentos para las personas y animales, así como la producción de diversos productos intermedios que no constituyen exactamente productos alimenticios.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

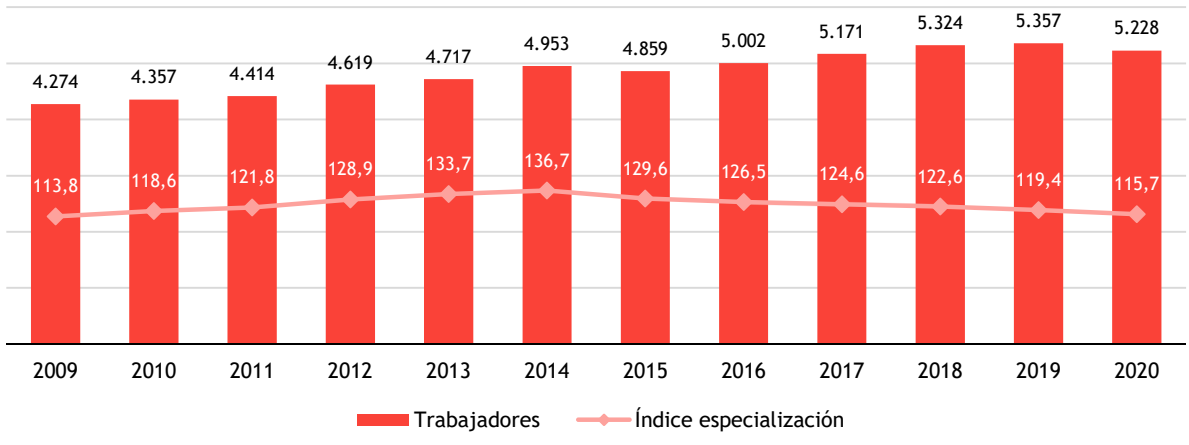


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



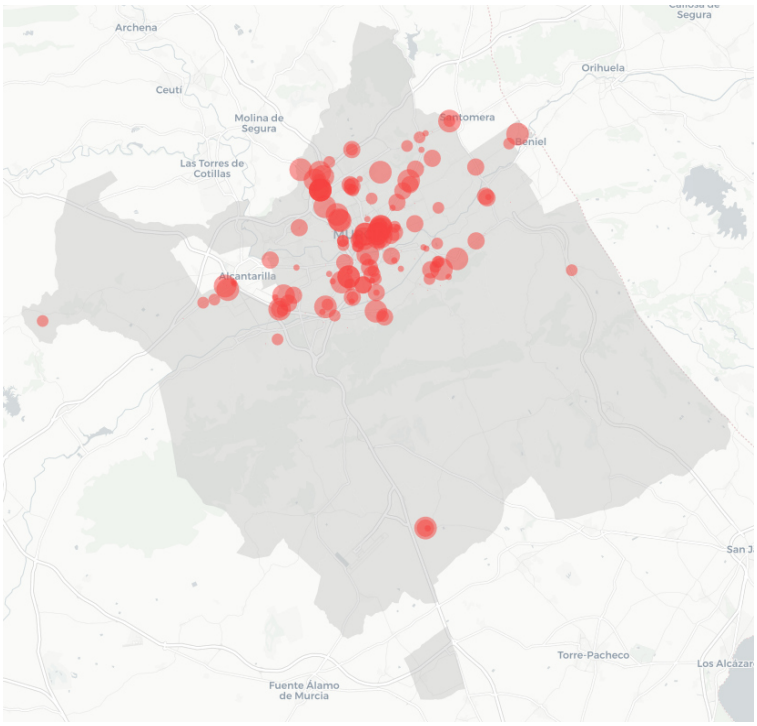
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 45: Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

Descripción:

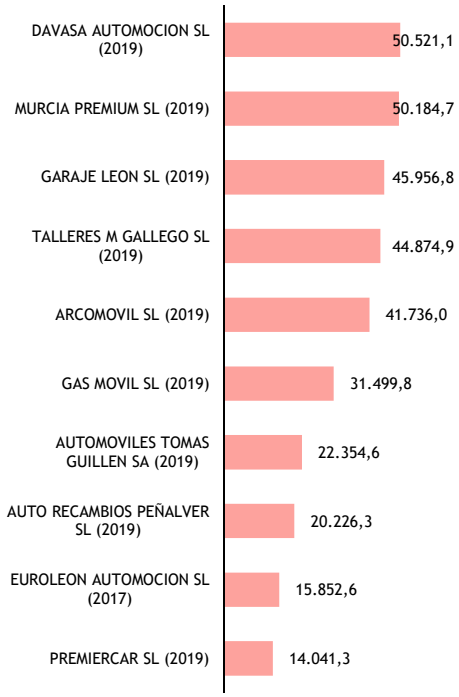
Comprende todas las actividades (excepto la fabricación y alquiler) relacionadas con vehículos de motor y motocicletas, incluidos camiones y vehículos pesados, como la venta al por mayor y menor de vehículos (nuevos o de segunda mano), la reparación y su mantenimiento. También comprende actividades como el lavado o encerado.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

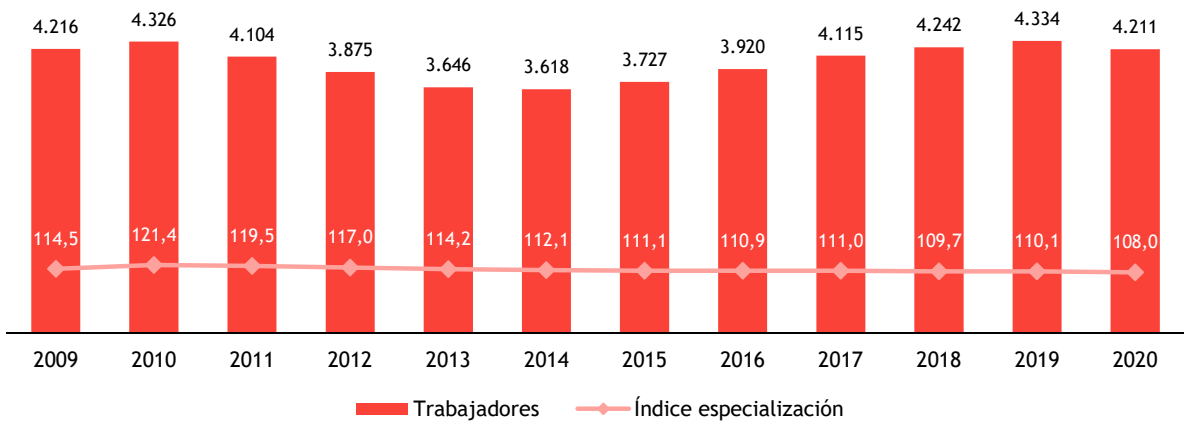


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



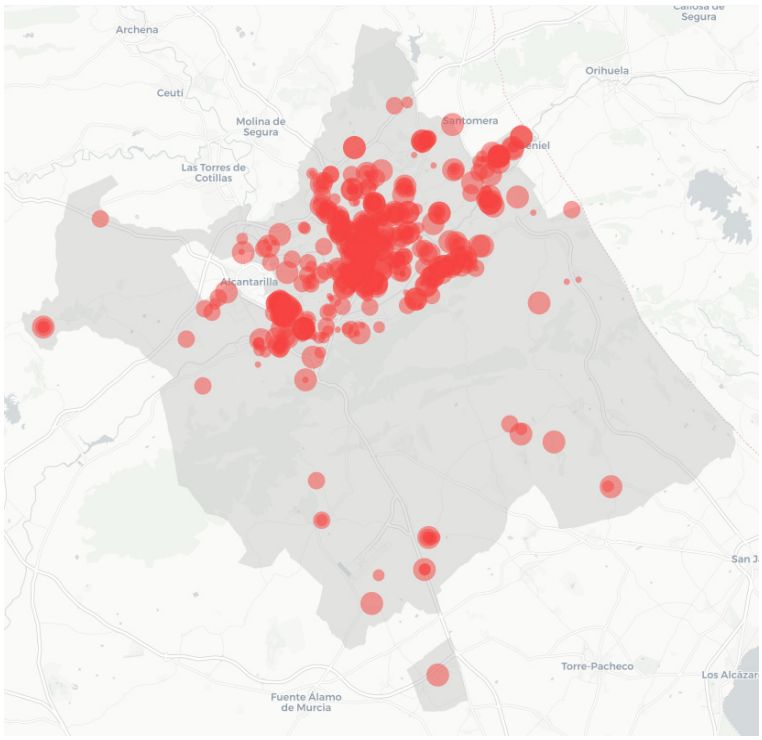
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 46: Comercios al por mayor e intermediarios del comercio (excepto vehículos)

Descripción:

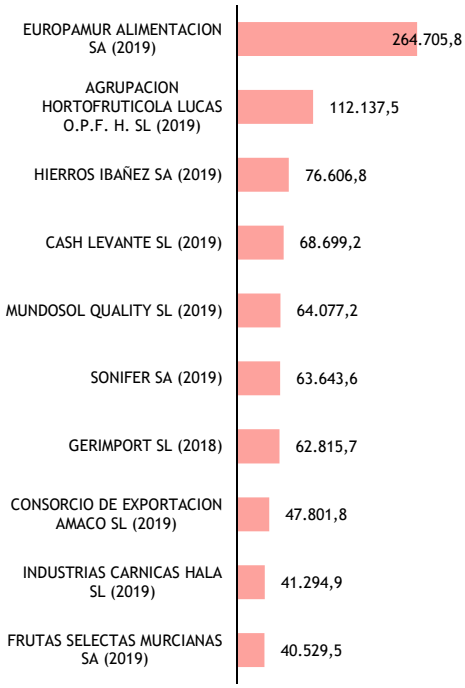
Comprende el comercio al por mayor por cuenta propia o por cuenta de terceros (intermediarios de comercio) relacionado con el comercio al mayor nacional, así como el comercio al por mayor internacional (importación y/o exportación)

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:



Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):

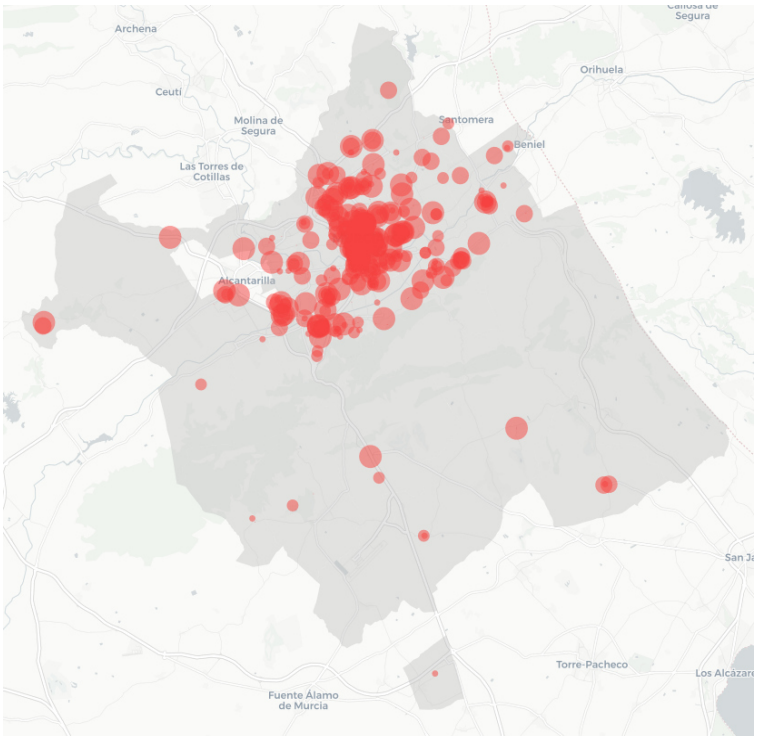
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 47: Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas

Descripción:

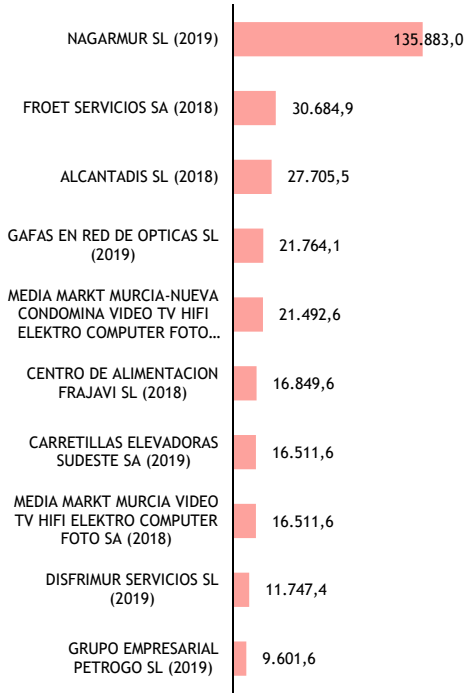
Esta división comprende la reventa (venta sin transformación) de bienes nuevos y usados principalmente al público en general para su consumo o utilización personal o doméstica, en tiendas, grandes almacenes, puestos, empresas de venta por correo, vendedores a domicilio, vendedores ambulantes, economatos, etc.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

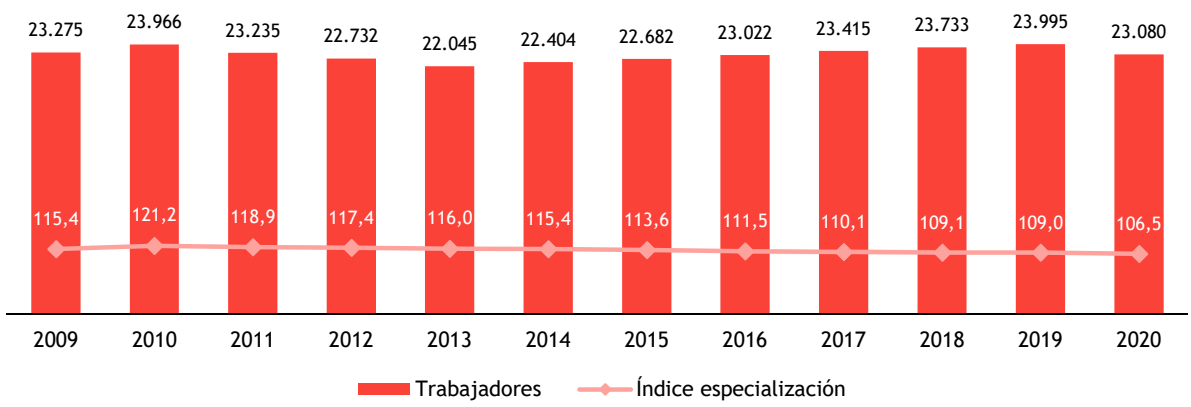


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



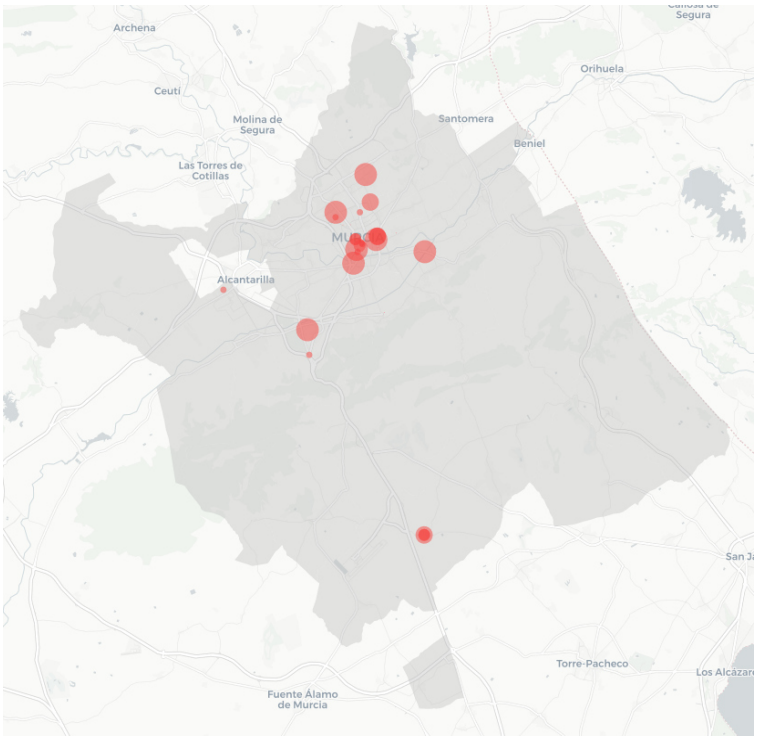
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 64: Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones

Descripción:

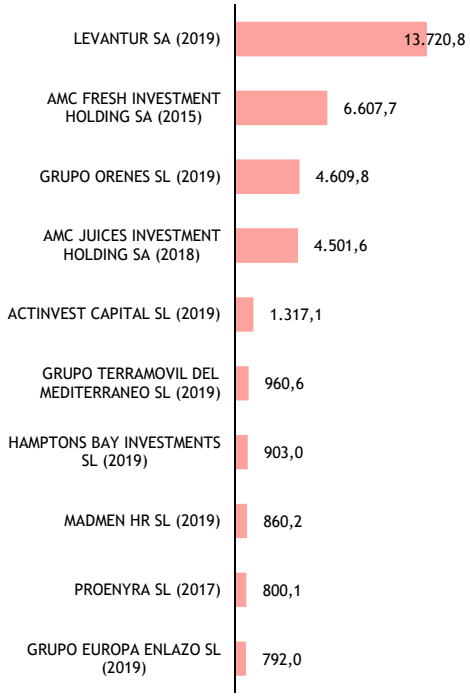
Esta división comprende las actividades de obtención y redistribución de fondos, distintas de los seguros, fondos de pensiones o la Seguridad Social obligatoria.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

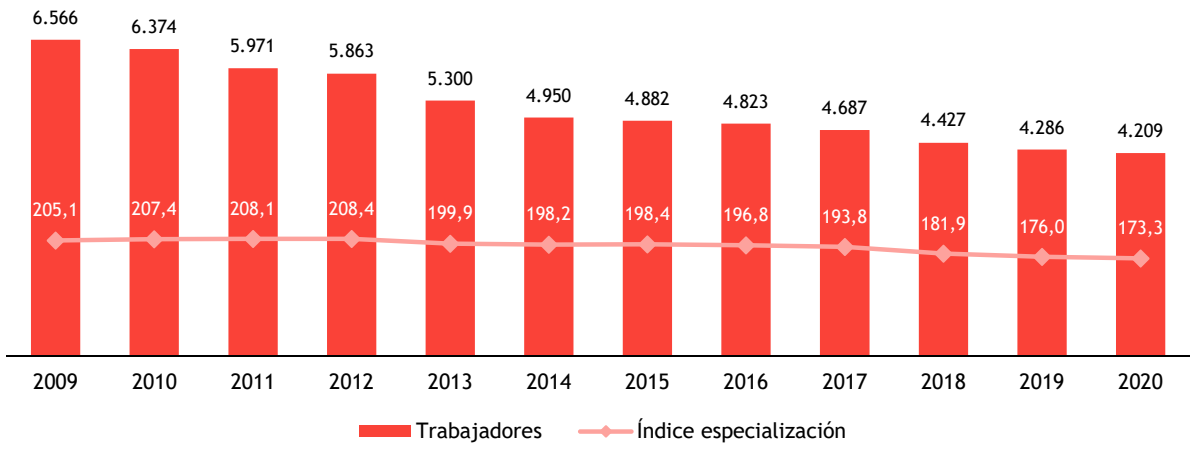


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



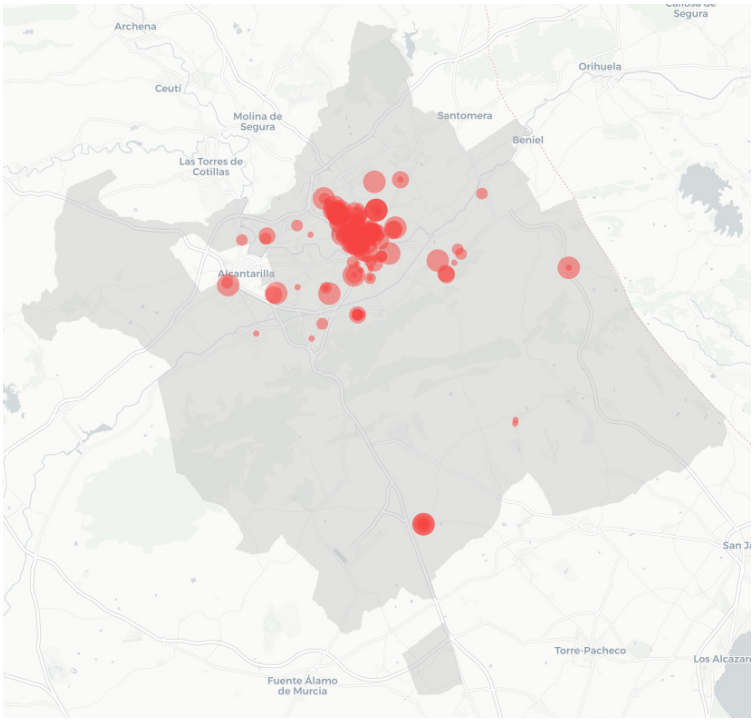
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 69: Actividades jurídicas y de contabilidad

Descripción:

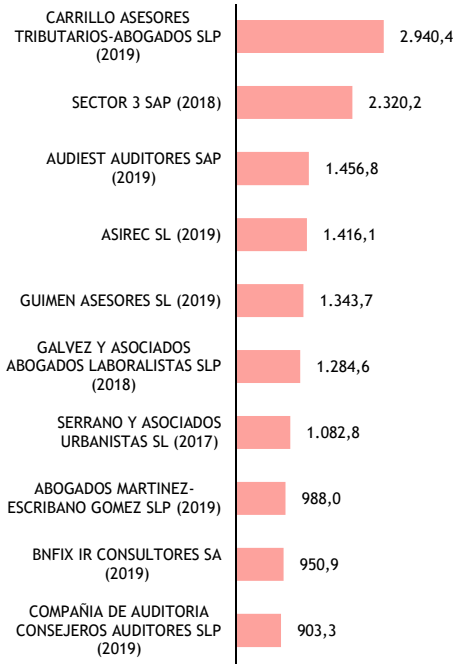
Comprende la representación jurídica de los intereses de una parte contra los de otra, sea o no ante tribunales u otros órganos judiciales, ejercida o supervisada por letrados pertenecientes al colegio de abogados, como la representación y asistencia letrada ejercida en causas civiles, penales o en relación con conflictos laborales.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

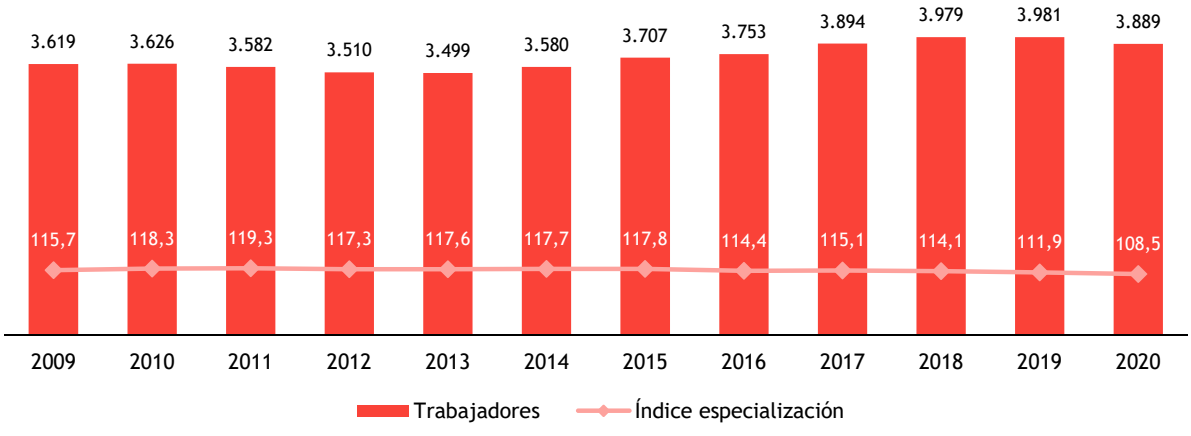


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



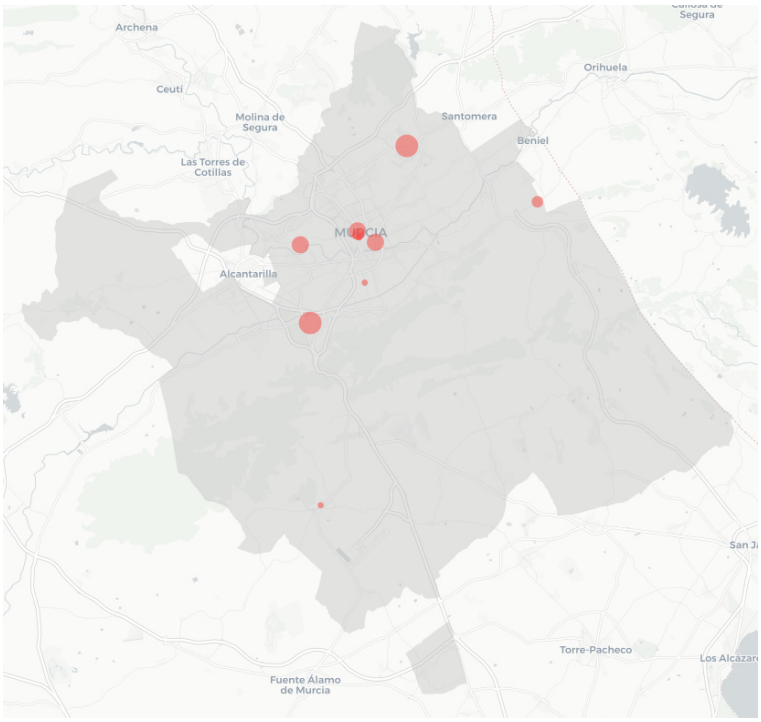
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 78: Actividades relacionadas con el empleo

Descripción:

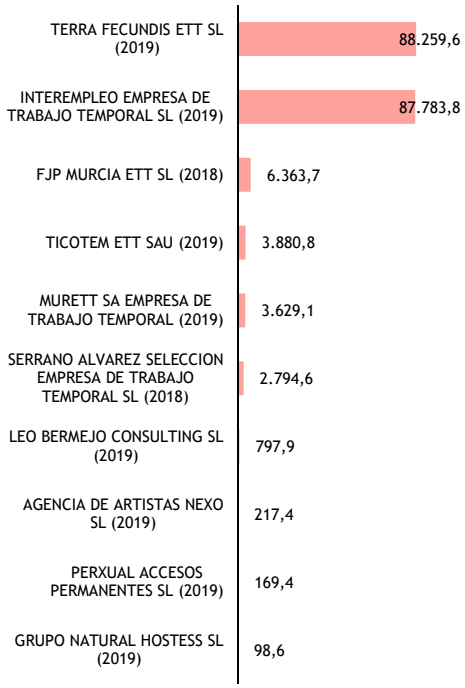
Comprende los servicios dedicados a informar sobre las ofertas de empleo disponibles y a seleccionar o colocar a los candidatos a un empleo -siempre que estos no sean empleados de las agencias de colocación-, y a dotar de trabajadores a las empresas de los clientes por un periodo de tiempo limitado para completar su plantilla.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

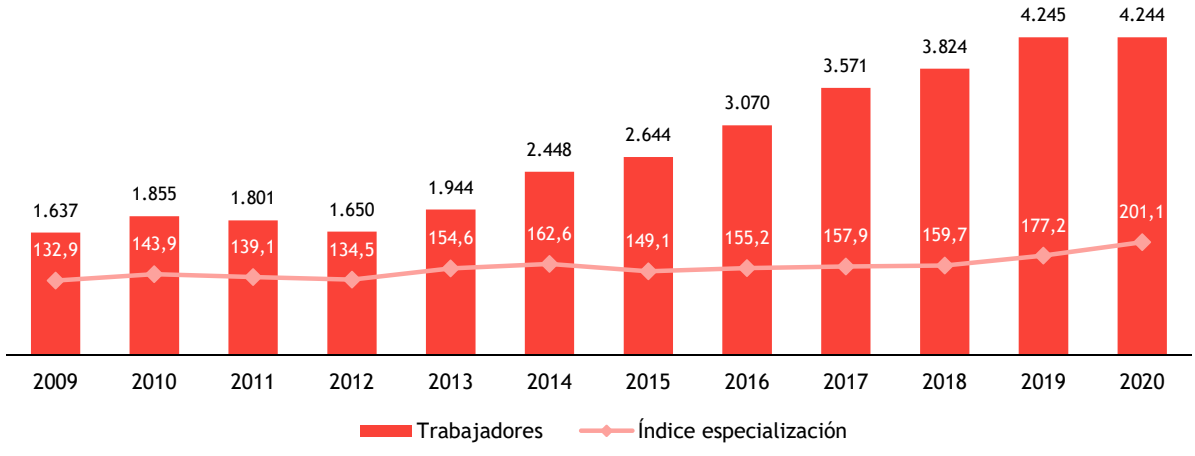


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



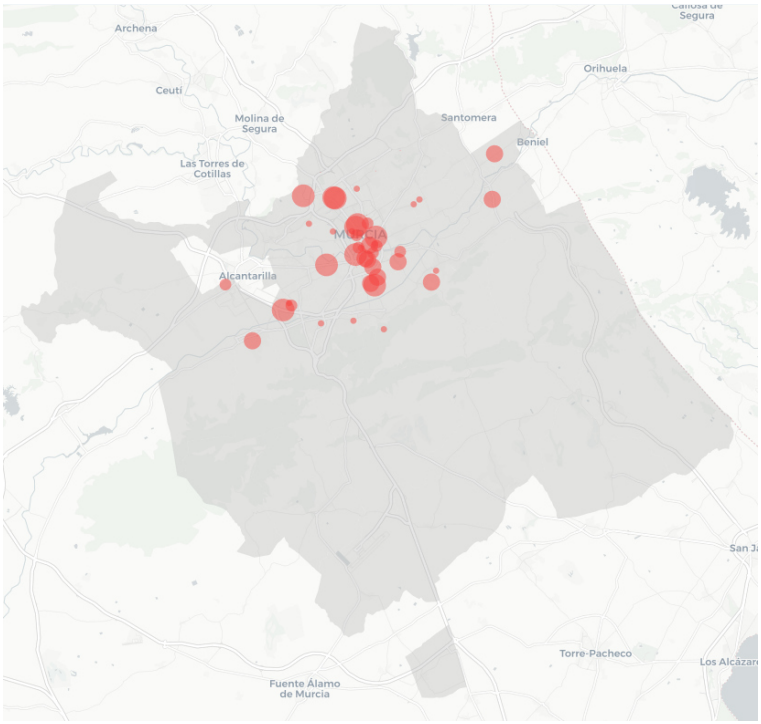
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 81: Servicios a edificios y actividades de jardinería

Descripción:

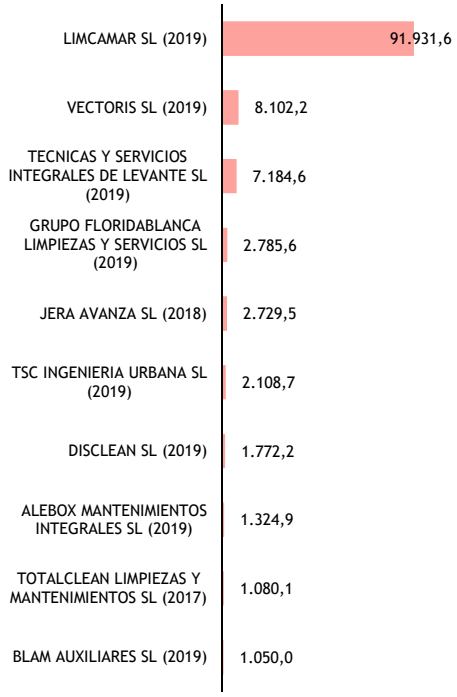
Comprende la prestación de una serie de servicios generales de apoyo, tales como la prestación de una combinación de servicios de apoyo en las instalaciones del cliente, las actividades de limpieza exterior e interior de edificios de todo tipo; la limpieza de maquinaria industria; la limpieza de vehículos; los servicios de desinfección, etc.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

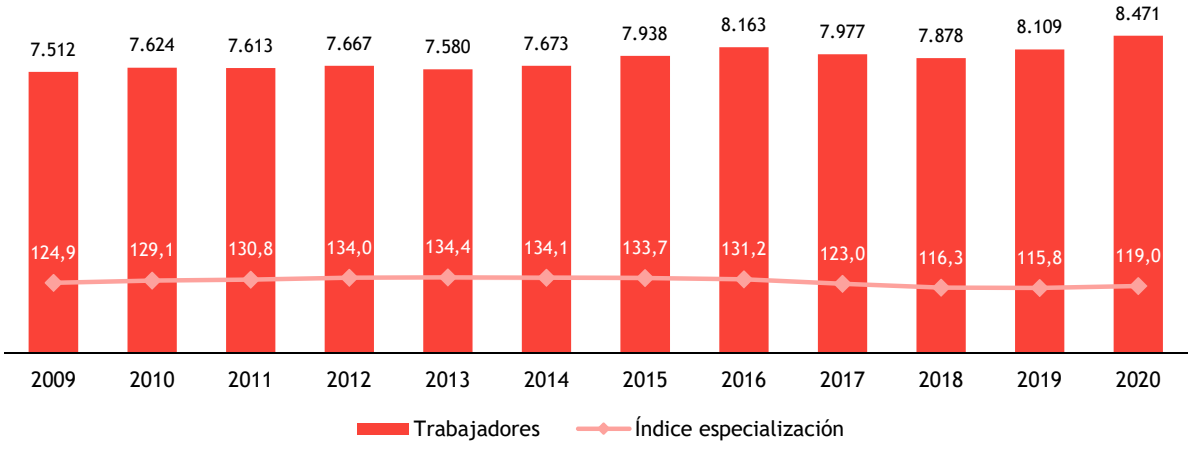


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



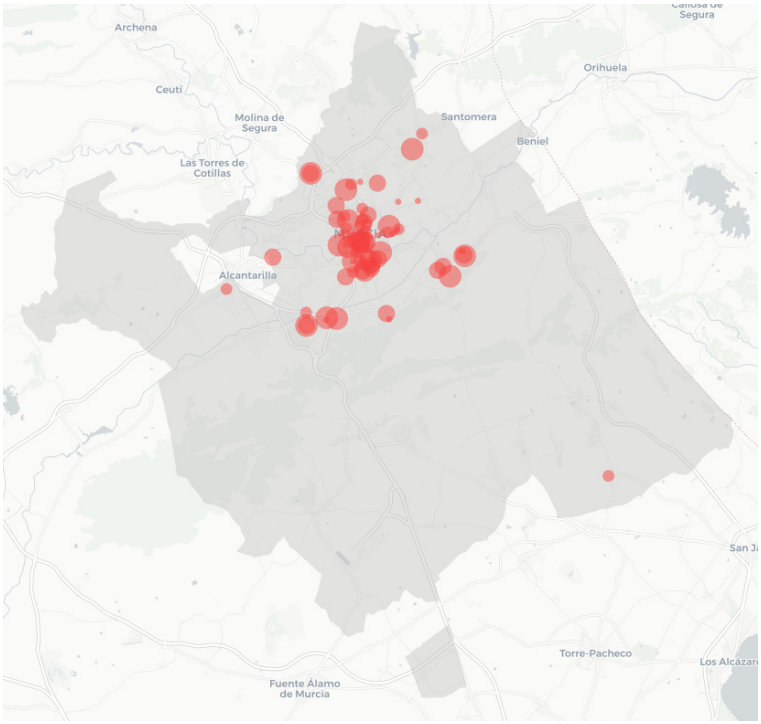
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 85: Educación

Descripción:

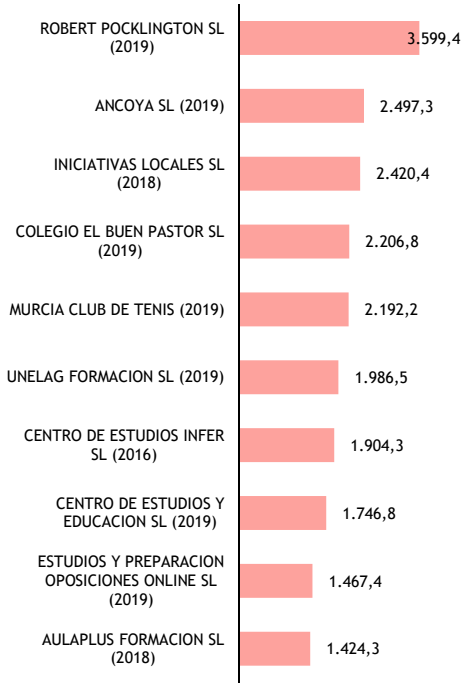
Comprende la educación de cualquier nivel o para cualquier profesión. Se puede impartir de forma oral o escrita, tanto en aulas como por radio, televisión, internet o correspondencia. Aglutina tanto a la educación impartida por las instituciones del sistema educativo, como las escuelas militares, escuelas de centros penitenciarios, etc.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

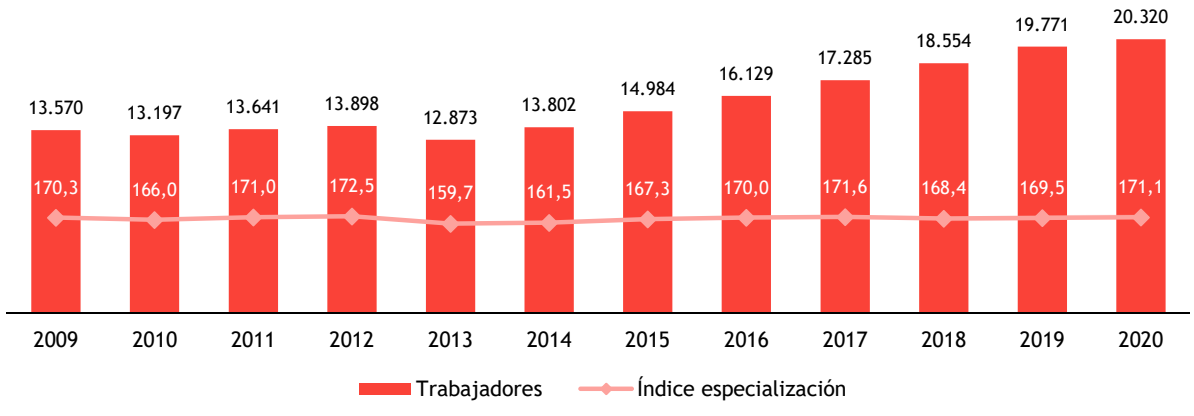


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



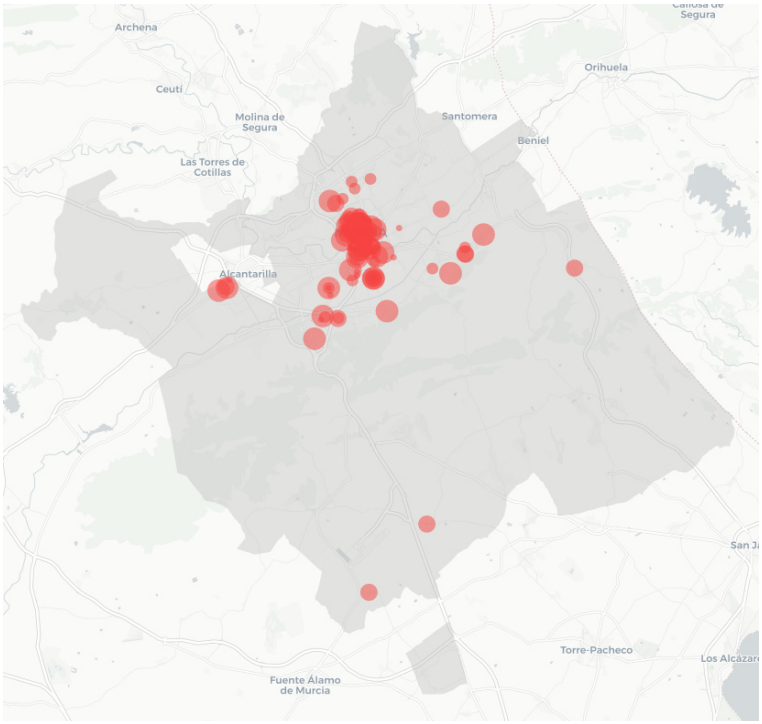
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 86: Actividades sanitarias

Descripción:

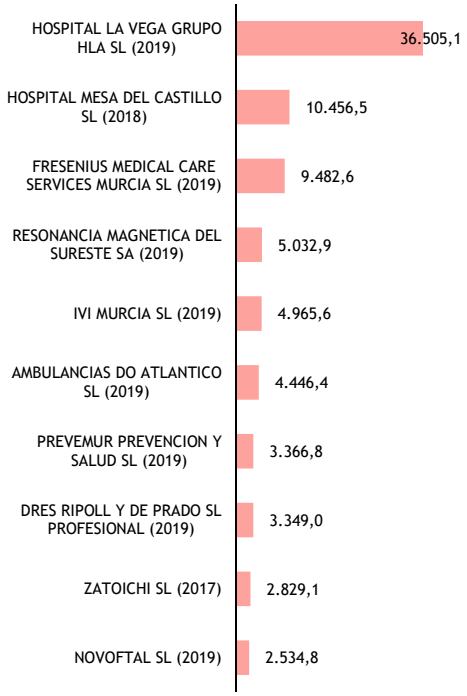
Comprende las actividades de los hospitales de corta y larga estancia, hospitales quirúrgicos, psiquiátricos y para drogodependientes, sanatorios, centros de medicina preventiva, geriátricos, etc. También comprende consultas y tratamientos de médicos de medicina general, especialistas y cirujanos, así como odontólogos.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

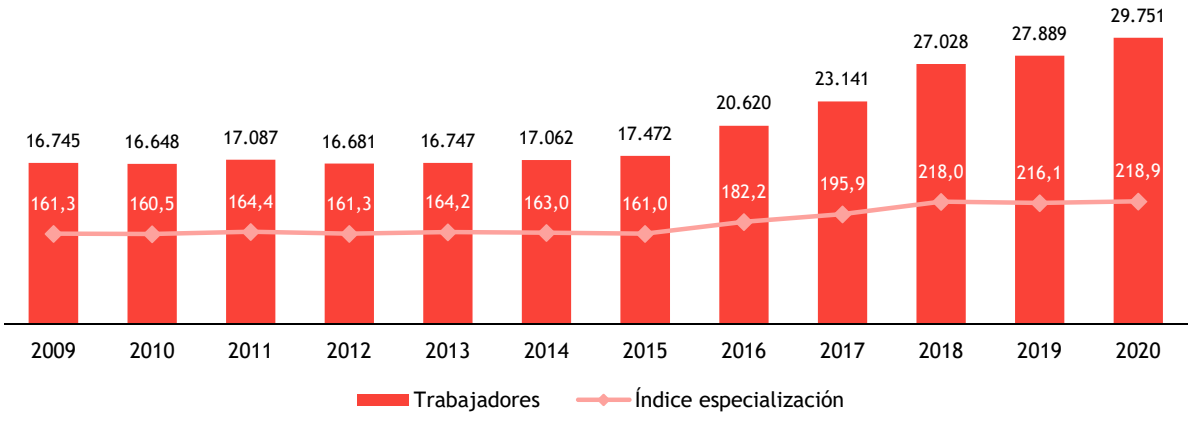


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



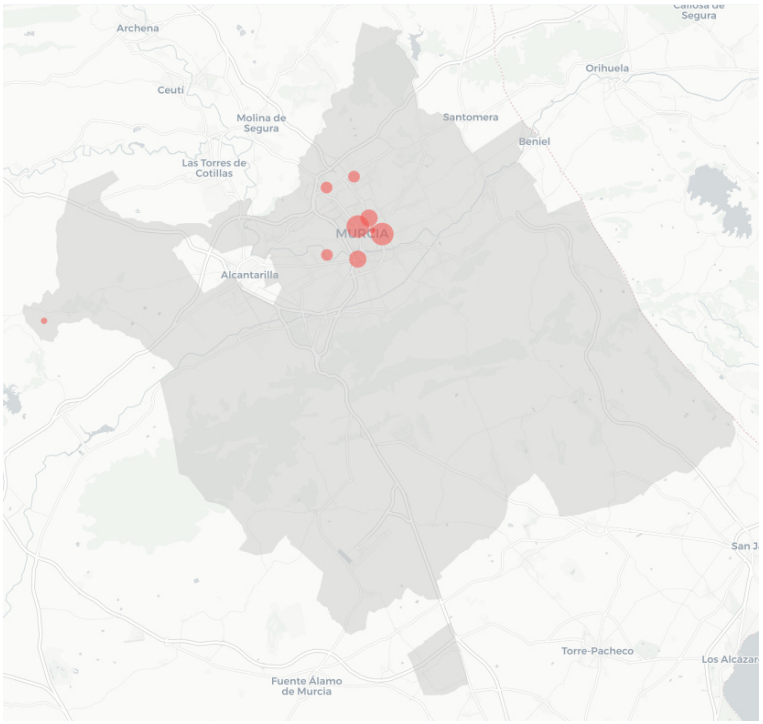
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 88: Actividades de servicios sociales sin alojamiento

Descripción:

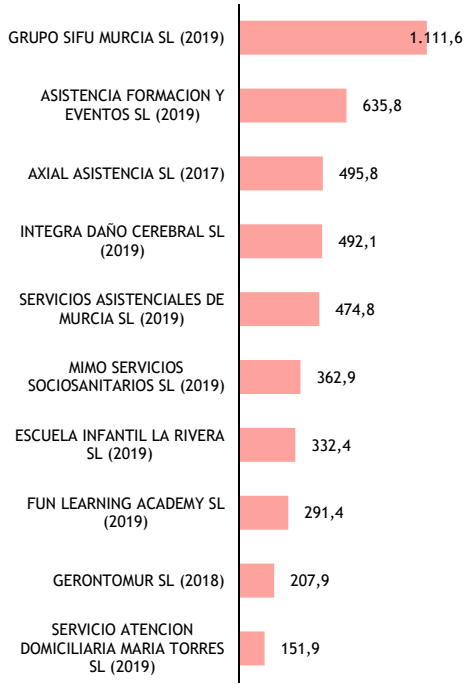
Esta división comprende la prestación de diversos servicios sociales directamente a los clientes. Las actividades de esta división no incluyen servicios de alojamiento, excepto con carácter temporal.

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

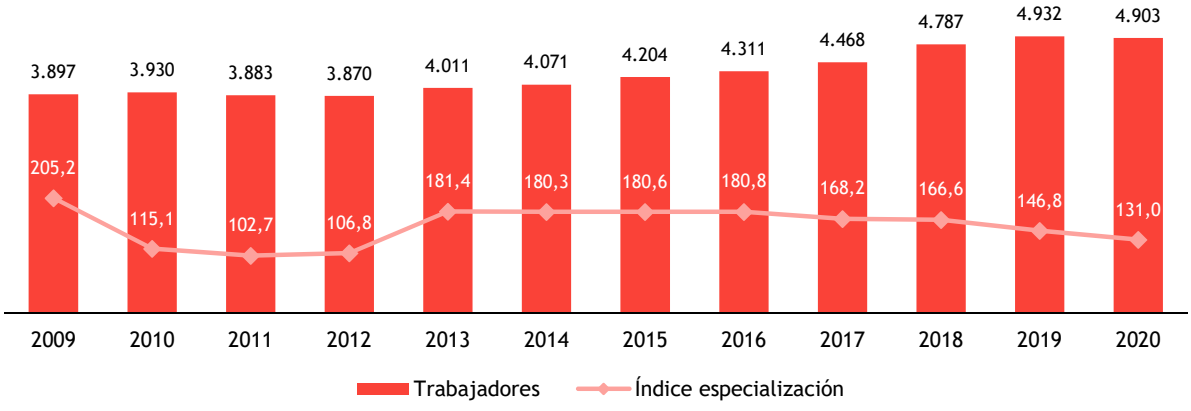


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



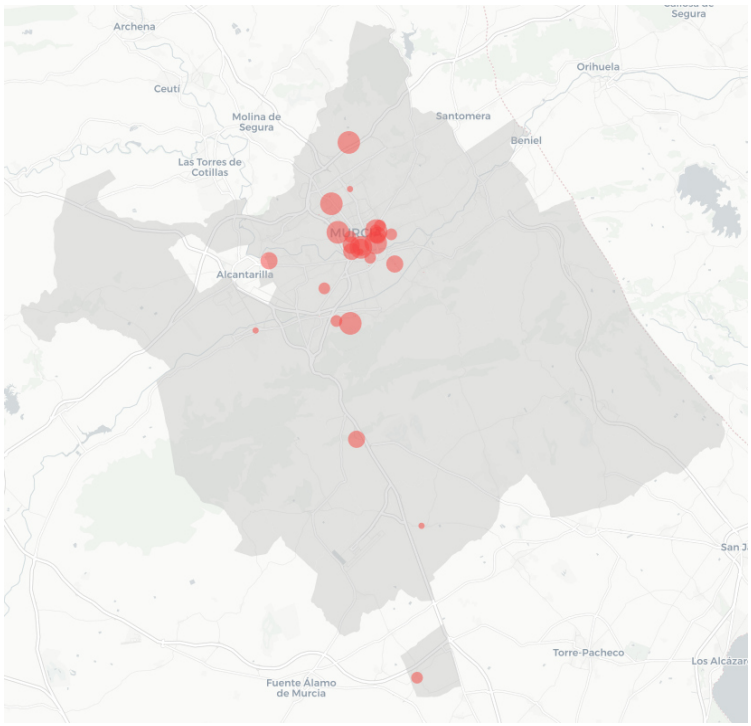
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

CNAE 93: Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

Descripción:

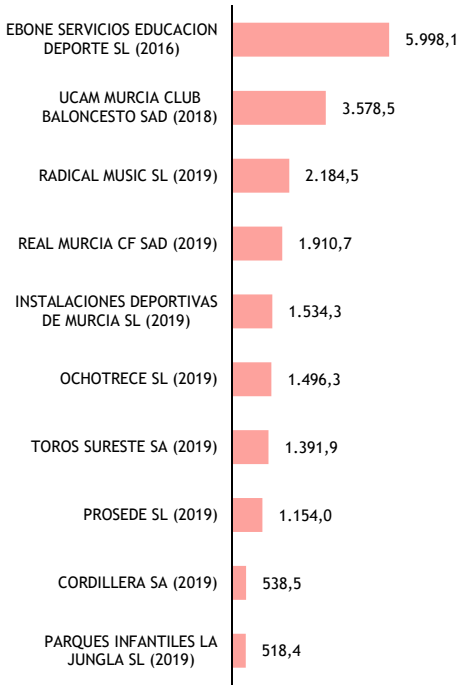
Comprende la provisión de actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas (excepto las de museos, la conservación de lugares históricos, las actividades de jardines botánicos y zoológicos y de reservas naturales, y las apuestas y juegos de azar)

Ubicación de la actividad y volumen de empleo:

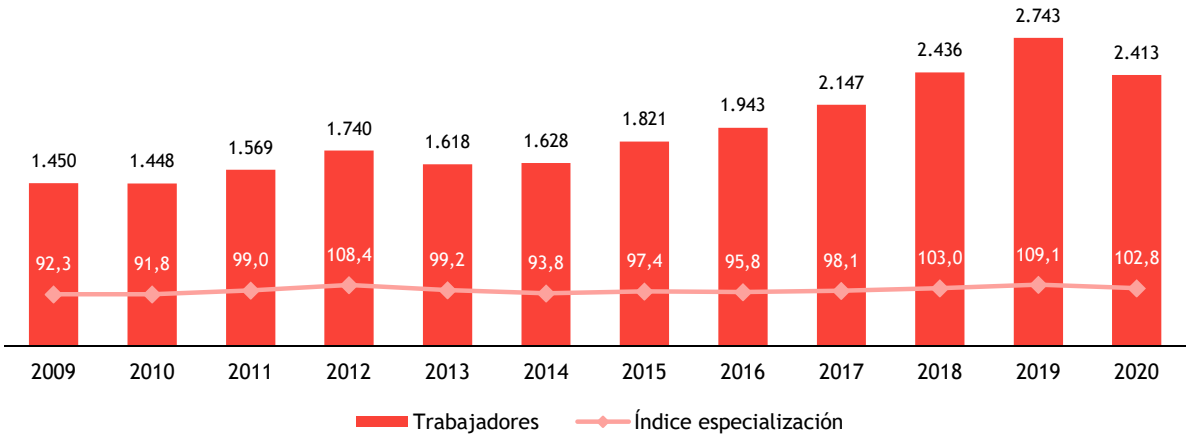


Fuente: Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI)

Empresas con mayor volumen de facturación (miles €):



Evolución del número de trabajadores y del índice de especialización (2009-2020):



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS

2.6. Identificación de ocupaciones emergentes

2.6.1. Metodología empleada

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE viene determinando en los últimos años aquellas ocupaciones que, atendiendo a diversos criterios cuantitativos y cualitativos, presentan una mejor situación en el mercado de trabajo desde las posibilidades de generación de empleo[14].

Para la identificación de estas ocupaciones, ha desarrollado una metodología propia que se nutre en una primera fase de los datos proporcionados por el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE); y en una segunda fase, de los estudios de carácter prospectivo realizados por el personal técnico experto en la materia.

En lo que respecta al análisis de los datos del SISPE, los principales criterios utilizados se basan en el registro de la contratación laboral, dado que muestran los flujos de la inserción de los trabajadores en el mercado laboral, así como en criterios de calidad de la contratación, a través de la duración de los contratos.

Con el objetivo de profundizar en el estudio de la situación del mercado de trabajo en el municipio de Murcia, y en el marco del presente informe de diagnóstico, se ha replicado el análisis planteado por el SEPE a través de un exhaustivo análisis de los datos de contratación registrados en los últimos años en el municipio. Si bien es cierto que la segunda fase correspondiente a la agregación de las conclusiones extraídas de las diferentes consultas a expertos no se ha llevado a cabo, esta sistematización de la información cuantitativa en bruto aportada desde el SEPE ha permitido la identificación de las ocupaciones emergentes a nivel municipal.

Para identificar las ocupaciones, se ha solicitado al SEPE la remisión de la relación de Grupos Primarios de Ocupación (desagregación a cuatro dígitos de la CNO11) con contratación registrada durante 2019. Para cada uno de estos Grupos Primarios de Ocupación se han calculado los siguientes indicadores y variables:

- Volumen de contratos registrados en el año 2019.
- Variaciones interanuales de contratos registrados en cada grupo primario en el periodo 2017-2019.
- Número de personas distintas contratadas en cada grupo primario de ocupación durante el año 2019.

[14] Informe de prospección y detección de necesidades formativas SEPE: http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2019/Informe-prospeccion-deteccion-necesidades-formativas-2019.pdf

- Número de personas distintas que han estado inscritas como demandantes de empleo no ocupados (DENOS) en el año 2019.

- Ratio entre personas contratadas y DENOS en el año 2019.

- Estabilidad del empleo, obteniendo unos promedios de duración de los contratos registrados en cada uno de los grandes grupos ocupacionales (se utiliza como indicador de calidad en la contratación).

- Índice de rotación y tasas de estabilidad y parcialidad en la contratación de 2019.

Determinados estos indicadores, se han seleccionado:

1. Los Grupos Primarios de Ocupación que superaban el 0,01% del total de la contratación en el año 2019; y que a su vez presentaran una variación positiva en los dos últimos años; y cuyo promedio estimado de la duración de la contratación superara el promedio obtenido en su Gran Grupo de Ocupación (CNO11 a un dígito).

2. A las ocupaciones seleccionadas con los criterios especificados en el punto 1, se han añadido también aquellos GPO que, cumpliendo con lo establecidos en las dos primeras condiciones indicadas, y siendo el promedio de duración de sus contratos inferior al alcanzado en su Gran Grupo de Ocupación, superaran el promedio del conjunto de la contratación y obtuvieran una ratio entre personas contratadas y demandantes de empleo no ocupados solicitantes de la ocupación en 2019, superior o igual a 1.

2.6.2. Resultados obtenidos

Con la aplicación de los criterios anteriormente definidos, se ha obtenido una relación de cuarenta y cinco ocupaciones que presentan una buena situación en el mercado laboral municipal. En términos agregados, cabe destacar que este subgrupo de ocupaciones, que representa un 9,2% del total de ocupaciones existentes, concentra una cuarta parte de la contratación registrada a nivel municipal en 2019, sumando más de setenta y siete mil. Además, en los últimos dos años, han visto aumentar su volumen de contrataciones en más de un diez por ciento.

En la siguiente tabla, se muestra el listado de estas ocupaciones, así como una breve descripción de las mismas, basada fundamentalmente en los informes del Instituto Nacional de la Seguridad Social[15].

[15] Guía de Valoración Profesional: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/661ab039-b938-4e50-8639-49925df2e6bf/GUIA_VALORACION_PROFESIONAL_2014_reduc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Tabla 12.- Ocupaciones emergentes según metodología SEPE. Murcia. 2019.

Grupo Primario de Ocupación	Descripción
2159. Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	Profesionales de la salud no clasificados en otros epígrafes del subgrupo principal 21. El grupo incluye ocupaciones como, por ejemplo, psicólogo clínico, terapeuta recreativo, y otras profesiones que realizan diagnósticos o prestan servicios de salud preventivos, curativos o de rehabilitación. Sus tareas son: • Evaluar y documentar el progreso del paciente a lo largo de los tratamientos y remitirlos, cuando sea necesario, a otros especialistas • Entrevistar a los pacientes y realizar pruebas de diagnóstico para determinar su estado • Planificar y realizar programas terapéuticos, de manera individual o en grupo • Desarrollar y aplicar planes de tratamiento para lesiones, enfermedades y otros tipos de trastornos
2210. Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	Los profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional) preparan y dan clases y dirigen estudios personalizados en una o más materias de un determinado curso en universidades u otros centros de enseñanza superior (excepto centros de formación profesional). Realizan investigaciones y preparan comunicaciones y libros de carácter académico. Sus tareas son: • Escribir libros, comunicaciones o artículos de carácter académico • Supervisar, cuando proceda, los experimentos y trabajos prácticos realizados por los estudiantes • Preparar y dar clases y dirigir estudios personalizados, seminarios y trabajos prácticos o de laboratorio • Proyectar y modificar planes de estudio y preparar los cursos de conformidad con los requisitos • Estimular la facultad discursiva y la independencia de criterio entre los estudiantes • Administrar, evaluar y calificar exámenes y pruebas • Investigar y desarrollar conceptos, teorías y métodos operativos para su aplicación en la industria y en otras esferas • Participar en reuniones de departamento o de profesores y en conferencias y seminarios • Dirigir los trabajos de investigación de estudiantes graduados o de otros miembros del departamento o facultad de que se trate
2252. Técnicos en educación infantil	Los técnicos en educación infantil organizan juegos y actividades educativas individuales o colectivas destinados a afianzar y promover el desarrollo físico y mental y el comportamiento social de niños en edad infantil. • Observar a los niños para poder evaluar sus progresos y poner al corriente a los padres de los resultados logrados o de los problemas detectados • Programar y organizar actividades destinadas a estimular el desarrollo físico y la sociabilidad de los niños • Promover la facilidad de expresión de los niños narrando cuentos y organizando sesiones de simulación de papeles o teatro infantil, recitación de poemas para niños, danzas y canciones infantiles, conversación y discusión • Supervisar a los niños durante sus actividades para garantizar su seguridad y resolver los conflictos que puedan acaecer • Supervisar a otros trabajadores. • Desempeñar tareas afines
2321. Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	Los especialistas en métodos didácticos y pedagógicos investigan y desarrollan métodos educativos, cursos y materiales didácticos o asesoran al respecto. Revisan y examinan el trabajo de los profesores, el funcionamiento de los centros educativos y los resultados conseguidos, y recomiendan cambios y mejoras. Sus tareas son:

	• Visitar las aulas para observar las técnicas de enseñanza y evaluar la actuación de los maestros y profesores y los resultados escolares logrados por los alumnos • Preparar la estructura, contenido y objetivos de los nuevos cursos y programas educativos • Prestar a los profesores servicios de formación y de consulta • Investigar las tendencias e innovaciones en materia de planes de estudios, métodos educativos y otras prácticas educativas y asesorar sobre posibles modificaciones y mejoras • Evaluar el contenido sustantivo de los cursos y de los métodos de examen, y asesorar al respecto • Documentar las materias y cursos preparados y evaluar los nuevos cursos • Organizar y dirigir talleres y conferencias para formar a los profesores en los nuevos programas y métodos • Proceder a la visita periódica de los centros educativos y celebrar consultas con la dirección y los docentes acerca del plan de estudios, los métodos didácticos, los materiales didácticos y otras cuestiones • Preparar informes y elevar recomendaciones a las autoridades educativas acerca de eventuales modificaciones y perfeccionamientos de los planes de estudios, los métodos didácticos y otras cuestiones. • Investigar materiales didácticos audiovisuales y de otros tipos, asesorar al respecto y planificar y organizar su utilización en los centros educativos
2322. Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	Los profesores de enseñanza no reglada de idiomas enseñan una lengua no materna a adultos y niños que la estén aprendiendo por su condición de inmigrantes, para satisfacer necesidades u oportunidades de empleo, para facilitar su participación en programas educativos impartidos en una lengua extranjera o para su enriquecimiento personal. Trabajan al margen de los sistemas generales de enseñanza primaria, secundaria y superior, o en apoyo de profesores y alumnos incluidos en estos sistemas. Sus tareas son: • Asignar trabajos y corregirlos, y preparar exámenes y calificarlos • Ayudar a los alumnos en los contextos docentes en los que se les enseñen materias en una lengua que no sea la suya materna • Diseñar y producir materiales didácticos y adaptar los existentes • Evaluar el nivel de capacidad y el alcance de las dificultades lingüísticas de los alumnos y establecer sus necesidades y sus objetivos de aprendizaje • Evaluar los progresos de los alumnos • Prestar asistencia a los demás profesores diseñando programas didácticos especiales para los alumnos que sigan aprendiendo la lengua principal de enseñanza • Evaluar y registrar los progresos de los alumnos e informar de ellos. • Planificar, preparar y dar clases y dirigir talleres para grupos o para personas individuales con un contenido y un ritmo de progreso adaptados a sus capacidades y necesidades
2323. Profesores de enseñanza no reglada de música y danza	Los profesores de enseñanza no reglada de música y danza enseñan a los alumnos la práctica, la teoría y la interpretación de la música y la danza al margen de los sistemas generales de enseñanza primaria, secundaria y superior, si bien pueden impartir esa enseñanza de forma particular o en pequeños grupos como actividad ajena al plan de estudios en colaboración con centros educativos. Sus tareas son: • Organizar visitas y viajes para asistir a actuaciones musicales y de danza • Revisar los planes de estudios, el contenido de los cursos, los materiales de los cursos y los métodos de enseñanza • Enseñar y demostrar aspectos prácticos del canto o de la interpretación de un instrumento concreto • Preparar y presentar materiales sobre teoría e interpretación de la música o 55 la danza • Evaluar el nivel de capacidad de los alumnos y determinar sus necesidades y sus objetivos de aprendizaje • Planificar, preparar e impartir programas de estudio, clases y talleres de forma individual o en grupo • Enseñar y demostrar aspectos prácticos de la danza

	• Enseñar a los alumnos a leer y escribir la notación musical • Evaluar a los alumnos y ofrecerles asesoramiento, críticas y estímulo • Preparar a los alumnos para exámenes, interpretaciones y evaluaciones • Organizar audiciones, coreografías o interpretaciones de los alumnos y ayudar a ellas. • Asignar ejercicios y enseñar piezas musicales adecuadas al nivel de capacidad, los intereses y el talento de los alumnos
2424. Ingenieros técnicos agrícolas	Los ingenieros agrícolas efectúan la programación, organización y ejecución de los trabajos en las explotaciones agrícolas. Sus tareas consisten en: • Planificar la mecanización de la explotación así como la ejecución de obras de regadío • Programar y organizar los trabajos en las industrias agrarias cuyas materias primas son de origen agrícola y ganadero • Ejercer las funciones propias de su competencia en la organización de los trabajos de las explotaciones agrícolas y ganaderas
2451. Arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas)	Los arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas) proyectan edificios comerciales, industriales, institucionales, residenciales y recreativos y planifican y supervisan su construcción, mantenimiento y rehabilitación. Entre sus tareas se incluyen: • Supervisar los trabajos de construcción o rehabilitación para garantizar el cumplimiento de las normas de calidad • Mantener los contactos necesarios para garantizar la viabilidad de los proyectos en lo que respecta al estilo, el coste, los plazos y el cumplimiento de la normativa • Inspeccionar las obras y consultar a los clientes, a la dirección y a otros interesados para determinar el tipo, estilo y dimensiones de los edificios propuestos y de las modificaciones de los existentes • Desarrollar nuevas teorías y métodos arquitectónicos o mejorar los existentes • Facilitar información sobre los proyectos, materiales y plazos de construcción estimados • Redactar especificaciones y documentos contractuales para su uso por los responsables de la construcción y publicar licitaciones en nombre de sus clientes • Identificar los problemas que plantean las funciones asignadas y la calidad exigida de los interiores de edificios, encontrar las mejores soluciones y hacer los proyectos, dibujos y planos pertinentes • Mantener contactos técnicos y celebrar consultas con otros especialistas pertinentes. • Preparar la documentación de proyecto, incluidos los bocetos y planos a escala, e integrar los elementos estructurales, mecánicos y estéticos en los proyectos definitivos
2469. Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	Este grupo primario abarca a los ingenieros técnicos (excepto en especialidades agrícolas, forestales, electricidad y electrónica) no clasificados separadamente en el subgrupo 246: "Ingenieros técnicos (excluyendo agrícolas, forestales, eléctricos y electrónicos)". Entre sus tareas está: • Formular recomendaciones y dar asesoramiento técnico sobre aspectos de la organización del trabajo, relativos a tiempos y movimientos y vigilar su cumplimiento • Supervisar a otros trabajadores. • Desempeñar tareas afines
2651. Profesionales de la publicidad y la comercialización	Los profesionales de la publicidad y la comercialización elaboran y coordinan estrategias y campañas de publicidad, determinan el mercado para nuevos productos y servicios e identifican y desarrollan oportunidades de mercado para nuevos productos y servicios y para los existentes. Sus tareas son: • Encomendar y realizar estudios de mercado para identificar las oportunidades de mercado de nuevos bienes y servicios y de los existentes

	• Analizar datos relativos a los patrones y preferencias de los consumidores • Asesorar a la dirección y a los clientes sobre posibles estrategias y campañas para llegar a los mercados objetivo, conseguir la notoriedad de marca y promover eficazmente los atributos de los bienes y servicios • Planificar, elaborar y organizar políticas y campañas para apoyar el cumplimiento de los objetivos de venta • Redactar textos publicitarios y guiones para los medios de comunicación, y organizar la producción en televisión y cine y las inserciones en los medios • Interpretar y predecir las tendencias actuales y futuras de consumo • Apoyar el crecimiento y desarrollo de la actividad empresarial mediante la preparación y aplicación de objetivos, políticas y programas de comercialización • Asesorar sobre los distintos elementos de la comercialización, como la combinación de productos, la política de precios, la publicidad y promoción de ventas, la venta y los canales de distribución. • Investigar la demanda potencial y las características del mercado de los nuevos bienes y servicios, y recopilar y analizar datos y otra información estadística
2823. Psicólogos	Los psicólogos investigan y estudian los procesos mentales y el comportamiento de los seres humanos, individualmente o como miembros de grupos, y los aplican para promover la adaptación y desarrollo personal, social, educativo o profesional. Sus tareas incluyen: • Realizar encuestas y estudios de investigación sobre el diseño de puestos de trabajo, los grupos de trabajo, el estado de ánimo, la motivación, la supervisión y la dirección del personal • Preparar ponencias e informes de carácter académico • Mantener los contactos necesarios con familiares, autoridades docentes o empleadores, y recomendar posibles soluciones para resolver o tratar los problemas • Planificar y administrar pruebas para determinar las características mentales, físicas y de otro tipo de las personas, por ejemplo en lo que se refiere a la inteligencia, facultades, aptitudes y capacidades, interpretar y evaluar los resultados y brindar asesoramiento al respecto • Realizar entrevistas de carácter terapéutico o de asesoramiento a personas o grupos, y prestar servicios de seguimiento • Estudiar los factores psicológicos en el diagnóstico, tratamiento y prevención de enfermedades mentales y trastornos emocionales o de la personalidad, y consultar con profesionales de ramas conexas • Preparar pruebas de rendimiento, diagnósticas y predictivas para su uso por los profesores en la planificación de los métodos y el contenido de la enseñanza • Elaborar teorías, modelos y métodos para interpretar y describir los comportamientos humanos. • Analizar la influencia de los factores hereditarios, sociales, profesionales y de otro género sobre la manera de pensar y el comportamiento de cada persona
2825. Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Los agentes de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres diseñan, dirigen, coordinan, dinamizan, desarrollan, gestionan y evalúan planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y ámbitos profesionales. Las tareas son: • Asesorar a la Administración, a los agentes sociales, a las empresas y similares en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades • Analizar e investigar la realidad de un entorno concreto en relación a la igualdad de género • Diseñar, desarrollar y evaluar programas, proyectos, acciones positivas, campañas, normas y pautas coordinando a los distintos organismos y agentes implicados • Actuar como intermediario entre la Administración los colectivos de mujeres y los agentes sociales en asuntos referentes a igualdad de oportunidades • Supervisar a otros trabajadores. • Desempeñar tareas afines

2922. Periodistas	Los periodistas investigan, examinan, interpretan y comunican noticias e informaciones de interés público a través de la prensa, la televisión, la radio y otros medios. Sus tareas son: • Mantener contactos con el personal de producción para la corrección de pruebas • Analizar las novedades producidas en ámbitos como la medicina, la ciencia y la tecnología, e informar de ellas • Recibir, analizar y comprobar las noticias y cualesquiera otros textos para garantizar su exactitud • Reunir noticias locales, nacionales e internacionales mediante la realización de entrevistas, el estudio y la observación, la asistencia a actos públicos, la búsqueda de documentos, la revisión de trabajos escritos y la asistencia a la proyección de películas y la representación de obras teatrales • Reunir, comentar y redactar noticias e informaciones de actualidad para su publicación en diarios y revistas o su difusión por radio o televisión o a través de la web • Entrevistar a políticos y otras personalidades públicas en conferencias de prensa, entrevistas y otras oportunidades, inclusive grabándolas para su difusión por radio o televisión o a través de la web • Redactar editoriales y comentarios sobre temas de actualidad para estimular el interés público y expresar los puntos de vista de una publicación o emisora de radiodifusión • Seleccionar manuscritos para su publicación, comprobar el estilo, la redacción, la exactitud y la legalidad del contenido, y hacer las correcciones necesarias • Escoger, reunir y preparar material publicitario sobre las actividades de empresas y otras organizaciones, para su difusión mediante la prensa, la radio, la televisión y otros medios de comunicación. • Redactar reseñas y críticas de obras literarias, musicales y artísticas de otros tipos, basándose en los conocimientos, el juicio y la experiencia propios, para la prensa, la televisión, la radio y otros medios de comunicación
3329. Técnicos de la sanidad no clasificados bajo otros epígrafes	Este grupo primario está compuesto por los profesionales asociados a la salud no clasificados en otra parte del subgrupo principal 33, Profesionales de nivel medio de la salud. Por ejemplo éste grupo primario incluye ocupaciones como quiroprácticos, osteópatas, consejeros sobre el SIDA, consejeros de planificación familiar y otros profesionales de nivel medio. Sus tareas incluyen: • Registrar información sobre el estado de salud de los pacientes y la respuesta a los tratamientos en sistemas de registros médicos • Dispensar suplementos dietéticos y aconsejar sobre los mismos, dispensar antirretrovirales, medicación profiláctica y otros productos sanitarios • Entrevistar y examinar pacientes para obtener información sobre su estado de salud así como la naturaleza y alcance de sus lesiones, enfermedad u otro problema de salud físico o mental • Informar y aconsejar a los pacientes y a las familias sobre algunos problemas sanitarios, opciones para prevenirlos y tratarlos, reglas de los tratamientos, y comportamientos que pueden afectar a los resultados • Realizar algunos procedimientos clínicos básicos, tales como realizar pruebas de anticuerpos del SIDA o la inserción de dispositivos intrauterinos • Seguir la evolución del paciente a lo largo de los planes de tratamiento e identificar signos y síntomas que requieran remitir al paciente a un médico u otro profesional de la salud • Compartir información con otros servicios de salud cuando sea necesario para asegurar una atención continuada y global. • Administrar tratamientos y cuidados terapéuticos a los pacientes, incluyendo técnicas quiroprácticas y osteopáticas (físicas y manuales)
3713. Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	Los profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social administran y aplican programas de asistencia social y servicios comunitarios y ayudan a los clientes a abordar problemas personales y sociales. Sus tareas son:

	• Ayudar a evaluar la eficacia de las intervenciones y programas vigilando el progreso de los clientes e informando sobre él • Prestar servicios de intervención en caso de crisis y de acogida en situaciones de emergencia • Aconsejar a los clientes que vivan en hogares de acogida y centros de reinserción social, supervisar sus actividades y ayudarles a planificar su vida antes y después de su salida de ellos • Reunir información sobre las necesidades de los clientes y evaluar sus destrezas, puntos fuertes y deficiencias • Ayudar a las personas con discapacidades y a las de edad avanzada a recibir servicios y a mejorar su capacidad funcional en la sociedad • Ayudar a los clientes a identificar recursos de la comunidad y a acceder a ellos, incluidos los relativos a asistencia jurídica, médica y financiera, vivienda, empleo, transporte, asistencia en los desplazamientos, cuidados de día y otros servicios • Participar en la selección y admisión de clientes en programas adecuados • Administrar seminarios sobre destrezas vitales, programas de tratamiento por abuso de sustancias, programas de gestión del comportamiento, programas de servicios para jóvenes y otros programas de servicios comunitarios y sociales bajo la supervisión de profesionales de la salud o de asistencia social • Mantener contactos con otras entidades de servicios sociales, centros de enseñanza y proveedores de asistencia sanitaria que trabajen con los clientes, para facilitarles y recibir de ellos información sobre la situación general y los progresos de los clientes. • Ayudar a los clientes a identificar opciones y elaborar planes de actuación, prestándoles al mismo tiempo el apoyo y asistencia necesarios
3721. Atletas y deportistas	Los atletas y deportistas participan en competiciones y pruebas deportivas. Entrenan y compiten, individualmente o en equipo, en el deporte elegido. Sus tareas incluyen: • Intervenir en pruebas y competiciones • Decidir sobre las estrategias que deban aplicarse, en consulta con el entrenador • Realizar actividades de promoción deportiva y entrevistas en medios de comunicación • Participar en competiciones y pruebas deportivas • Mantener un alto nivel en un deporte concreto • Evaluar a los competidores y las condiciones de las pruebas y competiciones • Cumplir los reglamentos del deporte de que se trate. • Participar en la práctica regular y en sesiones de entrenamiento y entrenarse de forma particular para mantener la forma física y el nivel de destreza requeridos
3812. Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	Los técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones prestan asistencia técnica a los usuarios, de manera directa o por teléfono, correo electrónico u otros medios electrónicos, incluidos el diagnóstico y la resolución de dificultades y problemas que afecten al software, los equipos informáticos principales y periféricos, las redes, las bases de datos e Internet, y prestan asesoramiento y apoyo en el desarrollo, instalación y mantenimiento de sistemas. Entre sus tareas se incluyen: • Emular o reproducir problemas técnicos detectados por los usuarios • Configurar equipos para el uso por empleados, efectuar o garantizar la instalación adecuada de cables, sistemas operativos o el software pertinente • Instalar software y equipos informáticos principales y periféricos, así como realizar reparaciones menores de los mismos, con arreglo a las especificaciones de diseño e instalación • Responder a las consultas de los usuarios en materia del funcionamiento del software y los equipos, con el fin de resolver problemas • Supervisar el funcionamiento diario de los sistemas informáticos y de comunicaciones

	• Mantener registros de las transacciones, los problemas y las correcciones efectuadas en la comunicación diaria de datos, así como de las actividades de instalación • Consultar guías de usuario, manuales técnicos y otros documentos para investigar y aplicar soluciones. • Introducir comandos y observar el funcionamiento de los sistemas para verificar que las operaciones son correctas y detectar errores
4123. Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	Los empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías mantienen los registros de las operaciones de transporte de pasajeros y mercancías por carretera y ferrocarril o por vía aérea, coordinan la frecuencia de tales servicios y preparan informes para la dirección. Entre sus tareas se encuentran: • Coordinar y llevar registros de las actividades de explotación del transporte aéreo de pasajeros y mercancías, como los relativos a la preparación de listas de pasajeros y de manifiestos • Llevar registros de las operaciones de transporte de pasajeros y mercancías y coordinar la frecuencia de tales servicios • Dirigir el movimiento de los trenes dentro de un tramo o zona de una red ferroviaria y llevar los registros pertinentes • Coordinar y llevar registros de las actividades de explotación del transporte por carretera, como asignación y horarios de vehículos y conductores, carga y descarga de vehículos y almacenamiento de mercancías en tránsito • Preparar informes y elevarlos a sus superiores. • Dirigir y controlar la manipulación de cargas y fletes en una estación de ferrocarril y llevar los registros pertinentes
5621. Técnicos auxiliares de farmacia	Los técnicos auxiliares de farmacia realizan una variedad de tareas relacionadas con la expedición de productos médicos bajo la orientación de un farmacéutico u otro profesional de la salud. Sus tareas incluyen: • Pedir, etiquetar y contar existencias de medicamentos, productos químicos y suministros e introducir los datos de inventario en un sistema de registros • Ayudar a los clientes respondiendo preguntas, localizando artículos o remitiéndolos a un farmacéutico para que les informe sobre la medicación • Mantener condiciones de conservación y seguridad adecuadas para los medicamentos • Dispensar medicamentos y fármacos a los clientes y dar instrucciones escritas y orales sobre su uso según lo prescrito por médicos, veterinarios u otros profesionales de la salud • Atender prescripciones o cumplimentar peticiones de profesionales de la salud y verificar que la información es completa y exacta de acuerdo con las normas sobre mantenimiento de registros médicos • Llenar y etiquetar envases con los medicamentos prescritos • Determinar el precio y registrar prescripciones cumplimentadas y crear y mantener registros de pacientes, incluidas listas de los medicamentos tomados por los pacientes individuales • Limpiar y preparar los equipos y envases utilizados para preparar y dispensar medicamentos y compuestos farmacéuticos. • Preparar medicamentos y otros compuestos farmacéuticos bajo la orientación de un farmacéutico u otro profesional de la salud
5629. Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	Este grupo primario abarca trabajadores que prestan servicios sanitarios rutinarios o de apoyo en el cuidado de las personas y que no se han clasificado bajo otros epígrafes del subgrupo 561, Auxiliares de enfermería. Por ejemplo el grupo incluye ayudantes dental, ayudantes de esterilización, ordenanzas de centro médico, celadores y asistentes en imagen médica farmacia. Sus tareas incluyen: • Ayudar a radiografistas durante su actuación • Preparar a los pacientes exámenes y tratamientos • Limpiar y esterilizar instrumentos quirúrgicos, instrumentos farmacéuticos, frascos, matraces y otros equipos • Levantar, girar y mover a los pacientes y transportarlos en silla de ruedas o en camas movibles • Preparar la bandeja de instrumentos y materiales • Exponer Rayos-X y diagnóstico

	• Etiquetar medicamentos, productos químicos y otros preparados farmacéuticos y reponer existencias en los estantes
5721. Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	Los cuidadores de niños en guarderías y centros educativos cuidan y vigilan a niños, ya sea antes o después de la escuela, en vacaciones o diariamente, en guarderías y centros educativos. Entre sus tareas están: • Ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer • Jugar con los niños o entretenerles leyendo o contando cuentos en guarderías • Controlar la conducta de los niños y orientar su desarrollo social • Mantener la disciplina y recomendar o adoptar otras iniciativas para controlar la conducta de los niños • Observar y vigilar sus juegos • Llevar registros de cada uno de los niños, incluyendo observaciones e información diaria sobre sus actividades, comidas que han tomado y medicamentos que han recibido. • Ayudar a preparar materiales y objetos para actividades educativas y recreativas
5941. Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	Los vigilantes de seguridad y otros habilitados para ir armados vigilan recintos o patrullan por ellos para proteger los bienes contra el robo y el vandalismo. Controlan el acceso a los establecimientos y mantienen el orden y hacen que se respete la normativa en los actos públicos y dentro de aquellos. Estos trabajadores están habilitados para ir armados. • Hacer comprobaciones de seguridad de los pasajeros y su equipaje en los aeropuertos • Patrullar por los recintos y comprobar las puertas y ventanas para evitar y detectar posibles signos de entradas no autorizadas • Controlar el acceso a los establecimientos, vigilar y autorizar la entrada y salida de los empleados y visitantes, comprobar las identificaciones y expedir pases de seguridad • Responder a las alarmas, investigar los disturbios y ponerse en contacto con los superiores, la policía o los bomberos cuando proceda • Recibir efectivo y bienes valiosos y garantizar su entrega en condiciones de seguridad a bancos, cajeros automáticos y establecimientos de venta al por menor. • Circular entre los visitantes, clientes o empleados para mantener el orden, proteger los bienes contra el robo y el vandalismo, hacer que se respete la normativa del establecimiento correspondiente
5992. Bañistas-socorristas	Los bañistas-socorristas vigilan instalaciones y zonas de baño y acuden a socorrer a personas en riesgo de ahogarse o en caso de accidente o necesidad. Entre sus tareas se incluyen: • Mantener en buenas condiciones el puesto de primeros auxilios y el material sanitario • Prestar primeros auxilios en caso de accidente antes de la llegada del personal cualificado sanitario • Acudir al rescate de personas en peligro de ahogarse, ya sea de manera individual o con la ayuda de barcas de salvamento en zonas de baño • Aplicar técnicas urgentes de reanimación antes de la llegada del personal cualificado sanitario • Advertir a los bañistas de posibles peligros • Avisar a las autoridades competentes de las circunstancias que puedan poner en riesgo la seguridad de las personas en la zona o instalaciones de baño. • Vigilar las playas, balnearios, piscinas y demás zonas de baño y patrullar por ellas para prevenir accidentes dentro o fuera del agua
6120. Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	Los agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines, planifican, organizan y realizan operaciones para cultivar y mantener árboles, arbustos, flores y otras plantas en parques y jardines privados, y para producir plántulas, bulbos y semillas, o cultivar hortalizas y flores mediante el uso de técnicas de cultivo intensivo. La producción se destina, principal o exclusivamente, a la comercialización a

	través de mayoristas, organizaciones comerciales o mercados. Sus tareas incluyen: • Promover y comercializar productos, organizar la venta, compra y transporte de productos y suministros y el mantenimiento y evaluación de registros sobre actividades y transacciones • Mantener edificaciones, invernaderos y otras estructuras, equipamientos y sistemas de abastecimiento de agua • Producir plántulas, bulbos y semillas y las plantas a partir de semillas o esquejes • Plantar árboles, setos, plantas de jardín, césped • Efectuar el seguimiento de la actividad y condiciones del mercado determinando los tipos y las cantidades de hortalizas, legumbres y productos de vivero a ser cosechados y planificar y coordinar la producción consiguiente • Preparar la tierra acondicionando el suelo, nivelar el terreno e instalar y operar sistemas de irrigación y de drenaje • Podar y recortar árboles, arbustos y setos, instalar soportes de plantas y protecciones, y el enrollado, siega, bordeado y aireado de césped • Controlar la salud de plantas y árboles, identificar y tratar las malezas, plagas y enfermedades, y aplicar mantillos y fertilizantes • Inspeccionar los cultivos, limpiar, clasificar, envasar, almacenar y cargar productos para la venta o la entrega en mercado • Almacenar y llevar a cabo algunos procesamientos de productos • Capacitar y supervisar trabajadores en la producción, en tareas de mantenimiento, y tomar las precauciones de salud y seguridad y contratar y dispensar trabajadores y contratistas. • Idear diseños e instalaciones en jardines, tales como senderos o áreas pavimentadas, paredes, rocallas, reposeras, estanques y accesorios acuáticos, cobertizos y cercos
7193. Instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios	Los instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios manipulan y colocan los materiales que conforman los sistemas de impermeabilización. Esto es, membranas impermeabilizantes para el aislamiento térmico, capas auxiliares y capas de protección tanto en cubiertas planas, muros enterrados y soleras de edificaciones (edificios residenciales, naves industriales y otras) como en otros elementos de infraestructuras (muros de contención, tableros de puentes, balsas y otros). Entre sus tareas están: • Disponer los materiales que conforman la membrana impermeabilizante, con láminas bituminosas y sintéticas y materiales líquidos • Realizar la puesta en obra de las capas complementarias del sistema, esto es, paneles de aislamiento, geotextiles para separación y protección, áridos de protección u otros • Colocar elementos de desagüe y otros elementos anexos al sistema. • Realizar replanteos por medios directos de los elementos a disponer
7294. Montadores-instaladores de placas de energía solar	Los montadores-instaladores de placas de energía solar realizan el montaje, puesta en servicio, operación y mantenimiento de instalaciones solares térmicas y fotovoltaicas, bien para la producción de agua caliente sanitaria, para el apoyo a sistemas de calefacción, o para la producción de energía eléctrica, en caso de las instalaciones solares fotovoltaicas. Sus tareas incluyen: • Realizar las operaciones de maniobra y el mantenimiento preventivo de las instalaciones solares fotovoltaicas • Montar los circuitos y equipos eléctricos, así como grupos electrógenos convencionales, sistemas eólicos de pequeña potencia y demás sistemas de apoyo en instalaciones solares fotovoltaicas • Replantear paneles e instalaciones solares fotovoltaicas y sistema de apoyo energético • Realizar las operaciones de mantenimiento preventivo de las instalaciones solares térmicas • Replantear los captadores, circuitos hidráulicos y equipos eléctricos en instalaciones solares térmicas • Montar captadores solares térmicos, circuitos hidráulicos y equipos eléctricos

	• Realizar las maniobras de operación en el sistema de distribución de los circuitos primarios y secundarios, accesorios y elementos de control y regulación de la instalación solar térmica • Realizar el mantenimiento correctivo y reparación de componentes de las instalaciones solares térmicas • Montar soportes, paneles y sistemas de almacenamiento/acumulación en instalaciones solares fotovoltaicas • Realizar la puesta en servicio y comprobación de funcionamiento de las instalaciones solares fotovoltaicas • Realizar las operaciones de mantenimiento correctivo en las instalaciones solares fotovoltaicas. • Realizar la puesta en servicio y comprobación de funcionamiento de las instalaciones solares térmicas
7403. Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	Los mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial ajustan, instalan, revisan, acondicionan y reparan motores, de maquinaria agrícola e industrial y de otros equipos mecánicos, excepto motores de automóviles y aviones, motores eléctricos, maquinaria naval y ferroviaria. Entre sus tareas incluyen: • Manejar la maquinaria y equipos reparados para verificar que las reparaciones han sido adecuadas • Desmontar maquinaria y equipos, agrícolas e industriales, para retirar piezas o hacer reparaciones • Ajustar, instalar, revisar, acondicionar y reparar motores y máquinas agrícolas e industriales • Revisar y probar maquinaria y equipos mecánicos nuevos, para cerciorarse de que cumplen las normas • Examinar las piezas de la maquinaria para descubrir defectos • Registrar las reparaciones y el mantenimiento realizados • Engrasar y aceitar motores fijos y maquinaria agrícola e industrial
7522. Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	Los instaladores y reparadores de líneas eléctricas instalan, reparar y empalman cables de transmisión y alimentación eléctrica y equipos afines. Sus tareas incluyen: • Trepar a los postes o usar un cangilón montado en un camión para acceder a los equipos • Instalar y reparar líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alimentación y tracción • Efectuar los empalmes de cables aéreos y subterráneos • Abrir los contactos o instalar dispositivos de toma a tierra para eliminar los riesgos eléctricos de las líneas averiadas o caídas o facilitar las reparaciones • Identificar dispositivos de seccionamiento, disyuntores, fusibles, reguladores de tensión, transformadores, conmutadores, relés o cables que estén defectuosos usando diagramas de cableado e instrumentos de medición y prueba eléctrica. • Atenerse a las prácticas y procedimientos de seguridad, comprobando, por ejemplo, regularmente los equipos y levantando barreras alrededor de las zonas de trabajo
7533. Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	Los instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones instalan, reparan y mantienen equipos de telecomunicaciones y de transmisión de datos, cables, antenas y conductos, y reparan, adaptan y mantienen ordenadores. Entre sus tareas están: • Empalmar cables de telecomunicaciones y de datos y sellar cubiertas • Prestar asesoramiento técnico e información, y ocuparse de seguir el rendimiento de redes y equipos de telecomunicaciones complejos • Adaptar y ajustar equipos informáticos • Mantener, corregir, probar y reparar ordenadores, equipos de transmisión de datos y periféricos • Instalar y reparar cables para la transmisión por ordenador, radio, telefonía y televisión • Instalar, mantener y reparar las antenas utilizadas en las comunicaciones. • Instalar, mantener, reparar y diagnosticar averías de sistemas de comunicaciones por microondas, telemetría, multiplexado, satélite y otros de ondas de radio o electromagnéticas

7701. Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	Los matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas sacrifican reses, limpian, cortan y elaboran diversos productos a base de carne, retiran los huesos y preparan productos de alimentación afines o conservan la carne y otros alimentos y productos alimenticios secándolos, salándolos o ahumándolos. Entre sus tareas están: • Cocinar o preparar de otro modo carne y otros productos de alimentación para su venta • Curar carne • Sacrificar animales • Desollar y descuartizar las reses • Preparar los ingredientes y fabricar salchichas y productos similares utilizando máquinas de cortar, mezclar y embutir • Accionar cámaras u hornos para ahumar carne y otros alimentos • Vender carne a los clientes, incluidos el envasado, pesaje y etiquetado de los productos, y cobrar el precio. • Deshuesar, cortar y preparar la carne para la venta o para su tratamiento y conservación
7703. Panaderos, pasteleros y confiteros	Estos profesionales se encargan de elaborar diversas clases de pan, pasteles y otros productos de repostería. Sus tareas incluyen, entre otras: • Comprobar la calidad de las materias primas con el fin de garantizar que cumplen las normas y especificaciones • Vigilar las temperaturas de horneados y el proceso del mismo • Aplicar baños, glaseados y otras coberturas a los productos horneados • Comprobar la limpieza de los equipos y el estado del local antes y después de la producción • Combinar los ingredientes medidos en recipientes de máquinas de mezclado, amasado o cocción
7831. Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Los sastres, modistos, peleteros y sombrereros confeccionan, ajustan, modifican o arreglan prendas de vestir hechas a la medida o a mano. Confeccionan a medida prendas como trajes, abrigos y vestidos con telas, cueros finos, pieles y otros materiales, o hacen sombreros según las especificaciones de los clientes y de los fabricantes de prendas de vestir. En sus tareas se incluyen: • Confeccionar, transformar, renovar y reparar prendas de vestir y otros artículos de piel • Coser y unir materiales y pelo para confeccionar pelucas • Confeccionar y cuidar el vestuario utilizado en representaciones teatrales, en televisión y en cinematografía • Seleccionar y modificar patrones comerciales para ajustarlos a las especificaciones de los clientes y de los fabricantes de las prendas • Confeccionar abrigos, trajes, faldas, camisas, blusas, prendas de lencería y corsetería, sombreros, gorras y prendas similares, a menudo ajustándose a las exigencias de los clientes • Hacer cambios en el estilo de las prendas, por ejemplo acortando pantalones, estrechando solapas y añadiendo o quitando hombreras • Ajustar, modificar y arreglar vestidos, chaquetas y otras prendas a medida de acuerdo con los deseos de los clientes • Disponer en pliegues y drapeados materiales como satín y seda, o coser cintas o tejidos en forma de flores artificiales o alrededor de la copa o las alas para dar forma a sombreros y adornarlos • Combinar tiras de pelo para dar un aspecto natural a las pelucas, colocarlas en la posición especificada y coserlas para formar postizos • Recoger los trozos de pieles que se conserven en buen estado de abrigos viejos, pegar una tela de refuerzo por el revés de los abrigos de piel y recortar las orillas de las pieles una vez cosidas. • Seleccionar telas, cueros o pieles que se adecuen al tamaño, color, textura y calidad deseadas de la prenda, cortarlos para que se ajusten al patrón y disponerlos sobre éste de acuerdo con el diseño de la prenda
7835. Tapiceros, colchoneros y afines	Los tapiceros, colchoneros y afines instalan, arreglan y sustituyen tapicerías de muebles, accesorios, artículos de ortopedia, asientos, paneles, capotas y otros elementos de automóviles, coches de ferrocarril, aviones, buques y similares con tela, cuero, cuero artificial u otro material

	de tapizado. También confeccionan y arreglan almohadones, edredones y colchones. Entre sus tareas se encuentran: • Colaborar con los diseñadores de interior para decorar habitaciones y coordinar el acabado de los tejidos • Reparar el cuero crudo que cubre los miembros artificiales • Pegar o coser a la tapicería adornos, broches, galones, botones y otros accesorios • Coser a mano los materiales de tapicería para almohadones y juntar las distintas partes • Trazar, medir y cortar los materiales de tapicería siguiendo los patrones, plantillas, bocetos o especificaciones de diseño • Examinar con los clientes la tela, el color y el estilo de la tapicería y pasarles presupuesto del tapizado de muebles y otros objetos • Colocar, disponer y sujetar los muelles, el relleno y la tapicería de los muebles • Coser los desgarros en la tapicería con aguja e hilo • Trazar, cortar y confeccionar tapicerías e instalarlas en aviones, vehículos de motor, coches de ferrocarril, embarcaciones y buques • Rehabilitar muebles antiguos empleando distintas herramientas, como trenchas, martillos magnéticos y agujas largas • Confeccionar edredones, almohadones y colchones. • Confeccionar patrones de tapizado a partir de bocetos, de especificaciones de los clientes o de planos
8121. Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	Los operadores de instalaciones para la obtención y transformación de metales de metales accionan, vigilan, ajustan y mantienen máquinas y equipos de proceso único para tratar y convertir minerales y refinar, endurecer, laminar y extrudir metales. Entre sus tareas se incluyen: • Verificar los equipos para detectar su mal funcionamiento, realizar pruebas rutinarias de funcionamiento y organizar su mantenimiento • Controlar la preparación, medida y alimentación de materia prima y agentes de proceso a las máquinas • Ajustar, preparar y regular máquinas de tratamiento de minerales y metales para llevar a cabo alguna fase del proceso • Accionar máquinas monofuncionales de machaqueo, separación, filtrado, mezclado, trituración, fundición, laminado, refino o algún otro tratamiento de los metales y minerales • Ajustar los equipos, válvulas, bombas, mandos y equipos • Controlar el arranque y parada de los procesos, comprobar las averías y controlar los equipos de proceso externos • Analizar muestras de los productos, realizar pruebas, registrar datos y llevar registros de producción. • Observar los indicadores, contadores, listados de ordenador, monitores de video y productos para garantizar el funcionamiento correcto de las máquinas y verificar que se dan las condiciones de tratamiento especificadas
8199. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes	Este grupo primario abarca los operadores de instalaciones de máquinas y de instalaciones fijas no clasificados en ningún otro epígrafe del subgrupo principal 81, Operadores de instalaciones fijas y máquinas. En él se incluyen, por ejemplo, los operadores de máquinas que fabrican chips de silicio y que empalman cables y cuerdas.
8321. Operadores de maquinaria agrícola móvil	Los operadores de maquinaria agrícola móvil conducen, manejan, operan y controlar uno o más tipos de máquinas motorizadas, maquinaria móvil o equipos utilizados en operaciones agrícolas. Sus tareas incluyen: • Preparar y posicionar plantas para su operación • Ajustar la velocidad, altura y profundidad de los instrumentos • Conducir y manejar maquinaria especial tirada por tractor o autopropulsada, para arar la tierra y sembrar, fertilizar, cultivar y cosechar cultivos
8340. Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	Los marineros de puente, marineros de máquinas y afines realizan maniobras y operaciones en cubierta a bordo de buques y otras embarcaciones. Sus tareas incluyen:

	• Limpiar la cubierta y el casco, raspar, pintar y realizar otros trabajos de mantenimiento • Manejar cuerdas y cables, y accionar los sistemas de amarre • Timonear el barco de acuerdo con las instrucciones recibidas • Mantener en buen estado y, en algunos casos, accionar equipos disponibles a bordo, aparejos de carga, cables, equipos salvavidas y extintores de incendios • Preparar, manejar y recoger aparejos de manipulación de carga, aparejos fijos y aparejos de rodadura. • Hacer guardia durante la navegación y al entrar o salir de puerto o en otras aguas poco profundas
8412. Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	Los conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas conducen y se ocupan de automóviles y furgonetas para el transporte de pasajeros, correspondencia o mercancías. Entre sus tareas se incluyen: • Ayudar a los pasajeros con problemas físicos • Manejar equipos de telecomunicaciones para conocer la localización y disponibilidad, y seguir las instrucciones del centro de control • Conducir y ocuparse de automóviles, taxis o camionetas para el transporte de pasajeros • Conducir y ocuparse de automóviles, furgonetas o camiones pequeños para la distribución de correspondencia o mercancías • Cobrar el importe del trayecto o el transporte realizados, o recoger documentos que certifiquen las entregas • Calcular la ruta más conveniente • Manejar equipos para facilitar la carga y descarga de pasajeros con problemas físicos. • Ayudar a los pasajeros con el equipaje
8420. Conductores de autobuses y tranvías	Los conductores de autobuses y tranvías conducen y se ocupan de autobuses o tranvías para el transporte de pasajeros, correspondencia y mercancías. Entre sus tareas están: • Controlar las luces, la calefacción y la ventilación en autobuses y tranvías • Abrir y cerrar las puertas antes y después de la bajada o subida de pasajeros • Conducir y ocuparse de autobuses, trolebuses o autocares para el transporte urbano o interurbano de pasajeros, correspondencia o mercancías • Conducir y ocuparse de tranvías para el transporte de pasajeros; • Ayudar a los pasajeros con el equipaje • Cobrar el importe del trayecto realizado o verificar que el pasajero viaje con el billete necesario. • Observar el tráfico para asegurar un viaje seguro
9210. Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	El personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares realiza diversas tareas de limpieza con el fin de mantener limpios y ordenados los recintos y superficies de hoteles, oficinas y otros establecimientos, así como de aviones, trenes, autobuses y vehículos similares. Entre sus tareas se incluyen: • Limpiar cocinas y ayudar en las faenas de cocina en general, incluido el fregado de cacharros • Hacer camas, limpiar cuartos de baño y suministrar toallas, jabón y artículos afines • Recoger basura, vaciar contenedores de basura y llevar su contenido a los puntos de recogida. • Barrer o limpiar con máquina aspiradora, lavar y encerar suelos, muebles y otros enseres en edificios, autocares, autobuses, tranvías, trenes y aviones
9320. Preparadores de comidas rápidas	Los preparadores de comidas rápidas preparan y cocinan una serie limitada de alimentos y bebidas caracterizados por procesos de preparación sencillos y por el empleo de un pequeño número de ingredientes. Pueden tomar el pedido a los clientes y servirles en mostradores o mesas. Entre sus tareas se incluyen:

	• Preparar alimentos y bebidas sencillos o ya preparados, como bocadillos, hamburguesas, pizzas, pescado con patatas fritas, ensaladas y café • Lavar, cortar, medir y mezclar alimentos para cocción • Manejar equipos de cocción en grandes cantidades y de proceso único, como parrilla, freidoras y planchas • Limpiar las zonas de preparación de alimentos y las superficies y utensilios de cocción • Tomar pedidos de alimentos y bebidas y servirlos en lugares especializados en comidas rápidas y para llevar • Pedir los ingredientes para las comidas rápidas y recibirlos • Cumplir las normas higiénicas, de salud y de seguridad en las zonas de trabajo • Verificar que las comidas preparadas cumplen los requisitos de calidad y cantidad • Recalentar los alimentos ya preparados
9433. Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	Los repartidores, recadistas y mensajeros a pie llevan mensajes, transportan paquetes y otros objetos a sus destinatarios de un establecimiento a otro así como a domicilios particulares y otros lugares. Se desplazan a pie. Entre sus tareas se incluyen: • Planificar la ruta más eficiente y seguirla • Distribuir mensajes, paquetes y otros objetos de un establecimiento a otro, o en otras partes • Distribuir por cuenta de clientes los diversos artículos que éstos envían a distintas empresas, hogares y otras direcciones • Clasificar los artículos para entregarlos de acuerdo con la ruta elegida. • Servir de mensajero postal
9512. Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	Los peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines realizan tareas sencillas y rutinarias en operaciones de cultivo y mantenimiento de árboles, arbustos, flores y otras plantas en parques y jardines privados, para producir plántulas, bulbos y semillas, o cultivar hortalizas y flores mediante técnicas de cultivo intensivo. Entre sus tareas figuran: • Cosechar y envasar plantas para la venta y su transporte • Ayudar en la propagación, plantación y colocación en macetas de semillas, bulbos y esquejes • Preparar sitios y parcelas de jardín utilizando herramientas manuales y máquinas simples • Cargar, descargar y mover suministros, productos y equipos • Ayudar a plantar y trasplantar flores, arbustos, árboles y césped • Limpiar jardines y quitar la basura • Cuidar plantas mediante el riego y remoción de malas hierbas a mano • Realizar reparaciones menores en instalaciones, edificios, equipos y cercos. • Mantener jardines por el riego, remoción de malas hierbas y el corte de césped
9520. Peones ganaderos	Los peones ganaderos realizan tareas sencillas y rutinarias en la producción de animales, incluidas las aves de corral y los insectos. Sus tareas son: • Clasificar, ordenar y envasar los productos en recipientes • Recoger huevos y colocarlos en incubadoras • Ayudar al mantenimiento de la salud y bienestar del ganado • Alimentar, dar de beber y asear animales y mantener sus establos limpios • Cavar y apalear para limpiar zanjas o para otros fines • Cargar y descargar suministros, productos y otros materiales • Ayudar con el pastoreo, conducción y separación del ganado para el ordeño, el transporte para su esquila o el sacrificio y entre pasturas • Rastrillar, lanzar, apilar y almacenar heno, paja y otros tipos de alimentos para animales y alojarlos • Realización reparaciones menores en instalaciones, edificios, equipos y cercos. • Vigilar ganado y presentar informes sobre su estado

9820. Reponedores	Los reponedores colocan mercancía en estantes y expositores y mantienen los almacenes limpios y ordenados en los supermercados y otros establecimientos mayoristas y minoristas. Entre sus tareas está: • Orientar a los clientes al lugar donde se encuentren los artículos buscados • Retirar productos ya caducados • Colocar los productos ordenados en arcones o estantes, y apilar productos a granel en el suelo • Reponer las estanterías, asegurando que los productos con fechas de caducidad más próximas queden delante • Mantener en orden las estanterías retirando productos que pertenezcan a otras secciones • Buscar productos en las estanterías o en el almacén para los clientes • Recibir, abrir, desembalar e inspeccionar la mercancía entregada por el fabricante o el distribuidor por si estuviera dañada. • Anotar lo que se haya vendido y sacar del almacén los productos necesarios

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE e INSS

2.7. Vinculación entre la oferta formativa y la demanda laboral

Una vez identificadas por un lado, el conjunto de ocupaciones más demandadas a nivel local, así como las ocupaciones emergentes a través de la aplicación de la metodología propia elaborada por el SEPE; y por otro lado, el catálogo de oferta formativa presencial existente en el municipio de Murcia en materia de Certificados de Profesionalidad, Formación Profesional y Grados Universitarios, resulta posible realizar una vinculación entre ambas dimensiones de análisis.

Para establecer la relación existente entre los Grupos Primarios de Ocupación de la CNO11 y el catálogo de Certificados de Profesionalidad, se ha hecho uso fundamentalmente de la información contenida por el propio SEPE en su buscador de Certificados de Profesionalidad[16], donde se identifica para cada ocupación profesional (ocho dígitos de la CNO11) el catálogo títulos de este tipo disponibles. Así pues, ha sido necesario realizar una búsqueda iterativa de las distintas ocupaciones que conforman cada uno de los sesenta y tres Grupos Primarios de Ocupación definidos para componer el listado.

En materia de titulaciones de Formación Profesional y Grados Universitarios, ante la no existencia de ningún tipo de información de carácter oficial del Ministerio de Educación y Formación Profesional donde se establezca una vinculación de estos títulos con las distintas ocupaciones de la CNO11, se ha optado por establecer dicha relación a partir del estudio de la caracterización de cada una de las ocupaciones identificadas y el análisis de los perfiles profesionales a los que se orienta cada una de estas titulaciones.

Cabe señalar que en el caso de Certificados de Profesionalidad y títulos de Formación Profesional, se ha optado por incluir en la tabla todas las titulaciones potencialmente afines a cada Grupo Primario de Ocupación, con independencia de que estuviesen o no disponibles de manera presencial en el municipio de Murcia (aquellas sombreadas en verde indican su no disponibilidad en ningún centro formativo ubicado en Murcia); por su parte, en el caso de los títulos de Grado Universitario, al no pertenecer a un catálogo acotado (cada universidad tiene libertad para asignar la denominación de sus titulaciones y en cierta medida configurar el plan de estudios) no es posible realizar una tarea similar, motivo por el cual únicamente se han incluido los ofertados por alguna de las dos universidades con presencia física dentro del término municipal: UMU y UCAM.

Como se puede apreciar, en líneas generales las titulaciones de Grado Universitario y Formación Profesional Superior se concentran en torno a las ocupaciones de los Grandes Grupos de Ocupación 1, 2 y 3. Por el contrario, los grupos inferiores, conformados por ocupaciones más elementales, se nutren fundamentalmente de Certificados de Profesionalidad y títulos de Formación Profesional Básica.

[16] SEPE. Buscador de certificados de profesionalidad: https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaEspecPorOcupacion.do

Tabla 13.- Listado de ocupaciones más demandadas y ocupaciones emergentes y oferta formativa presencial asociada. Murcia. 2020.

Grupo Primario de Ocupación	Certificados de profesionalidad	Formación reglada relacionada (FP y Grados universitarios)
2159. Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	-	Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico Técnico Superior en Radioterapia y Dosimetría Técnico Superior en Dietética Técnico Superior en Imagen para el diagnóstico y Medicina Nuclear Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico Grado en Enfermería Grado en Fisioterapia Grado en Logopedia Grado en Terapia Ocupacional Grado en Psicología Grado en Podología
2210. Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	-	Grados universitarios (todos)
2252. Técnicos en educación infantil	-	Técnico Superior en Educación Infantil Grado en Maestro de Educación Infantil
2321. Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	SSCE0110 Docencia de la formación profesional para el empleo	Grado en Pedagogía
2322. Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	-	Grado en Filología Grado en Estudios Ingleses Grado en Estudios Franceses
2323. Profesores de enseñanza no reglada de música y danza	-	Grado en Danza Grado en Bellas Artes
2424. Ingenieros técnicos agrícolas	-	-
2451. Arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas)	-	Grado en Arquitectura Grado en Ingeniería de la Edificación
2469. Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	-	Grados en Ingeniería Informática Grado en Ingeniería Química Grado en Ingeniería Civil Grado en Ingeniería de la Edificación Grado en Ingeniería en Sistemas de Telecomunicación
2651. Profesionales de la publicidad y la comercialización	COMM0111 Asistencia a la investigación de mercados COMM0112 Gestión de marketing y comunicación IMPE0111 Asesoría integral de imagen personal	Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales Técnico Superior en Marketing y Publicidad Técnico Superior en Comercio Internacional Técnico Superior en Transporte y Logística

		Grado en Publicidad y Relaciones Públicas Grado en Marketing / Marketing y Dirección Comercial Grado en Administración y Dirección de Empresas
2823. Psicólogos	-	Grado en Psicología
2825. Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	-	Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género
2922. Periodistas	-	Grado en Periodismo
3329. Técnicos de la sanidad no clasificados bajo otros epígrafes	-	Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico Técnico Superior en Radioterapia y Dosimetría Técnico Superior en Dietética Técnico Superior en Imagen para el diagnóstico y Medicina Nuclear Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico Técnico Superior en Higiene Bucodental Grado en Enfermería
3713. Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	SSCB0109 Dinamización comunitaria SSCB0110 Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales SSCG0112 Promoción y participación de la comunidad sorda SSCG0209 Mediación comunitaria SSCE0111 Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad SSCE0212 Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género Técnico Superior en Integración Social Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística Técnico Superior en Mediación Comunicativa Grado en Educación Social Grado en Trabajo Social
3721. Atletas y deportistas	-	Técnico Superior en Acondicionamiento Físico Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
3724. Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	SSCB0209 Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil SSCB0110 Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales SSCB0211 Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	Técnico en Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural Técnico Superior en Acondicionamiento Físico Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva Técnico Superior en Educación y Control Ambiental Técnico Superior en Integración Social Técnico Superior en Mediación Comunicativa Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
3812. Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	IFCT0309 Montaje y reparación de sistemas microinformáticos IFCT0110 Operación de Redes Departamentales	Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos de Red

	IFCT0210 Operación de sistemas informáticos IFCT0109 Seguridad informática IFCT0209 Sistemas microinformáticos IFCT0610 Administración y programación en sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión relacional	Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web Grado en Ingeniería Informática Grado en Ingeniería de Sistemas de Comunicación
4123. Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	TMVO0212 Asistencia a pasajeros, tripulaciones, aeronaves y mercancías en aeropuertos COML0211 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera COML0209 Organización del transporte y la distribución COML0109 Tráfico de mercancías por carretera COML0111 Tráfico de viajeros por carretera TMVO0212 Asistencia a pasajeros, tripulaciones, aeronaves y mercancías en aeropuertos	Título Profesional Básico en Servicios Administrativos Título Profesional Básico en Informática de Oficina Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera Técnico en Gestión Administrativa Técnico Superior en Transporte y Logística Técnico Superior en Comercio Internacional Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
4221. Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	ADGG0408 Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	Título Profesional Básico en Servicios Administrativos Título Profesional Básico en Informática de Oficina Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Técnico en Gestión Administrativa Técnico Superior en Administración y Finanzas
4309. Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	ADGD0308 Actividades de gestión administrativa ADGG0208 Actividades administrativas en la relación con el cliente COMT0110 Atención al cliente, consumidor o usuario	Título Profesional Básico en Servicios Administrativos Título Profesional Básico en Informática de Oficina Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Técnico en Gestión Administrativa Técnico Superior en Administración y Finanzas
4500. Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	ADGD0308 Actividades de gestión administrativa ADGG0208 Actividades administrativas en la relación con el cliente COMT0110 Atención al cliente, consumidor o usuario	Título Profesional Básico en Servicios Administrativos Título Profesional Básico en Informática de Oficina Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Técnico en Gestión Administrativa Técnico Superior en Administración y Finanzas
5110. Cocineros asalariados	HOTR0109 Operaciones básicas de pastelería HOTR0210 Dirección y producción en pastelería HOTR0308 Operaciones básicas de catering HOTR0309 Dirección en restauración HOTR0408 Cocina	Título Profesional Básico en Actividades de Panadería y Pastelería Título Profesional Básico en Cocina y Restauración Técnico en Panadería, Repostería y Confitería Técnico en Cocina y Gastronomía

	INAI0108 Carnicería y elaboración de productos cárnicos INAV0109 Fabricación de conservas vegetales INAF0110 Industrias de derivados de cereales y de dulces	Técnico en Servicios de Restauración Técnico Superior en Dirección de Cocina
5120. Camareros asalariados	HOTR0409 Gestión de procesos de servicio en restauración HOTR0209 Sumillería HOTR0508 Servicios de bar y cafetería HOTR0608 Servicios de restaurante	Título Profesional Básico en Cocina y Restauración Técnico en Servicios de Restauración Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
5220. Vendedores en tiendas y almacenes	COMV0108 Actividades de venta	Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Técnico en Actividades Comerciales Técnico en Comercialización de Productos Alimentarios Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
5621. Técnicos auxiliares de farmacia	-	Técnico en Farmacia y Parafarmacia
5629. Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
5721. Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	-	Técnico Superior en Educación Infantil
5941. Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	SEAD0212 Vigilancia, seguridad privada y protección de explosivos SEAD0112 Vigilancia, seguridad privada y protección de personas	-
5992. Bañistas-socorristas	AFDP0109 Socorrismo en instalaciones acuáticas AFDP0209 Socorrismo en espacios acuáticos naturales	-
6110. Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	AGAC0108 Cultivos herbáceos AGAF0108 Fruticultura AGAU0208 Gestión de la producción agrícola AGAU0110 Producción de semillas y plantas en vivero AGAR0211 Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas	Título Profesional Básico de Actividades Agropecuarias Título Profesional Básico en Aprovechamientos Forestales Técnico en Producción Agroecológica Técnico en Producción Agropecuaria
6120. Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	AGAH0108 Horticultura y floricultura AGAJ0109 Gestión y mantenimiento de árboles y palmeras ornamentales AGAJ0308 Gestión de la instalación y mantenimiento de céspedes de campos deportivos AGAU0110 Producción de semillas y plantas en vivero AGAU0112 Producción y recolección de setas y trufas AGAU0208 Gestión de la producción agrícola AGAU0210 Gestión de la producción de semillas y plantas en vivero AGAJ0110 Actividades de floristería	Título Profesional Básico de Actividades Agropecuarias Título Profesional Básico en Agro-jardinería y Composiciones Florales Título Profesional Básico en Aprovechamientos Forestales Técnico en Producción Agropecuaria Técnico en Jardinería y Floristería Técnico en Producción Agroecológica Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural

	AGAO0208 Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes AGAO0308M Jardinería y restauración del paisaje	
7121. Albañiles	EOCB0108 Fábricas de albañilería IEXD0409 Colocación de piedra natural	Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios Técnico en Construcción Técnico de Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación
7193. Instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios	EOCJ0111 Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas	Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios Técnico en Construcción Técnico de Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación
7294. Montadores-instaladores de placas de energía solar	ENAE0108 Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas ENAE0208 Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas IMAR0408 Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas	Técnico en Instalaciones de Producción de Calor Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica Técnico Superior en Energías Renovables
7403. Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	IMAQ0108 Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial IMAQ0110 Instalación y mantenimiento de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte FMEE0208 Montaje y puesta en marcha de bienes de equipo y maquinaria industrial IEXM0709 Montaje y mantenimiento mecánico de instalaciones y equipos semimóviles en excavaciones y plantas IEXM0609 Operaciones auxiliares en el montaje y mantenimiento mecánico de instalaciones y equipos de excavaciones y plantas TMVG0210 Mantenimiento de sistemas de rodaje y transmisión de maquinaria agrícola, industria extractiva y eólica TMVG0310 Mantenimiento del motor y de los sistemas eléctricos de seguridad y confort de maquinaria agrícola, industria extractiva y eólica TMVB0111 Mantenimiento de los sistemas mecánicos de material rodante ferroviario	Técnico en Mantenimiento Electromecánico Técnico en Electromecánica de Maquinaria
7522. Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	ELEE0209 Montaje y mantenimiento de redes eléctricas de alta tensión de segunda y tercera categoría y centros de transformación	Título Profesional Básico en Electricidad y Electrónica Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas
7533. Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	ELES0111 Montaje y mantenimiento de equipamiento de red y estaciones base de telefonía ELES0108 Montaje y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones en edificios ELES0209 Montaje y mantenimiento de sistemas de telefonía e infraestructuras de redes locales de datos	Título Profesional Básico en Informática y Comunicaciones Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones

7701. Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	INAI0108 Carnicería y elaboración de productos cárnicos INAI0208 Sacrificio, faenado y despiece de animales	Título Profesional Básico en Actividades Agropecuarias
7703. Panaderos, pasteleros y confiteros	HOTR0109 Operaciones básicas de pastelería HOTR0509 Repostería INAF0108 Panadería y bollería INAF0109 Pastelería y confitería	Título Profesional Básico en Actividades de Panadería y Pastelería Título Profesional Básico en Cocina y Restauración Técnico en Cocina y Gastronomía Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios Técnico en Panadería, Repostería y Confitería Técnico Superior en Servicios de Restauración
7705. Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	AGAH0108 Horticultura y floricultura INAD0109 Elaboración de azúcar INAD0110 Fabricación de productos de cafés y sucedáneos de café INAD0210 Elaboración de productos para la alimentación animal INAD0310 Fabricación de productos de tueste y de aperitivos extrusionados INAH0310 Elaboración de refrescos y aguas de bebida envasadas INAK0109 Obtención de aceites de oliva INAK0110 Industrias del aceite y grasas comestibles INAV0109 Fabricación de conservas vegetales INAV0110 Industrias de conservas y jugos vegetales	Técnico en Aceites de Oliva y Vinos Técnico en Elaboración de Productos Alimenticios
7831. Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	TCPF0109 Arreglos y adaptaciones de prendas y artículos en textil y piel TCPF0212 Confección de vestuario a medida en textil y piel TCPF0112 Corte, montado y acabado en peletería TCPF0712 Patronaje de artículos de confección en textil y piel TCPF0912 Realización de vestuario para el espectáculo	Título Profesional Básico en Arreglo y Reparación de Artículos Textiles y de Piel Técnico en Confección y Moda Técnico en Calzado y Complementos de Moda Técnico Superior en Vestuario a Medida y de Espectáculos Técnico Superior en Caracterización y Maquillaje Profesional Técnico Superior en Patronaje y Moda Técnico Superior en Diseño y Producción de Calzado y Complementos
7835. Tapiceros, colchoneros y afines	TCPF0209 Operaciones auxiliares de tapizado de mobiliario y mural TCPF0309 Cortinaje y complementos de decoración	Título Profesional Básico en Arreglo y Reparación de Artículos Textiles y de Piel Título Profesional Básico en Tapicería y Cortinaje Título Profesional Básico en Carpintería y Mueble
8121. Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	ARTA0112 Elaboración de obras de forja artesanal ARTB0211 Reparación de joyería FMEF0108 Fusión y colada	Título Profesional Básico en Fabricación y Montaje Título Profesional Básico en Fabricación de Elementos Metálicos

	FMEH0110 Tratamientos términos en fabricación mecánica	Técnico y Conformado por Moldeo de Metales y Polímeros Técnico en Mecanizado
8199. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes	IMAR0108 Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas	.
8321. Operadores de maquinaria agrícola móvil	AGAU0111 Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola	-
8340. Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	MAPN0212 Gobierno de embarcaciones y motos náuticas destinadas al socorrismo acuático MAPN0412 Operaciones de bombeo para carga y descarga del buque	-
8412. Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	SANT0208 Transporte sanitario SSCI0412 Operaciones en servicios funerarios TMVI0112 Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas	Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera
8420. Conductores de autobuses y tranvías	TMVI0108 Conducción de autobuses	Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera
8432. Conductores asalariados de camiones	TMVI0208 Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera	Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera
9100. Empleados domésticos	SSCI0109 Empleo doméstico	-
9210. Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	HOTA0108 Operaciones básicas de pisos en alojamientos SSCM0108 Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	Título Profesional Básico en Alojamiento y Lavandería
9310. Ayudantes de cocina	HOTR0108 Operaciones básicas de cocina	Título Profesional Básico en Cocina y Restauración Título Profesional Básico en Alojamiento y Lavandería
9320. Preparadores de comidas rápidas	-	Título Profesional Básico en Comida y Restauración
9433. Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	COMT0211 Actividades auxiliares en comercio	Título Profesional Básico en Servicios Comerciales
9511. Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	AGAX0208 Actividades auxiliares en agricultura AGAO0108 Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	Título Profesional Básico en Actividades Agropecuarias Título Profesional Básico en Agro-jardinería y Composiciones Florales
9512. Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	AGAO0108 Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería AGAX0208 Actividades auxiliares en agricultura SSCI0212 Actividades funerarias y de mantenimiento en cementerios	Título Profesional Básico en Agro-jardinería y Composiciones Florales Título Profesional Básico en Aprovechamientos Forestales
9520. Peones ganaderos	AGAX0108 Actividades auxiliares en ganadería	Título Profesional Básico en Actividades Agropecuarias
9530. Peones agropecuarios	AGAX0108 Actividades auxiliares en ganadería AGAX0208 Actividades auxiliares en agricultura	Título Profesional Básico en Actividades Agropecuarias Título Profesional Básico en Agro-jardinería y Composiciones Florales

9700. Peones de las industrias manufactureras	ARGT0211 Operaciones auxiliares en industrias gráficas COMT0211 Actividades auxiliares de comercio COML0110 Actividades auxiliares de almacén FMEE0108 Operaciones auxiliares de fabricación mecánica INAD0108 Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria INAQ0108 Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria IEXD0308 Operaciones auxiliares en plantas de elaboración de piedra natural y de tratamiento y beneficio de mineras y rocas MAMD0109 Aplicación de barnices y lacas en elementos de carpintería y mueble MAMD0209 Trabajos de carpintería y mueble MAMA0210 Fabricación de tableros de partículas y fibras de madera QUIE0208 Operaciones en instalaciones de energía y de servicios auxiliares TCPN0212 Aprestos y acabados de materias y artículos textiles TCPN0112 Blanqueo y tintura de materias textiles	Título Profesional Básico en Fabricación y Montaje Título Profesional Básico en Industrias Alimentarias Título Profesional Básico en Fabricación de Elementos Metálicos Título Profesional Básico en Carpintería y Mueble Título Profesional Básico en Arreglo y Reparación de Artículos Textiles y de Piel Título Profesional Básico en Vidriería y Alfarería
9811. Peones del transporte de mercancías y descargadores	COML0110 Actividades auxiliares de almacén INAD0108 Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria INAQ0108 Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria MAPN0210 Actividades en pesca con palangre, arrastre y cerco, y en transporte marítimo MAPN0310 Amarre de puerto y monoboyas TMVO0112 Operaciones auxiliares de asistencia a pasajeros, equipajes, mercancías y aeronaves en aeropuertos TMVO0109 Operaciones auxiliares de mantenimiento aeronáutico TMVG0109 Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos TMVL0109 Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos TMVU0110 Operaciones auxiliares de mantenimiento de sistemas y equipos de embarcación deportivas y recreo	Título Profesional Básico en Industrias Alimentarias Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Título Profesional Básico en Cocina y Restauración Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera
9820. Reponedores	COMT0211 Actividades auxiliares al comercio	Título Profesional Básico en Servicios Comerciales Título Profesional Básico en Servicios Administrativos

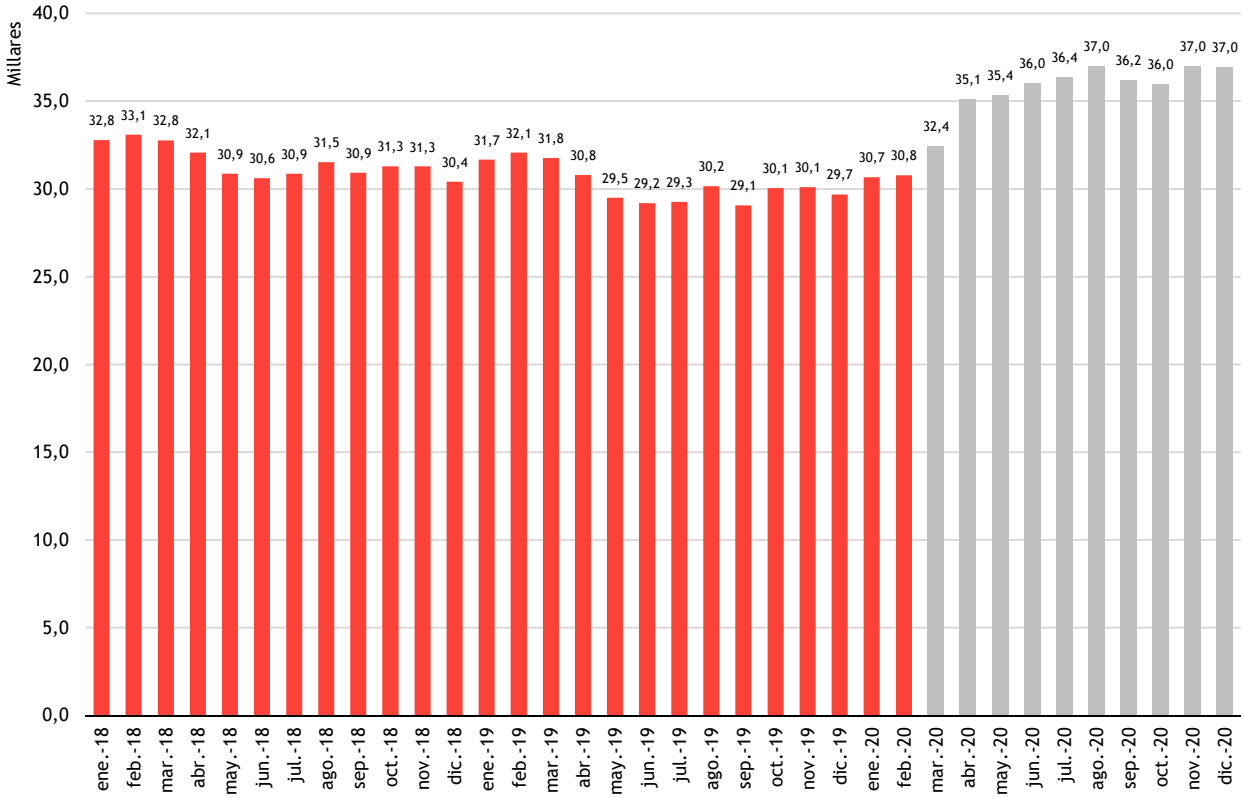
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE Y MEFP

ANEXO ESPECIAL

Impacto del COVID en los indicadores de mercado de trabajo

ANEXO I: PARO REGISTRADO

Gráfico 100.- Evolución mensual del paro registrado (millares). Municipio de Murcia. 2018-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

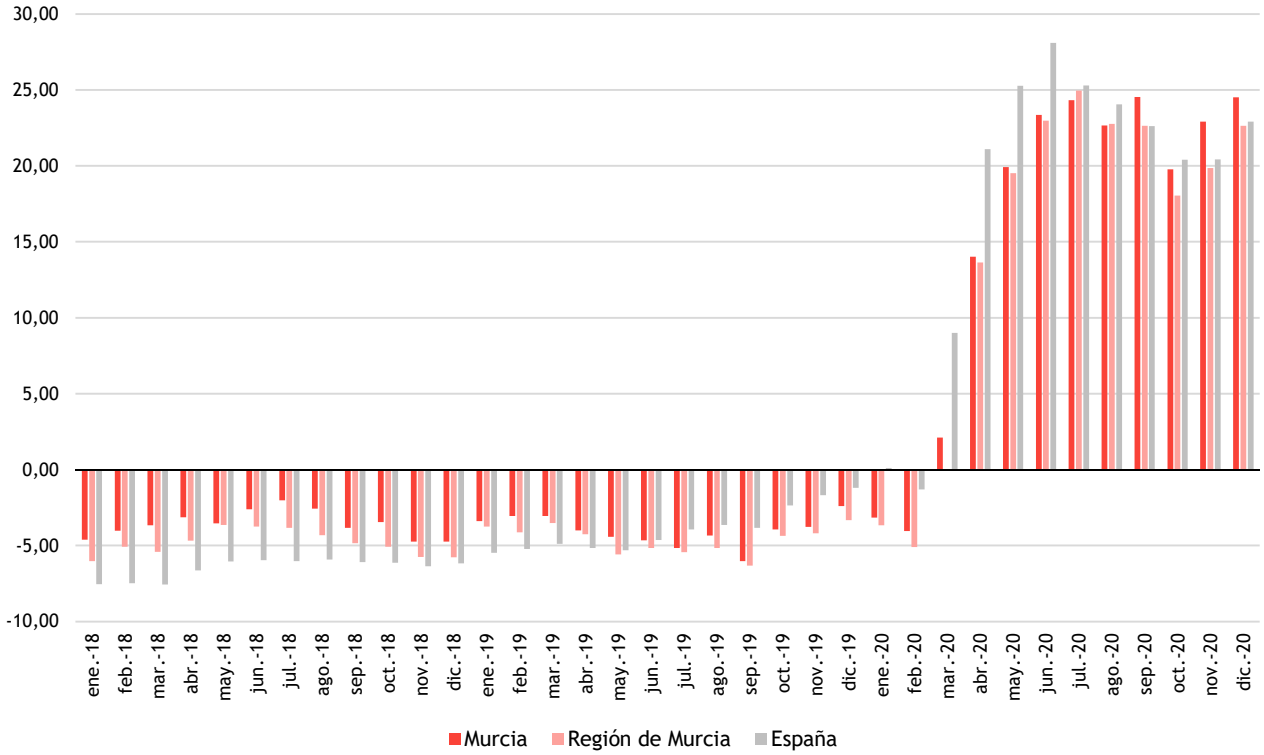
Tabla 14.- Evolución mensual del paro registrado. Municipio de Murcia. 2018-2020.

	2018	2019	2020
Enero	32.784	31.675	30.676
Febrero	33.089	32.075	30.780
Marzo	32.767	31.767	*32.436*
Abril	32.074	30.791	*35.108*
Mayo	30.872	29.504	*35.382*
Junio	30.616	29.192	*36.010*
Julio	30.865	29.271	*36.392*
Agosto	31.521	30.153	*36.985*
Septiembre	30.932	29.068	*36.201*
Octubre	31.285	30.054	*35.995*
Noviembre	31.281	30.099	*36.992*
Diciembre	30.418	29.689	*36.967*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Se aprecia un notable aumento de la cifra de paro registrado total en el municipio de Murcia a raíz de la pandemia, rompiendo así con la tendencia decreciente experimentada en los años precedentes. Analizando las tasas de variación interanual del paro registrado (variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior), se puede observar que este incremento fue inferior al registrado en España durante los primeros meses de pandemia, para posteriormente comenzar a registrar tasas superiores.

Gráfico 101.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2018-2020.



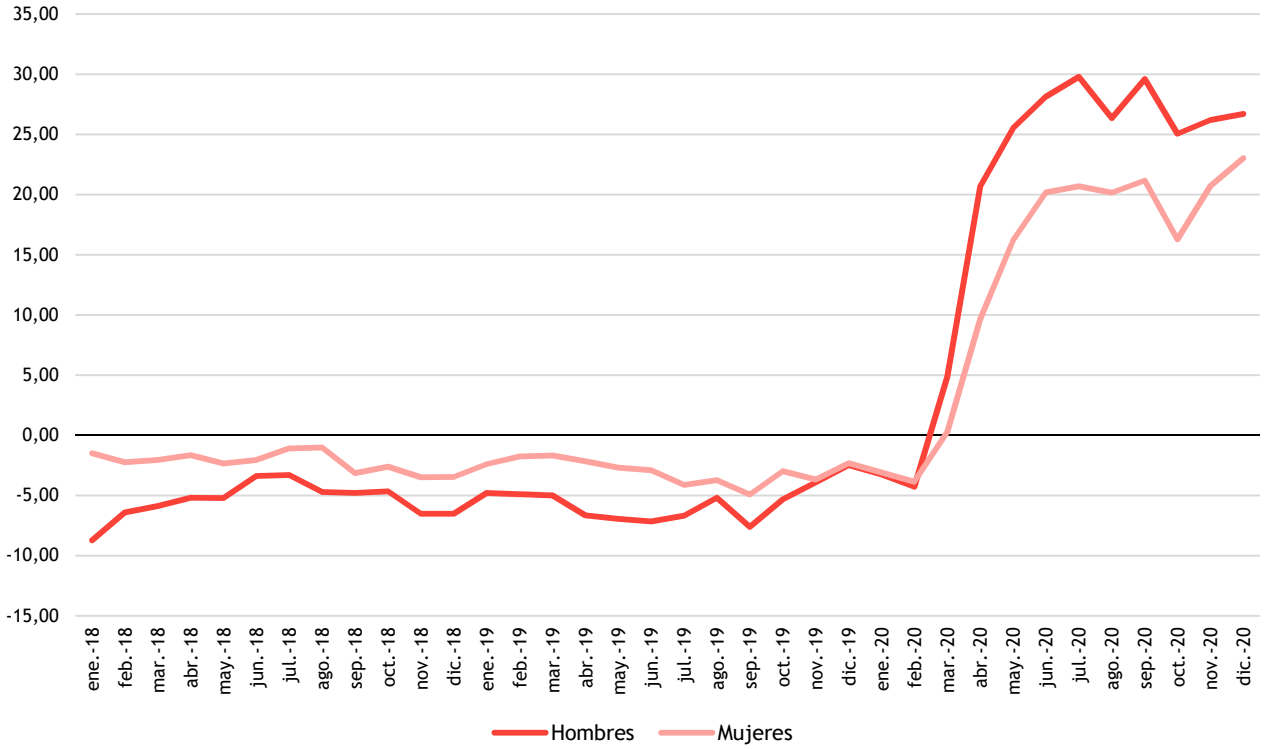
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 15.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2019-2020.

Fecha	Murcia	Región de Murcia	España
ene-19	-3,38	-3,75	-5,49
feb-19	-3,06	-4,13	-5,22
mar-19	-3,05	-3,52	-4,89
abr-19	-4,00	-4,26	-5,17
may-19	-4,43	-5,58	-5,31
jun-19	-4,65	-5,16	-4,63
jul-19	-5,16	-5,43	-3,94
ago-19	-4,34	-5,17	-3,65
sep-19	-6,03	-6,31	-3,83
oct-19	-3,93	-4,36	-2,37
nov-19	-3,78	-4,19	-1,68
dic-19	-2,40	-3,32	-1,21
ene-20	-3,15	-3,66	0,10
feb-20	-4,04	-5,10	-1,31
mar-20	*2,11*	*0,00*	*9,01*
abr-20	*14,02*	*13,64*	*21,10*
may-20	*19,92*	*19,52*	*25,27*
jun-20	*23,36*	*22,97*	*28,09*
jul-20	*24,33*	*24,96*	*25,29*
ago-20	*22,66*	*22,76*	*24,04*
sep-20	*24,54*	*22,64*	*22,62*
oct-20	*19,77*	*18,04*	*20,40*
nov-20	*22,90*	*19,86*	*20,42*
dic-20	*24,51*	*22,64*	*22,90*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Gráfico 102.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según sexo. Murcia. 2018-2020.



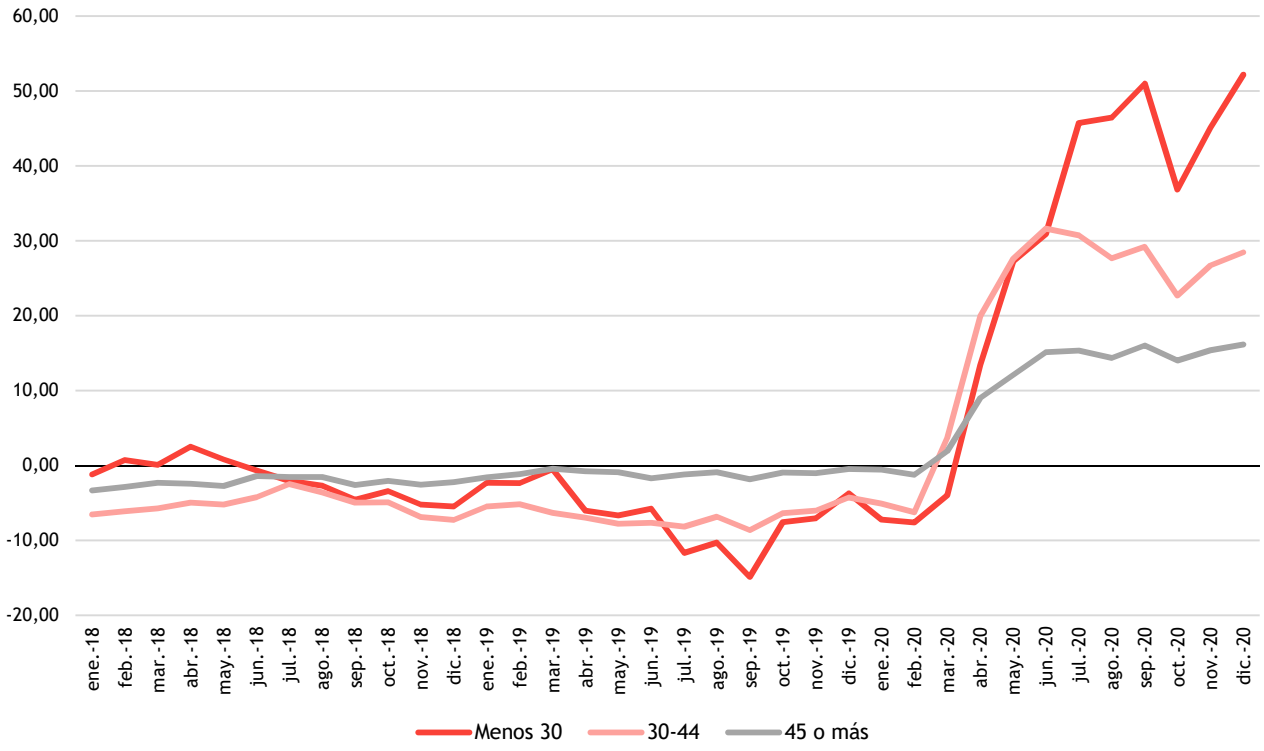
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 16.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según sexo. Murcia. 2019-2020.

Fecha	Hombres	Mujeres
ene-19	-4,79	-2,40
feb-19	-4,90	-1,77
mar-19	-5,01	-1,70
abr-19	-6,66	-2,17
may-19	-6,95	-2,69
jun-19	-7,17	-2,90
jul-19	-6,68	-4,12
ago-19	-5,21	-3,74
sep-19	-7,62	-4,93
oct-19	-5,32	-2,99
nov-19	-3,91	-3,69
dic-19	-2,49	-2,33
ene-20	-3,25	-3,09
feb-20	-4,29	-3,87
mar-20	*4,86*	*0,27*
abr-20	*20,68*	*9,64*
may-20	*25,51*	*16,23*
jun-20	*28,12*	*20,19*
jul-20	*29,78*	*20,68*
ago-20	*26,33*	*20,16*
sep-20	*29,60*	*21,15*
oct-20	*25,05*	*16,27*
nov-20	*26,20*	*20,70*
dic-20	*26,68*	*23,03*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Gráfico 103.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según edad. Murcia. 2018-2020.



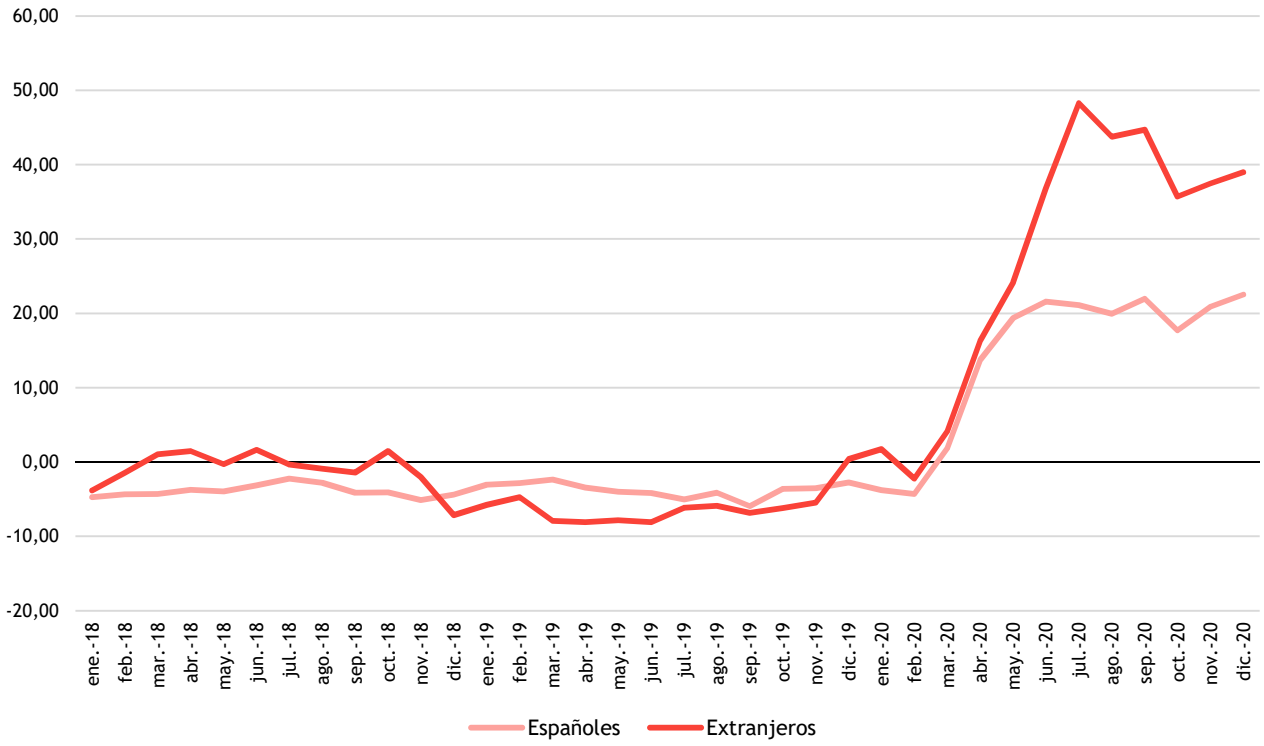
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 17.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según edad. Murcia. 2019-2020.

Fecha	Menos 30	30 a 44	45 o más
ene-19	-2,32	-5,48	-1,58
feb-19	-2,37	-5,17	-1,18
mar-19	-0,55	-6,33	-0,42
abr-19	-6,06	-6,99	-0,77
may-19	-6,69	-7,80	-0,91
jun-19	-5,76	-7,68	-1,72
jul-19	-11,67	-8,16	-1,21
ago-19	-10,31	-6,87	-0,89
sep-19	-14,90	-8,66	-1,84
oct-19	-7,58	-6,37	-0,97
nov-19	-7,08	-6,05	-1,05
dic-19	-3,75	-4,27	-0,48
ene-20	-7,25	-5,11	-0,56
feb-20	-7,63	-6,26	-1,24
mar-20	*-4,00*	*3,72*	*1,90*
abr-20	*13,38*	*19,88*	*8,99*
may-20	*27,24*	*27,59*	*12,06*
jun-20	*30,87*	*31,59*	*15,10*
jul-20	*45,72*	*30,73*	*15,33*
ago-20	*46,45*	*27,63*	*14,35*
sep-20	*50,97*	*29,16*	*16,00*
oct-20	*36,81*	*22,67*	*14,01*
nov-20	*45,09*	*26,71*	*15,38*
dic-20	*52,16*	*28,46*	*16,16*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Gráfico 104.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según nacionalidad. Murcia. 2018-2020.



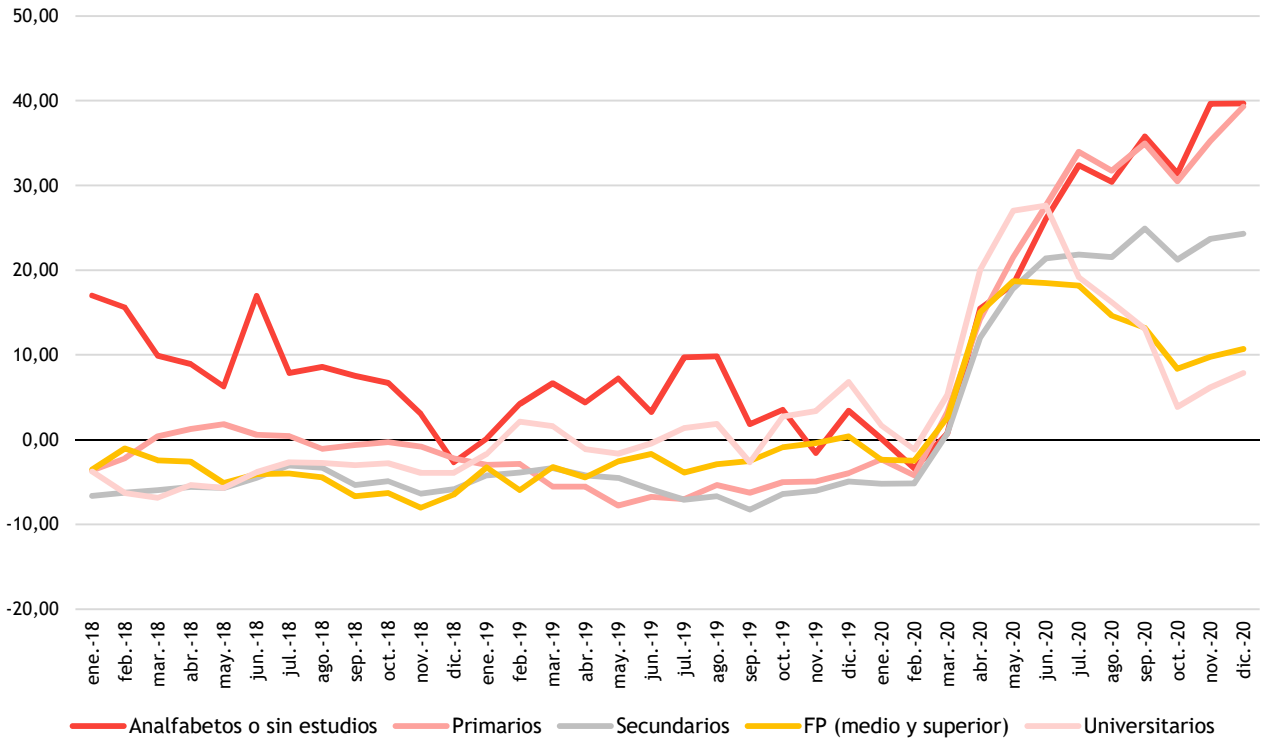
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 18.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según nacionalidad. Murcia. 2019-2020.

Fecha	Españoles	Extranjeros
ene-19	-3,06	-5,78
feb-19	-2,83	-4,73
mar-19	-2,36	-7,92
abr-19	-3,43	-8,11
may-19	-3,99	-7,82
jun-19	-4,18	-8,11
jul-19	-5,03	-6,15
ago-19	-4,14	-5,89
sep-19	-5,92	-6,85
oct-19	-3,63	-6,19
nov-19	-3,54	-5,45
dic-19	-2,77	0,39
ene-20	-3,80	1,74
feb-20	-4,28	-2,24
mar-20	*1,83*	*4,15*
abr-20	*13,72*	*16,31*
may-20	*19,39*	*24,14*
jun-20	*21,59*	*36,76*
jul-20	*21,10*	*48,29*
ago-20	*19,92*	*43,73*
sep-20	*21,97*	*44,68*
oct-20	*17,69*	*35,69*
nov-20	*20,90*	*37,44*
dic-20	*22,52*	*38,96*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Gráfico 105.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según nivel formativo. Murcia. 2018-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 19.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según nivel formativo. Murcia. 2018-2020.

Fecha	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP I y FPII	Universitarios
ene-19	0,11	-2,98	-4,24	-3,27	-1,68
feb-19	4,18	-2,88	-3,90	-5,98	2,13
mar-19	6,65	-5,55	-3,34	-3,23	1,59
abr-19	4,38	-5,53	-4,22	-4,45	-1,15
may-19	7,22	-7,80	-4,53	-2,55	-1,65
jun-19	3,26	-6,76	-5,88	-1,71	-0,44
jul-19	9,72	-7,00	-7,09	-3,87	1,37
ago-19	9,84	-5,37	-6,68	-2,91	1,87
sep-19	1,80	-6,27	-8,28	-2,52	-2,67
oct-19	3,52	-5,03	-6,42	-0,89	2,73
nov-19	-1,57	-4,95	-6,05	-0,41	3,36
dic-19	3,42	-3,98	-4,96	0,40	6,80
ene-20	0,11	-2,36	-5,19	-2,38	1,65
feb-20	-3,41	-4,24	-5,16	-2,49	-1,16
mar-20	*0,70*	*3,25*	*0,69*	*2,57*	*5,26*
abr-20	*15,48*	*14,24*	*12,01*	*15,05*	*20,07*
may-20	*18,32*	*21,55*	*17,82*	*18,70*	*27,01*
jun-20	*26,03*	*27,61*	*21,38*	*18,47*	*27,61*
jul-20	*32,38*	*33,96*	*21,86*	*18,16*	*19,15*
ago-20	*30,42*	*31,74*	*21,55*	*14,62*	*16,23*
sep-20	*35,77*	*34,95*	*24,91*	*13,18*	*13,06*
oct-20	*31,38*	*30,48*	*21,24*	*8,35*	*3,85*
nov-20	*39,62*	*35,25*	*23,70*	*9,73*	*6,17*
dic-20	*39,66*	*39,29*	*24,31*	*10,69*	*7,88*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Realizando un análisis más pormenorizado a través de distintas variables sociodemográficas, se puede entrever cómo este aumento del paro registrado se ha concentrando en mayor medida en determinados colectivos.

De esta manera, atendiendo al género de los/las trabajadores/as, el paro registrado ha experimentado un fuerte repunte especialmente entre los hombres, presentando tasas de variación interanuales cercanas al treinta por ciento, mientras que en el caso de las mujeres éstas se sitúan en valores más bajos.

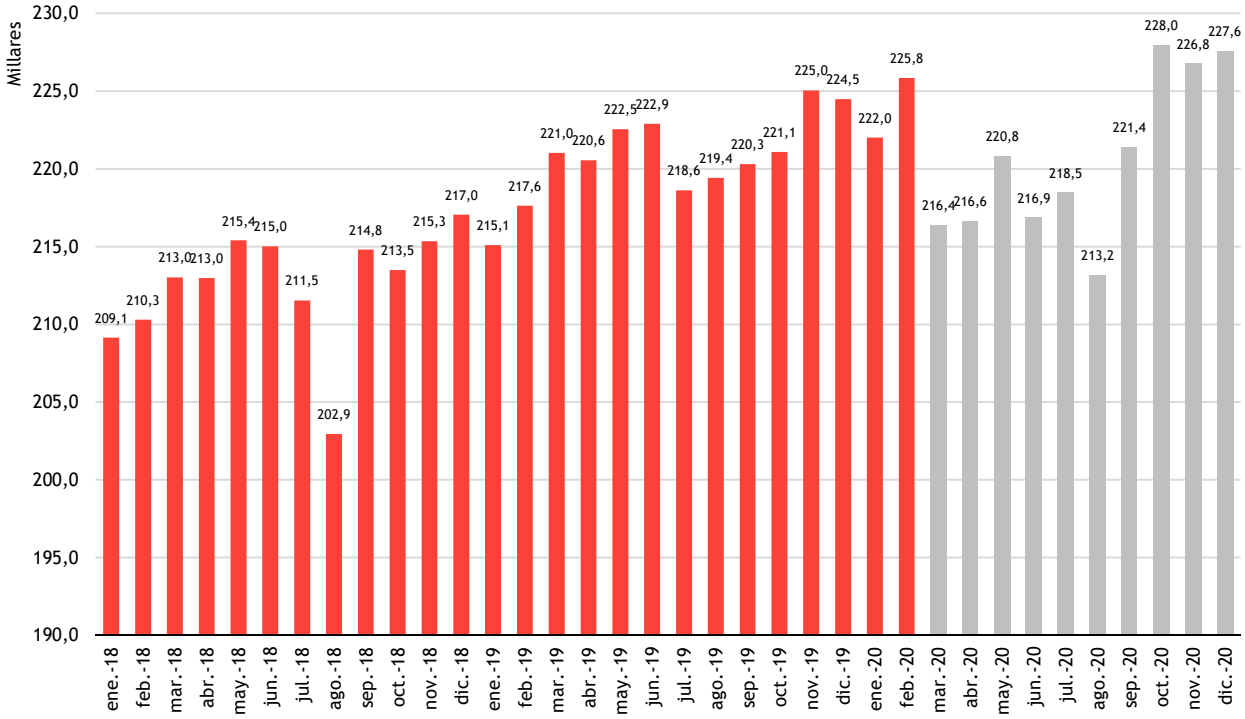
En función de la edad se observa que, si bien en los primeros meses de la pandemia el crecimiento porcentual interanual del paro registrado fue prácticamente idéntico en las tres cohortes analizadas, en los posteriores los/las menores de treinta años han seguido experimentado un notable aumento en este indicador.

Por nacionalidad, el desempleo ha aumentado ostensiblemente más entre las personas de nacionalidad extranjera que entre las de nacionalidad española, con incrementos cercanos al cuarenta por ciento, duplicando a la población nacional. Se observa además que el aumento ha sido sostenido mes a mes, al contrario que entre los/las de nacionalidad española, que vieron estabilizar este indicador en el mes de mayo.

Finalmente, en lo que respecta a los distintos niveles formativos existentes, es la población desempleada con estudios más bajos la que se está viendo afectada en mayor medida por la destrucción de empleo.

ANEXO II: AFILIACIONES DE TRABAJADORES A LA TGSS

Gráfico 106.- Evolución mensual de los trabajadores afiliados a la TGSS (millares). Municipio de Murcia. 2018-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Tabla 20.- Evolución mensual de los trabajadores afiliados a la TGSS. Municipio de Murcia. 2018-2020.

	2018	2019	2020
Enero	209.138	215.098	222.024
Febrero	210.303	217.632	225.837
Marzo	213.022	221.029	*216.380*
Abril	212.971	220.555	*216.640*
Mayo	215.399	222.547	*220.814*
Junio	215.013	222.903	*216.866*
Julio	211.544	218.617	*218.476*
Agosto	202.941	219.430	*213.167*
Septiembre	214.804	220.302	*221.421*
Octubre	213.495	221.089	*227.961*
Noviembre	215.338	225.048	*226.776*
Diciembre	217.047	224.483	*227.552*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

En materia de empleo, la evolución creciente del número de personas trabajadoras afiliadas a la Tesorería General de la Seguridad Social experimentada en los últimos años se ha visto interrumpida a raíz de la crisis de la Covid-19. De esta manera, el municipio de Murcia, que venía registrando un crecimiento interanual de entre el tres y el seis por ciento, ha visto cómo en 2020 el porcentaje de afiliación se ha incrementado un 0,20%. En líneas generales, la caída registrada es inferior a la experimentada por la Región de Murcia y España respectivamente, llegándose a experimentar tasas interanuales positivas en los últimos meses del año.

Gráfico 107.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2018-2020.

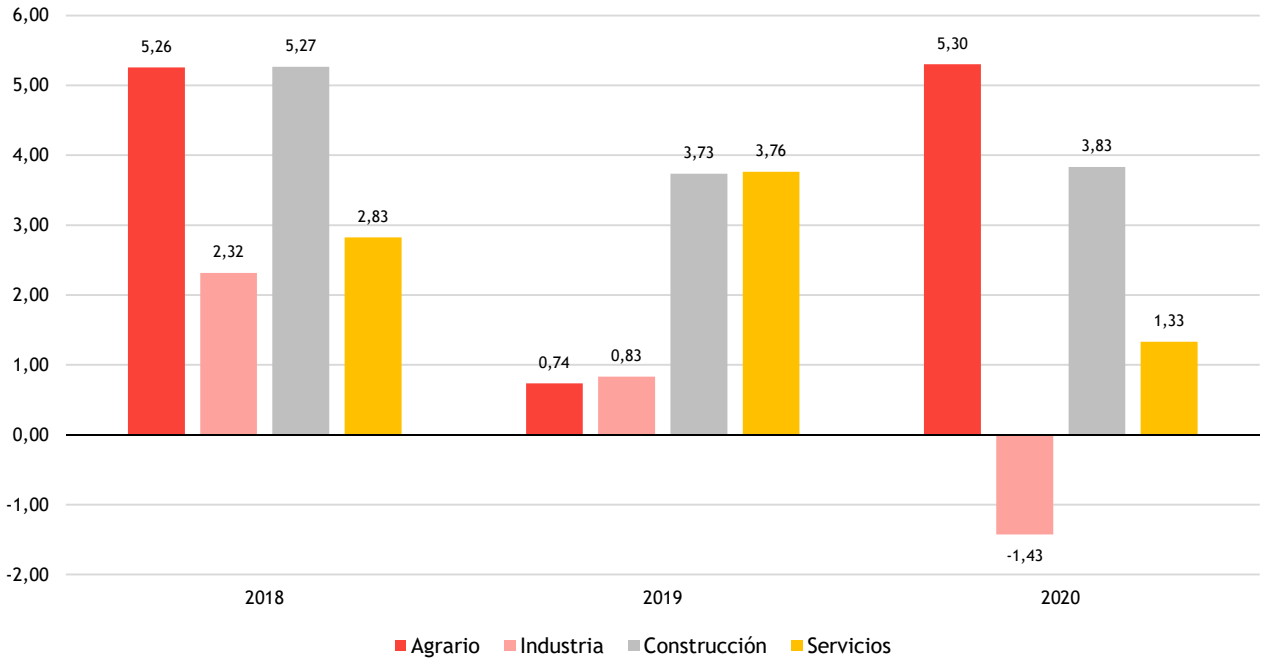
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Tabla 21.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2019-2020.

Fecha	Murcia	Región de Murcia	España
ene-19	2,85	2,69	2,85
feb-19	3,48	3,34	2,91
mar-19	3,76	3,39	2,99
abr-19	3,56	2,88	2,80
may-19	3,32	3,15	2,63
jun-19	3,67	3,41	2,59
jul-19	3,34	3,00	2,54
ago-19	8,13	5,77	3,88
sep-19	2,56	2,28	1,41
oct-19	3,56	2,96	2,07
nov-19	4,51	3,66	2,88
dic-19	3,43	2,85	1,83
ene-20	3,22	2,77	1,66
feb-20	3,77	3,78	2,30
mar-20	*-2,10*	*-3,04*	*-3,41*
abr-20	*-1,78*	*-2,22*	*-4,10*
may-20	*-0,78*	*-1,81*	*-3,85*
jun-20	*-2,71*	*-3,78*	*-5,01*
jul-20	*-0,06*	*-1,47*	*-3,20*
ago-20	*-2,85*	*-1,74*	*-3,45*
sep-20	*0,51*	*0,37*	*-1,98*
oct-20	*3,11*	*2,19*	*-1,02*
nov-20	*0,77*	*-0,22*	*-2,27*
dic-20	*1,37*	*0,26*	*-1,85*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 108.- Tasa de variación interanual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS (%), según sector. Murcia. Meses de diciembre de 2018, 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Tabla 22.- Evolución anual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS, según sector. Murcia. Meses de diciembre de 2017, 2018, 2019 y 2020.

	Dic-2017	Dic-2018	Dic-2019	Dic-2020
Agrario	7.096	7.469	7.524	7.923
Industria	16.654	17.040	17.182	16.937
Construcción	9.438	9.935	10.306	10.701
Servicios	177.585	182.603	189.471	191.991
TOTAL	210.773	217.047	224.483	227.552

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Tabla 23.- Variación interanual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS, según sector. Murcia. Meses de diciembre de 2018, 2019 y 2020.

	dic17 - dic18	dic18 - dic19	dic19 - dic20
Agrario	373	55	399
Industria	386	142	-245
Construcción	497	371	395
Servicios	5.018	6.868	2.520
TOTAL	6.274	7.436	3.069

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

La evolución del empleo en los distintos sectores de actividad entre los meses de diciembre de 2019 y 2020 presenta notables diferencias. Así, es el sector industrial el único que ha visto decrecer el volumen de trabajadores, situándose en 2020 en 16.937, un 1,43% menos que doce meses atrás. Por su parte, **la agricultura ha sido el sector que mejor ha aguantado esta crisis,** viendo incrementar su cifra de empleados/as en un 5,30% en este periodo. En términos absolutos, como es obvio, el mayor aumento se sitúa en el sector servicios.

Gráfico 109.- Tasa de variación interanual de trabajadores/as afiliados a la TGSS (%), según división. Murcia. Meses de diciembre de 2018, 2019 y 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Tabla 24.- Variación interanual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS, según división. Murcia. Meses de diciembre de 2018, 2019 y 2020.

	dic17 - dic18	dic18 - dic19	dic19 - dic20
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	373	55	399
B. Industrias extractivas	-12	-12	1
C. Industria manufacturera	382	158	-247
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-8	-18	9
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24	14	-8
F. Construcción	497	371	395
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	265	903	-1.690
H. Transporte y almacenamiento	-54	842	334
I. Hostelería	523	672	-2.650
J. Información y comunicaciones	497	457	346
K. Actividades financieras y de seguros	-262	-113	-56
L. Actividades inmobiliarias	122	111	-7
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	533	235	21
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	213	1.273	729
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	167	242	386
P. Educación	1.243	857	1.787
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.401	1.160	4.527
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	341	362	-697
S. Otros servicios	228	74	-235
T. Activ. de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	-202	-203	-280
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3	-4	5
TOTAL	6.274	7.436	3.069

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Realizando un análisis sectorial más detallado entre las distintas divisiones de actividad existentes en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, se puede apreciar como **las caídas más pronunciadas en el número de trabajadores/as durante 2020 se han dado en hostelería y comercio.** Por el contrario, **las actividades sanitarias, educación y agricultura han visto incrementar de manera sensible su cifra.**

Tabla 25.- Variación interanual de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS, según actividad. Murcia. Meses de diciembre de 2018, 2019 y 2020.

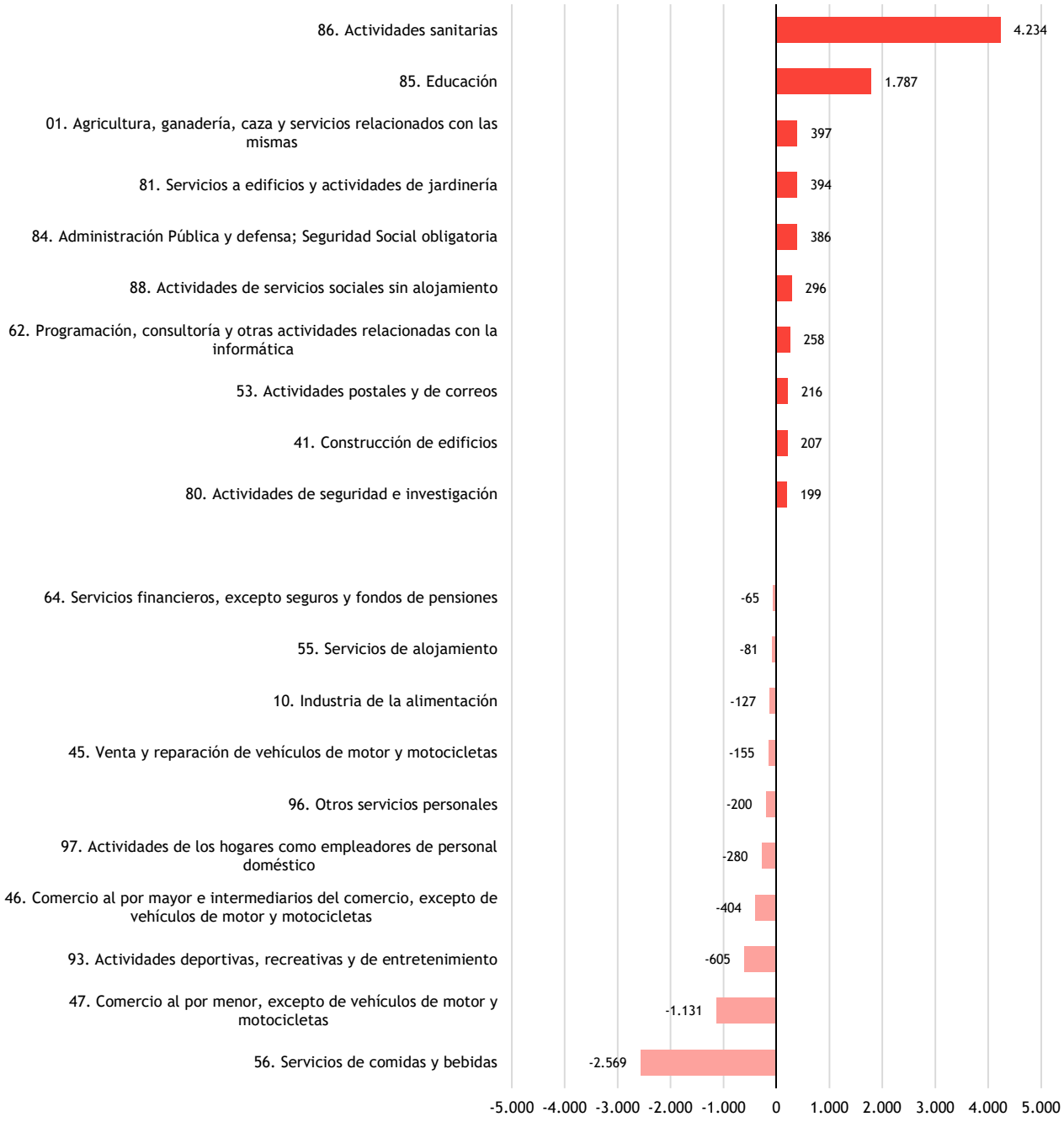
	dic17 - dic18	dic18 - dic19	dic19 - dic20
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	380	46	397
02. Silvicultura y explotación forestal	-5	12	-2
03. Pesca y acuicultura	-2	-3	4
05. Extracción de antracita, hulla y lignito	-1	0	0
07. Extracción de minerales metálicos	-2	0	0
08. Otras industrias extractivas	-9	-12	1
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0	0	0
10. Industria de la alimentación	78	52	-127
11. Fabricación de bebidas	20	8	-4
13. Industria textil	16	12	3
14. Confección de prendas de vestir	-27	-14	-46
15. Industria del cuero y del calzado	7	-5	0
16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	27	-13	7
17. Industria del papel	0	-8	37
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	-1	-3	-20
19. Coquerías y refino de petróleo	0	0	0
20. Industria química	-12	-11	-3
21. Fabricación de productos farmacéuticos	5	4	-9
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	29	9	21
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	-22	14	-29
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	20	-20	5
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	143	17	36
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	15	6	-13
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	12	-7	-18
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	30	93	-41
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	9	-7	-2
30. Fabricación de otro material de transporte	3	1	-2
31. Fabricación de muebles	63	4	10

32. Otras industrias manufactureras	-7	5	-23
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	-26	21	-29
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-8	-18	9
36. Captación, depuración y distribución de agua	-17	3	-6
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	25	0	-9
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	6	-20	9
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	10	31	-2
41. Construcción de edificios	181	64	207
42. Ingeniería civil	63	18	3
43. Actividades de construcción especializada	253	289	185
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	84	106	-155
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	-3	300	-404
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	184	497	-1.131
49. Transporte terrestre y por tubería	-156	452	103
50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	-2	2	3
51. Transporte aéreo	0	0	-2
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	40	241	14
53. Actividades postales y de correos	64	147	216
55. Servicios de alojamiento	48	1	-81
56. Servicios de comidas y bebidas	475	671	-2.569
58. Edición	-4	9	-7
59. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	4	-16	-11
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	-6	14	-11
61. Telecomunicaciones	3	-13	91
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	496	468	258
63. Servicios de información	4	-5	26
64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	-293	-89	-65
65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	-16	-12	4
66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	47	-12	5
68. Actividades inmobiliarias	122	111	-7

69. Actividades jurídicas y de contabilidad	28	10	-60
70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	122	-31	45
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	175	174	15
72. Investigación y desarrollo	39	31	17
73. Publicidad y estudios de mercado	8	-37	1
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	146	88	-7
75. Actividades veterinarias	15	0	10
77. Actividades de alquiler	-21	-15	-28
78. Actividades relacionadas con el empleo	232	489	97
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	21	10	-42
80. Actividades de seguridad e investigación	-91	245	199
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	110	481	394
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	-38	63	109
84. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	167	242	386
85. Educación	1.243	857	1.787
86. Actividades sanitarias	768	1.093	4.234
87. Asistencia en establecimientos residenciales	290	3	-3
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	343	64	296
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	40	39	-50
91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	6	9	-7
92. Actividades de juegos de azar y apuestas	36	29	-35
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	259	285	-605
94. Actividades asociativas	79	13	-20
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	-20	-43	-15
96. Otros servicios personales	169	104	-200
97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	-202	-203	-280
99. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3	-4	5
TOTAL	6.274	7.436	3.069

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Gráfico 110.- Actividades con mayor variación interanual absoluta en el número de trabajadores/as afiliados/as. Murcia. Meses de diciembre de 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Bajando un nivel más en el análisis, se observa con mayor especificidad la evolución del volumen de trabajadores/as existente en Murcia **en el periodo diciembre 2019-diciembre 2020**. Los **servicios de comidas y bebidas** (bares y restaurantes), por un lado, **y el comercio al por menor** por el otro, **son las actividades con mayor destrucción de empleo** en este intervalo, ambas con una caída superior al millar. **En el otro extremo**, con gran diferencia, destacan **las actividades sanitarias, con un incremento de más de cuatro mil empleados**.

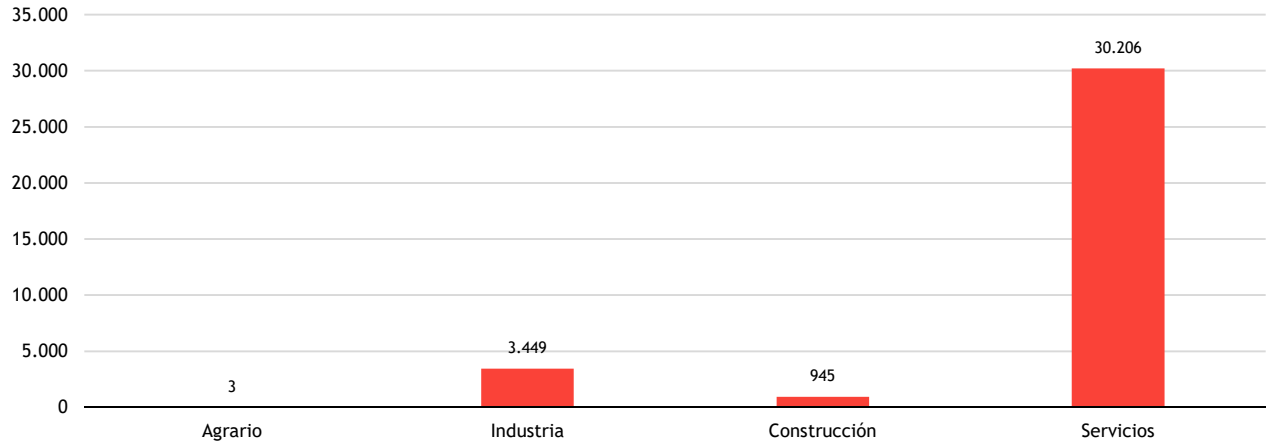
ANEXO III: EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

Tabla 26.- ERTES y nº de personas afectadas (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020), según sector y sexo. Municipio de Murcia.

CNAE	Nº expedientes	Afectados	Hombres	Mujeres
Agrario	1	3	2	1
Industria	309	3.449	2.415	1.034
Construcción	167	945	771	174
Servicios	5.332	30.206	13.808	16.398
TOTAL	5.809	34.603	16.996	17.607

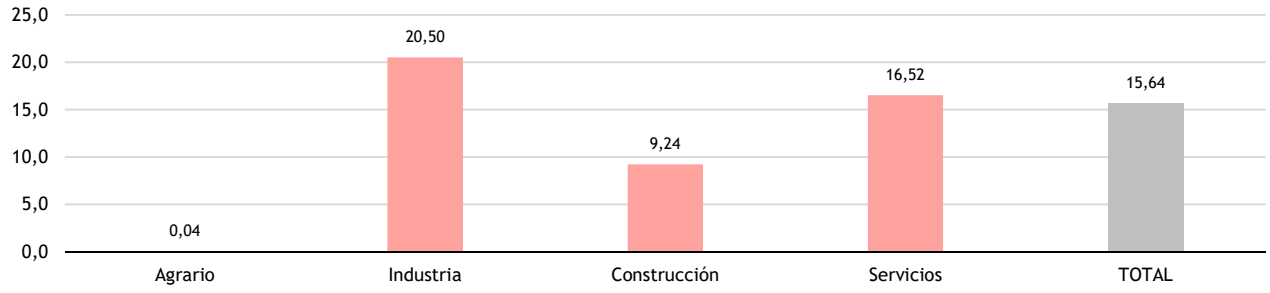
Fuente: Datos Abiertos CARM

Gráfico 111.- Trabajadores/as afectados/as por ERTES acumulados (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020), según sector. Municipio de Murcia.



Fuente: Datos Abiertos CARM

Gráfico 112.- Porcentaje de trabajadores/as afectados/as por ERTE acumulados (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020), según sector. Municipio de Murcia.



Fuente: Datos Abiertos CARM

En materia de Expedientes de Regulación de Empleo, desde el inicio de la pandemia hasta el 31 de diciembre de 2020[1], se han tramitado en el municipio de Murcia un total de 5.809, afectando a 34.603 trabajadores/as, con un reparto más o menos equitativo entre hombres y mujeres. Por naturaleza de la actividad, ha sido el sector servicios el que más afectados/as por ERTE ha concentrado, con un total de 30.206, que representan aproximadamente el 16,52% del total de afiliados/as en dicho sector. **Es la industria** no obstante, con un 20,50% de trabajadores/as, **el sector que presenta mayor incidencia** en este sentido.

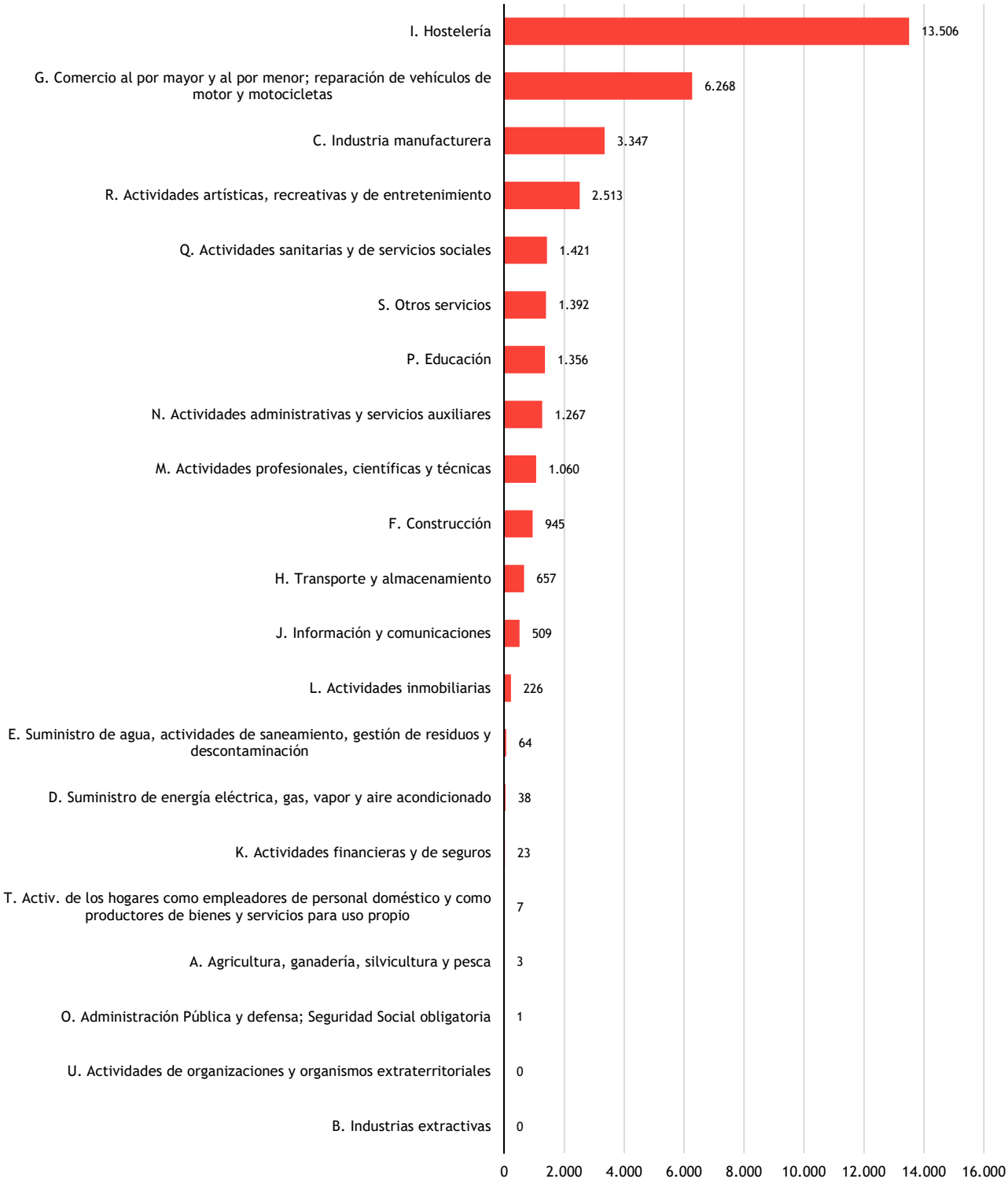
[1] Portal de Transparencia CARM: https://transparencia.carm.es/coronavirus_ertes

Tabla 27.- ERTES y nº de afectados/as (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020), según división y sexo. Municipio de Murcia.

CNAE	Nº expedientes	Afectados	Hombres	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1	3	2	1
B. Industrias extractivas	0	0	0	0
C. Industria manufacturera	302	3.347	2.335	1.012
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4	38	30	8
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	64	50	14
F. Construcción	167	945	771	174
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.303	6.268	3.903	2.365
H. Transporte y almacenamiento	98	657	548	109
I. Hostelería	1.973	13.506	5.538	7.968
J. Información y comunicaciones	55	509	266	243
K. Actividades financieras y de seguros	11	23	13	10
L. Actividades inmobiliarias	68	226	81	145
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	225	1.060	619	441
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	149	1.267	614	653
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1	1	0	1
P. Educación	279	1.356	319	1.037
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	367	1.421	276	1.145
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	276	2.513	1.326	1.187
S. Otros servicios	520	1.392	304	1.088
T. Activ. de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	7	7	1	6
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0
TOTAL	5.809	34.603	16.996	17.607

Fuente: Datos Abiertos CARM

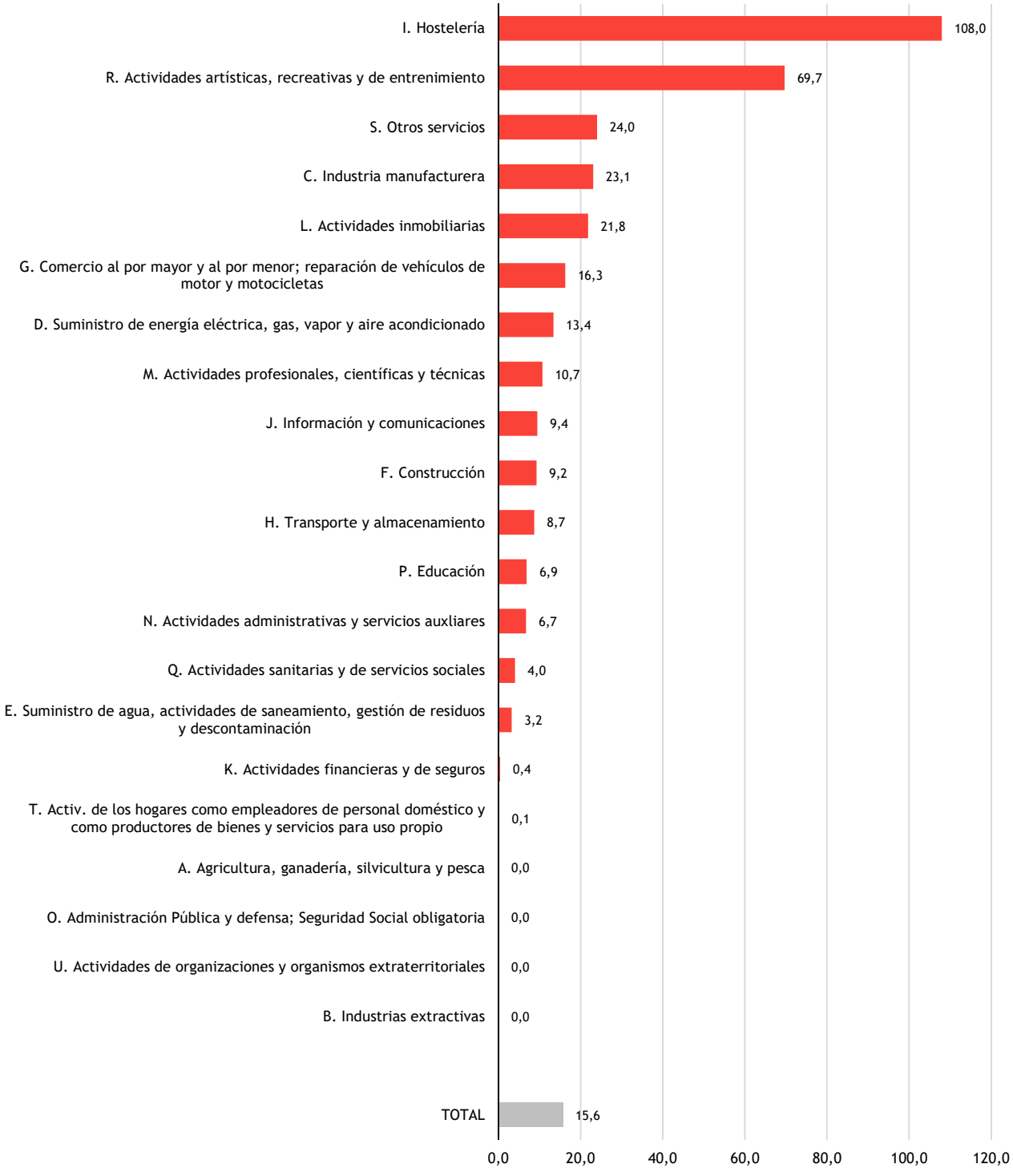
Gráfico 113.- Trabajadores/as afectados/as por ERTES acumulados (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020), según división. Municipio de Murcia.



Fuente: Datos Abiertos CARM

Por divisiones de actividad, **la hostelería** es, con gran diferencia, el subsector que ha concentrado más ERTES durante 2020 en Murcia en términos absolutos, con más de trece mil quinientos. Le siguen las actividades comerciales, la industria manufacturera y las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Gráfico 114.- Trabajadores/as afectados/as por ERTES acumulados (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020) sobre total de afiliados/as **a la TGSS (%), según división. Municipio de Murcia.**



Fuente: Datos Abiertos CARM y TGSS
* Un mismo trabajador se puede ver afectados varias veces por un ERTE

En términos porcentuales, realizando una estimación a partir del volumen total de trabajadores/as afiliados/as a la Tesorería General de la Seguridad Social por división de actividad, se observa que en **hostelería** han sido **los más afectados por ERTE,** ya que un mismo trabajador puede verse afectado por un ERTE más de una vez. Las **actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento**, por su parte, también presentan una incidencia notable, con un peso del 69,7% en este sentido.

Tabla 28.- ERTES y nº de afectados/as acumulados (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020), según actividad y sexo. Municipio de Murcia.

CNAE	Nº expedientes	Afectados	Hombres	Mujeres
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1	3	2	1
02. Silvicultura y explotación forestal	0	0	0	0
03. Pesca y acuicultura	0	0	0	0
05. Extracción de antracita, hulla y lignito	0	0	0	0
07. Extracción de minerales metálicos	0	0	0	0
08. Otras industrias extractivas	0	0	0	0
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0	0	0	0
10. Industria de la alimentación	51	1.054	679	375
11. Fabricación de bebidas	10	259	187	72
13. Industria textil	9	31	21	10
14. Confección de prendas de vestir	22	201	42	159
15. Industria del cuero y del calzado	3	6	0	6
16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	6	57	44	13
17. Industria del papel	7	29	15	14
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	36	171	134	37
19. Coquerías y refino de petróleo	0	0	0	0
20. Industria química	9	42	32	10
21. Fabricación de productos farmacéuticos	1	12	10	2
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	4	61	49	12
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	13	109	98	11
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	6	34	30	4
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	34	378	330	48
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	4	58	32	26
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	2	7	7	0
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	7	90	76	14
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	5	31	26	5
30. Fabricación de otro material de transporte	1	20	12	8
31. Fabricación de muebles	31	505	384	121

32. Otras industrias manufactureras	27	142	87	55
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	14	50	40	10
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4	38	30	8
36. Captación, depuración y distribución de agua	1	42	33	9
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	1	8	7	1
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1	14	10	4
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0	0	0	0
41. Construcción de edificios	60	263	222	41
42. Ingeniería civil	7	209	124	85
43. Actividades de construcción especializada	100	473	425	48
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	249	1.914	1.655	259
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	293	1.751	1.229	522
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	761	2.603	1.019	1.584
49. Transporte terrestre y por tubería	83	557	484	73
50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1	1	1	0
51. Transporte aéreo	1	1	0	1
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	11	61	37	24
53. Actividades postales y de correos	2	37	26	11
55. Servicios de alojamiento	34	338	128	210
56. Servicios de comidas y bebidas	1.939	13.168	5.410	7.758
58. Edición	3	26	15	11
59. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	8	117	40	77
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	4	9	7	2
61. Telecomunicaciones	14	82	51	31
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	20	204	122	82
63. Servicios de información	6	71	31	40
64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4	12	8	4
65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	3	7	3	4
66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	4	4	2	2
68. Actividades inmobiliarias	68	226	81	145

69. Actividades jurídicas y de contabilidad	80	208	81	127
70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	15	57	28	29
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	40	336	249	87
72. Investigación y desarrollo	3	15	3	12
73. Publicidad y estudios de mercado	31	84	44	40
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	36	285	203	82
75. Actividades veterinarias	20	75	11	64
77. Actividades de alquiler	17	75	55	20
78. Actividades relacionadas con el empleo	7	99	71	28
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	19	40	13	27
80. Actividades de seguridad e investigación	10	58	47	11
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	63	550	221	329
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	33	445	207	238
84. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1	1	0	1
85. Educación	279	1.356	319	1.037
86. Actividades sanitarias	331	1.247	236	1.011
87. Asistencia en establecimientos residenciales	6	19	10	9
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	30	155	30	125
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	22	71	35	36
91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	2	23	11	12
92. Actividades de juegos de azar y apuestas	86	1.201	604	597
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	166	1.218	676	542
94. Actividades asociativas	22	87	34	53
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	22	81	59	22
96. Otros servicios personales	476	1.224	211	1.013
97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	7	7	1	6
99. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0
TOTAL	5.809	34.603	16.996	17.607

Fuente: Datos Abiertos CARM

Gráfico 115.- Top-20 actividades con mayor número de trabajadores/as afectados por ERTE (desde inicio de la pandemia hasta 31 de diciembre de 2020). Municipio de Murcia.

Fuente: Datos Abiertos CARM

Finalmente, haciendo uso de la CNAE a un nivel de dos dígitos de desagregación, se observa que han sido los/las trabajadores/as de **los servicios de comidas y bebidas** (bares y restaurantes) los que **representan un mayor volumen en los ERTES**, superando los trece mil. Actividades como el comercio, la educación, las actividades sanitarias, o las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (entre otros) presentan también valores relativamente altos, todos ellos por encima del millar de afectados/as.

HALLAZGOS

El proceso de elaboración de la fase de identificación, caracterización, análisis y prospectiva conducente a la realización de un diagnóstico certero de la situación del mercado de trabajo local del municipio de Murcia sufrió a lo largo de su desarrollo una importante alteración con la irrupción de la pandemia ocasionada por el brote de COVID-19. Los efectos económicos y sociales derivados de la declaración del estado de alarma en un primer momento, y los cambios en la movilidad y los hábitos de consumo en un periodo posterior alteraron la fotografía de la realidad socioeconómica y, aunque es todavía pronto, cabe preguntarse si los efectos serán coyunturales o estructurales.

En este apartado de hallazgos se presentan, los resultados del proceso de análisis de la información, siguiendo la propia estructura del documento e integrando en el análisis, los principales resultados de la técnica DELPHI y las entrevistas en profundidad realizadas, con la finalidad de favorecer la comprensión de los datos presentados.

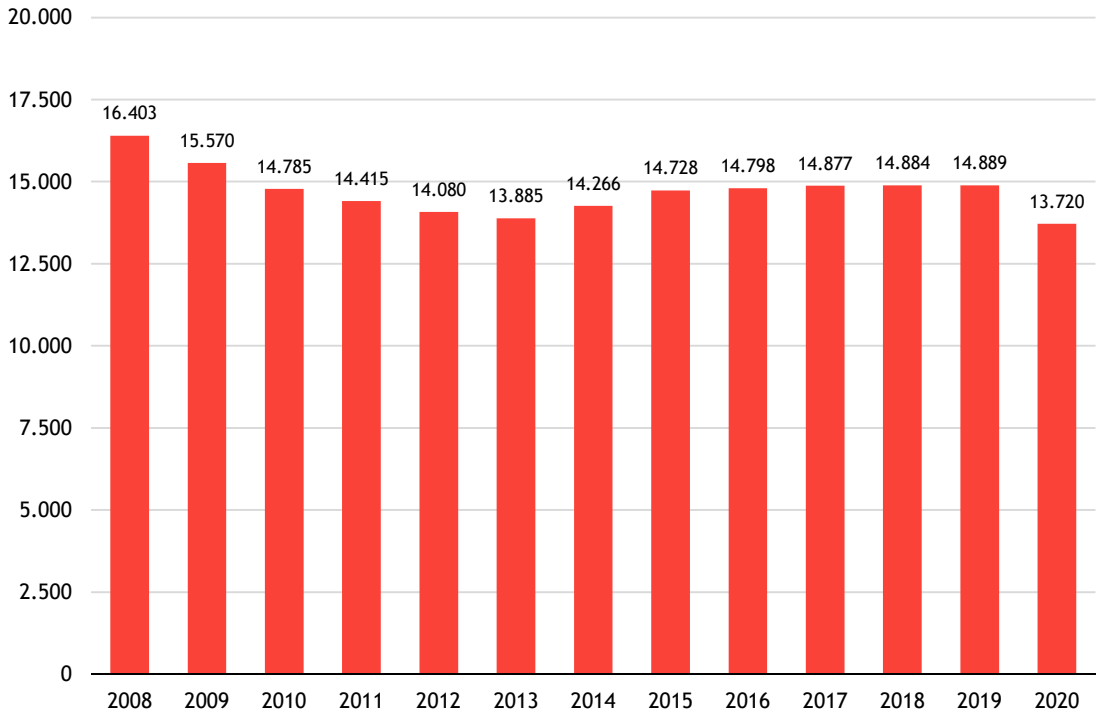
ACTIVIDAD ECONÓMICA

En lo referente al capítulo de actividad económica, un primer aspecto a remarcar es que Murcia se configura como el más importante núcleo de actividad económica del sureste español, siendo el municipio de cabecera de un área comercial que alcanza cerca de setenta municipios y aproximadamente 1,7 millones de habitantes. Este hecho, unido a su carácter de capital regional, le confiere el estatus de área urbana multiservicios, con una clara *especialización productiva en las áreas de comercio minorista, servicios de hostelería y restauración*, y también de prestación de servicios públicos. A esto, se le une una parte importante de los servicios privados relacionados con la sanidad, los servicios profesionales y la educación.

Este importante protagonismo de la ciudad se refleja en los datos que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social, que registra una cifra próxima a las catorce mil empresas afiliadas, aproximadamente una tercera parte del total regional.

Hasta la aparición de la pandemia, la evolución del número de empresas había mantenido una tendencia ascendente, aunque sin alcanzar el número de empresas al que se había llegado antes de la crisis. También se aprecia en la serie histórica una cierta ralentización de la creación de nuevas empresas en el municipio a partir de 2017, lo que podría significar que el proceso de recuperación de la actividad económica tras la crisis económica de 2008 había finalizado, y con ella un proceso de transformación del tejido empresarial local en el que nos encontramos (con un menor número de empresas pero que presentan un tamaño medio sustancialmente superior al que existía una década antes), lo que se podría interpretar como un avance en términos de competitividad empresarial y productividad.

Gráfico 116.- Evolución del número de empresas afiliadas a la TGSS. Murcia. 2008-2020.



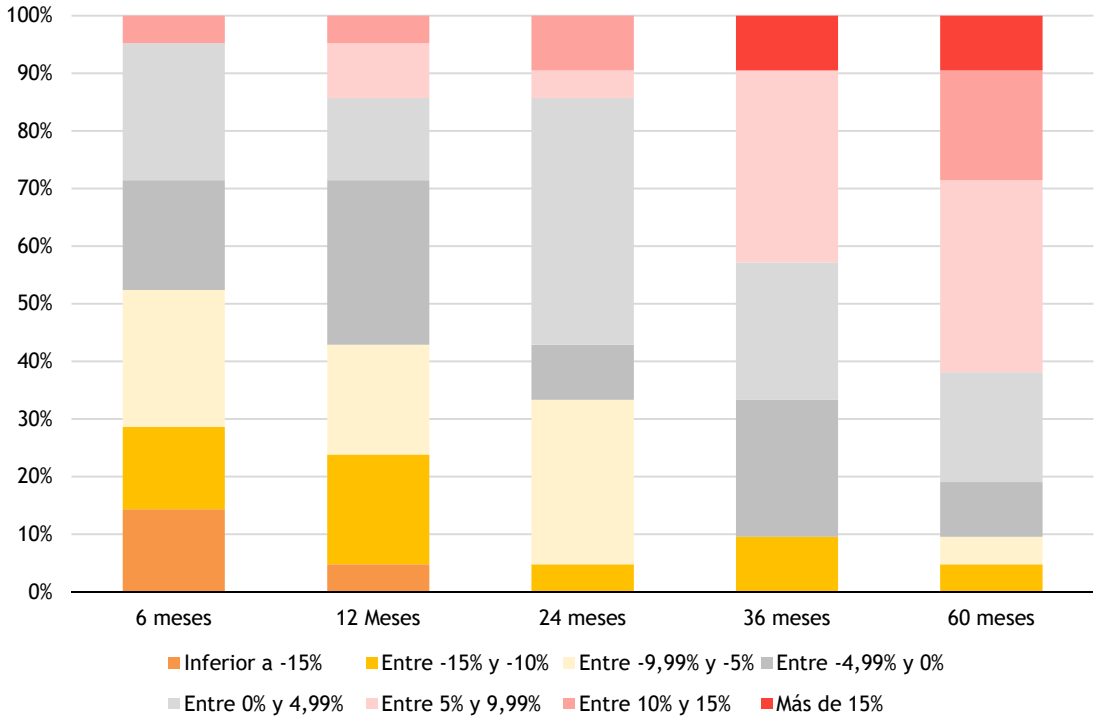
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Evidentemente, la irrupción de la crisis económica ocasionada por la COVID-19 ha provocado una importante destrucción de empleo y también de tejido empresarial. Los mecanismos de apoyo a los sectores empresariales puestos en funcionamiento por diferentes administraciones han contribuido a corregir parcialmente la destrucción de empleo, pero todavía no se puede disponer de una visión rigurosa y acotada del impacto de la pandemia debido a que, como han apuntado los expertos entrevistados, en la actualidad hay muchas empresas que están agotando su capacidad financiera y se encuentran al borde del cierre.

De igual forma, el papel amortiguador que han tenido los ERTEs puede ofrecer, en la actualidad, una visión distorsionada del mercado de trabajo al enmascarar una futura destrucción de empleo aún por determinar y una actividad económica superior a la que reflejan los indicadores. En cualquier caso, sí existe un consenso entre los expertos entrevistados en que el ajuste más importante se ha efectuado ya, desapareciendo aquellos modelos de negocio no viables en el nuevo contexto de restricciones a la movilidad y distanciamiento social.

A pesar de ello, y como se pone de manifiesto con los resultados de la técnica DELPHI, existe un importante consenso sobre la negativa evolución del número de empresas en el horizonte próximo, ya que más del 85% ha considerado que se destruirán empresas a lo largo del primer semestre de 2021 y que esa tendencia se mantendrá al menos hasta el primer semestre de 2022. Sin embargo, se prevé que a partir de ese momento el número de empresas se recuperará de una forma notable atendiendo a las respuestas obtenidas, ya que uno de cada tres expertos ha manifestado que el crecimiento será superior al cinco por ciento y un sesenta y cinco por ciento ha señalado que el crecimiento se notará de forma significativa en 2024.

Gráfico 117.- Evolución prevista en el número de empresas afiliadas a la TGSS con respecto al valor base diciembre-2020, según horizonte temporal. Murcia. 2020.

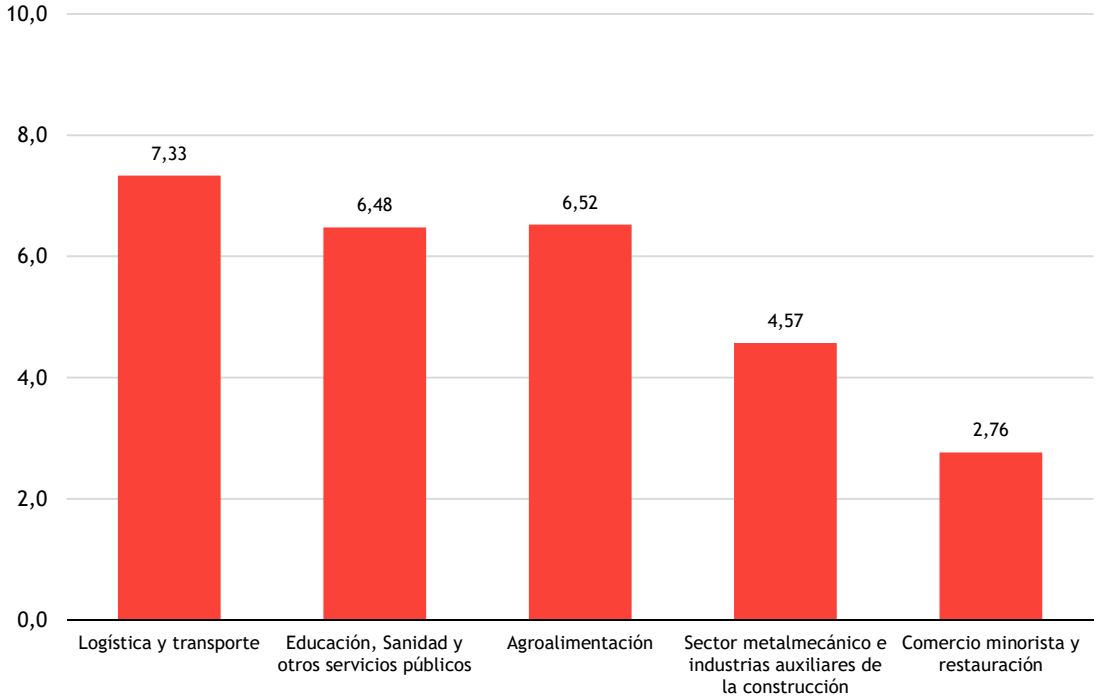


Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

Al igual que ocurre en todas las capitales del eje mediterráneo, la mayor parte de las empresas existentes en el municipio (más de un ochenta por ciento) desarrollan su actividad en el sector servicios. La elevada tercerización de la economía local ha ido restando protagonismo, en términos de peso relativo sobre la actividad económica, a otros sectores como la industria durante los años ochenta y noventa o, especialmente a lo largo de la última década, la construcción. Dentro del sector servicios, emergen las actividades comerciales y de hostelería y restauración como las más numerosas, concentrando entre ambas un 35% del total del tejido empresarial, seguidas por las actividades profesionales, científicas y técnicas.

Esta especialización productiva ha tenido mucho que ver en el comportamiento del mercado de trabajo durante la pandemia. Así, como han informado diferentes agentes a lo largo de las entrevistas realizadas, el importante peso en términos de actividad económica de los servicios personales, la agroalimentación y la prestación de servicios públicos minimizó, en un primer instante, el impacto sobre el mercado de trabajo de la pandemia. Sin embargo, el mantenimiento de restricciones de movilidad y, especialmente, la limitación de aforos en los establecimientos de restauración ha ocasionado un segundo impacto sobre el empleo más potente incluso que el primero. El impacto en los sectores comerciales y hosteleros refuerza una tendencia a la destrucción de empleo en el sector comercial que se había iniciado con anterioridad y que hace necesario el desarrollo de un marco de intervención adecuado para la mejora en la competitividad del sector.

Gráfico 118.- Evolución prevista a medio plazo de los principales sectores económicos (1: Muy negativa; 10: Muy positiva). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

Preguntando a los expertos por la evolución futura de las áreas de especialización productiva del municipio, ha existido consenso al señalar que logística y transporte será el sector que va a sufrir un impacto más positivo, seguido por el sector de la agroalimentación. La mayor parte de los expertos consultados ha considerado que el comercio minorista de proximidad y la restauración son los sectores que van a sufrir el impacto más negativo a lo largo de los próximos meses.

En cualquier caso, el carácter coyuntural de la crisis provocará que sectores como el comercio minorista y la restauración, el sector metalmecánico o la agroalimentación continúen siendo, en el horizonte del próximo lustro, las principales áreas de especialización del municipio de Murcia en opinión de los expertos consultados.

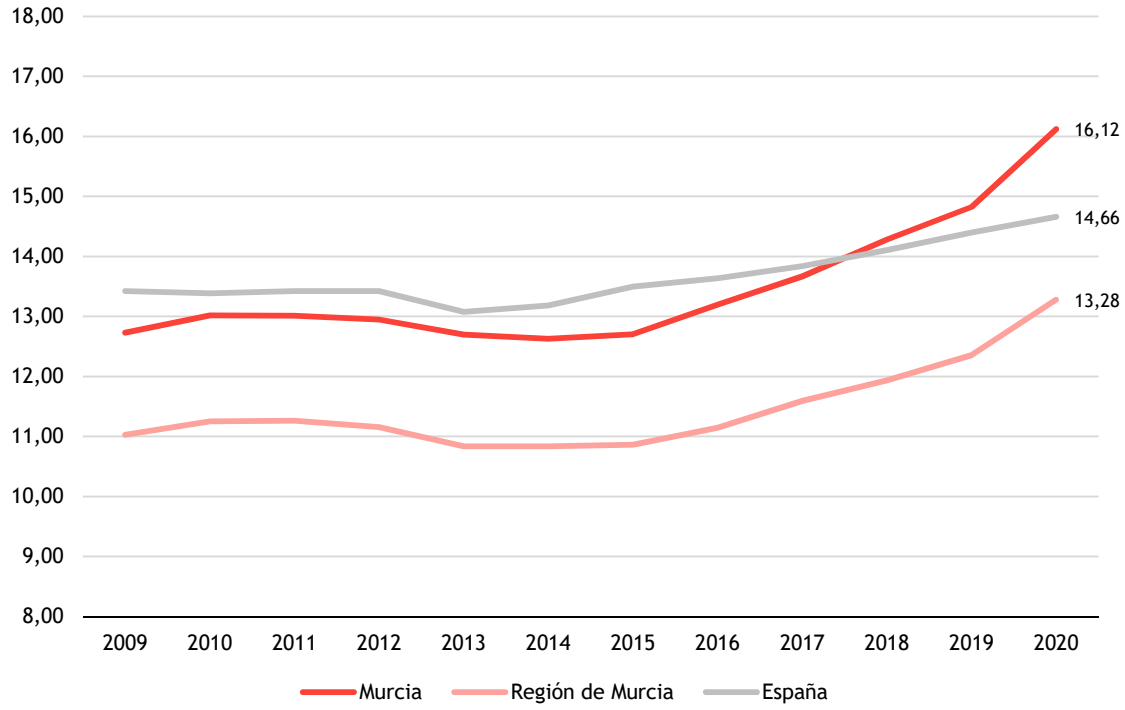
Junto a estos sectores, otras áreas que han sido señaladas tanto en la técnica DELPHI, como en las entrevistas personales realizadas son aquellas que han introducido cambios en las conductas del consumidor. Así, los expertos consultados han señalado que el sector de la logística y los envíos a domicilio supondrán, debido a la creciente digitalización de la economía y el auge del comercio electrónico, una nueva área de especialización para la economía local.

De igual forma, las restricciones de la movilidad que se han sufrido a lo largo de los últimos meses han provocado cambios de hábitos de consumo vinculados a una mayor demanda de los servicios de proximidad. Por ello, tanto las áreas que tienen que ver con el despliegue de nuevas tecnologías en diversos ámbitos, como la especialización

productiva en el ámbito de la economía circular y la descarbonización de la economía se perciben como áreas de oportunidad que pueden suponer, en los próximos cinco años, nuevas áreas de especialización productiva para el municipio de Murcia.

Además, se ha planteado que las necesidades en materia educativa y sanitaria producirán un incremento de los puestos de trabajo en el sector público. Por último, cabe destacar que los expertos han considerado al turismo sostenible y al turismo vinculado al patrimonio cultural como potenciales áreas de oportunidad para la especialización productiva del municipio en el largo plazo.

Gráfico 119.- Evolución del tamaño medio empresarial (número de trabajadores). Murcia, Región de Murcia y España. 2009-2020.



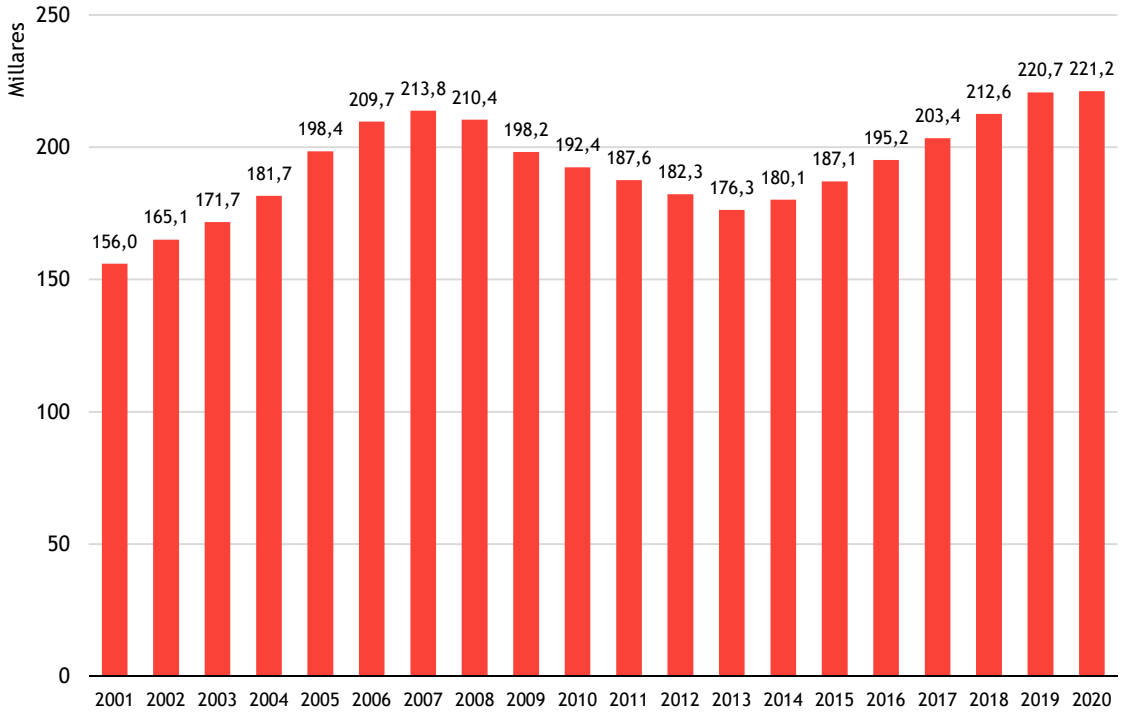
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la TGSS

Para finalizar con el bloque de actividad económica, resulta interesante hacer hincapié en dos aspectos que refuerzan la idea de la centralidad de la economía local sobre el conjunto regional. Por un lado, el tamaño medio de las empresas, que con una media de 16,12 trabajadores presentan un tamaño ligeramente superior al que presenta la media nacional (14,66) y sensiblemente superior al tamaño medio de las empresas a nivel regional (13,28). Este indicador pone de relieve que, junto al polo industrial de Cartagena, el municipio de Murcia concentra una parte importante de las empresas de mayor tamaño de la Región de Murcia . Por otro lado, la creciente especialización en términos de actividad y ocupaciones que está relacionada con la presencia de la capitalidad de la Región de Murcia y su rol como centro económico, financiero y de servicios empresariales de un territorio que sobrepasa los límites administrativos tanto municipales como regionales, siendo uno de los nodos más importantes del arco mediterráneo.

MERCADO LABORAL

El término municipal de Murcia concentra un volumen próximo a los doscientos veinte mil trabajadores afiliados a la Seguridad Social (220.728 en 2020) que, si bien supone una mejora con respecto a los datos de 2007 y que incluso mejora las cifras registradas en 2019, no visibiliza adecuadamente una realidad más delicada del mercado de trabajo, donde los expedientes de regulación temporal de empleo están amortiguando una compleja situación.

Gráfico 120.- Evolución de los trabajadores afiliados a la TGSS (millares). Murcia. 2001-2020.

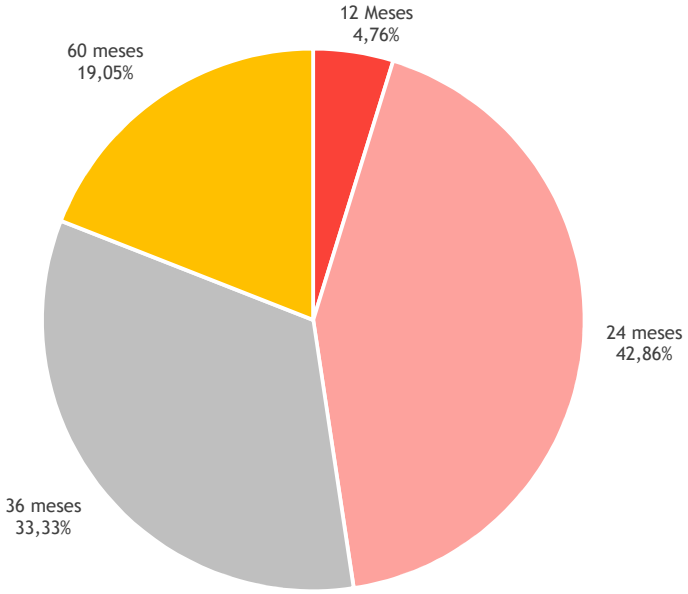


Fuente: TGSS

El impacto negativo que están teniendo las restricciones a la movilidad, la limitación de los aforos y las limitaciones en los horarios de apertura en el sector servicios y en el sector comercial se suman a la debilidad de algunos sectores importantes para el municipio como el sector de la construcción o el sector industrial. De hecho, a pesar del incremento de la afiliación registrada a lo largo de la última década, estos dos sectores de actividad han perdido afiliación de trabajadores y provocan que, en la actualidad, el sector servicios concentre casi el 84% del volumen de empleo (frente al 78% de 2009), mientras que la construcción decrece hasta la mitad y se sitúa por debajo del 5%.

Consultando a los expertos sobre la finalización de la actual crisis económica, tres de cada cuatro participantes en el panel DELPHI consideran que la recuperación se producirá entre 2023 y 2024, aproximadamente un 20% considera que dicha recuperación se demorará al menos 60 meses (es decir, hasta 2026) y apenas un cinco por ciento del total considera que la recuperación se producirá dentro de los próximos doce meses (durante 2022).

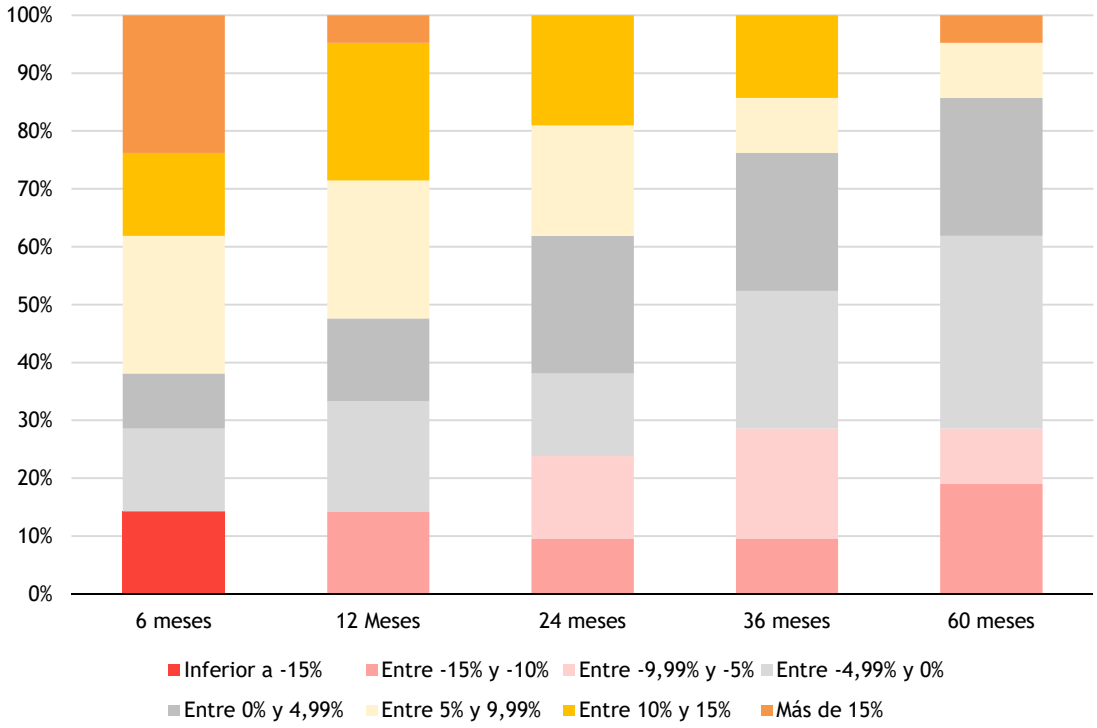
Gráfico 121.- Periodo de tiempo previsto hasta la recuperación económica. Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

En lo referente al mercado de trabajo, ha existido poco consenso en cómo se va a comportar el desempleo a lo largo de los próximos meses. Por una parte, cerca del 45% de los participantes en la técnica DELPHI consideran que se producirá una destrucción de empleo durante el primer semestre de 2021.

Gráfico 122.- Evolución prevista en el número de desempleados con respecto al valor base diciembre-2020, según horizonte temporal. Murcia. 2020.



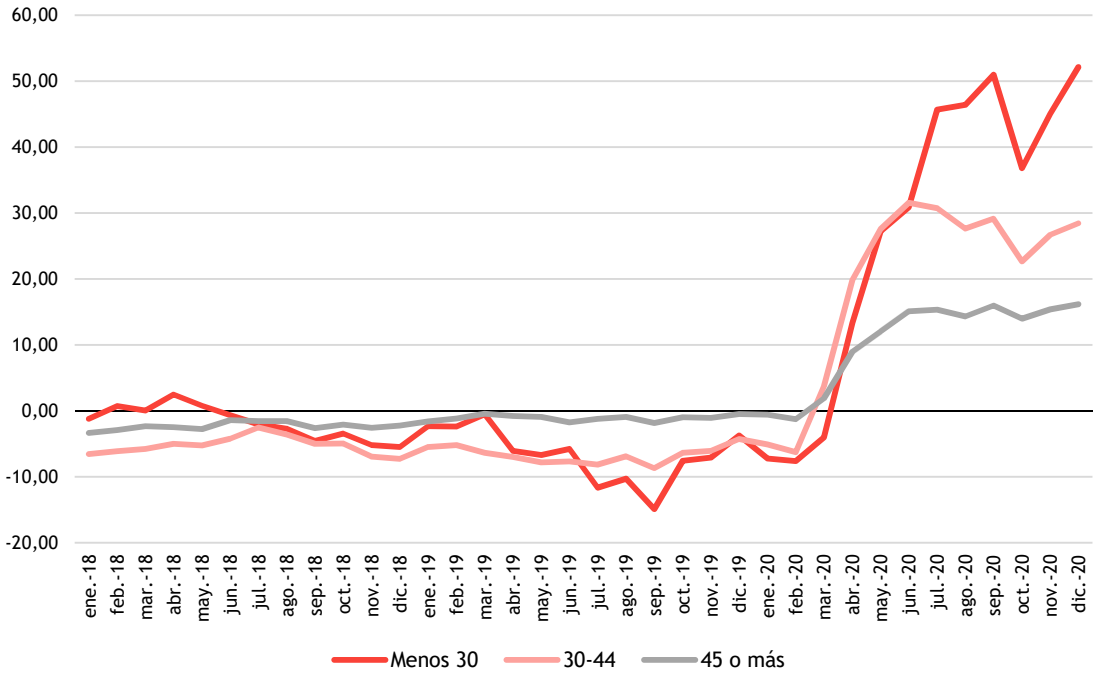
Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

Sin embargo, la opinión mayoritaria ha sido que en dicho periodo se producirá una importante recuperación de la actividad. Preguntados sobre esta aparente

discrepancia en las entrevistas, los expertos han afirmado que si se estabiliza la situación sanitaria se producirá una importante recuperación del empleo en el corto plazo.

En lo que sí ha existido un claro consenso es que a medida que se amplía el horizonte temporal, las previsiones van mejorando notablemente. Así, se considera que a partir del segundo semestre de 2022 se producirá una importante creación de empleo que se verá reforzada en el horizonte de los 36 meses (finales de 2023). En el horizonte de tres años, más de la mitad de los expertos consultados ha considerado que se producirá una creación neta de empleo, siendo un 14% de los expertos los que han estimado que en ese momento la creación de empleo será superior al 10%.

Gráfico 123.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según edad. Murcia. 2018-2020.



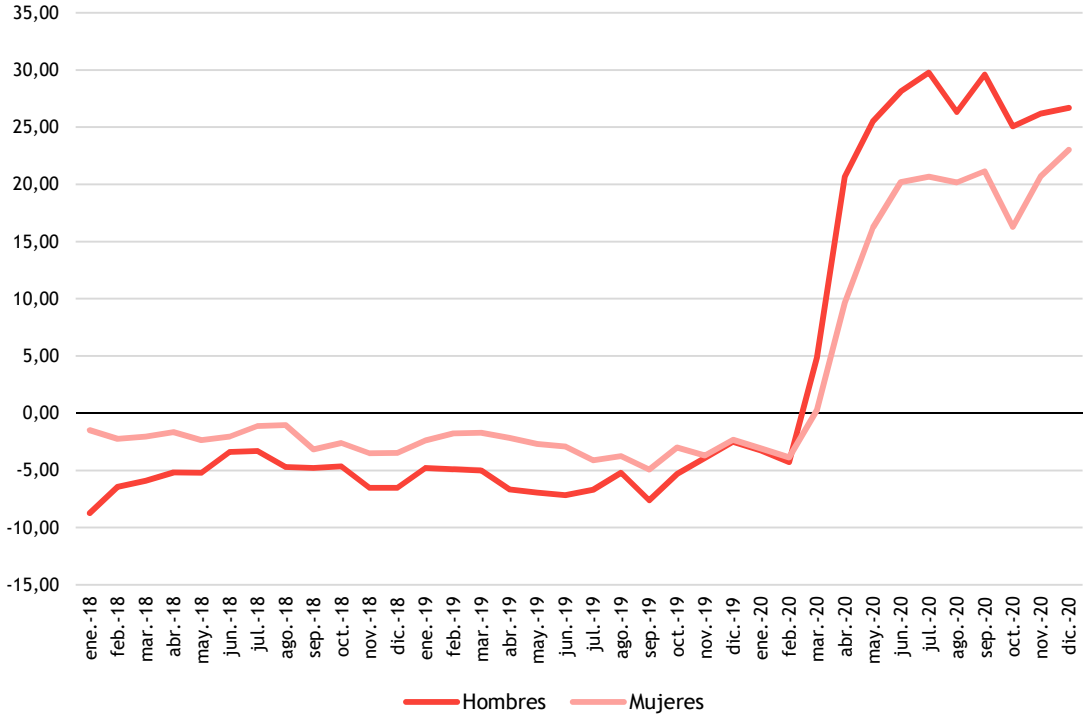
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE

En lo que respecta a la evolución del paro registrado a lo largo de la última década, se comprueba una trayectoria desigual en función del perfil de los trabajadores, ampliándose la brecha laboral existente entre determinados colectivos, como las mujeres o las personas de 45 o más años de edad. Sin embargo, la aparición de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha provocado unas mayores tasas de variación en el paro registrado por hombres y por personas jóvenes.

El desempleo además de afectar de forma desigual a los diferentes colectivos se comporta de forma desigual entre las distintas zonas del municipio. Así, en la ciudad, los barrios más céntricos presentan una tasa de desempleo sensiblemente inferior a la que registran los barrios más periféricos. En el caso de las pedanías, la concentración más elevada del desempleo se produce en aquellas adyacentes a la ciudad, especialmente las que se sitúan al Oeste de esta; el Campo de Murcia, por su parte,

presenta los valores de desempleo más bajos, al igual que presenta las tasas de actividad más reducidas del municipio.

Gráfico 124.- Evolución mensual de la tasa de variación interanual del paro registrado (%), según sexo. Murcia. 2018-2020.



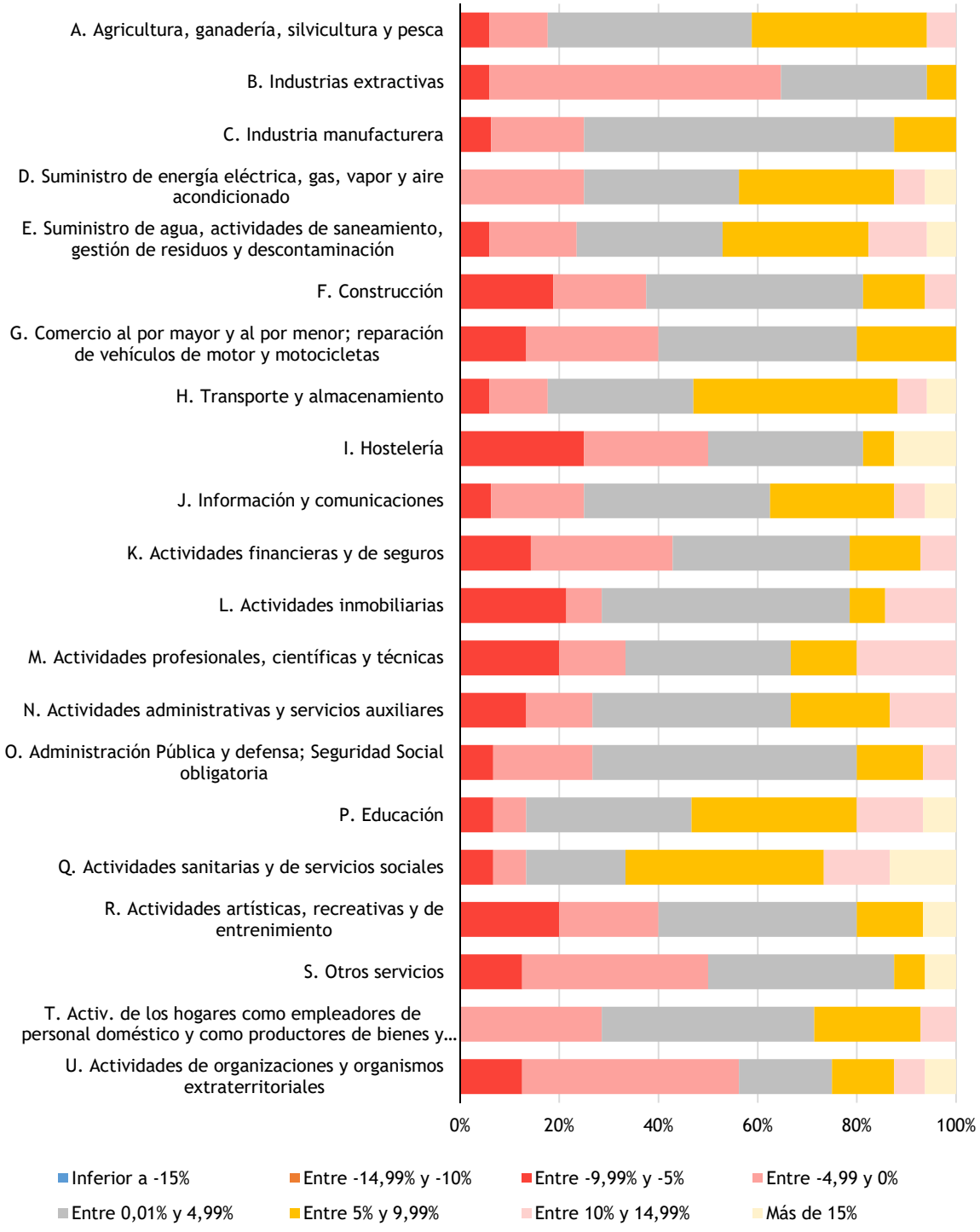
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

En lo referente a las previsiones de los expertos sobre la evolución que va a sufrir la afiliación a la seguridad, éstas han sido distintas a las expresadas en la evolución del desempleo, apuntando nuevamente a que será necesario esperar un año y medio (hasta el segundo semestre de 2022) para que se produzca una creación neta de empleo, teniendo que esperar hasta dentro de 36 meses (2024) para que se presenten tasas de incremento en la afiliación superiores al cinco por ciento.

En lo que respecta al comportamiento de las diferentes divisiones de actividad que componen la CNAE, los expertos han coincidido en señalar que las "*Actividades sanitarias y de servicios sociales*" son las que van a salir más reforzadas de la crisis si se establece el horizonte en 18 meses, aunque otras actividades como "T*ransporte y almacenamiento", "Educación" o "Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación"* también se prevé que experimenten un comportamiento muy positivo. De igual forma, han considerado que las actividades vinculadas a *"Información y comunicaciones*", y aquellas relacionadas con la prestación de servicios públicos van a experimentar también una evolución positiva a lo largo de este periodo. En todos los casos, ha existido un cierto consenso en señalar que la creación de empleo va a ser consistente pero limitada, ya que la mayor parte de las puntuaciones se han situado en el rango que va desde el 0% al 5% de crecimiento en la afiliación a la Seguridad Social, con la excepción de las *"Actividades sanitarias y de servicios sociales*" que han registrado previsiones de crecimiento de entre el 5% y el 10% en el horizonte de 18 meses.

Por el contrario, las actividades que se ha previsto que van a registrar una peor evolución neta de empleo son aquellas enmarcadas, entre otras, en las divisiones *"Hostelería", "Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento", "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" e "Industrias extractivas"*.

Gráfico 125.- Estimación de la tasa de creación neta de empleo en un plazo de 18 meses con respecto al valor base diciembre-2020, según división de actividad. Murcia. 2020.



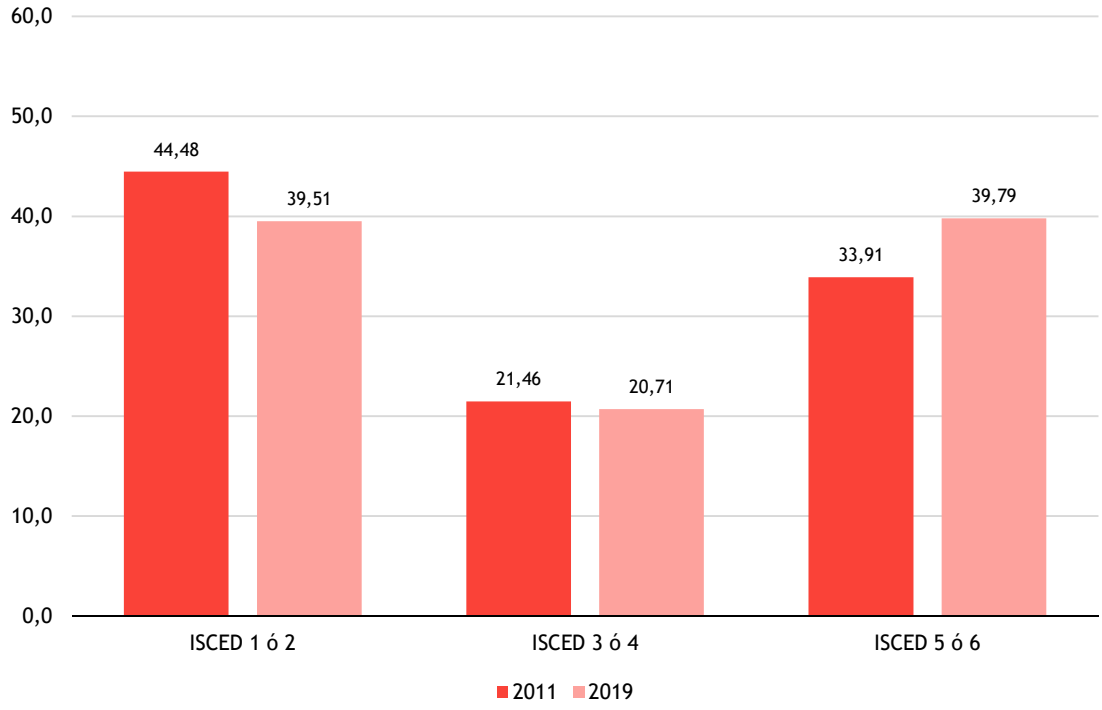
Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

CAPITAL HUMANO Y OFERTA FORMATIVA

Uno de los ámbitos más relevantes para la puesta en funcionamiento del Plan de Empleo y Promoción Económica del municipio de Murcia 2021-2023, y así lo han atestiguado los expertos entrevistados, es el de la cualificación y capacitación del capital humano existente en el municipio. Este factor se contempla como uno de los más importantes desde el punto de vista de captación de la inversión y la creación de nuevos modelos de negocio en el municipio.

En este sentido, la existencia de dos universidades dentro del propio municipio y la existencia de otras dos en el contexto regional, contribuyen a que el nivel formativo de la población sea bastante elevado. De hecho, en la actualidad, el 39,79% de la población entre 25 y 64 años ha cursado estudios universitarios, lo que confiere al factor humano una potencialidad muy importante. Sin embargo, este dato contrasta con otro que arroja el diagnóstico previo, y es que prácticamente una cifra igual (39,51%) no cuenta con un nivel educativo superior a la secundaria obligatoria.

Gráfico 126.- Distribución de la población de entre 25 y 64 años (%), según nivel formativo ISCED. Murcia. 2011 y 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Urban Audit (INE)

Este hecho, tal y como se ha puesto de relieve a través del panel DELPHI y las entrevistas realizadas, ofrece un escenario de desarrollo de la Formación Profesional de grado medio muy elevado en el municipio ya que, además de contribuir a ampliar la oferta formativa de la población, daría respuesta a demandas que en el momento actual presenta nuestro mercado de trabajo. Sin embargo, las entrevistas en profundidad realizadas también han puesto de manifiesto la dualidad del mercado de trabajo local, donde una parte significativa de los empleos requiere de una

cualificación muy baja y, por tanto, ofrecen incentivos al abandono temprano del sistema educativo. En cualquier caso, ha quedado patente que avanzar en la Formación Profesional podría suponer una vía para el incremento de la productividad de las empresas locales y el avance en la cadena de valor.

A pesar de que el nivel educativo medio de la población es inferior al de otros municipios de gran tamaño, también es cierto que se ha experimentado una tendencia muy positiva a lo largo de las dos últimas décadas, con un peso creciente de los titulados superiores y, especialmente, con una reducción muy notable de las personas analfabetas y con estudios primarios incompletos.

Las principales especialidades formativas de aquellas personas con una titulación superior son "*Derecho y Ciencias Sociales*" (28,3%), "*Salud y Servicios Sociales*" (16,95%) y "*Arquitectura, Construcción, Formación Técnica e Industrias*" (15,76%). Esta estructura es muy similar a la presentada en el conjunto del país.

Tabla 29.- Distribución de la población con formación específica, según especialidad (%). Murcia, Región de Murcia y España. 2011.

	Murcia	Región de Murcia	España
Educación	12,67	13,13	11,83
Artes y Humanidades	8,48	6,69	7,30
Derecho y Ciencias Sociales	28,28	26,43	26,31
Ciencias e Informática	9,24	8,64	9,54
Arquitectura, Construcción, Formación Técnica e Industrias	15,76	19,31	21,21
Agricultura, Ganadería, Pesca y Veterinaria	2,57	2,67	2,15
Salud y Servicios Sociales	16,95	16,04	13,56
Otros servicios	6,05	7,09	8,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Viviendas 2011 (INE)

La oferta formativa presencial existente en el municipio de Murcia es notablemente elevada, merced a las dos universidades que tienen su sede dentro del término municipal, así como a los diferentes centros docentes que imparten Formación Profesional y al conjunto de entidades públicas y privadas que ofrecen un amplio catálogo de Certificados de Profesionalidad.

En materia de educación superior, la UMU y la UCAM ofrecen en términos agregados un total de 106 grados universitarios presenciales, a los que hay que sumar 105 títulos oficiales de máster. Estos, junto con un amplio espectro de titulaciones no oficiales (diplomas de experto, especializaciones, etc.), así como con los itinerarios de doctorado, garantizan la posibilidad de acceso de la población murciana a una educación superior variada y de calidad, dotando al tejido empresarial local de capital humano ampliamente capacitado.

En lo que respecta a Formación Profesional, se imparten un total de 78 ciclos formativos diferentes: 28 de grado medio y 50 de grado superior. A ellos cabe añadir

un total de 11 especialidades de Formación Profesional Básica, dirigidas a alumnado con menor nivel académico.

A estas titulaciones hay que añadir un total de 285 Certificados de Profesionalidad impartidos en centros formativos, clasificados en veintitrés grupos profesionales diferentes, y dando cobertura así a un amplio espectro de perfiles profesionales, acreditando las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de actividades laborales propias del sistema productivo.

Con respecto a las necesidades formativas que están apareciendo y que continuarán surgiendo a lo largo de los próximos tres años, los/las expertos/as consultados consideran que la oferta existente es adecuada, pero está desarticulada. En este sentido, la complejidad de los subsistemas de Formación Profesional complica de una forma importante el trabajo de definición de los itinerarios formativos y profesionales.

Además, se reclama un avance en la calidad de la formación para el empleo y una mayor vinculación con los sectores productivos, incrementando la significación que tienen las unidades de competencia para los/las empleadores/as. Ello permitiría, por un lado, mejorar la empleabilidad del alumnado de los programas formativos, y, por otro, contribuiría a mejorar la competitividad de las empresas. Cobra especial importancia, por tanto, realizar una labor continua de investigación de las necesidades formativas del mercado laboral para anticipar estos cambios y actualizar los programas, para lo que se recomienda fomentar la relación y cooperación entre sistemas formativos y mundo empresarial. Se ha hecho también hincapié en la necesidad de focalizar los esfuerzos en la recualificación de personas en desempleo y/o en sectores en recesión.

Por otra parte, se reclama de forma consistente una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de la formación para el empleo. Se reconoce el indudable papel de los certificados de profesionalidad en la mejora de la calidad de las acciones formativas y las ventajas que tienen para la integración de los subsistemas de formación profesional, pero se apunta que se pierde la inmediatez que acompaña a las especialidades formativas y la capacidad para dar respuestas a las necesidades emergentes en los sectores productivos. También se reclama una mayor especificidad por parte de la formación continua y la vinculación de esta formación a las necesidades específicas que emergen en los puestos de trabajo. En este sentido, se apunta que la formación continua se utiliza poco (solo se utilizan en promedio el 30% de los créditos de formación continua) y cuando se utiliza se hace de manera desligada a planes formativos específicos, destinándose en un amplio porcentaje a formación de carácter transversal.

Otra idea emergente del proceso de obtención de información por parte de los/las expertos/as se focaliza en que en la actualidad el municipio, y también la Región de Murcia, tienen dos apuestas pendientes en materia formativa. Por un lado, la imperiosa necesidad de aplicar en los sectores productivos la gran variedad de líneas de investigación existentes en las universidades y, por otro, la conveniencia de completar la formación secundaria obligatoria con Formación Profesional de grado medio y de

grado superior que contribuya a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, así como favorecer la transición desde FP a la universidad. Esta idea se relacionaría con la necesidad de profundizar en el desarrollo de la formación dual (a nivel de FP y universidad), pero, sobre todo, con la idea de alinear la formación ofertada a las necesidades de las empresas.

En cuanto a las necesidades específicas en materia de Formación Profesional se reclama una mayor adecuación de la familia profesional de *"Edificación y obra civil"* a los requerimientos actuales del sector, con el desarrollo de nuevas competencias vinculadas a la regeneración sostenible del parque inmobiliario y a la implementación de las energías renovables en el sector de la construcción.

También se ha reclamado un incremento de la oferta disponible en la familia profesional de *"Industrias alimentarias"* y *"Fabricación mecánica"* para, por un lado, incrementar el nivel de cualificación de los trabajadores; y por otro lado, avanzar en la especialización de la mano de obra local y contribuir a mejorar la competitividad de la economía.

De igual forma se ha reconocido el papel que está teniendo el Centro de Cualificación Turística y la Escuela Municipal de Hostelería en la capacitación y cualificación de la mano de obra en el sector de la hostelería y el turismo, lo que supone uno de los grandes retos para que el municipio pueda aprovechar sus potencialidades en el sector del turismo gastronómico y mejorar el nivel de calidad de su oferta restauradora.

Por último, en lo que respecta a las familias profesionales existentes en la formación para el empleo, los expertos han mostrado importantes consensos en la priorización de las ramas que se tienen que impulsar a lo largo de los próximos años. En este sentido, más del ochenta por ciento ha señalado "*Informática y Comunicaciones*" como una de las más necesarias, situándose *"Sanidad", "Seguridad y Medio Ambiente", "Comercio y Marketing", "ocupaciones verdes"* y el reverdecimiento de ocupaciones tradicionales, entre las más valoradas. También se ha señalado la posibilidad de confeccionar la oferta en función de la tipología de empresas que se persigue que se instalen en el territorio, contribuyendo a generar puestos estables y bien retribuidos.

Al margen de los ajustes necesarios en la oferta de formación para el empleo, lo que también se ha solicitado de forma consistente es la incorporación, dentro de las propias acciones formativas, de determinados módulos complementarios que contribuyan a equilibrar las competencias transversales y personales a las necesidades del mercado de trabajo. En este sentido se ha planteado que es necesario un mayor esfuerzo en la adquisición de competencias digitales, el desarrollo de nuevas habilidades relacionadas con la gestión empresarial y el despliegue de un conjunto de habilidades blandas que favorezcan la integración de los trabajadores en equipos de trabajo y la prestación de servicios adecuados a los posibles clientes.

ESPECIALIZACIÓN PRODUCTIVA Y OCUPACIONES EMERGENTES

El índice de especialización permite identificar aquellos sectores con fuerte presencia en un territorio, a través del análisis de su peso relativo sobre el total de la actividad, en comparación con el peso que representa en el conjunto de la actividad a un nivel territorial mayor (en este caso, España).

Gráfico 127.- Índice de especialización, según subsector de actividad (CNAE09). Murcia. 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de TGSS.

En el gráfico 127 se presentan los sectores de actividad en los que el municipio presenta un índice de especialización alto.

Se comprueba que las divisiones de actividad en las que el municipio de Murcia presenta una mayor especialización productiva son las vinculadas a las *"Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos"*, con un índice de especialización de 263,13, lo que indica un peso dentro de la economía murciana 2,6 veces superior al registrado a nivel nacional. También las "*Actividades sanitarias*", con un peso notablemente alto (223,79) duplican el peso relativo registrado a nivel nacional. De igual forma, otros subsectores que registran índices de especialización altos son "*Actividades relacionadas con el empleo*", "*Servicios financieros*, excepto seguros y fondos de pensiones", "E*ducación" o "Captación, depuración y distribución de agua*", entre otros.

En lo que respecta a ocupaciones emergentes, haciendo uso de la metodología elaborada por el SEPE a partir del análisis de la contratación registrada, se identifican un total de **45 Grupos Primarios de Ocupación** con buena situación en el mercado laboral de Murcia.

Tabla 30.- Ocupaciones emergentes identificadas según metodología SEPE. Murcia. 2019.

2159. Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes
2210. Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
2252. Técnicos en educación infantil
2321. Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos
2322. Profesores de enseñanza no reglada de idiomas
2323. Profesores de enseñanza no reglada de música y danza
2424. Ingenieros técnicos agrícolas
2451. Arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas)
2469. Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes
2651. Profesionales de la publicidad y la comercialización
2823. Psicólogos
2825. Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
2922. Periodistas
3329. Técnicos de la sanidad no clasificados bajo otros epígrafes
3713. Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
3721. Atletas y deportistas
3812. Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información
4123. Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías
5621. Técnicos auxiliares de farmacia
5629. Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes
5721. Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos
5941. Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados
5992. Bañistas-socorristas
6120. Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines
7193. Instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios
7294. Montadores-instaladores de placas de energía solar
7403. Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial
7522. Instaladores y reparadores de líneas eléctricas
7533. Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones
7701. Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas

7703. Panaderos, pasteleros y confiteros
7831. Sastres, modistos, peleteros y sombrereros
7835. Tapiceros, colchoneros y afines
8121. Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales
8199. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes
8321. Operadores de maquinaria agrícola móvil
8340. Marineros de puente, marineros de máquinas y afines
8412. Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas
8420. Conductores de autobuses y tranvías
9210. Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
9320. Preparadores de comidas rápidas
9433. Repartidores, recadistas y mensajeros a pie
9512. Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines
9520. Peones ganaderos
9820. Reponedores

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Este listado de ocupaciones, que hasta el momento se han caracterizado por una tendencia positiva en el volumen de contrataciones, ha sido sometido a la consideración de expertos/as para averiguar si en el corto y medio plazo seguirán experimentando una tendencia positiva en el volumen de contrataciones.

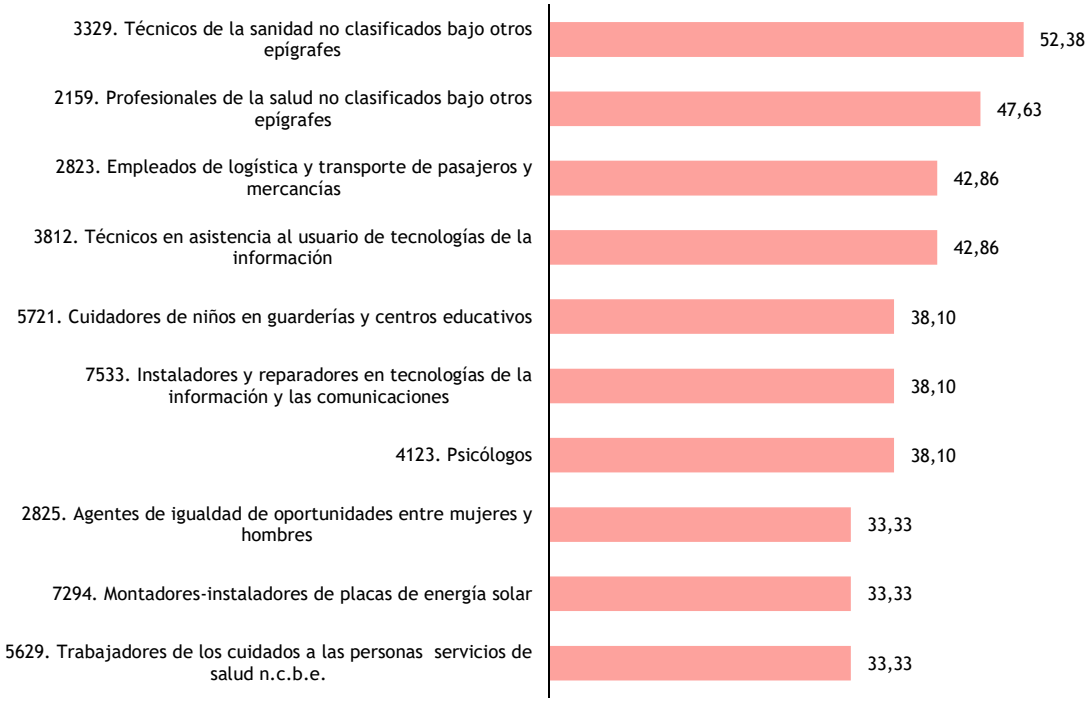
En este sentido se han generado importantes consensos. La ocupación que va a protagonizar las contrataciones durante 2021 va a ser, al menos en opinión del 85,7% de los/las participantes en el estudio, la de los "*Profesionales de la salud*" (CNO 2159). Otras ocupaciones que también han sido identificadas en este sentido son "*Técnicos en asistencia al usuario en tecnologías de la información*" (CNO 3812), "*Técnicos de la sanidad*" (CNO 3329), "*Psicólogos*" (CNO 2823) y "*Empleados de logística y transporte*" (CNO 4123), que junto a otras son consideradas como ocupaciones con un gran dinamismo a lo largo de los próximos meses. De esta forma, se constata que los próximos doce meses van a estar marcados por la pandemia, **registrando buenos datos** aquellas **ocupaciones relacionadas con la atención sanitaria, la digitalización, la logística y la prestación de servicios a las personas.**

Si se pone el foco nuevamente en las ocupaciones más demandadas, pero ampliando el horizonte hasta los 36 meses, los/las expertos/as coinciden, en gran medida nuevamente, en señalar que las del área sanitaria son las que presentarán mejor comportamiento, aunque en esta ocasión con menor grado de consenso. Nuevamente **el sector logístico y el sector de las tecnologías de la información** van a experimentar grandes necesidades de contratación a medio plazo. En relación a este último, se han destacado áreas como la Inteligencia Artificial, Big Data, Blockchain, Realidad Virtual, videojuegos, impresión 3D, robótica o drones, entre otros. Además, a grandes rasgos, los expertos consultados también han señalado áreas como el **ecoturismo, la sostenibilidad y ahorro de agua, las industrias culturales o la puesta en marcha de proyectos de alto impacto social** como previsibles yacimientos de nuevos perfiles en un futuro a medio plazo.

Gráfico 128.- Top-10 ocupaciones emergentes más significativas durante los próximos 12 meses (porcentaje de respuestas obtenidas). Murcia. 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

Gráfico 129.- Top-10 ocupaciones emergentes más significativas durante los próximos 36 meses (porcentaje de respuestas obtenidas). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

En cuanto a la priorización de las **acciones para mejorar la empleabilidad**, las medidas que obtienen un mayor reconocimiento por parte de los/las consultados/as son, por orden, las orientadas a la recualificación y reciclaje profesional; la realización de

acciones formativas vinculadas a las necesidades de las empresas; la digitalización de los servicios de empleo; la orientación profesional; y, por último, la mejora en la gestión de los servicios de empleo.

Tabla 31.- Valoración de las distintas políticas de empleo por parte de expertos/as (0: Muy negativa; 10: Muy positiva), según eje y línea. Murcia. 2020.

Orientación laboral	Información laboral.	8,36	8,63
	Orientación profesional.	8,91	
	Aspectos personales para la búsqueda de empleo.	8,73	
	Asesoramiento y diagnóstico de la empleabilidad.	8,59	
	Intermediación laboral.	8,45	
	Acompañamiento y apoyo a la inserción.	8,73	
Formación	Formación profesional para el empleo.	9,23	8,98
	Recualificación y reciclaje profesional.	9,27	
	Formación en alternancia.	8,45	
Oportunidades de empleo	Incentivación de la contratación y la creación de empleo (en colectivos).	8,45	8,27
	Incentivación para el mantenimiento de los puestos de trabajo (en colectivos).	8,09	
Igualdad de oportunidades	Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso.	8,36	8,16
	Permanencia y promoción en el empleo.	7,95	
	Conciliación de la vida familiar y laboral.	8,64	
	Movilidad geográfica.	7,68	
	Favorecer la reclasificación profesional.	8,18	
Emprendimiento y Desarrollo Local	Iniciativa empresarial.	8,77	8,51
	Trabajo autónomo	8,55	
	Economía Social	8,05	
	Dinamización e impulso del desarrollo económico local.	8,68	
Modernización de los Servicios de Empleo	Mejora de la gestión del servicio de empleo.	8,86	8,82
	Trabajo en red entre entidades y servicios de empleo.	8,77	
	Impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo.	9,05	
	Sistemas de información sobre el mercado de trabajo.	8,59	

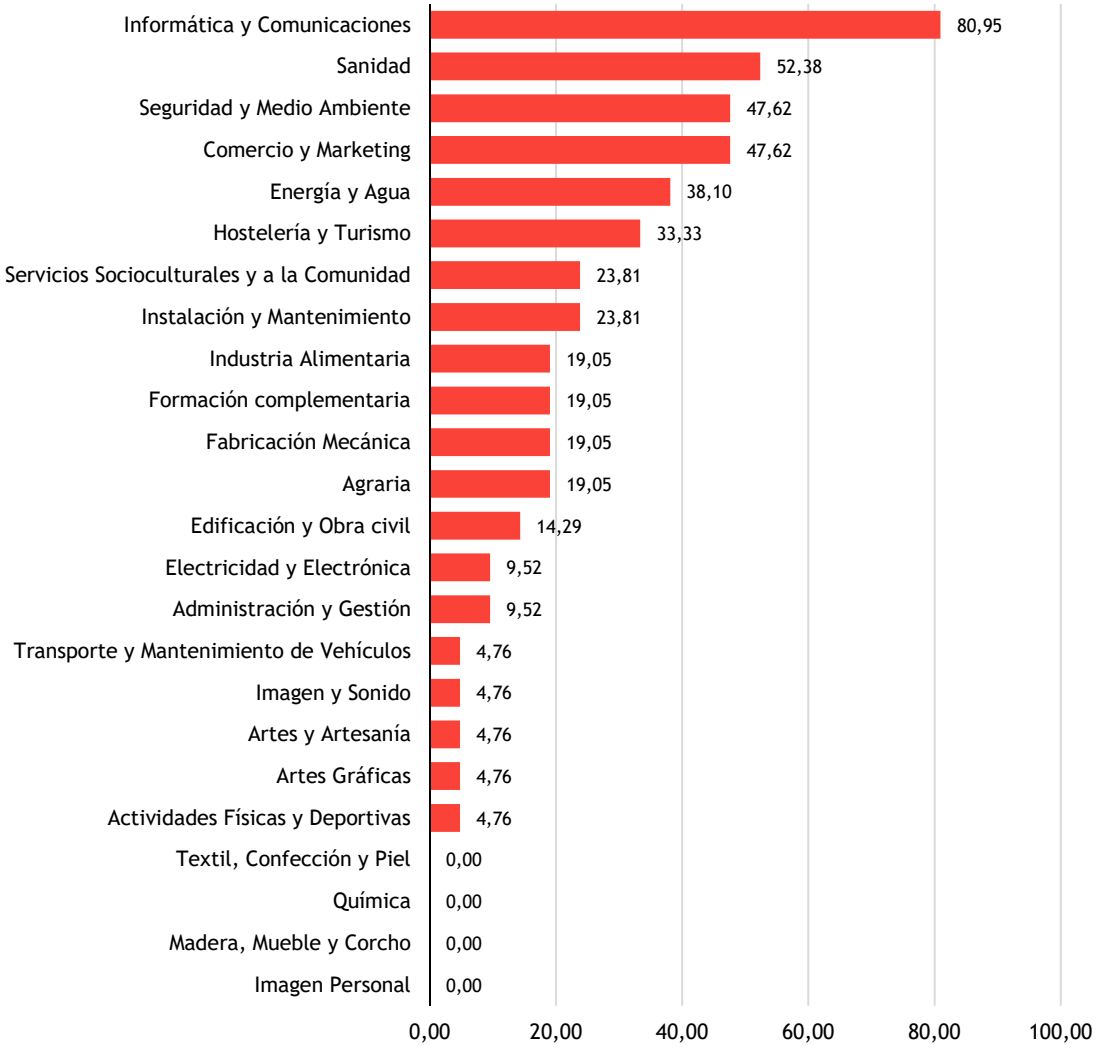
Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

Como se aprecia en la tabla 31, los seis ejes de las políticas de empleo obtienen valoraciones que se sitúan por encima de los ocho puntos sobre diez, siendo los ejes *"Formación"*, *"Mejora de la gestión de los servicios de empleo"* y *"Orientación"* los que han registrado una mayor valoración por parte de los profesionales consultados.

Estos resultados son esperables pero destaca el segundo de ellos, debido principalmente a que consideran que en la actual coyuntura es necesario **intervenir en el impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo; en el trabajo en red entre las entidades con competencias en materia de mejora de la empleabilidad y la promoción económica; y en mejorar la gestión de los servicios de empleo,** presentando estos tres casos una valoración conjunta cercana a los nueve puntos sobre diez.

En lo que respecta a las familias profesionales existentes en la formación para el Empleo, los/las expertos/as han mostrado importantes consensos en la priorización de las ramas que se tienen que impulsar a lo largo de los próximos años. De hecho, más del 80% ha señalado "*Informática y comunicaciones*" como una de las más necesarias, situándose "*Sanidad*", "*Seguridad y medio ambiente*" o "*Comercio y marketing*" entre las más valoradas por la mitad de los/las participantes. Otras ramas que se han señalado por más de un tercio los/las expertos/as como ámbitos de intervención prioritarios han sido "*Energía y Agua*" y "*Hostelería y Turismo*".

Gráfico 130.- Familias profesionales de formación para el empleo que deben ser objeto de impulso en los próximos cinco años (porcentaje de respuestas obtenidas). Murcia. 2020.

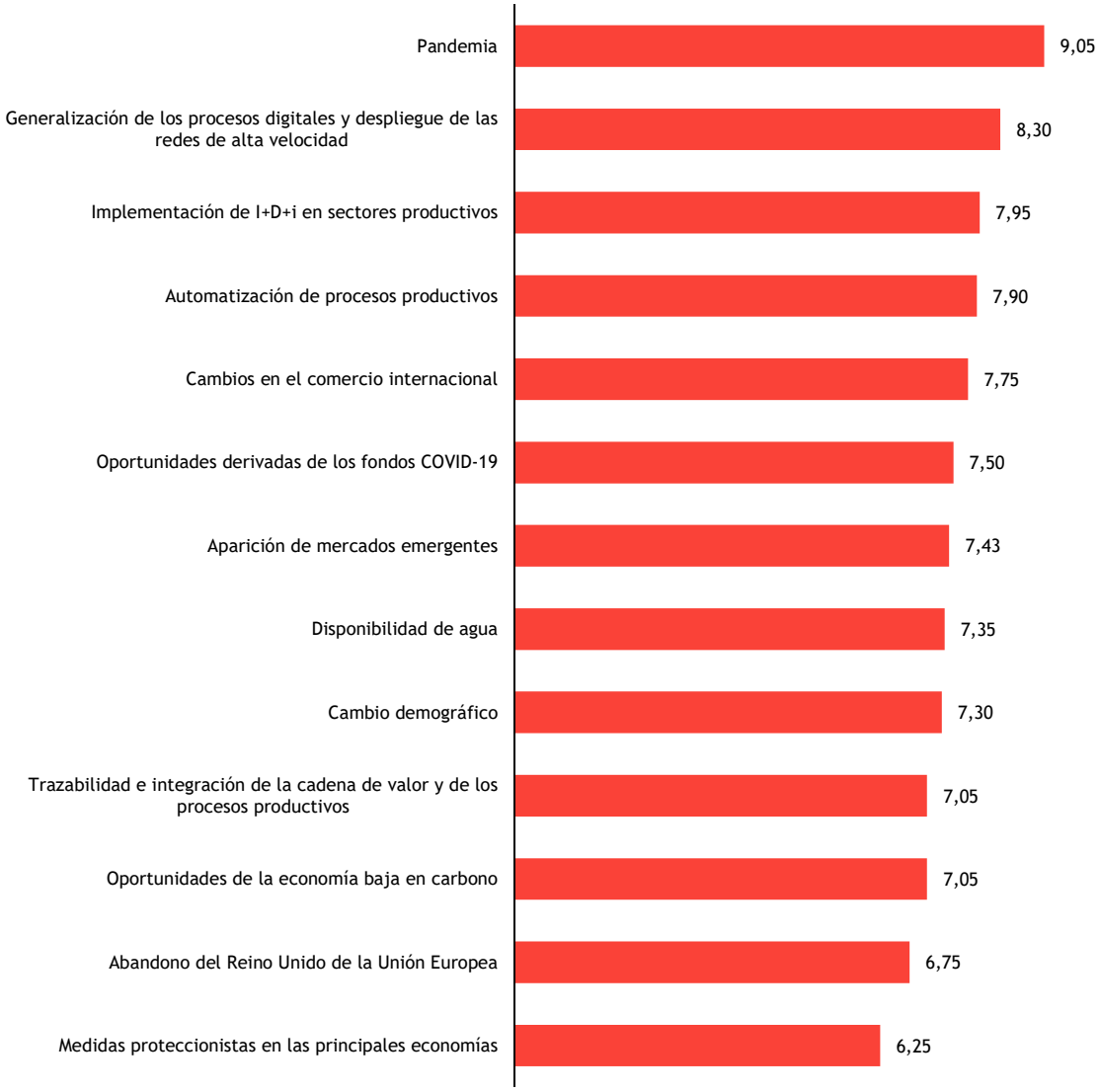


Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

FUERZAS DE CAMBIO

Para finalizar con este apartado de hallazgos, es necesario reflexionar sobre el papel que tienen las fuerzas de cambio con potencial impacto sobre la economía local a lo largo de los próximos años. Muchas de las grandes tendencias que se están produciendo en el contexto actual han sido percibidas por parte de los/las expertos/as como espacios de oportunidad, pero también las hay que suponen importantes amenazas. Por ello, es necesario identificar estos factores para, en la medida de lo posible, impulsar los procesos de adaptación de los sectores productivos locales con el objetivo de generar respuestas adecuadas, coherentes y estructuradas a los nuevos desafíos.

Gráfico 131.- Impacto de las fuerzas de cambio globales sobre los sectores productivos locales. Puntuación promedio (1: muy bajo; 10: muy elevado). Murcia. 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

La pandemia es el factor que más va a condicionar la economía local a lo largo de los próximos años, aunque hay otros factores como la generalización de los procesos digitales y el despliegue de las redes de alta velocidad, la implementación de la I+D+i

en los sectores productivos o la creciente automatización de los procesos productivos que presentan elevados consensos en su capacidad de impactar en la economía murciana.

Otros factores que también han sido identificados en las entrevistas realizadas tienen que ver con el aumento de competitividad generalizado de las empresas ante un escenario de reducción de márgenes de explotación. Este hecho, junto a una mayor fragmentación de la unidad de mercado a nivel global derivada de las medidas adoptadas por algunos gobiernos con motivo de la pandemia, genera una importante incertidumbre para las empresas que operan a nivel global. Sin embargo, los/las expertos/as han considerado que la salida del Reino Unido de la Unión Europea o las medidas proteccionistas tienen un impacto menos importante, aunque también notable.

Gráfico 132.- Impacto de la pandemia sobre los sectores productivos locales (cambios estructurales). Puntuación promedio (1: muy bajo; 10: muy elevado). Murcia. 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de panel DELPHI

El impacto de la pandemia sobre la actividad económica local en el corto y medio plazo tendrá una repercusión sensible sobre el mercado de trabajo, provocando notables cambios. Algunos de ellos ofrecen oportunidades de desarrollo, como por ejemplo la aparición de nuevos perfiles profesionales, nuevas oportunidades empresariales y nuevos procesos productivos, y otros que se perciben como una amenaza.

Entre los **impactos más negativos** sobre el mercado de trabajo local se sitúa la incertidumbre generada por la **inseguridad jurídica** a la que se enfrentan los sectores productivos, y que a su vez depende de la evolución de la pandemia, y por otro lado las dificultades en el **acceso a la financiación** por parte de los sectores productivos locales. Este hecho es especialmente importante en un momento como el actual, en

el que a las necesidades de inversión para adaptar la capacidad productiva de las empresas al nuevo escenario se unen los problemas de liquidez derivados de las restricciones en el comercio internacional y otros factores adicionales.

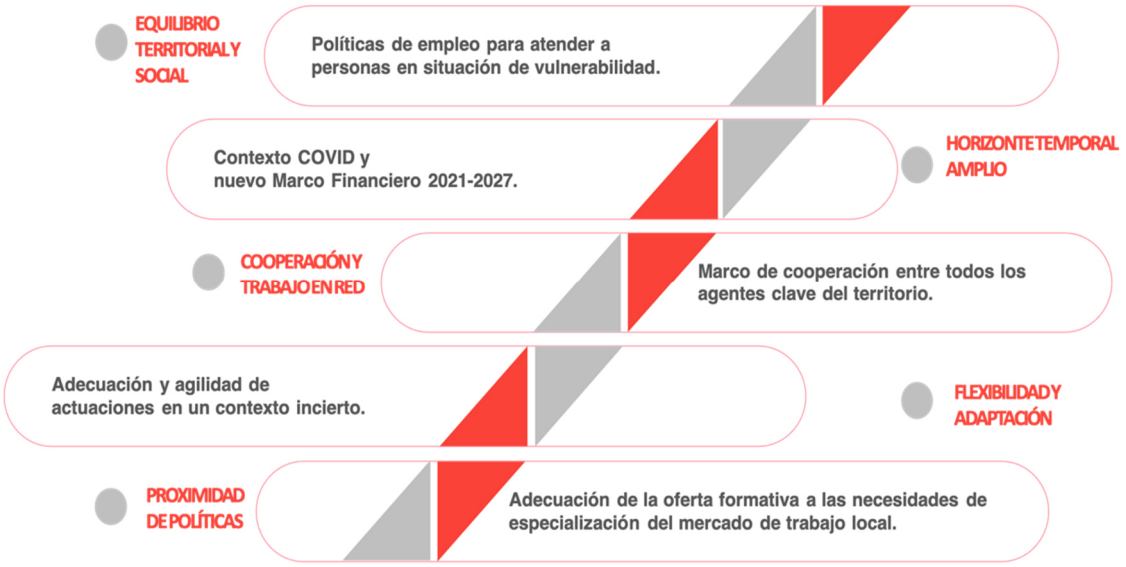
En cualquier caso, la mutación que se está produciendo en el mercado de trabajo requiere una adecuada monitorización del mercado de trabajo y de los sectores empresariales para ser capaces de proporcionar respuestas ágiles y adecuadas a los cambios que se avecinan, tanto en la estructura empresarial, como en los procesos productivos de las empresas.

III. ARQUITECTURA ESTRATÉGICA

3.1. PRINCIPIOS Y CRITERIOS DE ORIENTACIÓN DEL PLAN

El proceso de elaboración del Plan contempla la articulación de las actuaciones en torno a una serie de principios inspiradores y criterios de orientación que suponen una toma de posición frente a algunos de los retos para la elaboración del mismo, los cuales se presentan a continuación:

Figura 05.- **Directrices generales**



A través de este enfoque se persigue contar con una visión lo más amplia posible de la realidad sobre la que hay que intervenir, que posibilite el diseño de líneas de actuación que aborden la totalidad de las situaciones problemáticas planteadas y que hagan posible la puesta en valor de las potencialidades del municipio de Murcia.

Así, el Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 se apoya en la **corresponsabilidad** de las administraciones públicas, las entidades, los sectores productivos, la universidad y las entidades del sector para el diseño colaborativo de un marco de **cooperación entre todas las partes implicadas**, para impulsar políticas e intervenciones que contribuyan al desarrollo local y proporcionen soluciones a estas nuevas necesidades.

A través de la **cooperación y el trabajo en red** también se persigue conceptualizar la dimensión territorial de las políticas de empleo y promoción económica como un elemento esencial para dar respuestas adecuadas a la complejidad del entramado socioeconómico local, favoreciendo al mismo tiempo la proyección exterior de la actividad productiva del municipio de Murcia.

De igual forma, el plan contempla **el empleo** como un **instrumento primordial para la inserción social** en pro de reducir la vulnerabilidad social de determinados colectivos, especialmente aquellos que presentan un peor comportamiento en el

mercado local, diseñando instrumentos e intervenciones adecuadas a las necesidades de cada colectivo.

La **proximidad de las políticas de empleo y promoción económica a los sectores productivos** contribuirá a mejorar su eficacia. El conocimiento de las necesidades de formación y contratación harán posible que los itinerarios laborales tengan una mejor calidad, la oferta formativa se adecúe con mayor precisión a las **necesidades de especialización del mercado de trabajo local** y favorecerá las transiciones laborales adecuadas. Este proceso de ajuste de la oferta formativa contribuirá a adecuar las competencias y cualificaciones profesionales a los requerimientos y, por tanto, el impacto social y productivo de la formación para el empleo será más elevado.

El diseño del Plan de Empleo y Promoción Económica para el municipio de Murcia 2021-2023 se ha efectuado siguiendo **metodologías participativas**, buscando una mejor caracterización de las situaciones problemáticas y **enfoques innovadores** en la resolución de dichas situaciones, estableciendo **visiones futuras de la evolución probable del mercado de trabajo y caracterizando las situaciones que tienen que ser abordadas.** Con ello el Plan tiene que ser una **apuesta realista**, desde el punto de vista de la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos, pero ambiciosa en lo referente a su capacidad para intervenir sobre todos los ejes establecidos por la Ley de Empleo y focalizando sus intervenciones sobre los **principales estrangulamientos del mercado de trabajo local**. En este sentido, contempla actuaciones perfectamente definidas para los dos próximos ejercicios, y líneas de trabajo que puedan extenderse más allá, favoreciendo la escalabilidad de la iniciativa. La definición de un plan de acción a dos años no implica que se contemplen actuaciones que excedan este horizonte temporal y por ello se buscará un **alineamiento de las líneas de trabajo a elementos estratégicos y de programación en el largo plazo**, como puede ser el nuevo marco financiero plurianual (2021-2027) o la Agenda Urbana Murcia 2030, que posibilitará la incorporación de nuevos instrumentos financieros en un futuro y la convergencia de fuentes de financiación.

3.2. RETOS DEL MUNICIPIO EN MATERIA DE EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

Tal como se apuntaba en los apartados anteriores, el diseño del Plan de Empleo y Promoción Económica para el municipio de Murcia 2021-2023 se apoya en un profundo análisis de todas las fuentes secundarias disponibles, asimismo, esta información ha sido contrastada con la visión de expertos y entidades para establecer una visión futura de la evolución probable del mercado de trabajo, lo que ha permitido una mejor caracterización de las situaciones que tienen que ser abordadas con este Plan. Fruto del intenso bajo para el diseño del Plan de Empleo y Promoción Económica para el municipio de Murcia 2021-2023 se han detectado una serie de retos a los que debe hacer frente el Plan:

Reto 1: Contar con un marco competencial y financiero adecuado. Para ello, se buscará generar un espacio de trabajo coordinado junto a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y concretamente junto al Servicio Regional de Empleo y Formación para la formalización de convenios y delegaciones de competencias que permitan que el Ayuntamiento de Murcia disponga de un marco de intervención que permita contar con la seguridad jurídica para el desarrollo de las intervenciones. Estos acuerdos tienen que ir acompañados de la autonomía financiera que haga posible la ejecución del plan, reivindicándose, más allá del dinero, una mayor flexibilidad para la ejecución de las políticas activas de empleo a nivel local.

Reto 2: Contar con espacios e infraestructuras para el despliegue descentralizado de las políticas de empleo y formación. Para abordar este reto el Plan contempla como uno de sus instrumentos poner en funcionamiento un nuevo Centro de Innovación Formativa que convierta al municipio de Murcia en un referente del despliegue de acciones formativas innovadoras y de un modelo de gestión de la formación más ágil, flexible y próximo a los empleadores.

Reto 3: Contar con una estructura de personal que haga posible que, el Empleo, la Formación y la Promoción Económica tengan un impulso acorde con las necesidades y características del municipio. La incorporación de nuevos técnicos en las áreas de desarrollo local y de empleo permitirá ampliar la cartera de servicios que se prestan a los ciudadanos, al tiempo que se mejorará la capacidad municipal de dar nuevas respuestas a las demandas de la ciudadanía, y especialmente de las personas en situación de vulnerabilidad. A través de este refuerzo se persigue que los servicios de empleo y formación sean más próximos, accesibles y con mayor capacidad para llegar a todos los segmentos de la población, independientemente de su situación personal y con independencia de su lugar de residencia.

Reto 4: Impulsar un nuevo modelo de gobernanza. Se generarán espacios de corresponsabilidad para el despliegue de políticas de empleo y promoción económica, pero, ante todo, generando nuevos espacios de entendimiento y colaboración para dotar de una efectiva dimensión local al empleo. A través del trabajo en red se potenciarán los esfuerzos realizados desde la administración local para prestar un servicio idóneo a los administrados, convirtiéndose de esa forma en un agente

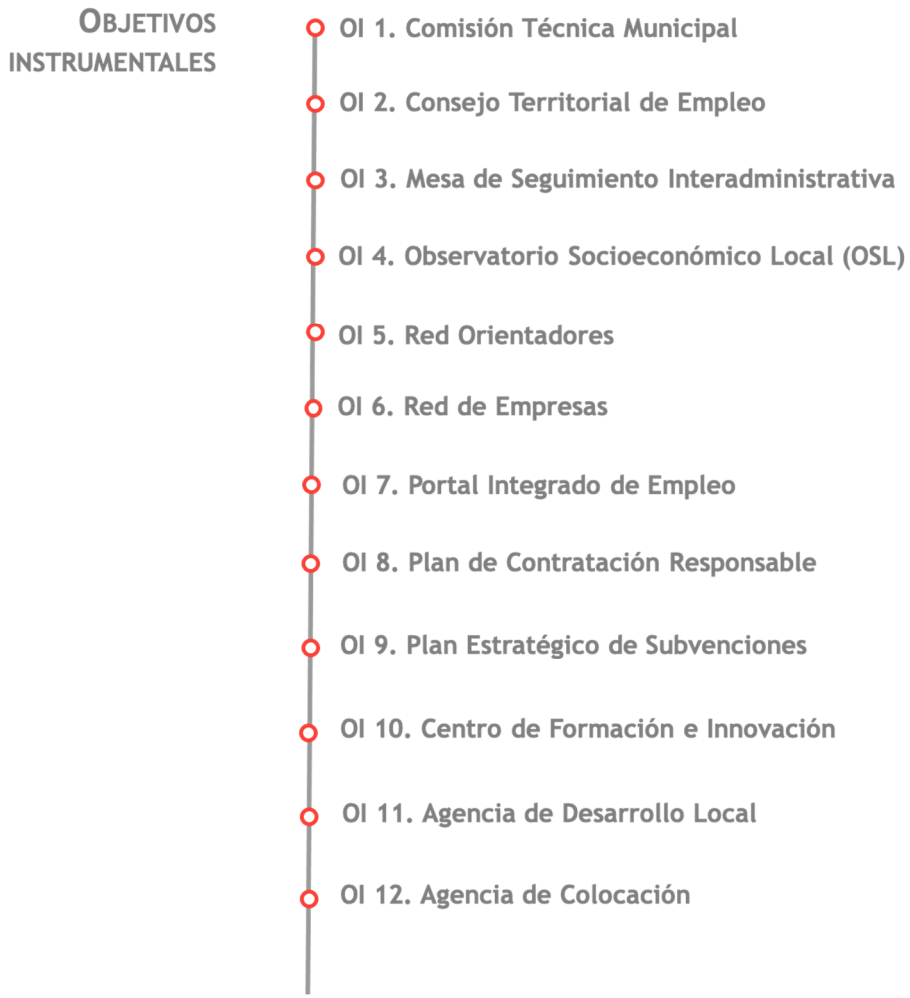
económico de primer orden con capacidad de impulsar una transformación para avanzar en la especialización productiva del municipio y adquiera, de esta forma, nuevas cotas de valor añadido que se traduzcan en más y mejores puestos de trabajo y nuevas oportunidades para todos los habitantes de Murcia.

De forma transversal se plantea la continuidad a la participación mediante el impulso del trabajo en red de todos los sectores del municipio desde los distintos niveles de las administraciones públicas, hasta las universidades, los agentes económicos y las empresas, los sindicatos y agentes sociales o las entidades del tercer sector. Con ello se pretende dar centralidad al trabajo en red, ya que el empleo, la formación y la promoción económica son, ante todo, un ámbito de intervención social en el que es necesario que exista un diálogo permanente entre la corporación municipal, el resto de las administraciones y todos los agentes que han estado implicados en el proceso de elaboración del Plan para conseguir que las políticas de empleo y promoción económica sean más eficaces.

3.3. INSTRUMENTOS DEL PLAN

Para hacer frente a los retos del municipio de Murcia en materia de empleo y para facilitar la ejecución de las distintas acciones contempladas por el Plan de Empleo y Promoción Económica para el municipio de Murcia 2021-2023 la implementación del Plan se apoya en 12 objetivos instrumentales que se presentan a continuación:

Figura 06.- **Objetivos instrumentales**



Los 12 objetivos instrumentales están orientados a facilitar la ejecución de las acciones de los seis ejes del plan y aúnan una dimensión estratégica y una dimensión táctica, para la realización de otras acciones en el marco del propio plan. Desde una dimensión táctica, cada uno de los objetivos instrumentales son concretos, acotables y con un impacto por sí mismos. Desde una dimensión estratégica, tienen como finalidad favorecer, la participación y el trabajo en red entre los distintos agentes implicados en el plan quienes pueden contribuir de manera directa o indirecta a la ejecución de las distintas acciones que contempla el mismo, contribuyendo a generar nuevas capacidades en la administración local para abordar los retos que se derivan del proceso de ejecución. La finalidad de cada uno de los instrumentos, su temporalización y presupuesto estimado, se presenta a continuación de forma detallada.

Objetivo instrumental 1. Comisión Técnica Municipal

El primer objetivo instrumental busca facilitar los mecanismos de "coordinación instraadministrativa" por lo que se orienta a favorecer la coordinación y la acción sinérgica de las diferentes áreas de gestión del Ayuntamiento de Murcia" a través del órgano denominado Comisión Técnica Municipal. A través de esta comisión, integrada por todos los servicios que de forma directa o indirecta contribuyen a configurar a la administración local como un agente de promoción económica y de fomento del empleo, se persigue generar un espacio dinámico para la búsqueda de sinergias y vínculos de colaboración para dar respuestas a los retos planteados por el resto del sistema de gobernanza del plan, y para colaborar en la realización de acciones integradas entre diferentes servicios. Gracias a esta colaboración será posible que el Plan de Empleo y Promoción Económica se configure como un instrumento flexible y adaptable, capaz de generar respuestas alineadas a las políticas locales, regionales y europeas a través de la visión de los técnicos de la administración local. De forma específica, a través de esta comisión será posible lograr el alineamiento de las actuaciones emprendidas a los Objetivo de Desarrollo Sostenible y la Agenda Urbana Murcia 2030, el plan ReActiva de la CARM, así como el Plan Reinicia, el Plan de Reactivación Económica, el Plan Estratégico de Subvenciones y los Procesos de Contratación Pública del Ayuntamiento de Murcia, entre otros. Además, este espacio favorecerá la aparición de nuevas sinergias en el proceso de implementación, sirviendo para tejer nuevas complicidades entre diversas áreas de funcionamiento del ayuntamiento y entre diferentes servicios. Estas acciones se concretarán anualmente en un Plan Operativo, en cuya confección participarán todos los servicios municipales. En definitiva, la Comisión Técnica Municipal es el órgano que se configura para garantizar la transversalidad de las actuaciones y la vía para generar respuestas integradas a las demandas de la sociedad murciana, representada en el Consejo Territorial de Empleo.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Creación de la Comisión Técnica Municipal.
- Plan operativo 2021 del Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia 2021-2023.
- Creación de protocolos de coordinación entre las distintas áreas de gestión municipal.
- Establecimiento de cláusulas sociales para la contratación pública responsable.
- Mejorada la tramitación para licencias de actividad.
- Creación de la ventanilla única empresarial.

Temporalización

2021				2022												2023											
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 1. Comisión Técnica Municipal	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a objetivos instrumentales.
LA 3.3 AVOI	Responsabilidad Social Corporativa.
El Ayuntamiento de Murcia, a través de su Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa 2021-2024 persigue mejorar los procedimientos de los distintos servicios para generar respuestas unificadas y acorde con las necesidades de los ciudadanos. A través de cinco ejes, 77 metas y 315 medidas se busca intervenir en materia de Buen Gobierno, Gestión Económica Responsable, Inclusión Social y Bienestar, Medio Ambiente y Modelo Cultural y Turismo Sostenible. Estas cinco dimensiones tienen profundas vinculaciones con el Plan de Empleo y Promoción Económica y contribuyen a reforzar la coordinación municipal, la transparencia y a reducir los desequilibrios sociales y territoriales a partir de respuestas integradas a todos los perfiles de usuarios	
LA. 3.4 AVOI	Identificación e impulso de sectores de especialización emergentes.
Esta actuación está vinculada con la monitorización del mercado de trabajo y de la economía del municipio que permita contar con información actualizada de la situación del municipio y de los cambios que se producen en estos ámbitos para avanzar en la proximidad de las políticas de empleo y promoción económica a los sectores productivos a la vez que se realizan acciones para desarrollar sectores emergentes con la potencialidad de diversificar los sectores productivos del municipio.	

Objetivo instrumental 1. Comisión Técnica Municipal	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 1.8.1	Generar instrumentos para la evaluación de las políticas de empleo a nivel local.
LA 2.3.1	Articular los modos de transporte favoreciendo la conexión con lugares de formación y principales núcleos empresariales.
LA 2.3.2	Mejorar la accesibilidad de los lugares de prácticas.
LA 3.1.1	Poner en marcha Incentivos y ayudas para el emprendimiento (específicas para cada fase).
LA 3.1.12	Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer el acceso a la financiación para emprendedores.
LA 3.2.6	Homogeneizar los derechos entre trabajadores autónomos para reducir situaciones de vulnerabilidad.
LA 3.2.7	Poner en funcionamiento ayudas para costes de establecimiento y comercio ambulante.
LA 3.3.1	Sucesión empresarial a través de la economía social.
LA 3.3.2	Impulsar el emprendimiento social.
LA. 3.4.2	Potenciar la transferencia tecnológica desde centros de innovación.
LA. 3.4.6	Identificar y reforzar los clústers y áreas de especialización productiva actuales.
LA. 3.4.7	Desarrollar políticas de fomento y atracción de la inversión.
LA. 3.4.8	Crear ecosistemas para industrias creativas y culturales: Financiación, desarrollo de capacidades e innovación.

LA. 3.4.9	Impulsar el turismo: Producto, marketing e inteligencia turística.
LA. 3.4.10	Poner en marcha estrategias de reactivación para el comercio.
LA 5.2.2	Promover acciones para minimizar los riesgos de segregación en el acceso al empleo derivados de la pandemia especialmente en grupos en situación de vulnerabilidad.
LA 5.2.3	Impulsar medidas coyunturales de protección al empleo en todas las actividades productivas, y en especial las de mayor riesgo durante el contexto de pandemia.
LA 5.2.4	Identificar oportunidades de empleo en sectores con un elevado volumen de empleo de reposición.
LA 5.2.5	Fomentar acciones de mediación para la regularización administrativa de personas inmigrantes en sectores estratégicos.
LA 6.1.1	Incentivar el establecimiento de cláusulas sociales de igualdad en la contratación de servicios.
LA 6.3.2	Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (cheque de conciliación).

Objetivo instrumental 2. Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local

El segundo objetivo instrumental tiene como finalidad generar mecanismos de "coordinación territorial" que representan espacios de participación y trabajo para favorecer la coordinación y el trabajo en red entre los agentes sociales para la planificación de acciones vinculadas a las líneas de actuación del Plan. A través de este objetivo se crean espacios de trabajo coordinado entre los técnicos pertenecientes a las administraciones públicas, las universidades, los agentes sociales, las organizaciones empresariales y las entidades con competencias en materia de empleo, formación y fomento del emprendimiento. Se instrumenta a través de Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local un órgano de gestión de tipo institucional que se configura como órgano consultivo y de definición de estrategias, además funciona como una vía para garantizar la representación de los distintos agentes del territorio, reafirmando la corresponsabilidad de todos los agentes en el proceso de diseño, ejecución y evaluación del Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia. Con ello, se favorece un espacio dinámico para la búsqueda de sinergias entre los actores posibilitando una interconexión entre todos los agentes implicados, fomentando el trabajo conjunto y estableciendo nuevos vínculos entre los agentes clave del territorio.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Creación del Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local.
- Espacios de trabajo coordinado creados entre los distintos agentes sociales.
- Metabuscador de ofertas de empleo.
- Comisiones de trabajo técnico.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 2. Mecanismos de coordinación territorial	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 1.3.1	Llevar a cabo acciones para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación.
LA 1.5.1	Diseñar herramientas para el diagnóstico y clasificación profesional inicial.
LA 2.1.2	Crear un Plan de Formación e-learning.
LA 2.1.5	Favorecer la cadena formativa intergeneracional.
LA 2.2.1	Potenciar la oferta formativa en familias de elevada empleabilidad: TIC, Sanidad, Agua y energía, Comercio y Marketing, Industria alimentaria, Hostelería y Turismo, logística y economía verde.
LA 2.2.2	Promover la formación complementaria vinculada a certificados de profesionalidad.
LA 2.2.3	Impulsar la innovación didáctica contra el abandono de acciones formativas.
LA 2.2.4	Favorecer la actualización formativa y digital de personas adultas.
LA 2.3.4	Incrementar la oferta de prácticas no laborales en empresas.
LA 2.3.5	Desarrollar oferta formativa para la adquisición de competencias técnicas transversales.
LA 4.1.1	Articular la oferta formativa a nivel local.
LA 4.1.2	Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
LA 4.1.3	Definir mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos entre entidades.

Objetivo instrumental 2. Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 1.6 AVOI	Crear un metabuscador de ofertas de empleo.
Las herramientas digitales se han convertido en un pilar para la búsqueda de empleo ya que amplifican las posibilidades de tanto de búsqueda como de promoción, dada la importancia y las ventajas que ofrece este tipo de herramientas se pretende crear un metabuscador que integre toda la oferta de empleo a la que pueden acceder los ciudadanos del municipio. En este sentido se tiene documentada la existencia del metabuscador "Empléate" del SEPE, ya cuenta con la delimitación por perfiles profesionales y por criterios, por lo que podría ser una guía valiosa al momento de configurar el propio portal a nivel municipal.	
LA 3.4 AVOI	Refuerzo de los mecanismos de colaboración público-privada.
La actuación está orientada a fortalecer las sinergias entre los distintos agentes sociales y la Administración Pública local y responde a una de las funciones centrales del Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local de establecer espacios de trabajo coordinado entre las entidades implicadas en el Plan para la búsqueda de sinergias, definir criterios de cooperación institucional permanentes y mejorar la eficacia y el alcance de las actuaciones previstas por el Plan.	

Objetivo instrumental 3. Mesa de seguimiento interadministrativa

Este objetivo tiene como finalidad crear un espacio de diálogo permanente entre la administración local, la Comunidad Autónoma y los organismos de la Administración General del Estado implicados en Empleo y Promoción Económica. La finalidad de este espacio es avanzar en la definición de respuestas integrales e integradas a las necesidades del territorio con la intención de buscar sinergias. Se instrumenta a través de la Mesa de Seguimiento Interadministrativa y contempla maximizar los esfuerzos en términos de eficiencia buscando en todo momento la creación de sinergias entre cada uno de los niveles de la Administración pública responsables de la política pública de Empleo. Al mismo tiempo contribuye a maximizar los esfuerzos en términos de monitorización del mercado de trabajo y los sectores productivos del municipio para alcanzar los objetivos previstos por el Plan.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Mesa de seguimiento interadministrativa.
- Mejorada la conexión con los lugares de formación y núcleos empresariales.
- Modos de transporte articulados.
- Impulso de políticas de fomento y atracción de la inversión impulsadas.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 3. Mesa de seguimiento interadministrativa	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 1.4 AVOI	Establecer sinergias para la integración de sistemas de protección social y de empleo.
A través del diálogo permanente entre los distintos niveles de la Administración se pretende avanzar en la integración de los sistemas de protección social y de empleo para mejorar las posibilidades de inserción y aprovechar al máximo las oportunidades de protección social que existen en la actualidad. A través de esta intervención se pueden alinear los objetivos en materia de empleo y protección social para reducir las desigualdades, poner fin al ciclo de transferencia intergeneracional de la pobreza y avanzar en el refuerzo del propio sistema de protección social y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, especialmente en las personas con discapacidad, mujeres y grupos vulnerables.	
LA 2.2 AVOI	Formación complementaria vinculada a certificados de profesionalidad.
Uno de los grandes estrangulamientos que se ha identificado es la falta de adecuación de los certificados de profesionalidad a las necesidades de los empleadores. La dificultad para articular formación complementaria vinculada a dichos certificados requiere nuevos estándares de coordinación entre todas las administraciones competentes para generar respuestas integradas que contribuyan a superar el gap entre necesidades de formación y oferta formativa. La incorporación de acciones complementarias vinculadas a certificados de profesionalidad es la forma más eficaz de adecuar las competencias de los usuarios de las acciones formativas a las necesidades del mercado de trabajo.	

Objetivo instrumental 3. Mecanismos de coordinación interadministrativa	
Clasificación	Actuaciones vinculadas
LA 2.2.1	Potenciar la oferta formativa en familias de elevada empleabilidad: TIC, Sanidad, Agua y energía, Comercio y Marketing, Industria alimentaria, Hostelería y Turismo, logística y economía verde.
LA 2.3.1	Articular los modos de transporte favoreciendo la conexión con lugares de formación y principales núcleos empresariales.
LA 2.3.2	Mejorar la accesibilidad de los lugares de prácticas.
LA 2.3.3	Incrementar la oferta de la formación dual.
LA 3.1.1	Poner en marcha Incentivos y ayudas para el emprendimiento (específicas para cada fase).
LA 3.1.12	Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer el acceso a la financiación para emprendedores.
LA 3.2.3	Poner en funcionamiento incentivos y ayudas para profesionales autónomos.
LA 3.4.4	Impulsar la fiscalidad Verde.
LA 3.4.7	Desarrollo de políticas de fomento y atracción de la inversión.
LA 4.1.2	Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
LA 5.2.2	Promover acciones para minimizar los riesgos de segregación en el acceso al empleo derivados de la pandemia especialmente en grupos en situación de vulnerabilidad.
LA 5.2.4	Identificar oportunidades de empleo en sectores con un elevado volumen de empleo de reposición.
LA 5.2.5	Fomentar acciones de mediación para la regularización administrativa de personas inmigrantes en sectores estratégicos.
LA 6.3.2	Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (cheque de conciliación).
LA 6.4.1	Apoyar la movilidad laboral vinculada a la inserción.

Objetivo instrumental 4. Observatorio Socioeconómico Local (OSL)

La finalidad de este instrumento es facilitar las labores de seguimiento, y evaluación del Plan, el cual trabaja de forma simultánea en la recopilación y la generación de información a través de la realización periódica de informes sobre los principales indicadores del mercado de trabajo mediante la explotación sistemática y constante de fuentes secundarías para proporcionar información a los distintos espacios de trabajo, tales como las Comisiones técnicas de Trabajo, así como la Red de Orientadores y la Red de Empresas. Es un instrumento central para la generación de información referente al mercado laboral y la actividad económica en el municipio, que busca, ante todo, facilitar la labor de todos los implicados en la ejecución del plan.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Informe de definición de ocupaciones emergentes.
- Informe de definición perfiles de la oferta empleo local.
- Informe de prospectiva laboral.
- Informe de identificación de necesidades de formación en los sectores productivos.
- Informe de identificación de áreas de especialización productiva.
- Informe prospectivo de mercado de trabajo.
- Informe sobre sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición.
- Informe de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores.
- Informe de identificación y seguimiento de sectores de especialización productiva.
- Informe sobre la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales.
- Informe de identificación de barreras de acceso al empleo.

Temporalización

2021				2022												2023											
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 4. Observatorio Socioeconómico Local (OSL)	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 3.4 AVOI	Identificación e impulso de sectores de especialización emergentes.
Esta actuación está estrechamente vinculada con las actividades principales del OSL y que son necesarias para llevar a cabo una efectiva monitorización del mercado de trabajo y de la economía del municipio. El OSL, siguiendo la metodología SEPE caracterizará la estructura económica local desde el punto de vista de los sectores más especializados. A partir de esta información los distintos instrumentos del sistema de gobernanza del Plan podrán diseñar estrategias y líneas de actuación tendentes a consolidar los sectores de especialización existente e impulsar sector estratégicos que pueden, en un futuro, contribuir a la diversificación productiva de la economía local.	

Objetivo instrumental 4. Observatorio Socioeconómico Local (OSL)	
Clasificación	Actuaciones vinculadas
LA 1.7.1	Identificar y definir ocupaciones de elevada empleabilidad.
LA 1.7.2	Definir los perfiles de la oferta de empleo a nivel local.
LA 1.8.1	Generar instrumentos para la evaluación de las políticas de empleo a nivel local.
LA 2.1.1	Identificar las necesidades de formación en los sectores productivos del municipio.
LA 3.4.6	Identificar y reforzar los clústers y áreas de especialización productiva actuales.
LA 4.3.1	Definir escenarios futuros e impactos sobre el mercado de trabajo.
LA 4.3.2	Identificar los sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición.
LA 4.3.3	Generar instrumentos para prospectiva laboral y detección de necesidades formativas.
LA 4.3.4	Realizar estudios para la identificación de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores.
LA 4.3.5	Monitorizar las áreas tradicionales de especialización del municipio.
LA 4.3.6	Monitorizar el mercado de trabajo.
LA 4.3.7	Llevar a cabo un estudio de la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales.
LA 4.3 .8	Identificar las barreras de acceso al empleo.
La 6.3.1	Generar instrumentos para evaluar la brecha de género.

Objetivo instrumental 5. Red Orientadores

A través de este objetivo instrumental se busca crear una red de técnicos en orientación para identificar áreas de trabajo conjunto, diseñar nuevas herramientas para la orientación laboral y difundir buenas prácticas y experiencias de innovación que contribuyan a fortalecer o adecuar procedimientos de derivación, diagnóstico de la empleabilidad, intermediación o cualquier otra acción de apoyo a la inserción. A través de un conjunto de actividades se pretende avanzar en la cualificación de los técnicos, mejorar los procedimientos e intercambiar ideas para articular el sistema de empleo-formación a nivel local, y diseñar instrumentos compartidos entre los miembros.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Mecanismos de derivación comunes creados.
- Mejoradas las capacidades digitales entre los orientadores.
- Reforzado el trabajo en red.
- Creación de instrumentos para orientación laboral comunes.
- Sistematización de buenas prácticas.
- Sistema integrado local de orientación laboral creado.
- Herramientas para el diagnóstico y clasificación profesional creadas.

Temporalización

2021				2022												2023											
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 5. Red Orientadores	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 1.4 AVOI	Definir procedimientos comunes para el asesoramiento laboral.
Una de las acciones centrales de las acciones de la red de orientadores tiene que ver con la colaboración entre los mismos para establecer procedimientos comunes que contribuyan a fortalecer los protocolos de intervención. El trabajo conjunto entre los orientadores laborales, en suma, tiene como finalidad brindar un asesoramiento laboral integral que a su vez mejore las posibilidades de empleabilidad de los usuarios.	
LA 1.4 AVOI	Circuitos integrados para la inserción.
La cooperación entre el personal técnico de orientación laboral también se orienta a diseñar y crear un modelo más eficaz de inserción a partir de circuitos integrados que tomen en cuenta tanto las características y necesidades individuales de los usuarios, como los sistemas, recursos y estructuras presentes en el municipio de asistencia social, para contribuir a mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo, que a su vez solucione las carencias actuales de los protocolos de intervención.	

Objetivo instrumental 5. Red Orientadores	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 1.1.1	Crear un mapa de recursos de base territorial.
LA 1.1.2	Elaborar una guía digital de recursos para la búsqueda de empleo.
LA 1.2.2	Desarrollar plataformas e instrumentos de orientación laboral online accesibles.
LA 1.3.1	Llevar a cabo acciones para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación.
LA 1.5.1	Diseñar herramientas para el diagnóstico y clasificación profesional inicial.
LA 1.7.1	Identificar y definir ocupaciones de elevada empleabilidad.
LA 2.1.3	Brindar asesoramiento para el proceso de acreditación de competencias obtenidas a través de experiencia.
LA 2.3.5	Desarrollar oferta formativa para la adquisición de competencias técnicas transversales.
LA 4.1.2	Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
LA 4.1.3	Definir mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos entre entidades.
LA 4.2 A	Desarrollar un sistema integrado local de orientación laboral.

Objetivo instrumental 6. Red de Empresas

Este objetivo está vinculado con el desarrollo de mecanismos de coordinación a nivel territorial. A nivel operativo, la creación de la red de empresas se plantea como un espacio de trabajo especializado para analizar las necesidades de formación actuales, así como las necesidades futuras. Para ello, se analizarán conjuntamente las tendencias que configuran las futuras necesidades de cualificación, lo que será especialmente relevante desde el punto de vista de la definición de la oferta formativa a nivel local. Mediante las actividades de la red se busca que los sectores productivos contribuyan a la identificación de estrangulamientos en materia de promoción económica a nivel local, la identificación de necesidades de formación y contratación, así como la difusión de incentivos, bonificaciones y subvenciones en materia de contratación provistas por diferentes organismos regionales y estatales.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Mecanismos de colaboración público-privada reforzados.
- Mecanismos para la especialización de las entidades por sector de actividad y grupo de beneficiarios creados.
- Mejora de la interlocución entre la Administración local y el sector empresarial.
- Mejorada la oferta formativa.
- Convenios de colaboración entre el sector empresarial y la Administración local por sector de actividad creados.
- Identificación de las necesidades de contratación.

Temporalización

2021				2022												2023											
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 6. Red de Empresas	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 1.2 AVOI	Establecer mecanismos para la especialización de las entidades por sector de actividad y grupo de beneficiarios.
Esta acción tiene su razón de ser en la necesidad de avanzar en la aproximación de las políticas públicas a las necesidades manifestadas por los sectores productivos. Para ello, el Plan de Empleo y Promoción Económica contempla la puesta en funcionamiento de mecanismos de colaboración dirigidos a fortalecer la especialización productiva, reforzar los mecanismos de cooperación y competición entre empresas, mejorar la especialización de la mano de obra y maximizar las oportunidades que ofrece la proximidad a la administración. Adicionalmente, el refuerzo del capital social se traducirá en una mejor relación entre los empleadores, los profesionales de la orientación y los demandantes de empleo. Así con esta acción se pretende, por un lado, favorecer la creación de empresas y apoyar el mantenimiento y desarrollo de las que ya existen en el municipio y, por otro lado, acercar a las empresas los trabajadores con los perfiles adecuados para el puesto de trabajo.	
LA 3.4 AVOI	Identificación e impulso de sectores de especialización emergentes.
Desde este nivel del sistema de gobernanza, esta actuación implica a la red de empresas en los trabajos prospectivos llevados a cabo por el OSL. Mediante esta implicación en las actividades para la monitorización del mercado de trabajo y de la economía del municipio se podrá avanzar en la aproximación de las políticas de empleo y promoción económica a los sectores productivos. De igual forma, el refuerzo de la información sobre la situación socioeconómica del municipio y de los cambios que se producen contribuirá a desarrollar intervenciones dirigidas a consolidar e impulsar sectores emergentes con capacidad para diversificar la economía local.	
LA 3.4 AVOI	Refuerzo de los mecanismos de colaboración público-privada.
Este espacio de trabajo tiene entre sus finalidades fortalecer los vínculos entre los empresarios del municipio y la Administración local para generar mecanismos de cooperación especialmente durante el periodo de reactivación económica del municipio ante los efectos de la pandemia en el municipio.	

Objetivo instrumental 6. Red de Empresas	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 1.7.1	Identificar y definir ocupaciones de elevada empleabilidad.
LA 1.7.2	Definir los perfiles de la oferta de empleo a nivel local.
LA 2.1.1	Identificar las necesidades de formación en los sectores productivos del municipio.
LA 2.3.4	Incrementar la oferta de prácticas no laborales en empresas.
LA 3.1.7	Promover la formación en competencias empresariales y en gestión empresarial.
LA 3.2.1	Promover la profesionalización del trabajo autónomo.
LA 3.2 A	Identificar nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales.
LA 3.4.1	Proporcionar apoyo y asesoramiento para la consolidación y expansión empresarial.
LA 3.4.6	Identificación y refuerzo de los clústers y áreas de especialización productiva actuales.
LA 4.3.3	Generar instrumentos para prospectiva laboral y detección de necesidades formativas.
LA 4.3.4	Realizar estudios para la identificación de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores.
LA 4.3.5	Monitorizar las áreas tradicionales de especialización del municipio.
LA 4.3.6	Llevar a cabo un estudio de la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales.

Objetivo instrumental 7. Portal Integrado Empleo

El portal integrado de empleo se configura como el instrumento unificado para el sistema orientación, formación y empleo que permite compartir información y desarrollar innovaciones en el propio sistema local de empleo. Este objetivo instrumental está vinculado con los esfuerzos de generar instrumentos para fortalecer el trabajo en red tanto de los técnicos de empleo, como de los orientadores laborales. Con el avance de la digitalización a distintos ámbitos este Portal se suma a las distintas plataformas digitales para la orientación laboral que complementan a los recursos presenciales. Con el desarrollo de este tipo de instrumentos se pretende llegar a un mayor número de usuarios reduciendo las limitaciones derivadas de su lugar de residencia o de accesibilidad limitada, mejorando la calidad del servicio prestado.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Metabuscador de ofertas de empleo.
- Integración de la información para el empleo y la oferta formativa.
- Mejorada la accesibilidad a la información sobre orientación y empleo.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 7. Portal Integrado Empleo	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 1.2 AVOI	Sistematizar la información para el empleo y la oferta formativa.
Esta acción vinculada al Portal Integrado de Empleo se focaliza en reducir la fragmentación de la información sobre el empleo y la oferta formativa por lo que busca sistematizar la misma para mejorar su presentación y acceso. Con ello se pretende que el Portal Integrado de Empleo proporcione información integral para mejorar la inserción y a la vez sea más sencillo el acceso a los servicios de empleo disponibles en el municipio.	
LA 1.6 AVOI	Crear un metabuscador de ofertas de empleo.
Esta actuación tiene que ver con la necesidad de crear un metabuscador de ofertas de empleo a nivel local que sea complementario a otros existentes a nivel estatal que facilite acerca la oferta laboral a un mayor número de usuarios salvando las limitaciones de localización o movilidad o accesibilidad. Con esta acciones se pretende contribuir a mejorar la presentación de la información, especialmente la que tiene que ver con la oferta de empleo y con ello facilitar la búsqueda de empleo.	

Objetivo instrumental 7. Portal Integrado Empleo	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 1.2.1	Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
LA 1.2.2	Desarrollar plataformas e instrumentos de orientación laboral online accesibles.
LA 4.1.2	Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
LA 4.2.1	Desarrollar un sistema integrado local de orientación laboral.

Objetivo instrumental 8. Plan de Contratación Responsable

El Ayuntamiento de Murcia, en cumplimiento de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, elabora anualmente un Plan de Contratos con el que se persigue la racionalización de la actividad contractual y que persigue dar respuesta a los objetivos de eficiencia, economía de medios, transparencia, concurrencia y mejora de la calidad de la contratación. A través del Desarrollo del Plan de Contratación Responsable se persigue que, además, el importante papel de agente de económico del municipio se traduzca en potenciar entre los potenciales licitadores los valores contenidos en el Plan y que se contribuya a la inserción de personas vulnerables mediante la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos y el posterior seguimiento por parte de los servicios.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Mejorada la inserción de personas en situación vulnerable.
- Mejorada la transparencia en los procesos de contratación.
- Mejorada la concurrencia y la calidad de la contratación.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 8. Plan de Contratación Responsable	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 3.3 AVOI	Cláusulas sociales y contratación pública responsable.
Esta actuación, vinculada al Plan de Contratación Responsable, persigue que todas las licitaciones se alineen con los programas de inserción sociolaboral del Plan de Empleo y Promoción Económica. De esta forma se refuerza la capacidad de la administración local de intervenir sobre el mercado de trabajo a partir de su posición como agente productivo con una importante capacidad de contratación. En la actualidad todos los contratos cuentan con cláusulas sociales, pero mediante esta acción se persigue el alineamiento de las directrices para incentivar determinados grupos de beneficiarios de forma sistemática y reforzar el trabajo de seguimiento para verificar que se cumple lo establecido en los pliegos.	

Objetivo instrumental 8. Plan de Contratación Responsable	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 5.1.1	Reforzar las cláusulas sociales y de igualdad en la contratación pública.
LA 5.1.3	Poner en funcionamiento instrumentos para mejorar la inserción (Cheque empleo).
LA 5.1.4	Dar cumplimiento a la cuota de reserva.
LA 5.2.1	Poner en funcionamiento instrumentos para incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (Cheque empleo).
LA 6.1.1	Incentivar el establecimiento de cláusulas sociales de igualdad en la contratación de servicios.

Objetivo instrumental 9. Plan Estratégico de Subvenciones

El Ayuntamiento de Murcia cuenta con el Plan Estratégico de Subvenciones para el período 2021-2023, con el que se persigue reforzar la transparencia y control de las ayudas concedidas. A través de este objetivo instrumental se persigue vincular la estrategia local en materia de subvenciones a los objetivos del Plan de Empleo y Promoción Económica y a sus actualizaciones anuales, de forma que algunas de las líneas del Plan Estratégico de Subvenciones se alineen con las prioridades en materia de empleo y promoción económica, específicamente en las líneas estratégicas de Acción Social; Fomento Económico, Social y TIC; Medioambiente y Sostenibilidad; Vivienda o Movilidad Sostenible.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Vinculación del Plan de Subvenciones (2021-2023) a los objetivos del Plan de Empleo y Promoción Económica.
- Mejora de la transparencia en los procesos de concesión y control de ayudas.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 10. Centro de Formación e Innovación

El Centro de Formación e Innovación es una nueva infraestructura que pretende dar respuesta a las necesidades que tiene el municipio en lo referente a los espacios de formación que sean susceptibles de ser homologados para impartir certificados de profesionalidad. Este centro surge de las demandas planteadas por las entidades gestoras de formación durante el proceso participativo por contar con nuevos espacios para la impartición de certificados de profesionalidad que hagan posible la generación de nuevos proyectos vinculados con la mejora de la empleabilidad impulsados tanto desde el ámbito municipal, como desde las entidades gestoras de formación. Así, este centro de titularidad pública permitiría que tanto el ayuntamiento como las entidades de formación pudieran utilizarlo para la impartición de programas de formación, por lo que existiría un gran centro de formación de referencia en el casco urbano.

Viabilidad									
Impacto									

Resultados esperados

- Mejora de los espacios de formación.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 11. Agencia de Desarrollo Local

La Agencia de Desarrollo Local del municipio de Murcia es un instrumento que busca contribuir a generar un ecosistema de apoyo a los emprendedores, siendo un espacio de encuentro y primer punto de acceso a información, asesoramiento y acompañamiento integral a los mismos. Como objetivo instrumental complementa acciones desarrolladas por otros instrumentos tales como la Red de empresas o el Centro de Formación e Innovación para acompañar a los emprendedores desde la incubación de la idea hasta la puesta en marcha de la empresa. También contribuye a brindar información al OSL sobre los sectores con las mejores oportunidades de negocio, monitoriza las empresas nuevas, las zonas de desarrollo. También está orientado a impulsar las acciones formativas específicas para emprendedores y trabajadores autónomos para mejorar la profesionalización de los mismos.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

Temporalización																											
2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 11. Agencia de Desarrollo Local	
Clasificación	Actuaciones vinculadas.
LA 3.1.5	Reforzar los programas de traspaso de negocios y de reemprendimiento.
LA 3.1.8	Fortalecer los programas de acompañamiento durante la tramitación a emprendedores.

Objetivo instrumental 12. Agencia de Colocación

Este objetivo se configura como un instrumento para facilitar la inserción laboral en el menor plazo de tiempo posible. Es un instrumento que facilita la gestión tanto de las ofertas, como de las demandas de empleo facilitando la intermediación entre los demandantes de empleo para simplificar el proceso de inserción. La Agencia de Colocación es un instrumento que trabaja cercanamente con la Red de empresas para conocer de cerca las necesidades de los empleadores y con la red de orientadores para definir los procedimientos para la valoración de los perfiles, las aptitudes o conocimientos de los demandantes de empleo.

Viabilidad										
Impacto										

Resultados esperados

- Mejora de la gestión de ofertas de empleo.
- Metabuscador de ofertas de empleo actualizado.
- Integración de la información para el empleo y la oferta formativa.
- Mejorada la accesibilidad a la información sobre orientación y empleo.
- Capital social de los demandantes de empleo mejorado.

Temporalización

2021				2022																							
9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Objetivo instrumental 12. Agencia de Colocación	
Clasificación	Actuaciones vinculadas a Objetivos Instrumentales.
LA 1.2 AVOI	Sistematizar la información para el empleo y la oferta formativa.
Esta acción vinculada a la Agencia de Colocación suma esfuerzos a la labor desarrollada desde el Portal Integrado de Empleo para reducir la atomización de la información sobre el empleo y la oferta formativa. Con esta acciones se pretende que la información alojada en el Portal Integrado de Empleo sea la misma que se facilite desde la Agencia de Colocación logrando así proporcionar información integral para mejorar la inserción y a la vez sea más sencillo el acceso a los servicios de empleo disponibles en el municipio.	
LA 1.3 AVOI	Grupos de activación para el empleo.
Esta acción vinculada a la Agencia de Colocación persigue reforzar el capital social de los demandantes de empleo y mejorar su motivación para el acceso al mercado de trabajo a partir de la puesta en valor de sus competencias y la activación de la red social. A través de acciones dirigidas al intercambio de información y aprendizaje mutuo, el desarrollo de nuevas estrategias de comunicación, el refuerzo del compromiso hacia la búsqueda de empleo y la definición conjunta de objetivos se persigue mejorar las tasas de inserción y capitalizar la información con relevancia para el empleo que poseen los propios demandantes de empleo.	
LA 1.3 AVOI	Identificar y desarrollar redes personales para la ocupación.
La identificación y el desarrollo del capital social se configura como un instrumento para facilitar la inserción de los demandantes de empleo. Esta acción pone especial énfasis en la identificación de los vínculos para mejorar la trayectoria profesional en las personas jóvenes o personas en situación de vulnerabilidad que son quienes presentan más dificultades en este aspecto.	
LA 1.4 AVOI	Circuitos integrados para la inserción.
Los circuitos integrados para la inserción, desde la agencia de colocación, se benefician de la labor emprendida por la red de orientadores/as contribuyendo al diseño y creación de un modelo más eficaz de formación a partir de circuitos integrados para la inserción que tomen en cuenta tanto las características y necesidades individuales de los usuarios, como los sistemas, recursos y estructuras presentes en el municipio, para contribuir a mejorar de la empleabilidad de los demandantes de empleo, que a su vez solventen las carencias actuales de los protocolos de intervención.	
LA 1.6 AVOI	Crear un metabuscador de ofertas de empleo.
El metabuscador como ya se ha explicado está vinculado a la necesidad de acercar las ofertas de empleo a todos los ciudadanos en búsqueda activa de empleo. Por tanto, la agencia de colocación como espacio de gestión de las ofertas y demandas de empleo, contribuye tanto al diseño del metabuscador como a proporcionar información al metabuscador para mantenerlo actualizado.	

Objetivo instrumental 12. Agencia de Colocación	
Clasificación	Actuaciones vinculadas
LA 1.3.2	Desarrollar acciones de formación prelaboral.
LA 1.3.3	Poner en marcha talleres motivacionales y de activación por grupo de beneficiarios.
LA 1.6.1	Establecer puntos de acceso gratuito a recursos digitales vinculados a búsqueda de empleo.
LA 1.8.2	Llevar a cabo el seguimiento de las inserciones en el puesto de trabajo.

3.4. EJES DE INTERVENCIÓN

El Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia 2021-2023 sigue los ejes y líneas de actuación establecidos en la Ley de Empleo para garantizar el máximo alineamiento con las actuaciones del actual marco normativo. En cualquier caso, el plan se adecuará en todo momento a los objetivos estratégicos y operativos que se contemplen en la futura Estrategia Española de Apoyo Activo por el Empleo 2021-2024.

Eje 1. Orientación

LA. 1.1 Información
LA. 1.2. Orientación profesional
LA. 1.3. Motivación
LA. 1.4. Asesoramiento
LA. 1.5. Diagnóstico de la empleabilidad
LA. 1.6. Búsqueda de empleo
LA. 1.7. Intermediación laboral
LA. 1.8. Apoyo a la inserción

Eje 2. Formación

LA. 2.1 Formación profesional para el empleo
LA. 2.2 Recualificación y reciclaje profesional
LA. 2.3. Formación en alternancia

Eje 3. Emprendimiento

LA. 3.1 Iniciativa empresarial
LA. 3.2 Trabajo autónomo
LA. 3.3 Economía social
LA. 3.4 Dinamización e impulso del desarrollo económico local

Eje 4. Mejora del marco institucional

LA. 4.1. Trabajo en red
LA. 4.2. Impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo
LA. 4.3. Sistemas de información sobre el mercado de trabajo

Eje 5. Oportunidades de empleo

LA. 5.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (en colectivos)
LA. 5.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (en colectivos)

Eje 6. Igualdad de oportunidades

LA. 6.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (por género)
LA 6.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (por género)
LA. 6.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
LA. 6.4 Movilidad geográfica
LA. 6.5 Promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente

EJE 1. ORIENTACIÓN

DESCRIPCIÓN

Dentro de este eje, la Ley de Empleo incluye las líneas de actuación vinculadas a la información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. A lo largo del proceso de diagnóstico compartido y también a lo largo de las mesas de trabajo han surgido una serie de directrices generales que, más que tratarse de actuaciones concretas, son principios articuladores del plan y que tienen que conducir a mejorar la calidad y la eficacia de las políticas de empleo y, en este caso, de la orientación laboral.

La primera directriz dentro del ámbito de la orientación laboral tiene que ver con el refuerzo del trabajo en red entre los técnicos de empleo y los orientadores laborales. A través del refuerzo de esta colaboración se considera que se mejorará la calidad del servicio prestado, las oportunidades para compartir información y también la propia innovación del sistema local de empleo.

Además, se ha puesto de relieve que la mejora en la calidad de los distintos servicios de orientación laboral existentes en el municipio pasa por el desarrollo de nuevos instrumentos y herramientas para la orientación laboral. Aspectos como el desarrollo de protocolos de intervención comunes, mapas de recursos, herramientas telemáticas para el seguimiento de itinerarios o la existencia de formación específica para los técnicos en orientación laboral se considera que son elementos articuladores dentro del eje. A través de la articulación de la dimensión local de las políticas de empleo se persigue mejorar en su diseño y optimizar la gestión, para lo que adicionalmente será necesario abordar el marco competencial y redefinir los roles de la administración local en este proceso, estableciendo nuevos instrumentos de colaboración con la Comunidad Autónoma.

El eje de orientación laboral, tanto por la naturaleza de las directrices, como por la importancia para el éxito del resto de las políticas de empleo se configura como el elemento articulador del Plan de Empleo a nivel local ya que la orientación se tiene que convertir en la constante a lo largo de todo el proceso de colocación de los usuarios.

EJE 1. ORIENTACIÓN
Líneas de Actuación

LA. 1.1 Información

- Crear un mapa de recursos de base territorial.
- Elaborar una guía digital de recursos para la búsqueda de empleo.

LA. 1.2. Orientación profesional

- Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
- Desarrollar plataformas e instrumentos de orientación laboral online accesibles.
- Desarrollar competencias digitales para los orientadores.

LA. 1.3. Motivación

- Llevar a cabo acciones para el desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación.
- Desarrollar acciones de formación prelaboral.
- Poner en marcha talleres motivacionales y de activación por grupo de beneficiarios.

LA. 1.4. Asesoramiento

- Apoyar a la movilidad sectorial.
- Impulsar la reclasificación profesional y los planes de carrera para dar respuesta a las necesidades de reposición de puestos de trabajo.

LA. 1.5. Diagnóstico de la empleabilidad

- Diseñar herramientas para el diagnóstico y clasificación profesional inicial.
- Favorecer la reclasificación profesional de trabajadores procedentes de sectores en crisis.

LA. 1.6. Búsqueda de empleo

- Establecer puntos de acceso gratuito a recursos digitales vinculados a búsqueda de empleo.
- Impulsar la formación en competencias digitales para la búsqueda de empleo.

LA. 1.7. Intermediación laboral

- Identificar y definir ocupaciones de elevada empleabilidad.
- Definir los perfiles de la oferta de empleo a nivel local.

LA. 1.8. Apoyo a la inserción

- Generar instrumentos para la evaluación de las políticas de empleo a nivel local.
- Llevar a cabo el seguimiento de las inserciones en el puesto de trabajo.

EJE 2. FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN

La Ley de Empleo, dentro de este eje, contempla actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

A partir del proceso de diagnóstico compartido, y también desde las mesas de trabajo, se considera que los elementos que tienen que conducir las actuaciones bajo este ámbito tienen que ver con tres ámbitos diferenciados:

Por un lado, la reducción de distancia de la formación para el empleo a las necesidades que experimentan los empleadores. En este sentido se considera que son elementos esenciales tanto la identificación de nuevas necesidades de formación, como la adecuación de los medios didácticos para mejorar la significación de la formación para el empleador. En este sentido es esencial que la oferta formativa sea lo suficientemente flexible para dar respuestas rápidas e integradas a los cambios que se producen en los sectores productivos y por ello la agilización de la tramitación del proceso de acreditación y certificación de la formación, junto al desarrollo de nuevas especialidades formativas será esencial para dar respuesta a este ámbito de intervención. De igual forma, el desarrollo de la formación profesional dual en el municipio, la adecuación de la duración de la práctica profesional serán elementos clave para que la formación sea más eficiente.

En segundo lugar, el papel de los certificados de profesionalidad para la mejora de la calidad de la formación no se pone en duda, pero su implementación genera un buen número de problemas en su ejecución. Por ello se considera que es necesario contar con equipamientos y servicios públicos que contribuyan a superar algunos de los problemas derivados de su impartición. Entre las líneas de actuación planteadas se contempla la puesta en funcionamiento de unas instalaciones públicas polifuncionales que reúnan los criterios presentes y futuros de homologación de instalaciones para dar respuesta a las necesidades municipales y a las entidades colaboradoras en materia de formación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Por último, el despliegue de la formación online que se ha experimentado a lo largo del último año por necesidad impuesta por la pandemia ha abierto nuevas oportunidades para la consolidación de las plataformas online no solo como una vía para impartir formación a distancia, sino también como un recurso

imprescindible para la impartición de la formación tradicional. Sin embargo, los complejos procesos de acreditación de las plataformas requieren nuevos niveles de interlocución para establecer criterios comunes entre los subsistemas de formación profesional en el ámbito educativo y el subsistema de la formación para el empleo. Además, se requiere una mayor simplicidad y agilidad en los procesos de acreditación que posibiliten el aprovechamiento de las oportunidades generadas. Sin embargo, se pone de relieve de igual forma que es necesario tener en consideración la importancia de la brecha digital en el acceso a la formación con soporte telemático, no solo desde el punto de vista competencial, sino también desde el punto de vista del acceso a las infraestructuras tecnológicas que posibiliten el acceso.

En suma, el segundo eje de trabajo aborda la necesidad del trabajo coordinado entre las administraciones públicas y las entidades para superar las barreras existentes que condicionan de una forma muy importante el acceso a la formación, prestando una mayor atención a la brecha digital, la proximidad de la formación a las necesidades de los empleadores y la disponibilidad de infraestructuras.

EJE 2. FORMACIÓN
Líneas de Actuación

LA. 2.1 Formación profesional para el empleo

- Identificar las necesidades de formación en los sectores productivos del municipio.
- Crear un Plan de Formación e-learning.
- Brindar asesoramiento para el proceso de acreditación de competencias obtenidas a través de experiencia.
- Impulsar la formación prelaboral: competencias digitales, lingüísticas y Soft-skills.
- Favorecer la cadena formativa intergeneracional.
- Desarrollar acciones para reducir la brecha digital: competencial, de equipamientos y de conectividad.

LA. 2.2 Recualificación y reciclaje profesional

- Potenciar la oferta formativa en familias de elevada empleabilidad: TIC, Sanidad, Agua y energía, Comercio y Marketing, Industria alimentaria, Hostelería y Turismo, logística y economía verde.
- Promover la formación complementaria vinculada a certificados de profesionalidad.
- Impulsar la innovación didáctica contra el abandono de acciones formativas.
- Favorecer la actualización formativa y digital de personas adultas.

LA. 2.3. Formación en alternancia

- Articular los modos de transporte favoreciendo la conexión con lugares de formación y principales núcleos empresariales.
- Mejorar la accesibilidad de los lugares de prácticas.
- Incrementar la oferta de la formación dual.
- Incrementar la oferta de prácticas no laborales en empresas.
- Desarrollar oferta formativa para la adquisición de competencias técnicas transversales.

EJE 3. EMPRENDIMIENTO

DESCRIPCIÓN

Dentro del eje de emprendimiento la Ley de empleo contempla las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Las directrices arrojadas tanto por el diagnóstico compartido como por las mesas de trabajo plantean que las intervenciones en materia de emprendimiento deben partir de una visión holística e integral del proceso de creación de nuevas iniciativas empresariales. Por tanto, es necesario generar respuestas integradas y coherentes desde el conjunto de las entidades, administraciones, organizaciones empresariales y redes de empresas que forman parte del ecosistema. Para ello, se considera esencial contar con un directorio de recursos para emprendedores y para técnicos de forma que se pueda mejorar en los procesos de asesoramiento. Asimismo, es fundamental configurar instrumentos innovadores de base territorial que hagan más sencillo el acceso a la información, el refuerzo de la coordinación del ecosistema emprendedor y el fortalecimiento de la red, buscando la identificación y fortalecimiento de las áreas de especialización de cada entidad. Además, se ha planteado la necesidad de avanzar en la articulación del conjunto de líneas de trabajo que existen actualmente en el municipio y se pone de relieve la necesidad de apostar por determinados procesos orientados a mejorar la tasa de permanencia de las nuevas iniciativas empresariales como por ejemplo la mentorización empresarial, las aceleradoras de negocios o el impulso de mecanismos de competición.

Así desde el tercer eje se estima necesario profundizar en el trabajo que se lleva a cabo en lo referente a los programas de aceleración empresarial, mentorización, colaboración empresarial, desarrollo de la cultura de la innovación y estímulo de la inversión.

EJE 3. EMPRENDIMIENTO
Líneas de Actuación

LA. 3.1 Iniciativa empresarial

- Poner en marcha incentivos y ayudas para el emprendimiento (específicas para cada fase).
- Crear nuevos espacios de pre-incubación empresarial.
- Impulsar el emprendimiento protagonizado por mujeres y emprendimiento focalizado en la inclusión sociolaboral con perspectiva social y ambiental.
- Impulsar el emprendimiento juvenil.
- Reforzar los programas de traspaso de negocios y de reemprendimiento.
- Desarrollar la cultura empresarial y emprendedora en etapas tempranas de educación.
- Promover la formación en competencias empresariales y en gestión empresarial.
- Fortalecer los programas de acompañamiento durante la tramitación a emprendedores.
- Crear programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos.
- Desarrollar competencias digitales en emprendedores.
- Crear aceleradoras de negocios.
- Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer el acceso a la financiación para emprendedores.

LA. 3.2 Trabajo autónomo

- Promover la profesionalización del trabajo autónomo.
- Identificar nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales.
- Poner en funcionamiento incentivos y ayudas para profesionales autónomos.
- Promover la digitalización de profesionales autónomos: adaptación de estrategias digitales al modelo de negocio.
- Proporcionar asesoramiento para nuevos autónomos.
- Homogeneizar los derechos entre trabajadores autónomos para reducir situaciones de vulnerabilidad.
- Poner en funcionamiento ayudas para costes de establecimiento y comercio ambulante.

LA. 3.3 Economía social

- Sucesión empresarial a través de la economía social.
- Impulsar el emprendimiento social.
- Fomentar la economía social.
- Impulsar las empresas de inserción.
- Potenciar el desarrollo de proyectos de reinserción social en economía verde.

LA. 3.4 Dinamización e impulso del desarrollo económico local.

- Proporcionar apoyo y asesoramiento para la consolidación y expansión empresarial.
- Potenciar la transferencia tecnológica desde centros de innovación.
- Impulsar la economía verde y circular: empleo verde y estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático.
- Impulsar la fiscalidad verde.
- Incorporar elementos de gestión innovadores en sectores tradicionales.
- Identificar y reforzar los clústers y áreas de especialización productiva actuales.
- Desarrollar políticas de fomento y atracción de la inversión.
- Crear ecosistemas para industrias creativas y culturales: Financiación, desarrollo de capacidades e innovación.
- Impulsar el turismo: Producto, marketing e inteligencia turística.
- Poner en marcha estrategias de reactivación para el comercio.

EJE 4. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL

DESCRIPCIÓN

Desde la Ley de Empleo este eje es de carácter transversal, entendiéndose como un eje que afecta al resto de los ejes e incorpora las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

La propia naturaleza del eje implica la articulación de los distintos niveles de la Administración para dar respuesta a las necesidades de mejora en el diseño y optimización en la gestión de las políticas de empleo y en la prestación de servicios al ciudadano. Por ello, se contempla como un elemento prioritario establecer nuevos instrumentos de colaboración con la Comunidad Autónoma que permitan a la administración local contar con el marco competencial y financiero adecuado para impulsar y liderar el despliegue de las políticas de empleo a nivel local.

A lo largo de las aportaciones recogidas durante la elaboración del diagnóstico compartido y en la primera ronda de las mesas de trabajo han surgido tres elementos que cobran una gran centralidad para la mejora del marco institucional de las políticas de empleo:

En primer lugar, la propia existencia del Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia como iniciativa emblemática capaz de articular, coordinar y sistematizar las políticas de empleo a nivel territorial.

En segundo término, la necesidad de profundizar en la especialización a nivel sectorial y por colectivos de las entidades, mejorando de esta forma la adecuación de las políticas en materia de colocación y la calidad de los servicios prestados a los usuarios. En este proceso, el Plan de Empleo y Promoción Económica tiene la capacidad de proporcionar instrumentos para articular la oferta formativa a nivel territorial, mejorando los procesos de colaboración entre entidades gestoras de formación, y también la articulación de los itinerarios de inserción entre diferentes entidades mediante el desarrollo de nuevos protocolos de coordinación.

Por último, mejorar el conocimiento del mercado de trabajo mediante el uso de Sistemas de Información avanzados de base territorial que contribuyan, por un lado a comprender mejor los procesos que se dan en el mercado de trabajo y, por otro lado, que sirvan a los sectores productivos para conocer las políticas de empleo que se están llevando a cabo en el territorio de forma que puedan beneficiarse de los resultados de dichas políticas, acercando los procesos de asesoramiento empresarial, formación para el empleo e intermediación a los propios sectores productivos.

EJE 4. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL
LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA. 4.1 Trabajo en red

- Articular la oferta formativa a nivel local.
- Articular el sistema de orientación-formación-empleo.
- Definir mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos entre entidades.

LA. 4.2 Impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo

- Desarrollar un sistema integrado local de orientación laboral.
- Crear mecanismos de acceso a información orientación y asistencia digital sencillos, accesibles y permanentes.

LA 4.3 Sistemas de información sobre el mercado de trabajo

- Definir escenarios futuros e impactos sobre el mercado de trabajo.
- Identificar los sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición.
- Generar instrumentos para prospectiva laboral y detección de necesidades formativas.
- Realizar estudios para la identificación de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores.
- Monitorizar las áreas tradicionales de especialización del municipio.
- Monitorizar el mercado de trabajo.
- Llevar a cabo un estudio de la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales.
- Identificar las barreras de acceso al empleo.

EJE 5. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

DESCRIPCIÓN

Para el quinto eje, oportunidades de empleo, La Ley de Empleo incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Desde el diagnóstico compartido y las mesas de trabajo se ha contemplado como directrices para este eje, el papel de los distintos niveles de la Administración pública, así como el sector privado, para el mantenimiento del empleo y para intervenir en los desequilibrios del mercado de trabajo. En este sentido, el impacto que está teniendo la COVID-19 y el hecho de que no se haya podido hacer un diagnóstico fidedigno de su impacto sobre los distintos sectores de actividad, genera una gran incertidumbre por lo que será necesario incorporar mecanismos que permitan adecuar el Plan de Empleo y Promoción Económica a dicha situación.

En cualquier caso, se ha constatado a lo largo del proceso que la actual situación ha incrementado la situación de vulnerabilidad social de los colectivos menos favorecidos por el profundo deterioro del mercado de trabajo por lo que es necesario intervenir en un doble frente: Por una parte, impulsar medidas de estímulo que persigan fomentar el empleo de calidad y, por otra parte, poner en funcionamiento medidas dirigidas a la modernización empresarial que contribuyan a incrementar el valor añadido de las empresas locales y la consiguiente mejora en la calidad de los puestos de trabajo.

EJE 5. OPORTUNIDADES DE EMPLEO
LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA. 5.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (en colectivos)

- Reforzar las cláusulas sociales y de igualdad en la contratación pública.
- Promover el empleo con apoyo.
- Poner en funcionamiento instrumentos para mejorar la inserción (Cheque empleo).
- Dar cumplimiento a la cuota de reserva.
- Incentivar la consecución del primer empleo.
- Crear ayudas a la contratación temporal e indefinida de jóvenes.

LA. 5.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (en colectivos)

- Poner en funcionamiento instrumentos para incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (Cheque empleo).
- Promover acciones para minimizar los riesgos de segregación en el acceso al empleo derivados de la pandemia especialmente en grupos en situación de vulnerabilidad.
- Impulsar medidas coyunturales de protección al empleo en todas las actividades productivas, y en especial las de mayor riesgo durante el contexto de pandemia.
- Identificar oportunidades de empleo en sectores con un elevado volumen de empleo de reposición.
- Fomentar acciones de mediación para la regularización administrativa de personas inmigrantes en sectores estratégicos.

EJE 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DESCRIPCIÓN

Para el sexto eje, Igualdad de Oportunidades, La Ley de Empleo contempla actuaciones dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. También incluye las acciones dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Desde el diagnóstico compartido, así como las mesas de trabajo, los temas vinculados con la igualdad de género se han planteado como un elemento transversal que tendría que atenderse en cada uno de los ejes anteriores, focalizándose dicha orientación en la creación de una directriz dirigida a atender las situaciones de desigualdad por razón de género en todos y cada uno de los ámbitos de intervención. En este sentido, se considera que es esencial contar con políticas efectivas dirigidas a la conciliación y realizar un seguimiento adecuado de los procesos que explican y provocan la brecha salarial.

Por otra parte, se considera que en un municipio tan complejo como el de Murcia, las posibilidades de movilidad geográfica se relacionan directamente con las posibilidades de mejora de las condiciones laborales e incluso con la mejora de la empleabilidad, por lo que ese aspecto tiene que ser tenido en consideración en el diseño y ejecución de las políticas de empleo.

EJE 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LA. 6.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (por género)

- Incentivar el establecimiento de cláusulas sociales de igualdad en la contratación de servicios.

LA. 6.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (por género)

- Crear convocatoria de subvenciones para transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores en crisis.

LA. 6.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Generar instrumentos para evaluar la brecha de género.
- Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (cheque de conciliación).

LA. 6.4 Movilidad geográfica

- Apoyar la movilidad laboral vinculada a la inserción.

LA. 6.5 Promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente

- Impulsar la reclasificación profesional.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN
Eje 1. Orientación

EJE 1. Orientación
L.A 1.1. Información

La gran heterogeneidad de las entidades que trabajan en materia de empleo, formación y promoción económica, unida a la gran cantidad de programas y proyectos existentes hace que el acceso a la información esté fragmentado y en ocasiones sea complicado conocer la oferta de servicios existente. A través de esta línea de actuación se persigue sistematizar la información y ofrecer de forma más precisa para que tanto el personal técnico como los demandantes de empleo puedan acceder de una forma eficaz al conjunto de servicios y acciones que se llevan a cabo en el municipio.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo
- Asesoría Académico Laboral. INFORMAJOVEN. Servicio de Juventud

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/01.- Creación del mapa de recursos web
I01/02.- Nº consultas mapa de recursos
I01/03.- Creación guía de recursos búsqueda de empleo en Murcia

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.1.1																												
A.1.1.2																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.1. Información

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.		
1.1.1 Crear un mapa de recursos de base territorial.	OI	OI5
El mapa de recursos para el empleo de base territorial se configura como uno de los productos originados tras el trabajo en red del personal técnico de orientación laboral. A través de este mapa de recursos se pretende mejorar el trabajo del personal y la calidad de la información suministrada a los demandantes de empleo. Mediante un visor geolocalizado y actualizado permanentemente, se presentarán los recursos y servicios que se ofrecen de forma estable en el municipio por grupo de beneficiarios mejorando la información ofrecida a las/los demandantes acerca de los distintos recursos para favorecer el acceso al empleo tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Esta herramienta servirá para generar un soporte para los orientadores e informadores y ofrecerá la posibilidad de vincularse con otros sitios Web a través de una API, y, de forma específica, en los microsites de los servicios municipales de empleo, iniciativas municipales y juventud.		
Indicadores	Nombre	Valor
	I01/01.- Creación del mapa de recursos web	Sí
	I01/02.- Nº consultas mapa de recursos	50.000
1.1.2 Elaborar una guía digital de recursos para la búsqueda de empleo.	OI	OI5
Esta actuación persigue generar una herramienta ágil e intuitiva que permita integrar los diferentes recursos y servicios de orientación laboral, incluyendo programas específicos y actividades, que se ofertan en el municipio. Con esta herramienta se pretende mejorar los mecanismos de apoyo y asesoramiento para la búsqueda de empleo y la oferta de formación disponible. Se persigue que la información esté permanente actualizada y clasificada en función de categorías, tipologías de perfiles de usuarios y ámbito territorial de referencia.		
Indicadores	I01/03.- Creación guía de recursos búsqueda de empleo en Murcia	Sí

EJE 1. Orientación
L.A 1.2. Orientación profesional

La orientación laboral se convierte en el elemento articulador del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia. Por ello, a través de esta línea de actuación se persigue mejorar las capacidades tecnológicas y técnicas de los orientadores, al mismo tiempo que se refuerza la interconexión entre las diferentes facetas de las políticas activas de empleo a nivel territorial.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo
- Asesoría Académico Laboral. INFORMAJOVEN. Servicio de Juventud
- Orientadores/as del Sef
- Personal de orientación laboral de las asociaciones y centros educativos
- Servicios de Informática.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/04.- Nº personas candidatas enviadas a ofertas de empleo por el departamento de orientación laboral
I01/05.- Nº personas que participan en acciones del departamento de orientación laboral
I01/06.- Nº personas que participan en acciones del departamento de orientación laboral que se incorporan al mercado de trabajo
I01/07.- Nº entidades externas y departamentos municipales que se adhieren a la iniciativa de articular el sistema orientación - formación - empleo
I01/08.- Creación plataforma orientación laboral online
I01/09.- Nº usuarios plataforma orientación laboral online
I01/10.- Nº acciones formativas en materia de competencias digitales para orientadores/as puestas en marcha
I01/11.- Porcentaje de orientadores/as del departamento que participan en acciones formativas en materia de competencias digitales

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.2.1																												
A.1.2.2																												
A.1.2.3																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.2. Orientación profesional

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A1.2.1. Articular el sistema de orientación-formación-empleo.	OI	OI7

Esta acción está dirigida a fortalecer el trabajo en red entre el personal técnico de empleo y orientación laboral, tanto de la propia Administración local como del resto de entidades presentes en el municipio, incluyendo los servicios generalistas y los especializados en determinados colectivos. Para ello se diseñará un conjunto de mecanismos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio prestado, las oportunidades para compartir información y también la propia innovación del sistema local de empleo para consolidar las herramientas de mejora de la empleabilidad acordes con la realidad local y a los distintos perfiles de usuarios/as.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/04.- Nº personas candidatas enviadas a ofertas de empleo por el departamento de orientación laboral	1.250
	I01/05.- Nº personas que participan en acciones del departamento de orientación laboral	2.500
	I01/06.- Nº personas que participan en acciones del departamento de orientación laboral que se incorporan al mercado de trabajo	650
	I01/07.- Nº entidades externas y departamentos municipales que se adhieren a la iniciativa de articular el sistema orientación - formación - empleo	10

A1.2.2. Desarrollar plataformas e instrumentos de orientación laboral online accesibles	OI	OI5, OI7

El despliegue de digitalización en todos los ámbitos ha experimentado un crecimiento exponencial debido a los nuevos hábitos derivados de la pandemia. Este hecho abre nuevas oportunidades para el desarrollo de plataformas online, no solo como una vía para crear nuevos instrumentos para la orientación laboral, sino como un instrumento que refuerce los recursos presenciales. Así mediante el desarrollo de estas plataformas se busca explotar las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías para proporcionar acceso a la orientación, al asesoramiento en materia de empleo y a la oferta formativa a un importante número de personas de distintos perfiles que no tenían acceso a los centros de orientación laboral debido a limitaciones derivadas de su lugar de residencia, limitaciones en la movilidad o accesibilidad limitada a los servicios de empleo.

Indicadores	I01/08.- Creación plataforma orientación laboral online	Sí
	I01/09.- Nº usuarios plataforma orientación laboral online	100

A1.2.3. Desarrollar competencias digitales para los orientadores.	OI	----

La digitalización ofrece nuevas oportunidades para la orientación laboral, pero ha generado la necesidad de dotar a los orientadores laborales de nuevas competencias para desenvolverse en el nuevo entorno. Estas competencias digitales tienen que permitir el uso adecuado de un entorno digital para, a través de éste, alcanzar a nuevos perfiles de usuarios y demandantes de empleo. De igual forma, la aparición de nuevos canales de comunicación favorece el acceso a la orientación laboral de personas que, debido a una movilidad reducida o la falta de medios de transporte, no han utilizado previamente los servicios de orientación laboral.

Indicadores	I01/10.- Nº acciones formativas en materia de competencias digitales para orientadores/as puestas en marcha	4
	I01/11.- Porcentaje de orientadores/as del departamento que participan en acciones formativas en materia de competencias digitales	100%

EJE 1. Orientación
L.A 1.3. Motivación

El proceso de búsqueda de empleo puede convertirse en una experiencia vital muy frustrante que se traduce en un factor de riesgo psicosocial de primer orden que puede desembocar en problemas psicológicos como depresión, ansiedad, baja autoestima, etc. Por ello, es necesario trabajar los aspectos personales hacia la ocupación al mismo tiempo que se trabaja en la resiliencia de las personas desempleadas. Bajo esta línea de actuación se interviene sobre los aspectos personales para la ocupación, al mismo tiempo que se interviene sobre las barreras personales que impiden el acceso al mercado de trabajo y sobre la creación y activación de redes personales que favorecen el contacto con el mercado de trabajo.

Agentes implicados

- Asesoría Académico Laboral del INFORMAJOVEN del Servicio de Juventud
- Equipos Directivos + equipos de orientación de los IES del municipio.
- Servicio de Empleo del Ayuntamiento.
- Entidades sociales que desarrollan programas de mejora de la empleabilidad para colectivos en situación y/o riesgo de exclusión social.
- Instituto Murciano de Acción Social de la CARM
- Servicio de Empleo y Formación de la CARM
- Consejería de Educación.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/12.- Nº acciones grupales para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación
I01/13.- Nº participantes en grupos para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación
I01/14.- Porcentaje participantes en grupos para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación que se incorporan al mercado laboral
I01/15.- Nº itinerarios formación prelaboral puestos en marcha
I01/16.- Nº personas que inician la formación prelaboral
I01/17.- Porcentaje personas que concluyen la formación prelaboral con éxito
I01/18.- Nº acciones formativas en competencias lingüísticas desarrolladas
I01/19.- Nº cursos inglés impartidos
I01/20.- Porcentaje personas que reciben formación prelaboral que se incorporan al mercado laboral
I01/21.- Nº talleres motivacionales y de activación puestos en marcha.
I01/22.- Nº personas que participan en talleres motivacionales y/o de activación
I01/23.- Porcentaje personas que participan en talleres motivacionales y/o de activación que se incorporan al mercado laboral
I01/24.- Nº centros educativos fidelizados para la realización de talleres motivacionales

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.3.1																												
A.1.3.2																												
A.1.3.3																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.3. Motivación

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A1.3.1. Llevar a cabo acciones para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación.	OI	OI2, OI5

El proceso de diagnóstico compartido ha puesto de relieve la importancia del desarrollo de las competencias personales para la ocupación como vía para la puesta en marcha y mantenimiento de conductas dirigidas a la inserción laboral. Por ello, desde esta actuación se plantea avanzar en las acciones grupales ya implementadas tanto por los servicios municipales de empleo y juventud como por otras entidades del municipio, favoreciendo la articulación y la complementariedad de las mismas e incrementando la oferta de actividades para llegar a un mayor número de usuarios/as. Este tipo de actuaciones grupales que junto a las cuestiones de salud emocional son especialmente importantes para determinados grupos como los jóvenes, deben posibilitar el desarrollo del autoconocimiento y la autoestima, la comunicación, la automotivación, la planificación de acciones de búsqueda activa de empleo y evaluación de estrategias, entre otros.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/12.- Nº acciones grupales para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación	60
	I01/13.- Nº participantes en grupos para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación	1200
	I01/14.- Porcentaje participantes en grupos para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación que se incorporan al mercado laboral	50%

A1.3.2. Desarrollar acciones de formación prelaboral.	OI	OI12

La identificación de las necesidades de formación prelaboral y las barreras de acceso al mercado de trabajo entre los distintos perfiles de beneficiarios, para el desarrollo de acciones formativas prelaborales, tanto en términos del desarrollo de competencias personales y sociales como el desarrollo de competencias digitales y lingüísticas que requiere el mercado de trabajo. Para ello, a través de las Antenas de Prospectiva Laboral, la red de orientadores/as y de la Comisión Intramunicipal se potenciará la recogida de información, especialmente entre los usuarios de los Servicios de Empleo y Juventud y el resto de las entidades que componen la red y que se encuentran en la fase de diagnóstico adscritos al diseño y desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción laboral. A través de esta mejor comprensión de las barreras de acceso se podrá adecuar las acciones formativas prelaborales a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades específicas de cada grupo de beneficiarios.

Indicadores	I01/15.- Nº itinerarios formación prelaboral puestos en marcha	5
	I01/16.- Nº personas que inician la formación prelaboral	100
	I01/17.- Porcentaje personas que concluyen la formación prelaboral con éxito	70%
	I01/18.- Nº acciones formativas en competencias lingüísticas desarrolladas	12
	I01/19.- Nº acciones formativas para alfabetización digital desarrolladas	4
	I01/20.- Porcentaje personas que reciben formación prelaboral que se incorporan al mercado laboral	30%

A1.3.3. Poner en marcha talleres motivacionales y de activación por grupo de beneficiarios.	OI	OI12

A través de esta tipología de acciones se pone de relieve la necesidad de mantener y generar nuevas acciones grupales para incrementar la información sobre el mercado de trabajo que proporcionan los servicios de orientación laboral y educativa, contribuyendo a definir objetivos laborales a través del trabajo grupal y reducir, de esta forma, el alejamiento motivacional de los distintos grupos de beneficiarios con respecto al mercado de trabajo. De esta forma se contribuye a reducir la fragmentación de la información y se combaten las actitudes negativas hacia el mercado de trabajo ocasionadas por la fragmentación de la información, la precarización de las condiciones de trabajo, la sobrecualificación o la falta de ajuste entre las expectativas y la realidad sociolaboral. De igual forma, se plantea incidir en las acciones llevadas a cabo desde el Servicio de Juventud con los departamentos de orientación de los centros de educación secundaria para mejorar la articulación de la orientación laboral y educativa y fomentar la inserción sociolaboral de la población joven.

Indicadores	I01/21.- Nº talleres motivacionales y de activación puestos en marcha.	8
	I01/22.- Nº personas que participan en talleres motivacionales y/o de activación	100
	I01/23.- Porcentaje personas que participan en talleres motivacionales y/o de activación que se incorporan al mercado laboral	15%
	I01/24.- Nº centros educativos fidelizados para la realización de talleres motivacionales	8

EJE 1. Orientación
L.A 1.4. Asesoramiento

El proceso de definición del objetivo profesional por parte de las personas demandantes de empleo es complejo y en muchos casos se apoya en un débil conocimiento del mercado de trabajo. Bajo esta línea de actuación se encierran un conjunto de acciones dirigidas a mejorar el conocimiento de las oportunidades laborales existentes para que, a partir de esa información, las/los usuarios puedan definir su objetivo profesional de una forma más consciente e informada. Aspectos como la reclasificación profesional o la identificación de áreas con elevadas oportunidades de empleo pueden ser útiles en este proceso de definición de objetivos.

Agentes implicados

- Red de Empresas
- Red de Orientadores
- OSL La Asomada
- Agentes de Empleo y Desarrollo Local

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/25.- Nº personas que son reorientadas a sectores con mejores expectativas de contratación
I01/26.- Elaboración del catálogo de empleos con alta demanda de reposición

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.4.1																												
A.1.4.2																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.4. Asesoramiento

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.		
A1.4.1. Apoyar la movilidad sectorial.	OI	----
A través de esta acción se persigue identificar sectores que experimentan una mala situación de empleo con la finalidad de reorientar a los demandantes clasificados en estos sectores hacia otros que presentan mejores expectativas de contratación. Entre los sectores de destino para favorecer la movilidad sectorial se pondrá especial énfasis en aquellos dirigidos a la digitalización o a la transición ecológica.		
Indicadores	Nombre	Valor
	I01/25.- Nº personas que son reorientadas a sectores con mejores expectativas de contratación	500
A1.4.2. Impulsar la reclasificación profesional y los planes de carrera para dar respuesta a las necesidades de reposición de puestos de trabajo.	OI	----
A través de esta acción se plantea reforzar las líneas de trabajo sobre el empleo de reposición, por un lado, por las oportunidades que genera y por otro, para planificar de cara al futuro la transición demográfica para aprovechar los espacios disponibles en el mercado de trabajo y adecuar la oferta formativa y competencial a esas necesidades.		
Indicadores	Nombre	Valor
	I01/26.- Elaboración del catálogo de empleos con alta demanda de reposición	Sí

EJE 1. Orientación
L.A 1.5. Diagnóstico de la empleabilidad

El diagnóstico de la empleabilidad es uno de los pilares de la orientación para el empleo. A través de esta línea de actuación se persigue la creación de nuevos instrumentos para el diagnóstico inicial de la empleabilidad de las/los usuarios, por un lado, y de la situación sociolaboral del municipio de Murcia. Para ello, el trabajo de la red de las/los orientadores que trabajará en la creación de nuevos instrumentos y del Observatorio Socioeconómico Local que analizará el comportamiento del mercado de trabajo y de los sectores de actividad será esencial para mejorar la adecuación de las capacidades de los demandantes a los requerimientos del mercado.

Agentes implicados

- Red de Orientadores
- Observatorio Socioeconómico Local

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/27.- Porcentaje de orientadores/as que participan en la creación de herramientas para el diagnóstico de empleabilidad.
I01/28.- Nº entidades que colaboran en la creación de herramientas para el diagnóstico de empleabilidad
I01/29.- Nº personas que reciben asesoramiento en materia de reclasificación profesional
I01/30.- Porcentaje personas que reciben asesoramiento en materia de reclasificación profesional y se incorporan al mercado laboral

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.5.1																												
A.1.5.2																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.5. Diagnóstico de la empleabilidad

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A1.5.1. Diseñar herramientas para el diagnóstico y clasificación profesional inicial.	OI	OI2, OI5

Esta actuación se focaliza en la creación, a través de la red de orientadores, de herramientas específicas y comunes para la realización del diagnóstico de empleabilidad desde una perspectiva integral mejorando, a su vez, la definición del objetivo profesional, teniendo en cuenta todos los condicionantes sociales que afectan a la incorporación efectiva de la persona al empleo.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/27.- Porcentaje de orientadores/as que participan en la creación de herramientas para el diagnóstico de empleabilidad.	100%
	I01/28.- Nº entidades que colaboran en la creación de herramientas para el diagnóstico de empleabilidad	15

A1.5.2. Favorecer la reclasificación profesional de trabajadores procedentes de sectores en crisis.	OI	----

Las acciones emprendidas en el ámbito de la reclasificación profesional tienen que ver con la identificación de las competencias técnicas que poseen las personas trabajadoras provenientes de sectores en crisis para que, a partir de ese diagnóstico, la redefinición de su objetivo profesional y una posterior adecuación competencial pueda optar a puestos de trabajo con competencias similares.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/29.- Nº personas que reciben asesoramiento en materia de reclasificación profesional	500
	I01/30.- Porcentaje personas que reciben asesoramiento en materia de reclasificación profesional y se incorporan al mercado laboral	50%

EJE 1. Orientación
L.A 1.6. Búsqueda de empleo

Las vías tradicionales para la intermediación laboral van perdiendo importancia en el proceso de búsqueda de empleo, mientras que otras, como la activación de la red personal para el empleo o la intermediación a través de portales de internet van ganando importancia. Bajo esta línea de actuación se considera prioritario que los demandantes de empleo posean los medios técnicos y las competencias para acceder al mercado laboral online. Para ello se contempla la necesidad de ampliar los puntos de acceso a Internet con contenidos vinculados al empleo en las pedanías y el refuerzo de las acciones de alfabetización digital orientada a la búsqueda de trabajo.

Agentes implicados

- Consejería de Educación
- Equipos directivos y/o orientación de los IES
- Equipos de intervención sociolaboral con jóvenes de ONG´s de base territorial
  Cepaim
  Secretariado Gitano

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/31.- Nº puntos de acceso gratuitos a recursos para la búsqueda de empleo puestos en marcha
I01/32.- Nº personas usuarias de puntos de acceso gratuito para la búsqueda de empleo
I01/33.- Nº actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo
I01/34.- Nº personas en actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo
I01/35.- Porcentaje personas en actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo que se incorporan al mercado laboral
I01/36.- Nº personas que reciben sesión individualizada en competencias digitales básicas
I01/37.- Nº entidades y servicios municipales que se coordinan para llevar a cabo talleres de fomento de la búsqueda online de empleo

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.6.1																												
A.1.6.2																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.6. Búsqueda de empleo

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A1.6.1. Establecer puntos de acceso gratuito a recursos digitales vinculados a búsqueda de empleo.	OI	OI12

El incremento de recursos digitales hace necesario el despliegue de nuevas vías para el acceso gratuito a los sistemas telemáticos para el desarrollo de competencias y la búsqueda de empleo de los grupos más vulnerables de la sociedad. A través de esta acción y brindando asesoría para su uso, se busca reforzar actuaciones como el Club de Empleo y el incremento de la oferta existente en pedanías de puntos gratuitos de acceso a recursos digitales para la búsqueda de empleo y alfabetización digital. asimismo, se plantea reforzar las acciones de difusión a favor del aprovechamiento de los recursos digitales disponibles en el municipio.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/31.- Nº puntos de acceso gratuitos a recursos para la búsqueda de empleo puestos en marcha	10
	I01/32.- Nº personas usuarias de puntos de acceso gratuito para la búsqueda de empleo	1200

A1.6.2. Impulsar la formación en competencias digitales para la búsqueda de empleo.	OI	----

A través de esta actividad se persigue que los demandantes de empleo dispongan de las competencias básicas para la búsqueda autónoma de empleo en Internet (portales de empleo, redes sociales, etc.). A través de talleres modulares se formará en el uso de correo electrónico, portales de búsqueda de empleo, servicios telemáticos vinculados a la inserción a la telebúsqueda, redes sociales, etc, consolidando las acciones llevadas a cabo por los servicios municipales de empleo y juventud y resto de entidades del municipio a la vez que se amplía la oferta formativa para llegar a más usuarios/as.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/33.- Nº actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo	10
	I01/34.- Nº personas en actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo	1200
	I01/35.- Porcentaje personas en actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo que se incorporan al mercado laboral	30%
	I01/36.- Nº personas que reciben sesión individualizada en competencias digitales básicas	480
	I01/37.- Nº entidades y servicios municipales que se coordinan para llevar a cabo talleres de fomento de la búsqueda online de empleo	10

EJE 1. Orientación
L.A 1.7. Intermediación laboral

Esta actuación se encamina a reforzar las acciones llevadas a cabo desde el servicio de empleo en el ámbito de la intermediación laboral facilitando la búsqueda de trabajadores/as para cubrir las ofertas de empleo de las distintas empresas del municipio. A través de esta actuación se pretende que, mediante la identificación y definición de las ocupaciones de elevada empleabilidad se incorpore un mayor número de trabajadores/as a los puestos de trabajo y se generen nuevos puestos de prácticas no laborales para el alumnado de los programas de formación para el empleo. De igual forma, la definición de los perfiles de empleo a nivel local permitirá mejorar el conocimiento de los puestos de trabajo y contribuir a generar formación adecuada a las necesidades del empleador. De esta forma se produce un mayor alineamiento entre las necesidades de formación y las necesidades de contratación por lo que el proceso de intermediación es más eficaz al cubrir de manera efectiva las ofertas de las empresas.

Agentes implicados

Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/38.- Nº Informes de definición de ocupaciones emergentes
I01/39.- Nº informes de definición perfiles de la oferta empleo local
I01/40.- Nº empresas que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local
I01/41.- Porcentaje orientadores/as que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local
I01/42.- Tiempo medio (horas) de respuesta desde la recepción de la oferta de empleo hasta el envío de primera persona candidata

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.7.1																												
A.1.7.2																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.7. Intermediación Laboral

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A1.7.1. Identificar y definir ocupaciones de elevada empleabilidad.	OI	OI4, OI,5, OI6

Aplicación de la metodología diseñada por el SEPE para identificar las ocupaciones emergentes con mayor potencial de empleabilidad en el territorio, y caracterización de las mismas. Para ello, se hace uso fundamentalmente de los registros de contratos registrados en Murcia durante los últimos años, pudiéndose cumplimentar esta información con la obtenida a través de otras técnicas de investigación cualitativa, todo ello encaminado a adecuar la oferta formativa y a mejorar la calidad de la orientación.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/38.- Nº Informes de definición de ocupaciones emergentes.	2

A1.7.2. Definir los perfiles de la oferta de empleo a nivel local.	OI	OI4, OI6

A través de esta actuación se persigue mejorar el conocimiento de los puestos de trabajo y las competencias asociadas a estos que requieren los empleadores. Para la elaboración de los perfiles profesionales se tendrán en consideración la formación requerida, las competencias técnicas e instrumentales y las competencias blandas, así como todos aquellos aspectos que se consideren relevantes para la ocupación. Para la elaboración de estos perfiles profesionales se contará con la Red de Empresas y la Red de Orientadores/as, y se buscará incorporar en las antenas de prospectiva a perfiles vinculados a los departamentos de recursos humanos así como a miembros de la red de formadores, con ello se pretende mejorar todo el conjunto de herramientas para la intermediación para cubrir de manera efectiva las ofertas de empleo de las empresas reduciendo el tiempo de respuesta entre la recepción de la oferta y el envío de la primera persona candidata.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/39.- Nº informes de definición perfiles de la oferta empleo local	2
	I01/40.- Nº empresas que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local	20
	I01/41.- Porcentaje orientadores/as que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local	100%
	I01/42.- Tiempo medio (horas) de respuesta desde la recepción de la oferta de empleo hasta el envío de primera persona candidata	48

EJE 1. Orientación
L.A 1.8. Apoyo a la inserción

A través de esta línea de actuación se persigue por un lado mejorar el conocimiento de la percepción que tienen los empleadores sobre las acciones llevadas a cabo para favorecer la inserción, y por otro, contribuir a aportar una mayor información sobre los puestos de trabajo, y de esta forma, contribuir a mejorar el ajuste entre las acciones vinculadas a políticas activas de empleo y las necesidades del mercado de trabajo local.

Agentes implicados

- Recursos Sociales de Empleo
- Empresas
- Organizaciones Empresariales.
- Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I01/43.- Nº informes de evaluación de las políticas de empleo a nivel local
I01/44.- Nº informes de prospectiva laboral
I01/45.- Nº contratos firmados a los que se hace seguimiento
I01/46.- Porcentaje de contratos a los que se efectúa seguimiento en el puesto de trabajo
I01/47.- Nº ofertas de empleo tramitadas
I01/48.- Nº puestos de trabajo vinculados a ofertas tramitadas cubiertos
I01/49.- Nº personas enviadas a ofertas de empleo tramitadas
I01/50.- Nº contratos laborales firmados por personas enviadas a ofertas de empleo tramitadas
I01/51.- Porcentaje de alumnos/as en prácticas en centros de trabajo adscritos a Certificados de Profesionalidad y/o proyectos formativos que son asimilados como trabajadores/as por la empresa donde realizan las prácticas.
I01/52.- Porcentaje de contratos temporales transformados en indefinidos de personas insertadas en el puesto de trabajo

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.1.8.1																												
A.1.8.2																												

EJE 1. Orientación
L.A 1.8. Apoyo a la inserción

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A1.8.1. Generar instrumentos para la evaluación de las políticas de empleo a nivel local.	OI	OI1, OI4

Para la evaluación de las políticas de empleo y del propio plan se van a utilizar diferentes tipologías de indicadores: productividad, resultado y contexto. Sin embargo, a través de esta línea de actuación se persigue contar con una visión directa del impacto que tienen las acciones emprendidas para la mejora de la empleabilidad. Para ello se contará con la percepción de los técnicos de la red de orientadores/as y con la red de empresas. Esta visión, concretada en las antenas de prospectiva laboral, permitirá medir el impacto de la puesta en marcha de las actuaciones del Plan y separarlo del impacto de otros factores ajenos al mismo (socioeconómicos, políticos, medioambientales, etc.).

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/43.- Nº informes de evaluación de las políticas de empleo a nivel local	1
	I01/44.- Nº informes de prospectiva laboral	1

A1.8.2. Llevar a cabo el seguimiento de las inserciones en el puesto de trabajo.	OI	OI12

Con la finalidad de obtener más información sobre la adecuación de las acciones de fomento de empleo a la realidad de los puestos de trabajo se realizará un trabajo de seguimiento del proceso de contratación en el que por una parte se valorará las dificultades en el desempeño del puesto, y por otra parte se llevará a cabo una evaluación con el empleador para analizar posibles ajustes en el diseño de itinerarios de inserción y la propia oferta formativa.

	Nombre	Valor
Indicadores	I01/45.- Nº contratos firmados a los que se hace seguimiento	600
	I01/46.- Porcentaje de contratos a los que se efectúa seguimiento en el puesto de trabajo	100%
	I01/47.- Nº ofertas de empleo tramitadas	300
	I01/48.- Nº puestos de trabajo vinculados a ofertas tramitadas cubiertos	800
	I01/49.- Nº personas enviadas a ofertas de empleo tramitadas	2.000
	I01/50.- Nº contratos laborales firmados por personas enviadas a ofertas de empleo tramitadas	700
	I01/51.- Porcentaje de alumnos/as en prácticas en centros de trabajo adscritos a Certificados de Profesionalidad y/o proyectos formativos que son asimilados como trabajadores/as por la empresa donde realizan las prácticas.	25%
	I01/52.- Porcentaje de contratos temporales transformados en indefinidos de personas insertadas en el puesto de trabajo	50%

LÍNEAS DE ACTUACIÓN
Eje 2. Formación

EJE 2. Formación
L.A 2.1. Formación para el empleo

Además del despliegue de los certificados de profesionalidad y de las especialidades formativas, el proceso de diagnóstico compartido ha puesto de relieve una serie de circunstancias sobre las que es necesario actuar de forma coordinada y sinérgica. Entre estas se encuentra la integración de la oferta formativa online en una programación unificada y la eliminación de la brecha digital, la adecuación de la formación impartida por las entidades a las necesidades de especialización productiva del municipio, la eliminación de las barreras de acceso al empleo a través de formación y el despliegue de una oferta formativa orientada a la adquisición de competencias blandas, y por, último, la transferencia de conocimiento intergeneracional entre los profesionales que abandonan el mercado de trabajo y los jóvenes que se incorporan a él.

Agentes implicados

- Servicios Sociales
- Asesoría Académico Laboral. INFORMAJOVEN. Servicio de Juventud
- Servicio de Empleo.
- Servicio de Cultura (Centros Culturales)
- Instituto Murciano de Acción Social.
- Consejería de Educación.CARM
- Unidad de Cultura Científica y de la Innovación de la UMU
- Entidades Sociales del Tercer Sector
- Dirección General de Consumo y Artesanía de la Región de Murcia

Entidades propuestas para favorecer la cadena formativa intergeneracional
- Onda Regional de Murcia
- ETAP La Contraparada
- Red de Empresas
- …

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I02/01.- Nº Informes de identificación de necesidades de formación en los sectores productivos
I02/02.- Nº empresas que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local
I02/03.- Porcentaje de orientadores/as que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local
I02/04.- Nº acciones formativas programadas en el Centro Virtual de Formación
I02/05.- Nº horas de formación en el Centro Virtual de Formación
I02/06.- Nº personas en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación
I02/07.- Porcentaje alumnos en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación que finalizan satisfactoriamente
I02/08.- Porcentaje alumnos en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación que se incorporan al mercado laboral
I02/09.- Nº de usuarios atendidos para la acreditación de competencias a partir de la experiencia
I02/10.- Nº píldoras informativas para acreditación de competencias obtenidas a partir de la experiencia
I02/11.- Nº acciones formativas en torno al procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas -PREAR- dirigidas a los profesionales de la orientación e inserción laboral
I02/12.- Nº itinerarios formación prelaboral puestos en marcha
I02/13.- Nº personas que inician la formación prelaboral
I02/14.- Porcentaje personas que concluyen formación prelaboral con éxito
I02/15.- Porcentaje personas que reciben formación prelaboral que se incorporan al mercado de trabajo
I02/16.- Nº acciones formativas en competencias lingüísticas desarrolladas
I02/17.- Nº cursos de inglés impartidos
I02/18.- Nº acciones formativas para alfabetización digital desarrolladas
I02/19.- Nº acciones formativas en competencias blandas llevadas a cabo
I02/20.- Nº iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional

EJE 2. Formación
L.A 2.1. Formación para el empleo

I02/21.- Nº personas en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional
I02/22.- Porcentaje alumnos en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional que la finalizan satisfactoriamente
I02/23.- Porcentaje alumnos en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional que se incorporan al mercado laboral
I02/24.- Nº voluntarios que participan en acciones formativas intergeneracionales
I02/25.- Nº jóvenes de garantía juvenil que participan en acciones formativas intergeneracionales
I02/26.- Nº acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital
I02/27.- Nº personas en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital
I02/28.- Porcentaje personas en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital que la finalizan satisfactoriamente
I02/29.- Porcentaje alumnos en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital que se incorporan al mercado laboral
I02/30.- Nº salas con ordenadores y acceso a internet
I02/31.- Nº personas que utilizan la plataforma de formación para reuniones y jornadas técnicas

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.2.1.1																												
A.2.1.2																												
A.2.1.3																												
A.2.1.4																												
A.2.1.5																												
A.2.1.6																												

EJE 2. Formación
L.A 2.1. Formación para el empleo

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A2.1.1. Identificar las necesidades de formación en los sectores productivos del municipio.	OI	OI4, OI6

La información procedente de la red de empresas, a través de esta acción, se pondrá en relación con la oferta formativa existente en el municipio para llevar a cabo el estudio de las necesidades de formación en los sectores productivos. Para ello, se realizará una explotación de las distintas fuentes de información dispuestas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional en materia de enseñanza universitaria y de formación profesional, por un lado; y del catálogo de certificados de profesionalidad y especialidades formativas acreditadas por entidades formativas radicadas en Murcia, a través del SEPE, por otro lado. Esta información, unida a los datos de contratación y la especialización productiva del municipio servirá como base para programar la formación para el empleo por familias profesionales.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/01.- Nº Informes de identificación de necesidades de formación en los sectores productivos	4
	I02/02.- Nº empresas que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local	20
	I02/03.- Porcentaje de orientadores/as que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local	100%

A2.1.2. Crear un Plan de Formación e-learning.	OI	OI2

La acreditación por parte del Servicio Regional de Empleo y Formación de la plataforma municipal de teleformación ofrece grandes oportunidades para el despliegue de nuevas especialidades formativas. A este hecho se suma la amplia oferta de formación online que existe en el municipio por lo que, a través de esta acción se persigue ordenar la formación telemática impartida en el municipio para presentar a los usuarios una oferta sistemática e integrada, que permita el acceso a tanto a trabajadores desempleados, como a ocupados, especialmente para personas con limitaciones de acceso a la formación como personas con discapacidad o con dificultades de conciliación de la vida personal y familiar. La programación anual de las actividades formativas se creará a partir de la identificación de las necesidades de formación detectadas por las antenas de prospectiva para desarrollar tanto acciones formativas. Las acciones de difusión de esta oferta formativa se pueden complementar por las realizadas por todas las entidades integrantes del Plan de Empleo y Promoción Económica.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/04.- Nº acciones formativas programadas en el Centro Virtual de Formación	60
	I02/05.- Nº horas de formación en el Centro Virtual de Formación	3.000
	I02/06.- Nº personas en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación	1.000
	I02/07.- Porcentaje alumnos en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación que finalizan satisfactoriamente	70%
	I02/08.- Porcentaje alumnos en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación que se incorporan al mercado laboral	30%

A2.1.3. Brindar asesoramiento para el proceso de acreditación de competencias obtenidas a través de experiencia.	OI	OI5

La complejidad del procedimiento y el elevado número de requisitos con los que cuenta el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral y de vías no formales de formación requiere una apuesta decidida por garantizar el acceso de todos los usuarios a estas convocatorias. A través de esta actuación se persigue que los técnicos cuenten con protocolos de derivación adecuados y una información sistematizada para suministrar a los usuarios.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/09.- Nº de usuarios atendidos para la acreditación de competencias a partir de la experiencia	50
	I02/10.- Nº píldoras informativas para acreditación de competencias obtenidas a partir de la experiencia	10
	I02/11.- Nº acciones formativas en torno al procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas -PREAR- dirigidas a los profesionales de la orientación e inserción laboral	2

A2.1.4. Impulsar la formación prelaboral para el desarrollo de competencias digitales, lingüísticas y soft-skills.	OI	----

Las soft-skills o competencias blandas tienen una importancia crucial para la mejora de la empleabilidad, por ello se plantea llevar a cabo acciones para el desarrollo de competencias específicas como el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la oratoria, incluso la mejora de las técnicas de búsqueda de empleo o la activación desde el punto de vista del empleo, también se plantea la oportunidad de aprovechar las posibilidades que pueden brindar las acciones de voluntariado, para ello se plantea impulsar acciones formativas tanto presenciales como en modalidad online para favorecer el acceso a un mayor número de personas.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/12.- Nº itinerarios formación prelaboral puestos en marcha	30
	I02/13.- Nº personas que inician la formación prelaboral	300
	I02/14.- Porcentaje personas que concluyen formación prelaboral con éxito	70%
	I02/15.- Porcentaje personas que reciben formación prelaboral que se incorporan al mercado de trabajo	30%
	I02/16.- Nº acciones formativas en competencias lingüísticas desarrolladas	12
	I02/17.- Nº cursos de inglés impartidos	8
	I02/18.- Nº acciones formativas para alfabetización digital desarrolladas	4
	I02/19.- Nº acciones formativas en competencias blandas llevadas a cabo	12

A2.1.5. Favorecer la cadena formativa intergeneracional.	OI	OI2

A través de esta actuación se persigue identificar a un grupo de profesionales de éxito a punto de jubilarse o recién jubilados para que participen en un programa de tutorización y apoyo a la formación a través del cual se produzca una tutorización a jóvenes que buscan su primer empleo y otros que están participando en acciones formativas para apoyar activamente su proceso de inserción. Para ello se plantea generar un registro de expertos docentes jubilados o a punto de jubilarse para que participen en programas formativos para transmitir su experiencia y todos los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo no escritos en manuales, para llevar a cabo actividades con estudiantes con el fin de despertar interés y vocación para un futuro profesional en áreas como la economía circular, la gestión del agua, la química verde, etc. Así, a través de esta actuación se consigue por un lado la activación de las personas mayores y por otra parte se evita que el conocimiento adquirido a través de toda la carrera profesional se pierda, aportando una información valiosísima a los jóvenes y contribuyendo a la formación técnica y la formación en valores. Además de este tipo de actuaciones se pueden desplegar un conjunto de actividades dirigidas al mantenimiento de oficios y actividades con un elevado grado de singularidad y que ofrecen oportunidades de negocio en el ámbito de la artesanía (como el trabajo con el esparto, la madera o el bolillo…). Estas acciones, dirigidas a jóvenes y conducidas por artesanos a punto de jubilarse persiguen el mantenimiento de dichas áreas de especialización.

Indicadores	Nombre	Valor
	I02/20.- Nº iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional	4
	I02/21.- Nº personas en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional	60
	I02/22.- Porcentaje alumnos en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional que la finalizan satisfactoriamente	80%
	I02/23.- Porcentaje alumnos en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional que se incorporan al mercado laboral	40%
	I02/24.- Nº voluntarios que participan en acciones formativas intergeneracionales	12
	I02/25.- Nº jóvenes de garantía juvenil que participan en acciones formativas intergeneracionales	20

A2.1.6. Desarrollar acciones para reducir la brecha digital: competencial, de equipamientos y de conectividad.	OI	----

Esta acción se focaliza en reducir la brecha digital a partir de tres dimensiones, la dimensión competencial, la dimensión de los equipamientos y la dimensión de la conectividad, ya que estas tres dimensiones evidencian las desigualdades entre los distintos grupos sociales. Específicamente desde el punto de vista de ausencia de conocimientos tecnológicos se plantea que esto condiciona el acceso a un buen número de servicios públicos y privados. Por otro lado, la ausencia de medios técnicos limita la conexión a determinados servicios existentes por parte de las personas más vulnerables. En este sentido, se reivindica la existencia e incorporación de nuevas herramientas para la formación, incluyendo la plataforma de formación para el empleo, nuevos instrumentos financieros que hagan posible el desarrollo de acciones formativas diferenciadas y, por último, el aprovechamiento de las oportunidades de financiación vinculadas a los fondos europeos para el desarrollo de las competencias digitales que son contempladas no sólo como un elemento vehicular, sino como un instrumento que por sí mismo es capaz de mejorar la empleabilidad de los usuarios.

Indicadores	Nombre	Valor
	I02/26.- Nº acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital	10
	I02/27.- Nº personas en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital	100
	I02/28.- Porcentaje personas en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital que la finalizan satisfactoriamente	70%
	I02/29.- Porcentaje alumnos en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital que se incorporan al mercado laboral	30%
	I02/30.- Nº salas con ordenadores y acceso a internet	5
	I02/31.- Nº personas que utilizan la plataforma de formación para reuniones y jornadas técnicas	500

EJE 2. Formación
LA. 2.2 Recualificación y reciclaje profesional

Las intervenciones encaminadas a favorecer la recualificación y reciclaje profesional están integradas por un conjunto de acciones que, a lo largo del proceso participativo, se consideran esenciales, especialmente en personas con necesidades formativas especiales o con limitaciones para su recualificación profesional. Por ello esta línea de actuación contempla el desarrollo de acciones formativas tanto en modalidad online como presencial que atiendan las necesidades de los sectores con mayor empleabilidad en el municipio para incrementar la tasa de inserción de los participantes. Asimismo, contempla acciones formativas complementarias que cubran las competencias específicas requeridas por los empleadores y que no son contemplados por los certificados de profesionalidad. También trabaja sobre acciones para reducir el abandono de acciones formativas para atender las carencias de formación básica entre la población desempleada.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo del Ayuntamiento de Murcia.
- Servicio de Empleo y Formación de la CARM.
- Entidades que desarrollan programas de empleabilidad.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I02/32.- Nº cursos de formación para el empleo impartidos
I02/33.- Nº horas lectivas de cursos de formación para el empleo impartidas
I02/34.- Nº personas en cursos de formación para el empleo
I02/35.- Nº personas en cursos de formación profesional para el empleo que los finalizan satisfactoriamente
I02/36.- Nº personas en cursos de formación profesional para el empleo que se incorporan al mercado laboral
I02/37.- Nº contratos para la formación formalizados
I02/38.- Nº acciones de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad impartidas
I02/39.- Nº horas de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad impartidas
I02/40.- Nº personas que participan en acciones de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad
I02/41.- Porcentaje de personas que finalizan con éxito acción formativa en competencias clave
I02/42.- Porcentaje acciones formativas en competencias clave impartidas con metodología innovadora
I02/43.- Nº personas en acciones formativas para el desarrollo de nuevas competencias profesionales, digitales y/o personales

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.2.2.1																												
A.2.2.2																												
A.2.2.3																												
A.2.2.4																												

EJE 2. Formación
LA. 2.2 Recualificación y reciclaje profesional

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A2.2.1. Potenciar la oferta formativa en familias de elevada empleabilidad: TIC, Sanidad, Agua y energía, Comercio y Marketing, Industria alimentaria, Hostelería y Turismo, logística y economía verde.	OI	OI2, OI3

La especialización de la mano de obra local en torno a los sectores de especialización económica del municipio, así como en aquellos en los que existe una elevada empleabilidad es uno de los elementos que se han puesto de manifiesto a lo largo del proceso de participación. Por ello, a través de esta actuación, y partiendo del sistema de gobernanza con el que cuenta el Plan se persigue alinear la oferta formativa a las demandas de los empleadores para programar acciones formativas en familias profesionales de elevada empleabilidad de nivel 1, nivel 2 y nivel 3 para mejorar la inserción de laboral de personas con necesidades formativas específicas o bien con dificultades para su inserción y/o recualificación profesional.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/32.- Nº cursos de formación para el empleo impartidos	80
	I02/33.- Nº horas lectivas de cursos de formación para el empleo impartidas	50.000
	I02/34.- Nº personas en cursos de formación para el empleo	800
	I02/35.- Nº personas en cursos de formación profesional para el empleo que los finalizan satisfactoriamente	600
	I02/36.- Nº personas en cursos de formación profesional para el empleo que se incorporan al mercado laboral	300
	I02/37.- Nº contratos para la formación formalizados	150

A2.2.2. Promover la formación complementaria vinculada a certificados de profesionalidad.	OI	OI2

La puesta en funcionamiento de los certificados de profesionalidad ha contribuido de una forma muy importante a mejorar la calidad de la formación impartida en España, pero acarrea también una serie de problemáticas, entre las que se encuentra la falta de agilidad del sistema, ya que el tiempo requerido para la modificación de dichos certificados impide una adecuación completa a los cambios frenéticos que se producen en el mercado de trabajo. Por ello, se hace necesario que se imparta, junto a los certificados de profesionalidad, una formación complementaria dirigida a satisfacer las necesidades sectoriales y que actúe como nivelación de las competencias requeridas por los empleadores para, de esta forma, conseguir una formación profesional integral de calidad logrando que los certificados de profesionalidad realmente tengan significación entre los empleadores y promueva el desarrollo personal y profesional de los participantes.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/38.- Nº acciones de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad impartidas	10
	I02/39.- Nº horas de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad impartidas	1.000
	I02/40.- Nº personas que participan en acciones de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad	150

A2.2.3. Impulsar la innovación didáctica contra el abandono de acciones formativas.	OI	OI2

Esta actuación se plantea ante la elevada tasa de abandono de las acciones formativas por lo que es necesario reflexionar sobre la adecuación de las técnicas pedagógicas empleadas a la realidad de los usuarios de los programas, especialmente los más básicos. En este sentido, se reclama el desarrollo de la innovación didáctica en la impartición de las competencias clave para mejorar la permanencia de las/los usuarios/as en los itinerarios formativos. Específicamente las personas en situación de vulnerabilidad han mostrado limitaciones para seguir los patrones pedagógicos del sistema educativo, por lo que la impartición de las competencias clave, que posibilitan el acceso a los certificados de profesionalidad, deberían apoyarse en la innovación pedagógica para mejorar su eficacia e incentivar el seguimiento de los programas formativos por parte de las personas que han abandonado prematuramente el sistema educativo. Incidiendo sobre este aspecto sería posible solventar, al menos en parte, el déficit en formación básica en una parte importante de la población desempleada y por tanto favorecer el acceso de dicha población a certificados de profesionalidad de nivel 1.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/41.- Porcentaje de personas que finalizan con éxito acción formativa en competencias clave	80%
	I02/42.- Porcentaje acciones formativas en competencias clave impartidas con metodología innovadora	100%

A2.2.4. Favorecer la actualización formativa y digital de personas adultas.	OI	OI4

Las elevadas cifras de desempleados de larga duración entre los mayores de 45 años se relacionan, en gran medida, con la falta de adecuación de su perfil competencial a las necesidades actuales del mercado de trabajo. En este sentido, se contempla como una acción prioritaria la intervención sobre el nivel de cualificación de las personas adultas con menor nivel formativo para garantizar su empleabilidad. Para ello, se propone la realización de itinerarios de inclusión social que combinen el desarrollo de nuevas competencias profesionales, junto a la actualización de sus competencias digitales y personales acerca de estas últimas se plantea llevar a cabo acciones de motivación para que afronten las nuevas necesidades competenciales que han de adquirir y la promoción de actividades de voluntariado para llenar los huecos producidos por la inactividad profesional.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/43.- Nº personas en acciones formativas para el desarrollo de nuevas competencias profesionales, digitales y/o personales	100

EJE 2. Formación
LA. 2.3. Formación en alternancia

A través de esta línea de actuación se persigue que los trabajadores puedan mejorar sus competencias profesionales en un régimen de alternancia entre la actividad laboral y la actividad formativa. Para mejorar la formación en alternancia, a lo largo del proceso de diagnóstico compartido se han identificado una serie de acciones prioritarias, entre las que se encuentran el incremento de la oferta de formación profesional dual, la mejora en la accesibilidad y conectividad de los lugares de prácticas y la adecuación de la duración de las prácticas a las necesidades explicitadas por los empleadores.

Agentes implicados

- Servicio Regional de Empleo y Formación
- Dirección General de Formación Profesional e Innovación
- Centros educativos (IES y CFP)
- Red de Empresas
- Concejalía de movilidad sostenible
- Agentes de Desarrollo Local

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I02/44.- Informe de revisión de los modos de transporte para el favorecimiento de la conexión entre lugares de formación y principales núcleos empresariales
I02/45.- Porcentaje de centros de prácticas que realizan una valoración del nivel de accesibilidad a sus edificios a través de un informe específico
I02/46.- Nº plazas ofertadas en itinerarios de formación profesional dual
I02/47.- Nº alumnos en itinerarios de formación profesional dual
I02/48.- Nº acciones de formación a la carta con opción de contratación realizadas
I02/49.- Nº convenios de prácticas profesionales no laborales firmados con empresas
I02/50.- Nº horas de prácticas profesionales no laborales realizadas por alumnos
I02/51.- Nº personas que realizan prácticas asociadas a los certificados cursados
I02/52.- Nº itinerarios formativos para la adquisición de competencias técnicas transversales
I02/53.- Nº alumnos en itinerarios formativos para la adquisición de competencias técnicas transversales

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.2.3.1																												
A.2.3.2																												
A.2.3.3																												
A.2.3.4																												
A.2.3.5																												

EJE 2. Formación
LA. 2.3. Formación en alternancia

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A2.3.1. Articular los modos de transporte favoreciendo la conexión con lugares de formación y principales núcleos empresariales.	OI	OI1, OI3

A lo largo del diagnóstico participativo se han puesto de relieve las dificultades que genera la escasa disponibilidad de transporte público para el acceso a los lugares formación y hacia Murcia, así como las especiales dificultades que presentan algunos grupos sociales y personas con diversidad funcional para acceder a los principales centros de actividad empresarial y a los lugares de formación, lo cual condiciona, de una forma muy importante, sus opciones de inserción sociolaboral. Por lo que, a través de esta actuación y mediante la coordinación intraadministrativa e interadministrativa se buscará sumar esfuerzos para establecer acciones que contribuyan a mejorar el acceso a estos lugares a través de transporte público para reducir la vulnerabilidad de estos colectivos y mejorar su empleabilidad.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/44.- Informe de revisión de los modos de transporte para el favorecimiento de la conexión entre lugares de formación y principales núcleos empresariales	Sí

A2.3.2. Mejorar la accesibilidad de los lugares de prácticas.	OI	OI1, OI3

A través de esta acción se persigue valorar la accesibilidad de los lugares de prácticas para que las condiciones de accesibilidad queden reflejadas en la oferta de prácticas, de forma que las personas con movilidad reducida sepan, de antemano, las barreras arquitectónicas y físicas con las que pudieran encontrarse en la realización de las prácticas.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/45.- Porcentaje de centros de prácticas que realizan una valoración del nivel de accesibilidad a sus edificios a través de un informe específico	70%

A2.3.3. Incrementar la oferta de la formación dual.	OI	OI3

La formación profesional dual se contempla como la mejor forma de reducir la distancia entre las necesidades de cualificación de los empleadores y la oferta formativa, aunque se reconocen las dificultades existentes para su implementación debido al reducido tamaño de las empresas de nuestro entorno. Por ello para paliar los problemas derivados de la formación profesional dual, se considera que el incremento de los programas de formación con compromiso de contratación como formación “a la carta”, pueden contribuir a reducir la brecha entre las necesidades específicas de cualificación requeridas por los empleadores y la formación realmente impartida, para ello se pretende fortalecer.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/46.- Nº plazas ofertadas en itinerarios de formación profesional dual	s.d.
	I02/47.- Nº alumnos en itinerarios de formación profesional dual	s.d.
	I02/48.- Nº acciones de formación a la carta con opción de contratación realizadas	s.d.

A2.3.4. Incrementar la oferta de prácticas no laborales en empresas.	OI	OI2, OI6

La realización de prácticas no laborales por jóvenes, con edades comprendidas entre 18 y 25 años, que hayan finalizado una enseñanza oficial o un certificado de profesionalidad se contempla como una vía prioritaria para mejorar las competencias de los jóvenes, favorecer su primera experiencia profesional, mejorar su conocimiento del mercado de trabajo y contribuir positivamente a su desarrollo profesional e inserción laboral. Por ello, se considera que, desde los distintos instrumentos del Plan, y específicamente desde la coordinación interadministrativa, la red de empresas y la red de orientadores hay que impulsar programas de prácticas no laborales para incrementar la oferta existente.

EJE 2. Formación
LA. 2.3. Formación en alternancia

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/49.- Nº convenios de prácticas profesionales no laborales firmados con empresas	120
	I02/50.- Nº horas de prácticas profesionales no laborales realizadas por alumnos	16.000
	I02/51.- Nº personas que realizan prácticas asociadas a los certificados cursados	200

A2.3.5. Desarrollar oferta formativa para la adquisición de competencias técnicas transversales.	OI	OI2, OI5

A lo largo del proceso de diagnóstico se ha identificado que hay un conjunto de competencias técnicas (hard skills) que son comunes para un conjunto de profesiones dentro de una determinada familia profesional. La identificación de estas competencias técnicas transversales y la realización de acciones formativas para la adquisición por parte de los demandantes de empleo contribuirían de una forma muy importante a mejorar la inserción y a generar una formación integral con importante significación para los empleadores. Estas competencias técnicas transversales pueden incluir las dirigidas a reverdecer los puestos de trabajo, a mejorar la automatización de los procesos y a realizar proyectos complejos.

	Nombre	Valor
Indicadores	I02/52.- Nº itinerarios formativos para la adquisición de competencias técnicas transversales	10
	I02/53.- Nº alumnos en itinerarios formativos para la adquisición de competencias técnicas transversales	150

Ayuntamiento de Murcia

LÍNEAS DE ACTUACIÓN
Eje 3. Emprendimiento

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.1 Iniciativa empresarial

La importancia que tiene la aparición de nuevas empresas para mejorar las opciones laborales e incrementar el bienestar de la población es muy elevada. Este hecho, unido a la gran dificultad que entraña el proceso de emprendimiento hace necesario que, a través de esta línea de actuación, se den respuestas a muchos de los problemas experimentados en la aparición de nuevos modelos de negocio y que han sido identificados durante el diagnóstico compartido. En esta línea de actuación se articulan un conjunto de acciones dirigidas a reforzar la cultura emprendedora, incrementar el grado de innovación en las nuevas iniciativas empresariales, favorecer el acceso a la financiación y reducir las barreras de entrada de los nuevos negocios, entre otras.

Agentes implicados

- Asociaciones empresariales
- Cámara de Comercio
- Red de Empresas
- Colegios profesionales

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I03/01- Importe destinado al fomento del autoempleo
I03/02- Nº solicitudes de ayuda para el autoempleo recibidas
I03/03- Nº ayudas para el autoempleo concedidas
I03/04- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas
I03/05- Porcentaje de proyectos que reciben ayudas para el emprendimiento y sobrepasan los tres años de vida
I03/06- Nº nuevos espacios de preincubación empresarial creados
I03/07- Nº usuarios en los nuevos espacios de preincubación empresarial creados
I03/08- Porcentaje usuarios en nuevos espacios de preincubación empresarial creados que se incorporan al mercado laboral
I03/09- Nº mujeres emprendedoras en actividades innovadoras que reciben asesoramiento en alguna fase del proceso
I03/10- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a mujeres emprendedoras en actividades innovadoras
I03/11- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a mujeres emprendedoras en sectores altamente masculinizados
I03/12- Nº emprendedores jóvenes menores de 30 años que reciben asesoramiento en alguna fase del proceso
I03/13- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a jóvenes menores de 30 años
I03/14- Nº colaboradores/as (empresario/as en activo o ya retirados/as) vinculados/as a la realización de acciones de acompañamiento
I03/15- Nº derivaciones a usuarios desde distintos dispositivos de información, formación u orientación a acciones de acompañamiento empresarial
I03/16- Nº traspasos de negocios y/o reemprendimientos mediados
I03/17- Nº campañas para promover la transmisión de empresas y reemprendimiento
I03/18- Nº empresas puestas en transmisión
I03/19- Nº empresas transmitidas
I03/20- Nº personas asesoradas en materia de reemprendimiento
I03/21- Nº personas asesoradas en materia de reemprendimiento que se constituyen nuevamente
I03/22- Nº acciones dirigidas a impulsar la cultura empresarial y emprendedora en centros de Educación Primaria y Formación Profesional
I03/23- Nº alumnos que participan en acciones dirigidas a impulsar la cultura empresarial y emprendedora en centros de Educación Primaria y Formación Profesional
I03/24- Nº cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial
I03/25- Nº participantes en cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial
I03/26- Porcentaje participantes en cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial que se incorporan al mercado laboral
I03/27- Nº personas acompañadas durante la fase de tramitación
I03/28- Nº participantes en concurso de emprendedores

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.1 Iniciativa empresarial

I03/29- Nº programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos
I03/30- Nº personas en programas acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos
I03/31- Porcentaje personas en programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos que se incorporan al mercado laboral
I03/32- Nº actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales en emprendedores
I03/33- Nº emprendedores en actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales
I03/34- Porcentaje emprendedores en actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales que se incorporan al mercado laboral
I03/35- Nº aceleradoras de negocios creadas
I03/36- Nº usuarios en aceleradoras de negocio creadas
I03/37- Tiempo medio de lanzamiento de iniciativas empresariales asesoradas
I03/38- Nº emprendedores a los que se les concede un aval para el acceso a la financiación
I03/39- Porcentaje emprendedores con aval que obtienen financiación

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.3.1.1																												
A.3.1.2																												
A.3.1.3																												
A.3.1.4																												
A.3.1.5																												
A.3.1.6																												
A.3.1.7																												
A.3.1.8																												
A.3.1.9																												
A.3.1.10																												
A.3.1.11																												
A.3.1.12																												

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.1 Iniciativa empresarial

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A3.1.1. Poner en marcha incentivos y ayudas para el emprendimiento (específicas para cada fase).	OI	OI1, OI3

El emprendimiento se ha revelado como un proceso complejo en el que, la experiencia obtenida por los técnicos y expertos, aconsejan generar instrumentos de apoyo y financieros específicos para cada fase del proceso emprendedor, sin olvidar que el mantenimiento de la iniciativa empresarial en el tiempo es el objetivo último de las tareas desarrolladas, y por tanto, el apoyo a dichas iniciativas tienen que mantenerse, al menos, durante los tres primeros años de funcionamiento.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/01- Importe destinado al fomento del autoempleo	s.d.
	I03/02- Nº solicitudes de ayuda para el autoempleo recibidas	s.d.
	I03/03- Nº ayudas para el autoempleo concedidas	s.d.
	I03/04- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas	80
	I03/05- Porcentaje de proyectos que reciben ayudas para el emprendimiento y sobrepasan los tres años de vida	80%

A3.1.2. Crear nuevos espacios de preincubación empresarial.	OI	----

El apoyo a las iniciativas empresariales durante las primeras fases, en las cuales se transita de la idea hacia la definición del modelo de negocio, es esencial para agregar valor a la iniciativa empresarial. La proximidad del personal técnico de emprendimiento a los emprendedores, la creación se sinergias con otros municipios o con centros similares y la creación de espacios en el que éstos puedan interactuar entre sí se contempla como una actuación prioritaria. Por tanto, a través de esta actuación se pretende identificar las necesidades de creación de nuevos espacios de preincubación y su posible ubicación para la creación de nuevos espacios que se sumen a los ya existentes y que en conjunto puedan favorecer la interacción entre los emprendedores y una mayor atención por parte de programas de acompañamiento y mentorización durante las fases iniciales.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/06- Nº nuevos espacios de preincubación empresarial creados	s.d.
	I03/07- Nº usuarios en los nuevos espacios de preincubación empresarial creados	s.d.
	I03/08- Porcentaje usuarios en nuevos espacios de preincubación empresarial creados que se incorporan al mercado laboral	100%

A3.1.3. Impulsar el emprendimiento protagonizado por mujeres y emprendimiento focalizado en la inclusión sociolaboral con perspectiva social y ambiental.	OI	----

De forma general esta acción trabaja en la mejora de las oportunidades de financiación de los proyectos empresariales liderados por mujeres ya que actualmente las mujeres no sólo emprenden menos, sino que también tienen menos apoyo financiero. Asimismo, de manera particular se plantea impulsar los proyectos empresariales liderados por mujeres relacionados con las tecnologías, las energías renovables, medio ambiente, domótica, etc. y de sectores altamente masculinizados, además de adoptar medidas para aumentar el interés de la población joven en aquellas disciplinas que forman perfiles STEAM (Science, Technology, Engineering, Art y Mathematics) para disponer de capital humano preparado para el mañana.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/09- Nº mujeres emprendedoras en actividades innovadoras que reciben asesoramiento en alguna fase del proceso	50
	I03/10- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a mujeres emprendedoras en actividades innovadoras	10
	I03/11- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a mujeres emprendedoras en sectores altamente masculinizados	5

A3.1.4. Impulsar el emprendimiento juvenil.	OI	----

La elevada tasa de desempleo juvenil, unido a las elevadas competencias técnicas y transversales que presentan las/los jóvenes, y su acceso a una gran cantidad de información hacen que el emprendimiento juvenil se convierta en una opción idónea para la inserción de los mismos. Para ello, además del acompañamiento durante las primeras fases de la elaboración del modelo de negocio, se hace necesario contar con estructuras, así como programas específicos para reforzar la transferencia intergeneracional de conocimiento a través de mentorización senior, para incentivar la aparición de nuevas iniciativas empresariales protagonizadas por jóvenes.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/12- Nº emprendedores jóvenes menores de 30 años que reciben asesoramiento en alguna fase del proceso	80
	I03/13- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a jóvenes menores de 30 años	20
	I03/14- Nº colaboradores/as (empresario/as en activo o ya retirados/as) vinculados/as a la realización de acciones de acompañamiento	10
	I03/15- Nº derivaciones a usuarios desde distintos dispositivos de información, formación u orientación a acciones de acompañamiento empresarial	40

A3.1.5. Reforzar los programas de traspaso de negocios y de reemprendimiento.	OI	OI11

Esta acción se focaliza en el fortalecimiento de los programas específicos de reemprendimiento, la gestión del relevo generacional y de consolidación empresarial apoyados en la economía social como una forma de amortiguar los impactos de la crisis en determinados sectores para mantener abiertas empresas que son viables pero que, debido a la actual situación, atraviesan problemas de liquidez. De igual forma, a través de la red de empresas y de las comisiones de trabajo de la coordinación territorial se trabajará en reforzar las acciones ya llevadas a cabo por asociaciones empresariales y la Cámara de Comercio para mantener actualizado un registro de empresas permitiendo que las entidades que trabajan en materia de emprendimiento puedan darlas a conocer.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/16- Nº traspasos de negocios y/o reemprendimientos mediados	s.d.
	I03/17- Nº campañas para promover la transmisión de empresas y reemprendimiento	s.d.

	I03/18- Nº empresas puestas en transmisión	s.d.
	I03/19- Nº empresas transmitidas	s.d.
	I03/20- Nº personas asesoradas en materia de reemprendimiento	s.d.
	I03/21- Nº personas asesoradas en materia de reemprendimiento que se constituyen nuevamente	s.d.

A3.1.6. Desarrollar la cultura empresarial y emprendedora en etapas tempranas de educación.	OI	----

El desarrollo de la cultura empresarial y emprendedora desde las primeras etapas de la educación primaria y formación profesional se contempla como elemento esencial para incentivar la creación de empresas. En este sentido, a través de esta acción se prevé trabajar en competencias como la creatividad, la innovación, el trabajo colaborativo, el pensamiento transversal o la innovación para, de esta forma, poder conformar un kit competencial que posibilite en el futuro abordar iniciativas emprendedoras.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/22- Nº acciones dirigidas a impulsar la cultura empresarial y emprendedora en centros de Educación Primaria y Formación Profesional	10
	I03/23- Nº alumnos que participan en acciones dirigidas a impulsar la cultura empresarial y emprendedora en centros de Educación Primaria y Formación Profesional	250

A3.1.7. Promover la formación en competencias empresariales y en gestión empresarial.	OI	OI6

La cualificación de los emprendedores es un elemento esencial para el éxito de las iniciativas empresariales. Para ello se plantea crear una mayor oferta de formación en competencias básicas empresariales (creatividad, modelos de negocio, áreas técnico-empresariales...) que permitan una mejor gestión de la empresa. Por otra parte, también se plantea trabajar a través de plataformas de formación en la formación sobre las vías para transitar en un primer momento desde la idea de negocio hacia el proyecto empresarial, y en un segundo momento, del proyecto empresarial al mercado.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/24- Nº cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial	4
	I03/25- Nº participantes en cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial	100
	I03/26- Porcentaje participantes en cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial que se incorporan al mercado laboral	30%

A3.1.8. Fortalecer los programas de acompañamiento durante la tramitación a emprendedores.	OI	OI11

El papel de la administración como impulsora del emprendimiento se plantea como un aspecto más allá del apoyo en las fases iniciales, por lo que se plantea llevar a cabo acciones para mejorar su papel de regulador y por ello es imprescindible que se produzcan avances en la mejora de la tramitación de los expedientes, así como la simplificación y agilización de los trámites administrativos. Con ello se pretende mejorar el acompañamiento técnico a los emprendedores para el establecimiento y consolidación de empresas brindando asesoramiento e información durante todo el proceso de creación y desarrollo de una empresa. Desde esta acción también se plantea dar continuidad a iniciativas emblemáticas, como el concurso de emprendedores, avanzando a favorecer que las iniciativas surgidas puedan consolidarse. De igual forma, se plantea reforzar y dar a conocer las acciones llevadas a cabo por el CIM-M (Información y asesoramiento empresarial a Emprendedores, Información y apoyo permanente a Empresas alojadas, Seguimiento viabilidad empresarial, Tramitación administrativa de la creación de la empresa PAIT, apoyo jurídico a la creación de empresa) como una vía para mejorar el acompañamiento de los emprendedores.

Indicadores	Nombre	Valor
	I03/27- Nº personas acompañadas durante la fase de tramitación	30
	I03/28- Nº participantes en concurso de emprendedores	20

A3.1.9. Crear programas de mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos.	OI	----

A través de esta acción se profundiza en el trabajo que se lleva a cabo desde el CIM-M y el Servicio de Empleo y Promoción Económica en lo referente a los programas de aceleración empresarial, mentorización, colaboración empresarial, desarrollo de la cultura de la innovación y estímulo de la inversión impulsar la dinamización y diversificación productiva del municipio.

Indicadores	Nombre	Valor
	I03/29- Nº programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos	1
	I03/30- Nº personas en programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos	20
	I03/31- Porcentaje personas en programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos que se incorporan al mercado laboral	30%

A3.1.10. Desarrollar las competencias digitales entre los emprendedores.	OI	----

A lo largo del diagnóstico compartido se ha identificado que las opciones de incorporación de la innovación en los procesos productivos, y de forma específica, la automatización de determinados procesos requiere que los propios emprendedores conozcan la oferta de soluciones tecnológicas que tienen a su alcance y que sean capaces de incorporarlas a sus procesos productivos. A través de esta actuación se trabajará en la identificación de las soluciones que son susceptibles de incorporarse en los procesos de cara a mejorar la productividad de los empleados, al tiempo que se trabajará en el desarrollo de nuevas competencias digitales asociadas a dichas soluciones.

Indicadores	Nombre	Valor
	I03/32- Nº actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales en emprendedores	4
	I03/33- Nº emprendedores en actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales	80
	I03/34- Porcentaje emprendedores en actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales que se incorporan al mercado laboral	30%

A3.1.11. Crear aceleradoras de negocios.	OI	----

Con la finalidad de potenciar la actividad económica se hace necesario que existan estructuras, a nivel municipal, para la aceleración de negocios. A través de estrategias de consultoría, coaching, gestión de marca, relaciones públicas, captación de inversión, diseño industrial, y asesoramiento legal se persigue acortar el tiempo de lanzamiento de las iniciativas empresariales y contribuir a que estas crezcan de una forma inorgánica al ir de la mano de un equipo de mentores, directores de proyecto, partners y grandes corporaciones. Las actividades llevadas a cabo en esta actuación se plantean darlas a conocer entre los servicios municipales implicados para, a su vez, proporcionar esta información a sus usuarios.

Indicadores	Nombre	Valor
	I03/35- Nº aceleradoras de negocios creadas	1
	I03/36- Nº usuarios en aceleradoras de negocio creadas	50
	I03/37- Tiempo medio de lanzamiento de iniciativas empresariales asesoradas	9 meses

A3.1.12. Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer el acceso a la financiación para emprendedores.	OI	OI1, OI3

Uno de los retos que debe asumir el Plan de Empleo y Promoción Económica es que cualquier idea empresarial que sea viable cuente con los medios para poder transformarla en un modelo de negocio. En este sentido, el acceso a la financiación es un elemento clave, ya que supone un factor de éxito o fracaso empresarial de primer orden. El acceso a financiación adecuada, la existencia de avales y la mejora en la gestión de los fondos públicos dirigidos al emprendimiento mediante el refuerzo de la transparencia y la evaluación del impacto se configuran como elementos esenciales en este sentido.

Indicadores	Nombre	Valor
	I03/38- Nº emprendedores a los que se les concede un aval para el acceso a la financiación	20
	I03/39- Porcentaje emprendedores con aval que obtienen financiación	70%

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.2 Trabajo autónomo

El trabajo autónomo tiene una importancia estratégica para el desarrollo económico del municipio tanto por el número de puestos de trabajo vinculados a este ámbito, como por las posibilidades que experimenta para su desarrollo. Por ello, a través de esta línea de actuación se persigue poner en marcha una serie de acciones dirigidas a favorecer el establecimiento de nuevos trabajadores, a mejorar la gestión empresarial, a incrementar su competitividad y a minimizar, en la medida de lo posible, los problemas experimentados por las restricciones en la movilidad y en los aforos.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Sindicatos.
- Asociaciones de Autónomos.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I03/40- Nº profesionales autónomos que participan en actuaciones dirigidas al incremento de la profesionalización del trabajo autónomo
I03/41- Nº informes de identificación de nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales.
I03/42- Importe destinado al fomento del autoempleo (autónomos).
I03/43- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas (autónomos).
I03/44- Nº actividades formativas en materia de digitalización dirigidas a profesionales autónomos
I03/45- Nº profesionales autónomos que participan en actividades formativas en materia de digitalización
I03/46- Nº nuevos autónomos asesorados
I03/47- Nº reuniones interadministrativas en las que se trata la homogeneización de los derechos entre trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena
I03/48- Nº Informes sobre la homogeneización de derechos entre trabajadores/as autónomos/as y trabajadores/as por cuenta ajena
I03/49- Importe destinado al fomento del autoempleo (establecimiento y comercio ambulante)
I03/50- Nº ayudas para el autoempleo concedidas (establecimiento y comercio ambulante)
I03/51- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas (establecimiento y comercio ambulante)

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.3.2.1																												
A.3.2.2																												
A.3.2.3																												
A.3.2.4																												
A.3.2.5																												
A.3.2.6																												
A.3.2.7																												

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.2 Trabajo autónomo

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación

A3.2.1. Promover la profesionalización del trabajo autónomo.	OI	OI6

El importante peso que tiene el trabajo autónomo en el municipio hace que éste tenga una importancia crucial para la evolución del mercado de trabajo. Este trabajo es, en muchos casos, artesanal y requiere un esfuerzo por la profesionalización de los trabajadores y la tecnificación de algunos procesos. A través de esta actuación se busca mejorar la comercialización de los productos y servicios de los trabajadores autónomos, mejorar la gestión empresarial, incrementar la productividad, y profesionalizar el espacio de trabajo y la prestación de los servicios, entre otras cuestiones.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/40- Nº profesionales autónomos que participan en actuaciones dirigidas al incremento de la profesionalización del trabajo autónomo	50

A3.2.2. Identificar nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales.	OI	----

Esta acción persigue, por un lado, efectuar un estudio para la identificación de oportunidades empresariales emergentes en el municipio. Por otro lado, también trabaja en el fomento del emprendimiento en sectores de amplio potencial de generación de actividad donde se considera necesario apoyar iniciativas emprendedoras capaces de capitalizar las oportunidades que representante sectores punteros específicos como:

- Emprendimiento social.
- Ecoturismo. Sostenibilidad ambiental. Ahorro de agua.
- Economía colaborativa.
- Inteligencia Artificial. Big data.
- Blockchain.
- Realidad virtual, Videojuegos.
- Impresión 3D.
- Robótica, drones.
- Tendencias tecnológicas y digitales.
- Industrias culturales
- Otros proyectos de alto impacto social.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/41- Nº informes de identificación de nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales.	2

A3.2.3. Poner en funcionamiento incentivos y ayudas para profesionales autónomos.	OI	OI3

A través de esta acción se persigue estimular el autoempleo y el mantenimiento de la actividad durante los primeros años de funcionamiento, mediante la concesión de subvenciones para favorecer la creación de empleo a través del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) que ejerzan actividades por cuenta propia. En este sentido, desde el diagnóstico participativo se ha puesto de relieve que, las ayudas tienen que orientarse a cubrir una parte de los gastos de establecimiento y contribuir a sostener la actividad hasta que la cartera de clientes sea lo suficientemente amplia para garantizar la subsistencia de la iniciativa, especialmente en el actual contexto condicionado por los efectos de la pandemia.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/42- Importe destinado al fomento del autoempleo (autónomos).	s.d.
	I03/43- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas (autónomos).	s.d.

A3.2.4. Promover la digitalización de profesionales autónomos: adaptación de estrategias digitales al modelo de negocio.	OI	----

A lo largo del diagnóstico compartido se ha identificado que las opciones de incorporación de la innovación en los procesos productivos, y de forma específica, la automatización de determinados procesos requiere que los trabajadores autónomos conozcan la oferta de soluciones tecnológicas que tienen a su alcance y que sean capaces de incorporarlas a sus procesos productivos. Por tanto, a través de esta actuación se trabajará en el desarrollo de nuevas competencias digitales asociadas a soluciones susceptibles de incorporarse en los procesos de cara a mejorar la productividad.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/44- Nº actividades formativas en materia de digitalización dirigidas a profesionales autónomos	5
	I03/45- Nº profesionales autónomos que participan en actividades formativas en materia de digitalización	100

A3.2.5. Proporcionar asesoramiento para nuevos autónomos.	OI	----

El acompañamiento durante las primeras fases de actividad es importante para definir la propuesta de valor, los aspectos esenciales del modelo de negocio y para incorporar elementos que contribuyan a generar una cultura empresarial de excelencia. En este sentido, desde esta actuación se plantea reforzar las acciones llevadas a cabo por el CIM-M tales como la detección de oportunidades de negocio, la tutorización del plan de negocio, asesoría financiera y de ayudas públicas, apoyo jurídico y tramitación administrativa para brindar una asesoría integral a nuevos autónomos. Asimismo, desde el área de empleo y promoción económica se plantea proporcionar permanentemente asesoramiento y apoyo para la búsqueda de trabajo por cuenta propia y facilitar, en su caso, la derivación al CIM-M.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/46- Nº nuevos autónomos asesorados	80

A3.2.6. Homogeneizar los derechos entre trabajadores autónomos para reducir situaciones de vulnerabilidad.	OI	OI1

La homogeneización de derechos entre trabajadores/as autónomos/as y trabajadores/as por cuenta ajena es otro de los elementos que se considera importante para el futuro, ya que se considera que las/los trabajadores/as autónomos/as se encuentran en una situación de vulnerabilidad permanente, en este sentido desde la coordinación interadministrativa se plantea impulsar el diálogo para avanzar en este ámbito para generar respuestas conjuntas en beneficio de este colectivo.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/47- Nº reuniones interadministrativas en las que se trata la homogeneización de los derechos entre trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena	4
	I03/48- Nº Informes sobre la homogeneización de derechos entre trabajadores/as autónomos/as y trabajadores/as por cuenta ajena	1

A3.2.7. Poner en funcionamiento ayudas para costes de establecimiento y comercio ambulante.	OI	OI1

El impacto que ha tenido la COVID sobre determinados sectores y las restricciones que todavía se mantienen hacen necesaria la aparición de estímulos a la actividad que contribuyan a hacer frente a los costes de establecimiento y los costes fijos de la actividad. Asimismo, se hace necesario mantener actualizada la guía sobre las medidas de apoyo a personas trabajadoras y autónomas debido a las permanentes actualizaciones en la normativa por el propio contexto de crisis.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/49- Importe destinado al fomento del autoempleo (establecimiento y comercio ambulante)	s.d.
	I03/50- Nº ayudas para el autoempleo concedidas (establecimiento y comercio ambulante)	s.d.

	I03/51- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas (establecimiento y comercio ambulante)	s.d.

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.3 Economía Social

La economía social, por definición antepone el bienestar de las personas y la propia finalidad social a la obtención de beneficios económicos, estableciéndose como principio la solidaridad interna y hacia la sociedad como elementos angulares sobre los que se contempla la actividad. Por este motivo, la economía social desempeña un papel amortiguador en el mercado de trabajo cuando se producen crisis, ya que tiene una gran capacidad de resiliencia y también para la aparición de nuevos modelos de negocio promovidos por trabajadores. A estos factores se unen la indudable capacidad de generación de actividad económica y empleo que tienen en el municipio de Murcia y en el conjunto de la Región, por lo que es necesario desarrollar actuaciones que amplíen el impacto de la economía social en el municipio de Murcia.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo del Ayuntamiento
- Concejalía de Servicios Sociales
- Concejalía de Cultura
- Cruz Roja
- Acción contra el hambre
- UCOMUR
- AMUSAL
- AEMA
- Otras - Entidades Sociales del tercer sector que desarrollan programas de empleabilidad dirigidos a personas en situación y/o riesgo de exclusión social.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I03/52- Nº usuarios que participan en acciones del departamento de orientación laboral en materia de sucesión empresarial y economía social
I03/53- Nº convenios de colaboración con entidades de economía social para fomento del emprendimiento.
I03/54- Nº usuarios asesorados en materia de economía social
I03/55- Porcentaje usuarios de los servicios de apoyo a la economía social que se incorporan al mercado de trabajo
I03/56- Nº empresas de economía social atendidas
I03/57- Nº convenios de colaboración con entidades de economía social para fomento del empleo
I03/58- Nº puestos de trabajo generados gracias a las actuaciones en materia de fomento de la economía social
I03/59- Nº convenios formalizados con empresas de inserción
I03/60- Nº personas derivadas desde los Servicios Sociales Municipales a empresas de inserción
I03/61- Nº proyectos de reinserción social en economía verde atendidos por los servicios municipales
I03/62- Nº empresas asesoradas en materia de consolidación y expansión.
I03/63- Nº proyectos impulsados en materia de transferencia tecnológica
I03/64- Nº convenios de colaboración con universidades y/o centros tecnológicos y de innovación
I03/65- Nº personas atendidas en materia de economía verde y circular por el servicio de orientación
I03/66- Nº actividades que se benefician de bonificaciones en fiscalidad verde
I03/67- Nº acciones formativas dirigidas a incrementar la innovación en sectores tradicionales
I03/68- Nº alumnos en acciones formativas dirigidas a incrementar la innovación en sectores tradicionales
I03/69- Nº Informes de identificación de áreas de especialización productiva.
I03/70- Nº emprendedores en actividades industriales alojados a través de la Red de Espacios de Emprendedores Municipales
I03/71- Importe destinado a la financiación y desarrollo de industrias creativas y culturales
I03/72- Nº acciones formativas vinculadas a industrias creativas y culturales
I03/73- Nº acciones formativas dirigidas a impulsar la profesionalización del sector turístico
I03/74- Nº alumnos en acciones formativas dirigidas a impulsar la profesionalización del sector turístico
I03/75- Plan estratégico de reactivación comercial

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.3 Economía Social

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.3.3.1																												
A.3.3.2																												
A.3.3.3																												
A.3.3.4																												
A.3.3.5																												

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.3 Economía Social

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación

A3.3.1. Sucesión empresarial a través de la economía social.	OI	OI1

El diagnóstico compartido ha puesto de relieve la importancia del relevo generacional en el mercado de trabajo y también en la sucesión empresarial. Por ello, es importante que se anticipen las empresas que pueden tener problemas de sucesión y se estimule la aparición de sociedades cooperativas o sociedades laborales que se puedan hacer cargo de la empresa con el consiguiente mantenimiento del know-how y puestos de trabajo.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/52- Nº usuarios que participan en acciones del departamento de orientación laboral en materia de sucesión empresarial y economía social	30

A3.3.2. Impulsar el emprendimiento social.	OI	OI1

El emprendimiento social tiene una importancia estratégica para el desarrollo económico y social del municipio, al dar respuesta desde la iniciativa privada a algunos de los retos existentes en el municipio. A través de esta acción se persigue reforzar los programas existentes de Emprendimiento Social, especialmente los que están dirigidos a la prestación de servicios sociales y a aquellos que tienen un impacto directo sobre la creación de nuevas opciones de cualificación y generación de nuevos puestos de trabajo, para ello se plantea estrechar la colaboración con ONG y organizaciones empresariales para el fomento del emprendimiento.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/53- Nº convenios de colaboración con entidades de economía social para fomento del emprendimiento.	10

A3.3.3. Fomentar la economía social.	OI	----

Esta actuación contempla el apoyo al desarrollo de empresas de economía social que empleen a las personas vulnerables, más alejadas del mercado de trabajo, asimismo, avanzar en la consolidación y el aumento del número de empresas de inserción en base a cláusulas y conciertos sociales de personas en situación de vulnerabilidad. También contempla incrementar los convenios de colaboración directa con ONG y organizaciones empresariales de economía social del municipio para el impulso de la reactivación económica y el fomento del empleo.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/54- Nº usuarios asesorados en materia de economía social	30
	I03/55- Porcentaje usuarios de los servicios de apoyo a la economía social que se incorporan al mercado de trabajo	70%
	I03/56- Nº empresas de economía social atendidas	10
	I03/57- Nº convenios de colaboración con entidades de economía social para fomento del empleo	5
	I03/58- Nº puestos de trabajo generados gracias a las actuaciones en materia de fomento de la economía social	s.d.

A3.3.4. Impulsar las empresas de inserción.	OI	----

Las empresas de inserción, como entidades que realizan una actividad económica cuya finalidad última es integrar y formar sociolaboralmente a personas en situación de exclusión social, pueden ser un vehículo idóneo para mejorar la situación sociolaboral de algunos colectivos y grupos de beneficiarios cuyo acceso a un empleo "normalizado" es muy complicado de conseguir. La reciente creación del Registro de Empresas de Inserción, así como la ampliación de la cuota de reserva que supone la entrada en vigor de la ley 9/2017, del 8 de noviembre, ofrece una nueva oportunidad para estimular, desde la contratación pública, la creación de puestos de trabajo entre los colectivos más vulnerables. Asimismo, para fortalecer la labor de las empresas de inserción, se plantea afianzar la coordinación entre los Servicios Sociales Municipales y las Empresas de Inserción, estableciendo protocolos de derivación comunes que faciliten la labor entre los mismos. En línea con esta medida se plantea impulsar la calificación de Centros Especiales de Empleo (CEE) como una vía para favorecer la integración de personas con discapacidad en el régimen de trabajo ordinario, a través de la colaboración de la Administración Local con entidades del tercer sector que trabajen con este perfil de usuarios/as.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/59- Nº convenios formalizados con empresas de inserción	5
	I03/60- Nº personas derivadas desde los Servicios Sociales Municipales a empresas de inserción	45

A3.3.5. Potenciar el desarrollo de proyectos de reinserción social en economía verde.	OI	----

Las oportunidades de inserción sociolaboral que ofrece la economía verde pueden ser una oportunidad para la reclasificación de determinados profesionales excluidos del mercado de trabajo. Este hecho es especialmente importante en el sector de la construcción, donde la adquisición de competencias ligadas a la edificación sostenible puede ser una opción muy válida para mejorar la inserción laboral de personas en situación de desempleo de larga duración o con bajas expectativas de colocación al proceder de sectores en crisis o transformación.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/61- Nº proyectos de reinserción social en economía verde atendidos por los servicios municipales	5

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.4 Dinamización e impulso del desarrollo económico local

Bajo esta línea de actuación se agrupan las estrategias para el refuerzo de la especialización productiva local, por un lado, y la diversificación económica por otro. De esta forma se encuentran acciones dirigidas a captar inversiones al tiempo que se desarrollan actuaciones sobre sectores clave de la economía local como el turismo, las industrias creativas y culturales o el sector ambiental.

Agentes implicados

- Concejalía de Cultura
- Iniciativas municipales
- Red de Empresas
- Organizaciones empresariales

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.3.4.1																												
A.3.4.2																												
A.3.4.3																												
A.3.4.4																												
A.3.4.5																												
A.3.4.6																												
A.3.4.7																												
A.3.4.8																												
A.3.4.9																												

EJE 3. Emprendimiento
LA. 3.4 Dinamización e impulso del desarrollo económico local

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A3.4.1. Proporcionar apoyo y asesoramiento para la consolidación y expansión empresarial.	OI	OI6

El trabajo de apoyo al emprendimiento no finaliza con la puesta en funcionamiento de la iniciativa empresarial. A través de esta acción se busca el mantenimiento de la actividad y la apertura de nuevos mercados que favorezcan su crecimiento y expansión, así como el impulso de las acciones llevadas a cabo por el CIM-M, tales como el apoyo técnico para el seguimiento de la viabilidad empresarial, la formación avanzada, la generación de redes empresariales sectoriales o la organización de foros de inversión, que contribuyen de manera directa a la consolidación empresarial.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/62- Nº empresas asesoradas en materia de consolidación y expansión.	20

A3.4.2. Potenciar la transferencia tecnológica desde centros de innovación.	OI	OI1

La existencia de dos universidades en el municipio y de cuatro en la Región, así como numerosos centros tecnológicos y centros de innovación son recursos que no han sido aprovechados suficientemente. El conocimiento y la innovación son la clave del éxito para cualquier empresa y la existencia de ese importante potencial investigador supone una ventaja de primer orden para el municipio. Por ello desde esta actuación se impulsará la transferencia de resultados y productos de la investigación a los sectores productivos para favorecer la competitividad. Además, trabajará en fortalecer los vínculos con universidades y centros tecnológicos y de innovación para el desarrollo de estrategias y actuaciones conjuntas para la reactivación económica del municipio.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/63- Nº proyectos impulsados en materia de transferencia tecnológica	10
	I03/64- Nº convenios de colaboración con universidades y/o centros tecnológicos y de innovación	5

A3.4.3. Impulsar la economía verde y circular: empleo verde y estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático.	OI	----

El empleo verde se contempla como un ámbito en el que van a surgir nuevas oportunidades de empleo, con un buen número de perfiles profesionales vinculados al medio ambiente y la reducción de la huella de carbono. Sin embargo, más allá de contemplarse el auge de un gran sector verde a nivel local, lo que se contempla es la incorporación de los elementos de sostenibilidad ambiental en el conjunto de la economía, por lo que al margen de la aparición de perfiles específicos en la economía verde que presentan unas necesidades de cualificación específicas, lo que se reclama es la incorporación de nuevas competencias ambientales en todas las ocupaciones y de forma específica en las vinculadas a los sectores de especialización a nivel local.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/65- Nº personas atendidas en materia de economía verde y circular por el servicio de orientación	20

A3.4.4. Impulsar la fiscalidad verde.	OI	OI3

El proceso de reverdecimiento de la economía supone numerosas oportunidades para los emprendedores y las empresas ambientales, sin embargo, todavía poseen una cuota de mercado muy reducida. A través del impulso de una fiscalidad favorable para el despliegue de la economía verde se persigue estimular la aparición de nuevos modelos de negocio en este sentido al actuar en un doble sentido: Incentivando el uso de tecnologías ambientalmente sostenibles, y penalizando fiscalmente la economía del carbono.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/66- Nº actividades que se benefician de bonificaciones en fiscalidad verde	30

A3.4.5. Incorporar elementos de gestión innovadores en sectores tradicionales.	OI	----

La incorporación de la innovación y el conocimiento en sectores tradicionales puede contribuir a mejorar su competitividad. Por tanto, además de la automatización, es necesario intervenir sobre la incorporación de elementos de modernidad vinculados a la gestión de marca, las estrategias de comunicación y relación con los inversores, la captación de inversiones, el diseño industrial integrado y la gestión estratégica de los recursos humanos. Para ello se plantean llevar acciones formativas que van desde microcursos de autoformación, píldoras informativas, webinars y guías de apoyo hasta cursos más amplios sobre temáticas concretas en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes ámbitos profesionales y empresariales.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/67- Nº acciones formativas dirigidas a incrementar la innovación en sectores tradicionales	10
	I03/68- Nº alumnos en acciones formativas dirigidas a incrementar la innovación en sectores tradicionales	150

A3.4.6. Identificar y reforzar los clústers y áreas de especialización productiva actuales.	OI	OI1, OI4,OI6

Esta actuación está encaminada a fortalecer la especialización productiva de Murcia, así como el papel que puede tener la relocalización de algunas actividades, buscando que determinados sectores tengan una dimensión mayor, ya que actualmente, algunos aspectos de los diseños de las políticas de empleo no están conectados con el tejido empresarial local y los servicios de intermediación y formación “a la carta” son desconocidos por gran parte del sector empresarial. Por ello, a través de la red de empresas se buscará conocer las necesidades del sector empresarial para hacer más próximas las políticas de empleo y que tanto los procesos de formación como los procesos de intermediación sean más accesibles a los sectores productivos.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/69- Nº Informes de identificación de áreas de especialización productiva.	2

A3.4.7. Desarrollar políticas de fomento y atracción de la inversión.	OI	OI1, OI3

A través de esta acción se persigue poner en valor el elevado potencial que tiene el municipio para albergar nuevas iniciativas empresariales, especialmente en el sector industrial. Esta iniciativa es especialmente relevante en la actualidad ya que, gracias a la apertura del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia y la inminente llegada de la alta velocidad ferroviaria, el municipio de Murcia acaba con el estrangulamiento que suponía no contar con comunicaciones adecuadas. También plantea el aprovechamiento de la Red de Espacios Emprendedores Municipales que ofrece distintas opciones de alojamiento (Despachos, Módulos, Coworking, Coworking Comercial -ACE Circular 1- y Espacio Municipal) para favorecer la incubación, el establecimiento y la consolidación de nuevas empresas que dinamicen el tejido empresarial del municipio.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/70- Nº emprendedores en actividades industriales alojados a través de la Red de Espacios de Emprendedores Municipales	15

A3.4.8. Crear ecosistemas para industrias creativas y culturales: Financiación, desarrollo de capacidades e innovación.	OI	OI1

A través de esta actuación se reivindica la creciente importancia que tienen las industrias creativas y culturales para avanzar en acciones que impulsen el sector en el municipio, por ello se plantea reforzar las acciones formativas que ya se llevan a cabo desde la Concejalía de Cultura, incorporando acciones formativas vinculadas a la industria de los videojuegos o el sector del comic que se podrían formar parte de este sector. Asimismo, se plantea reforzar los proyectos específicos orientados a impulsar profesionales y emprendedores de ámbitos como la geolocalización, la gamificación digital, el cómic y manga, así como aquellos proyectos que favorezcan la producción cultural e impulsen nuevos artistas y creativos del municipio.

	Nombre	Valor
Indicadores	I03/71- Importe destinado a la financiación y desarrollo de industrias creativas y culturales	s.d.
	I03/72- Nº acciones formativas vinculadas a industrias creativas y culturales	2

A3.4.9. Impulsar el turismo: Producto, marketing e inteligencia turística.		OI	OI1
A partir del diagnóstico compartido, los expertos han considerado que tanto el turismo sostenible como el turismo vinculado al patrimonio cultural pueden ser áreas de oportunidad para la especialización productiva del municipio en el largo plazo. Por ello, se plantea realizar acciones formativas que impulsen la profesionalización del sector, facilitar información sobre financiación y fortalecer los vínculos entre los sectores cultural-comercial y turístico para desarrollar estrategias comunes.			
Indicadores	Nombre	Valor	
	I03/73- Nº acciones formativas dirigidas a impulsar la profesionalización del sector turístico	2	
	I03/74- Nº alumnos en acciones formativas dirigidas a impulsar la profesionalización del sector turístico	50	
A3.4.10. Poner en marcha estrategias de reactivación para el comercio.		OI	OI1
El comercio minorista de proximidad es uno de los sectores más afectados por la situación de la pandemia y por los cambios de hábitos de los consumidores. Las intervenciones en materia de comercio tienen que ser integradas y dar respuesta a los retos de la accesibilidad al comercio, la prevención de la fuga de ventas, el urbanismo comercial, la generación de capacidades y el refuerzo de capital social, y el desarrollo de campañas de dinamización de ventas, así como la vinculación del comercio a otros sectores estratégicos para el municipio como la cultura, el patrimonio o la gastronomía.			
Indicadores	Nombre	Valor	
	I03/75- Plan estratégico de reactivación comercial	Sí	

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Eje 4. Mejora del Marco Institucional

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.1 Trabajo en red

La existencia de más de cincuenta entidades que trabajan en materia de empleo, orientación, formación y emprendimiento en el municipio de Murcia requiere un esfuerzo decidido por reforzar la coordinación del sistema local de empleo, articular las políticas activas de empleo que se llevan a cabo en el municipio y explorar las sinergias y vías de intervención conjunta para mejorar los resultados. A través de esta línea de actuación se contemplan intervenciones dirigidas a articular la oferta formativa existente en el municipio, generar nuevos instrumentos para el personal técnico capaz de mejorar el seguimiento del proceso de inserción de los/las usuarios/as y articular las políticas activas de empleo a nivel local.

Agentes implicados

- Consejo Territorial de Empleo
- Comisión de Seguimiento
- Comisión Intramunicipal

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I04/01.- Nº reuniones a nivel interno dirigidas a articular la oferta formativa a nivel local
I04/02.- Nº reuniones de coordinación dirigidas a articular el sistema de orientación-formación-empleo
I04/03.- Revisión de los mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos con otras entidades

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.4.1.1																												
A.4.1.2																												
A.4.1.3																												

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.1 Trabajo en red

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A4.1.1. Articular la oferta formativa a nivel local.	OI	OI2

La articulación de la oferta formativa a nivel local persigue un doble objetivo: Por una parte, reforzar la especialización de cada entidad formativa en torno a familias profesionales o grupos de beneficiarios, por otra parte, integrar la oferta formativa de todas las entidades en una única programación que facilite el desarrollo de itinerarios formativos por parte del personal técnico de orientación y las personas usuarias de los servicios de empleo.

Indicadores	Nombre	Valor
	I04/01.- Nº reuniones a nivel interno dirigidas a articular la oferta formativa a nivel local	9

A4.1.2. Articular el sistema orientación-formación-empleo.	OI	OI2, OI3, OI5, OI7

A través de esta acción se persigue alinear todas las políticas de empleo, haciéndolas pivotar sobre el trabajo de los/las técnicos/as en orientación laboral y técnicos/as de empleo. De esta forma, a partir de la articulación de los distintos instrumentos de política de empleo y su organización en torno a itinerarios modulares contribuirá a mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas activas de empleo a nivel local. Además, esta articulación requerirá el avance hacia nuevas fórmulas de gobernanza en las políticas de empleo que permitan una mayor racionalidad en el calendario de las convocatorias, la adecuación de las mismas a las necesidades de las personas usuarias y las entidades, la existencia de contratos-programa y planes plurianuales y la agilización de los procesos de tramitación y justificación.

Indicadores	Nombre	Valor
	I04/02.- Nº reuniones de coordinación dirigidas a articular el sistema de orientación-formación-empleo	9

A4.1.3. Definir mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos entre entidades.	OI	OI2, OI5

La mejora de los protocolos de derivación, junto a la existencia de herramientas que favorezcan el seguimiento del proceso de inserción de los/las usuarios/as se considera que son ámbitos prioritarios para avanzar en la mejora continua del servicio de orientación, por ello a través de esta acción se plantea el refuerzo de la colaboración entre las entidades para definir un procedimiento avanzado de derivación activa compartido entre las entidades como una vía para mejorar la calidad del trabajo del personal de orientación laboral, así como para favorecer la especialización de los servicios de orientación y mejorar su acceso a la ciudadanía.

Indicadores	Nombre	Valor
	I04/03.- Revisión de los mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos con otras entidades	Sí

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.2 Impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo

A pesar del fuerte impulso que ha sufrido la digitalización de todos los procesos, los servicios de empleo siguen manteniendo unas bajas tasas de digitalización y automatización. Si bien es cierto que los servicios de empleo deben apoyarse en su naturaleza individual, también es cierto que la modernización de los procesos administrativos ligados a la gestión de los expedientes y la codificación de la información liberaría al personal técnico y permitiría dedicar una mayor parte de la jornada laboral a la atención de los/las usuarios/as. A través de esta línea de actuación se busca modernizar los servicios de empleo y lograr aplicar las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones en dos ámbitos: la integración de los procesos de derivación y seguimiento de los/las usuarios/as por un lado, y la creación de nuevos canales de orientación dirigidos a las personas más vulnerable, por otro.

Agentes implicados

Viabilidad																													
Impacto																													

Indicadores
I04/04.- Revisión del sistema integrado local de orientación laboral I04/05.- Creación de nuevos canales digitales enfocados al acceso a la orientación, asesoramiento y formación de personas en situación de vulnerabilidad

Temporalización																													
Año	2021				2022												2023												
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.3.4.1																													
A.3.4.2																													

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.2 Impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A4.2.1. Desarrollar un sistema integrado local de orientación laboral.	OI	OI7

A través de esta acción se persigue la creación de procedimientos y herramientas comunes para el personal técnico de orientación que desarrolla su actividad en el municipio de Murcia. Gracias a esta iniciativa se favorecerá el trabajo en red, la mejora continua en la calidad del servicio prestado a los usuarios y se facilitarán los procesos de derivación, seguimiento y ejecución de los itinerarios individualizados.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/04.- Revisión del sistema integrado local de orientación laboral	Sí

A4.2.2. Crear mecanismos sencillos, accesibles y permanentes de acceso a información, orientación y asistencia digital.	OI	----

Esta acción está encaminada a avanzar en la orientación de personas en situación de vulnerabilidad a través de sistemas y plataformas digitales que favorezcan el acceso a la orientación, al asesoramiento en materia de empleo y a la formación en todas aquellas actividades que, con independencia de si se tiene experiencia o no, sean especialmente interesantes debido al posible aumento de oferta de empleo, con esta medida, se pretende ampliar el acceso a información para dar cobertura a un mayor número de personas.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/05.- Creación de nuevos canales digitales enfocados al acceso a la orientación, asesoramiento y formación de personas en situación de vulnerabilidad	Sí

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.3 Sistemas de información sobre el mercado de trabajo

La mejora en la comprensión de los fenómenos que afectan al mercado laboral local contribuirá, de forma significativa, a mejorar la calidad de las políticas públicas. A través de esta línea de actuación se busca dar respuesta a las necesidades de información existentes a nivel municipal e inframunicipal, así como realizar trabajos prospectivos que permitan anticipar las futuras necesidades de contratación y cualificación para, de esta forma, anticipar la realización de acciones formativas. Para el seguimiento del mercado de trabajo se contemplan instrumentos de actualización mensual, trimestral y anual que contribuyan a mejorar el conocimiento sobre el mercado de trabajo y contribuir al análisis conjunto por parte del Consejo Territorial de Empleo.

Agentes implicados

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I04/06.- Nº Informes prospectivos de mercado de trabajo
I04/07.- Nº Informes sobre sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición
I04/08.- Nº Informes prospectivos de mercado de trabajo
I04/09.- Nº Informes de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores
I04/10.- Nº Informes de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores
I04/11.- Nº Informes de identificación y seguimiento de sectores de especialización productiva
I04/12.- Nº Informes mensuales para el seguimiento de los principales indicadores del mercado de trabajo
I04/13.- Nº Informes sobre la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales
I04/14.- Nº Informes de identificación de barreras de acceso al empleo

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.4.3.1																												
A.4.3.2																												
A.4.3.3																												
A.4.3.4																												
A.4.3.5																												
A.4.3.6																												
A.4.3.7																												
A.4.3.8																												

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.3 Sistemas de información sobre el mercado de trabajo

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A4.3.1. Definir escenarios futuros e impactos sobre el mercado de trabajo.	OI	OI4

El análisis del entorno, así como las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Plan, no deben circunscribirse únicamente a la realidad presente existente en el municipio. Es importante implementar los mecanismos que permitan realizar un ejercicio de prospectiva dirigido a identificar escenarios futuros en materia económica y laboral, con el objetivo de intervenir de manera anticipada para minimizar los potenciales impactos negativos y maximizar las oportunidades venideras. Se contempla en este sentido, el uso tanto de técnicas de investigación cuantitativas como cualitativas, así como la participación en las mismas de agentes clave en el territorio.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/06.- Nº Informes prospectivos de mercado de trabajo	9

A4.3.2. Identificar los sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición.	OI	OI4

Resulta de especial interés identificar los sectores y actividades económicas en los cuales se experimentará en mayor medida en los próximos años un relevo generacional, a fin de realizar posteriormente un análisis más exhaustivo de cada uno de ellos que permita adecuar la oferta formativa y competencial a las características específicas de dichos puestos de trabajo, optimizando así esta transición. Para ello, se hace necesaria una explotación minuciosa de las diferentes fuentes de información disponibles, así como la puesta en marcha de herramientas de investigación diseñadas ad hoc que permitan profundizar en este ámbito.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/07.- Nº Informes sobre sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición	2

A4.3.3. Generar instrumentos para prospectiva laboral y detección de necesidades formativas.	OI	OI4, OI6

A través de esta acción se persigue delimitar los perfiles profesionales que requiere el tejido empresarial, así como las necesidades futuras de cualificación y capacitación que van a requerir los empleadores. Por tanto, este elemento es esencial para la planificación de las políticas de empleo a nivel local y la articulación de las acciones emprendidas por las entidades de empleo y formación que desarrollan su actividad en el municipio de Murcia.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/08.- Nº Informes prospectivos de mercado de trabajo	9
	I04/09.- Nº Informes de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores	9

A4.3.4. Realizar estudios para la identificación de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores.	OI	OI4, OI6

En un entorno tan cambiante y complejo como el actual, cobra especial importancia para la competitividad de las empresas contar con capital humano que dé respuesta a las exigencias de un mercado en constante evolución. Resulta prioritario, por tanto, establecer mecanismos de identificación temprana de necesidades formativas en el tejido empresarial, que permitan adoptar con la mayor brevedad posible las medidas oportunas para realizar los ajustes pertinentes entre oferta y demanda. Se debe establecer un vínculo estrecho con el tejido empresarial y recopilar información de manera periódica, haciendo uso de las técnicas de investigación social apropiadas.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/10.- Nº Informes de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores	9

EJE 4. Mejora del Marco Institucional
LA. 4.3 Sistemas de información sobre el mercado de trabajo

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A4.3.5. Monitorizar las áreas tradicionales de especialización del municipio.	OI	OI4, OI6

La Comunidad Europea considera necesario que los territorios intensifiquen su especialización productiva de acuerdo a sus ventajas competitivas, de tal manera que se consiga una Europa más fuerte que pueda dar respuesta a los retos globales presentes y futuros. En este sentido, la UE ha incentivado la elaboración y puesta en marcha de Estrategias de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente. Es importante, por tanto, monitorizar las áreas de especialización sectorial existentes en Murcia, midiendo su magnitud y evolución, pues se configuran como sectores clave sobre los que articular el futuro desarrollo económico del municipio.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/11.- Nº Informes de identificación y seguimiento de sectores de especialización productiva	2

A4.3.6. Monitorizar el mercado de trabajo.	OI	OI4

La puesta en marcha de cualquier actuación en materia de actividad económica y empleo debe no solo sustentarse en un fuerte conocimiento inicial de la realidad económica y laboral por la que atraviesa el municipio, sino que deben activarse los mecanismos necesarios para implementar un sistema de vigilancia continua de estos ámbitos que permita tanto monitorizar el desempeño del Plan como anticipar de manera temprana los procesos de cambio. El Observatorio del Mercado de Trabajo debe jugar un papel fundamental en este sentido, recopilando y analizando toda la información publicada por los diferentes organismos públicos relacionados con estos ámbitos.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/12.- Nº Informes mensuales para el seguimiento de los principales indicadores del mercado de trabajo	24

A4.3.7. Llevar a cabo un estudio de la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales.	OI	OI4, OI6

Con esta actuación se pretende avanzar en el conocimiento sobre la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, presentando la información con el mayor nivel de desagregación disponible, tanto a nivel territorial, como por sectores y secciones de actividad. Con esta actuación se persigue mejorar la información que tienen los demandantes de empleo de cara a la selección de los sectores de actividad a los que quiera dirigirse sin que intervengan para ello los estereotipos de género en la selección del objetivo profesional.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/13.- Nº Informes sobre la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales	2

A4.3.8. Identificar las barreras de acceso al empleo.	OI	OI4

A través de la realización de estudios cualitativos se persigue identificar y analizar los factores que condicionan y dificultan la inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. Tras analizar los colectivos y grupos que presentan situaciones de vulnerabilidad, se pondrán en funcionamiento técnicas discursivas grupales para caracterizar dichas barreras para el acceso al empleo y plantear posibles situaciones para evitar la segregación en el acceso al empleo.

	Nombre	Valor
Indicadores	I04/14.- Nº Informes de identificación de barreras de acceso al empleo	2

LÍNEAS DE ACTUACIÓN
Eje 5. Oportunidades de empleo

EJE 5. Oportunidades de Empleo
LA. 5.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (en colectivos)

A través de esta línea de actuación se pretende favorecer la incorporación de personas desempleadas al mercado ordinario de trabajo. Para ello, además de incentivos directos a la contratación de determinados grupos de beneficiarios, entre las acciones se encuentran la incorporación de cláusulas sociales en los procesos de contratación, la aplicación de la cuota de reserva en la contratación de empleados públicos o la promoción del empleo con apoyo para favorecer la inserción de las personas con discapacidad.

Agentes implicados

- Consejo Territorial de Empleo
- Red de Empresas
- Red de Orientadores
- Comisión de Seguimiento
- Comisión Técnica Municipal
- Entidades del tercer sector

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I05/01.- Porcentaje de contratos públicos con cláusulas sociales, ambientales y/o de igualdad
I05/02.- Establecimiento de un sistema de recogida de datos por parte del Servicio Promotor y/o responsable del contrato o unidad de seguimiento del control del cumplimiento de las cláusulas por parte de las empresas adjudicatarias
I05/03.- Nº usuarios atendidos en materia de empleo con apoyo
I05/04.- Nº acciones de sensibilización en materia de empleo con apoyo realizadas a empleadores
I05/05.- Importe destinado al fomento de la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos
I05/06.- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos
I05/07.- Porcentaje de personas con discapacidad en la administración local
I05/08.- Nº personas pertenecientes a colectivos vulnerables que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo después de recibir atención
I05/09.- Importe destinado al fomento de la contratación de jóvenes
I05/10.- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para la contratación de jóvenes concedidas

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.5.1.1																												
A.5.1.2																												
A.5.1.3																												
A.5.1.4																												
A.5.1.5																												
A.5.1.6																												

EJE 5. Oportunidades de empleo
LA. 5.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (en colectivos)

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A5.1.1. Reforzar las cláusulas sociales y de igualdad en la contratación pública.	OI	OI8

A través de esta actuación se persigue reforzar el papel de la administración local como agente económico y como un ejemplo sobre la importancia de impulsar las cláusulas sociales y de igualdad en los procesos de contratación. A través de esta medida, que ya se está llevando a cabo, se reivindica una mayor sensibilidad de la administración local hacia la inserción de las personas más vulnerables y en riesgo o situación de exclusión social. En este sentido, desde el Servicio de Contratación se trabajará para garantizar la incorporación en todos los pliegos de cláusulas administrativas particulares las cláusulas sociales, ambientales y de igualdad (genéricas y específicas), estableciéndose como criterios de adjudicación y/o condiciones especiales de ejecución. Así, a través de este servicio se vigilará la incorporación de, al menos, un criterio social/medioambiental como condición especial de ejecución (tal y como establece el art. 202 de la Ley 9/2017) y que el resto de los criterios sociales/medioambientales que se incorporen en las prescripciones técnicas de los expedientes que se promueven, guarden relación con el objeto del contrato. Actuando, de esta forma, en dos líneas: por un lado, la incorporación de dichas cláusulas en los procesos de contratación pública y, por otro, la exigencia de su cumplimiento a los licitadores que obtengan el contrato. Asimismo, durante la fase de ejecución del contrato, los servicios municipales responsables del mismo realizarán el seguimiento para asegurar el cumplimiento de los criterios o condiciones de ejecución establecidos.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/01.- Porcentaje de contratos públicos con cláusulas sociales, ambientales y/o de igualdad	100%
	I05/02.- Establecimiento de un sistema de recogida de datos por parte del Servicio Promotor y/o responsable del contrato o unidad de seguimiento del control del cumplimiento de las cláusulas por parte de las empresas adjudicatarias	Sí

A5.1.2. Promover el empleo con apoyo.	OI	

De cara a mejorar la inserción de las personas con discapacidad se considera esencial promover un sistema de apoyo individualizado que proporcione la asistencia necesaria a la persona con discapacidad para que pueda desarrollar su tarea de forma autónoma. Por ello, a través de esta línea de actuación se persigue poner en funcionamiento acciones de difusión del programa de empleo con apoyo del Servicio de Empleo y Formación para avanzar en la contratación de personas con discapacidad, trabajando desde dos ámbitos: por un lado, facilitando información sobre el programa a las personas con discapacidad; y, por otro lado, dando a conocer el programa entre los empleadores y sensibilizando a los mismos, así como facilitando información y asesoramiento sobre las adaptaciones en el puesto de trabajo que permitan el desarrollo del puesto con autonomía.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/03.- Nº usuarios atendidos en materia de empleo con apoyo	n.d
	I05/04.- Nº acciones de sensibilización en materia de empleo con apoyo realizadas a empleadores	10

A5.1.3. Poner en funcionamiento instrumentos para mejorar la inserción (Cheque empleo).	OI	OI8

Mediante la subvención de la contratación inicial de personas desempleadas procedentes de grupos vulnerables e incentivando la transformación en indefinida de contratos temporales se persigue mejorar la inserción y la estabilidad laboral de las personas pertenecientes a grupos vulnerables. Esta línea de ayuda no será una convocatoria de subvenciones, sino que la asignación se realizará a partir de los resultados obtenidos del seguimiento realizado por el orientador laboral o técnico de empleo beneficiando a personas que presenten una elevada motivación por la búsqueda de empleo o que hayan participado en programas de activación laboral.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/05.- Importe destinado al fomento de la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos	150.000€

EJE 5. Oportunidades de empleo
LA. 5.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (en colectivos)

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

	I05/06.- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos	150

A5.1.4. Dar cumplimiento a la cuota de reserva.	OI	OI8

Esta acción está vinculada al refuerzo del compromiso con la inserción de personas en situación de vulnerabilidad, específicamente las que tiene que ver con el cumplimiento de las cláusulas de reserva en los procesos de contratación de personal por parte de la administración local o, en el caso que no se cubran las plazas ofertadas, con el cumplimiento de los mecanismos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Indicadores	Nombre	Valor
	I05/07.- Porcentaje de personas con discapacidad en la administración local	2%

A5.1.5. Incentivar la consecución del primer empleo.	OI	

Una de las principales barreras que tienen las personas vulnerables para el acceso al mercado de trabajo es la falta de experiencia. A través de esta actuación se persigue proporcionar un apoyo a la primera experiencia laboral ya sea a través de prácticas no laborales o la realización de contratos temporales. En este sentido, la coordinación entre los servicios de empleo, las entidades y los empleadores contribuirá a incrementar el número de oportunidades laborales existentes.

Indicadores	Nombre	Valor
	I05/08.- Nº personas pertenecientes a colectivos vulnerables que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo después de recibir atención	150

A5.1.6. Crear ayudas a la contratación indefinida de jóvenes.	OI	

A lo largo del diagnóstico compartido se ha puesto de relieve el bajo impacto que tienen las ayudas a la contratación existentes, ya que, si bien contribuyen a incrementar la experiencia laboral, son insuficientes desde el punto de vista de la emancipación juvenil. A través de esta actuación se persigue que las políticas de empleo regionales se orienten hacia el fomento de la contratación indefinida y que ésta sea más atractiva hacia los empleadores.

Indicadores	Nombre	Valor
	I05/09.- Importe destinado al fomento de la contratación de jóvenes	75.000€
	I05/10.- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para la contratación de jóvenes concedidas	75

EJE 5. Oportunidades de Empleo
LA. 5.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (en colectivos)

A través de esta línea de actuación se pretende contribuir al mantenimiento del empleo y favorecer la transformación del empleo temporal en empleo indefinido. Para ello, además de incentivos directos a la contratación estable de determinados grupos de beneficiarios, se contemplan medidas coyunturales orientadas a proteger el empleo en determinadas actividades productivas. De igual forma, dentro de esta línea se trabajará en la identificación de sectores con oportunidades de empleo de reposición y en la mediación para la regularización administrativa de personas inmigrantes en sectores estratégicos.

Agentes implicados

-Comisión Técnica Municipal
- Comisión de Seguimiento
- Instituto Murciano de Acción Social. Programas de Empleabilidad.
- SEF
- Otras Entidades del Tercer Sector
- Red de Empresas

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I05/11.- Nº cheques de empleo emitidos
I05/12.- Nº personas con cheque de empleo que mantienen su puesto de trabajo
I05/13.- Importe destinado a la creación de líneas de apoyo a la contratación y fomento del autoempleo de grupos en situación de vulnerabilidad
I05/14.- Nº convenios de colaboración firmados con ONGs, organizaciones empresariales y entidades de economía social para la mejora de la empleabilidad de grupos vulnerables
I05/15.- Nº personas pertenecientes a colectivos vulnerables que participan en acciones del departamento de orientación
I05/16.- Nº personas que son derivadas por los Servicios Sociales municipales a programas de empleabilidad
I05/17.- Nº acciones formativas realizadas a modo informativo y formativo sobre prevención de contagios por Covid-19
I05/18.- Nº personas que participan en actuaciones dirigidas a la cobertura de puestos de trabajo en sectores y ocupaciones con alto grado de reposición
I05/19.- Nº personas inmigrantes que se benefician de acciones de mediación para la regularización administrativa
I05/20.- Nº acciones de sensibilización al tejido empresarial realizadas en materia de regulación administrativa de personas inmigrantes

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.5.2.1																												
A.5.2.2																												
A.5.2.3																												
A.5.2.4																												
A.5.2.5																												

EJE 5. Oportunidades de empleo
LA. 5.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (en colectivos)

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A5.2.1. Poner en funcionamiento instrumentos para incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (Cheque empleo).	OI	OI8

A través de esta actuación se persigue mejorar la inserción de personas en situación de vulnerabilidad, subvencionando la contratación inicial de personas desempleadas procedentes de grupos vulnerables e incentivando la transformación en indefinida de contratos temporales. Esta línea de ayuda no será una convocatoria de subvenciones, sino que, la asignación se realizará a partir de los resultados obtenidos del seguimiento realizado por el departamento de orientación beneficiando a personas que presenten una elevada motivación por la búsqueda de empleo o que hayan participado en programas de activación laboral.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/11.- Nº cheques de empleo emitidos	50
	I05/12.- Nº personas con cheque de empleo que mantienen su puesto de trabajo	50

A5.2.2. Promover acciones para minimizar los riesgos de segregación en el acceso al empleo derivados de la pandemia especialmente en grupos en situación de vulnerabilidad.	OI	OI1, OI3

La precarización de la economía local, derivada del empeoramiento de las condiciones de trabajo a raíz de la pandemia, lleva asociado nuevos riesgos de segregación del mercado de trabajo y, en ese sentido, se hace necesario reforzar las intervenciones dirigidas a aquellas personas que presentan unos niveles más bajos de empleabilidad al estar más expuestos a ocupaciones elementales con mayor exposición a la interacción social y cuyo desempeño no es susceptible de realizarse a través de teletrabajo. Por ello, a través de esta acción se trabajará en la generación de líneas de apoyo a la contratación de trabajadores/as y apoyo al autoempleo; la creación de convenios de colaboración con ONG, organizaciones empresariales y de economía social que trabajen en acciones de promoción económica y de apoyo a la mejora de la empleabilidad; así como, el desarrollo de acciones de orientación y formación para mejorar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad y riesgo o situación de exclusión. Si bien algunas de estas actuaciones ya se llevan a cabo a través de distintos servicios municipales, se plantea avanzar en el desarrollo de estas actuaciones ante la elevada asistencia de los participantes, su motivación para continuar formándose y la necesidad de alcanzar a un mayor número de personas.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/13.- Importe destinado a la creación de líneas de apoyo a la contratación y fomento del autoempleo de grupos en situación de vulnerabilidad	150.000€
	I05/14.- Nº convenios de colaboración firmados con ONGs, organizaciones empresariales y entidades de economía social para la mejora de la empleabilidad de grupos vulnerables	20
	I05/15.- Nº personas pertenecientes a colectivos vulnerables que participan en acciones del departamento de orientación	500
	I05/16.- Nº personas que son derivadas por los Servicios Sociales municipales a programas de empleabilidad	200

A5.2.3. Impulsar medidas coyunturales de protección en todas las actividades productivas, y en especial las de mayor riesgo durante el contexto de pandemia.	OI	OI1

A través de esta actuación se plantea asegurar las medidas de protección y prevención de acuerdo con los protocolos de las autoridades sanitarias en todas las actividades productivas, especialmente aquellas de especial riesgo y con personas trabajadoras vulnerables, en tanto que se mantenga la situación de amenaza de contagio por coronavirus, para reducir el riesgo de contagio durante el desempeño de la actividad laboral. Con ello se pretende, también, reforzar el acceso a información para asegurar que todos los/las trabajadores/as con independencia de su puesto de trabajo, cuenten con toda la información, así como medidas necesarias para la reducción de los contagios por covid-19 en el entorno laboral.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/17.- Nº acciones formativas realizadas a modo informativo y formativo sobre prevención de contagios por Covid-19	5

EJE 5. Oportunidades de empleo
LA. 5.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (en colectivos)

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.

A5.2.4. Identificar oportunidades de empleo en sectores con un elevado volumen de empleo de reposición.	OI	OI1, OI3

A través de esta actuación se persigue mejorar la inserción al orientar hacia sectores y ocupaciones que van a presentar, a lo largo de los próximos años, numerosas vacantes derivadas de la transición generacional. Para ello, a través de la monitorización del mercado de trabajo se contará con información para identificar los sectores productivos que previsiblemente requerirán un número elevado de trabajadores para cubrir los puestos de trabajo derivados de la transición generacional permitiendo orientar la inserción hacia esos sectores.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/18.- Nº personas que participan en actuaciones dirigidas a la cobertura de puestos de trabajo en sectores y ocupaciones con alto grado de reposición	200

A5.2.5. Fomentar acciones de mediación para la regularización administrativa de personas inmigrantes en sectores estratégicos.	OI	OI1, OI3

Mediante el espacio de coordinación interadministrativa se plantea avanzar en acciones para poner en marcha un proceso de regularización administrativa de personas inmigrantes vinculada a la necesidad de mano de obra en sectores estratégicos (agricultura, economía de los cuidados, hostelería, etc.). De igual forma, desde este nivel de coordinación, se trabajará en acciones dirigidas a incentivar la contratación, por parte del tejido empresarial, de inmigrantes en proceso de regularización administrativa.

	Nombre	Valor
Indicadores	I05/19.- Nº personas inmigrantes que se benefician de acciones de mediación para la regularización administrativa	50
	I05/20.- Nº acciones de sensibilización al tejido empresarial realizadas en materia de regulación administrativa de personas inmigrantes	10

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Eje 6. Igualdad de oportunidades

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (por género)

A través de esta línea de actuación se persigue contribuir a reducir la brecha de género en el mercado de trabajo local. Por medio de la incorporación de cláusulas sociales en la totalidad de los contratos suscritos por la administración local se persigue tener un impacto en el mercado de trabajo local y mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo.
- Servicio de Bienestar Social y Políticas de Igualdad.
- Servicio de Contratación.
- Entidades Sociales del Tercer Sector.
- Red de Empresas.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I06/01.- Porcentaje de contratos públicos con cláusulas de igualdad
I06/02.- Porcentaje de personas contratadas que cumplen el perfil de las cláusulas sociales, sobre el total de personas contratadas

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.6.1.1																												

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.1 Incentivar la contratación, la creación de empleo (por género)

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.		
A6.1.1. Incentivar el establecimiento de cláusulas sociales de igualdad en la contratación de servicios.	OI	OI1, OI8,

Esta actuación trabaja en el establecimiento de cláusulas sociales y de igualdad en los procesos de contratación impulsados por el Ayuntamiento en los que actúa como licitador. De esta forma, se persigue incentivar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y favorecer la incorporación de la mujer en aquellas actividades y especialidades productivas en las que tradicionalmente su sexo está menos representado. A través de la intensificación de esta medida, que ya se está llevando a cabo parcialmente, se busca reforzar las acciones implementadas desde el Servicio de Contratación, el Servicio de Empleo y Promoción Económica, así como el Servicio de Igualdad, Educación y Servicios Sociales para asegurar que mediante la incorporación de cláusulas sociales y de igualdad se fomente; la contratación de personas que participan en algún itinerario de inserción; el uso de lenguaje inclusivo y no sexista entre las empresas que trabajen con la administración; el refuerzo de los principios de igualdad entre hombres y mujeres en el trato, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, duración y ordenación de la jornada laboral; y la inclusión de los derechos de conciliación en las plantillas. De forma específica, desde los distintos servicios municipales y, en especial, desde el servicio de contratación, se vigilará la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad como condiciones especiales de ejecución del contrato, de obligado cumplimiento para el adjudicatario (tal y como establece el art. 202 de la Ley 9/2017). Asimismo, durante la fase de ejecución del contrato, los servicios municipales responsables del mismo realizarán el seguimiento para asegurar el cumplimiento de los criterios o condiciones de ejecución establecidos.

	Nombre	Valor
Indicadores	I06/01.- Porcentaje de contratos públicos con cláusulas de igualdad	100%
	I06/02.- Porcentaje de personas contratadas que cumplen el perfil de las cláusulas sociales, sobre el total de personas contratadas	20%

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (por género)

A través de esta línea de actuación se persigue contribuir a reducir la precariedad laboral de la mujer en el mercado de trabajo mediante una convocatoria de subvenciones dirigida a la ampliación de contratos de jornada parcial a jornada completa y la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos. De forma coyuntural, esta actuación durante la pandemia permitirá subvencionar el mantenimiento de puestos de trabajo en sectores especialmente afectados por la COVID.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo.
- Servicio de Bienestar Social y Políticas de Igualdad.
- Comisión Técnica Municipal.
- Red de Empresas.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I06/03.- Nº de convocatorias de subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis creadas
I06/04.- Nº mujeres beneficiadas a través de las subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis concedidas

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.6.2.1																												

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.2 Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (por género)

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.		
A6.2.1. Crear convocatoria de subvenciones para transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores en crisis.	OI	----

Esta acción consiste en generar una convocatoria de subvenciones para la conversión en indefinidos de puestos de trabajo y, de forma coyuntural, el mantenimiento de puestos de trabajo en sectores especialmente afectados por COVID.

	Nombre	Valor
Indicadores	I06/03.- Nº de convocatorias de subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis creadas	1
	I06/04.- Nº mujeres beneficiadas a través de las subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis concedidas	30

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA 6.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

A través de esta línea de actuación se persigue contribuir a reducir la brecha de género a través de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Como elemento previo para el diseño de políticas locales de conciliación se efectuará un análisis de las barreras de acceso al mercado de trabajo. De forma adicional, se generarán instrumentos específicos, como el cheque de conciliación para contribuir a que las mujeres con hijos a cargo puedan acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo.
- Servicio de Bienestar Social y Políticas de Igualdad.
- Comisión Técnica Municipal.
- Red de Empresas.
- OSL La Asomada.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I06/05.- Nº informes de evaluación sobre la brecha de género.
I06/06.- Nº personas que se benefician del cheque de conciliación de la vida laboral y personal
I06/07.- Nº personas que se benefician del servicio de ludoteca
I06/08.- Porcentaje de acciones formativas que tienen en cuenta el horario escolar

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.6.3.1																												
A.6.3.2																												

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA 6.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.		
A6.3.1. Generar instrumentos para evaluar la brecha de género.	OI	OI4
Mediante esta acción se plantea profundizar en el conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en cada colectivo (personas inmigrantes, con discapacidad, minorías étnicas) y por tramos de edad, ya que esto puede contribuir a determinar en qué grado los estereotipos y roles de género están marcando la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en el desempleo y en el acceso al mercado laboral y en las oportunidades de formación.		
Indicadores	Nombre	Valor
	I06/05.- Nº informes de evaluación sobre la brecha de género.	2
A6.3.2. Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (cheque de conciliación).	OI	OI1, OI3
A partir de esta actuación se plantea trabajar en la adecuación del cheque de conciliación a las necesidades territoriales del municipio, incentivando que, aquellas personas que se encuentran en las pedanías tengan instrumentos que permitan financiar sistemas de conciliación. Además de estas medidas se trabajará en estrategias que contribuyan a mejorar la conciliación, tendentes a facilitar el acceso a las acciones formativas, como la adaptación de la formación a los horarios escolares u ofreciendo servicio de ludoteca.		
Indicadores	Nombre	Valor
	I06/06.- Nº personas que se benefician del cheque de conciliación de la vida laboral y personal	30
	I06/07.- Nº personas que se benefician del servicio de ludoteca	20
	I06/08.- Porcentaje de acciones formativas que tienen en cuenta el horario escolar	100%

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.4 Movilidad geográfica

La ampliación del ámbito geográfico de búsqueda de empleo contribuye significativamente a ampliar la empleabilidad ya que a medida que se amplía el ámbito territorial de búsqueda se puede acceder a un mayor número de puestos de trabajo. La especial configuración espacial de Murcia hace que en muchas ocasiones, las personas con limitaciones en su movilidad, así como aquellas que residen en lugares mal comunicados presentan verdaderos problemas para acceder al mercado de trabajo.

Agentes implicados

- Concejalía de Movilidad Sostenible y Limpieza Viaria
- Servicios Sociales
- Recursos de Empleo
- OSL La Asomada.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I06/09.- Importe destinado a líneas de apoyo a la movilidad laboral
I06/10.- Nº personas que se benefician de líneas de apoyo a la movilidad laboral

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.6.3.1																												

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.4 Movilidad geográfica

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación		
A6.4.1. Apoyar la movilidad laboral vinculada a la inserción.	OI	OI3
Desde esta acción se plantea abordar distintos aspectos vinculados a las limitaciones derivadas de la movilidad que dificultan la inserción de las personas, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad, tales como la mejora de la accesibilidad a los lugares de prácticas, la mejora de los sistemas de becas dirigidas a favorecer la movilidad, específicamente el proceso de cobro de las mismas, así como el desarrollo de medidas específicas para la aparición de nuevas ayudas para el transporte que impulsen un Programa de Tarifas Justas para personas en situación de vulnerabilidad y riesgo o situación de exclusión.		

	Nombre	Valor
Indicadores	I06/09.- Importe destinado a líneas de apoyo a la movilidad laboral	30.000 €
	I06/10.- Nº personas que se benefician de líneas de apoyo a la movilidad laboral	60

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.5 Promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente

La continua transformación que experimenta el mercado de trabajo se ha acelerado en los últimos años, produciéndose profundas transformaciones de la demografía empresarial y, con ella, de los perfiles profesionales requeridos por las empresas. La crisis de actividad y de empleo a la que se ven sometidos determinados sectores, está provocando que, profesionales con un elevado grado de empleabilidad permanezcan mucho tiempo en desempleo ya que, su objetivo profesional es poco realista al focalizarse en subsectores que están en profunda crisis o que están al borde de la desaparición. A través de esta línea de actuación se persigue la caracterización de dichos sectores para contribuir a favorecer el proceso de reclasificación profesional en torno a puestos de trabajo con competencias similares.

Agentes implicados

- Servicio de Empleo.
- Servicio de Bienestar Social y Políticas de Igualdad.
- Comisión Técnica Municipal.
- Red de Empresas.
- OSL La Asomada.

Viabilidad										
Impacto										

Indicadores

I06/11.- Nº personas que se benefician de líneas de apoyo a la reclasificación profesional

Temporalización

Año	2021				2022												2023											
Mes	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A.6.5.1																												

EJE 6. Igualdad de oportunidades
LA. 6.5 Promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente

Actuaciones vinculadas a la línea de actuación.		
A6.5.1. Impulsar la reclasificación profesional.	OI	----
A través de la identificación de sectores en crisis se buscará la reclasificación profesional hacia ocupaciones con las mismas o similares competencias técnicas y la movilidad sectorial hacia sectores con buenas perspectivas de contratación.		

Indicadores	Nombre	Valor
	I06/11.- Nº personas que se benefician de líneas de apoyo a la reclasificación profesional	40

IV. GOBERNANZA

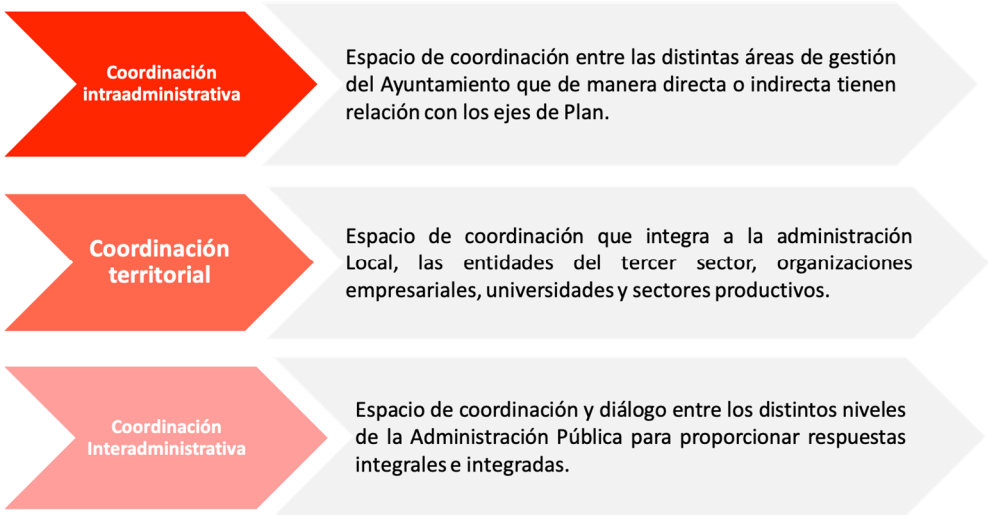
4. ESTRUCTURA DE GESTIÓN Y GOBERNANZA DEL PLAN

El Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023 cuenta con una estructura de gestión que permite la adecuada coordinación de las actuaciones en los distintos niveles de intervención. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos se contempla el desarrollo de un sistema de gobernanza multinivel que integre a todos los actores relevantes para la ejecución del Plan que responde al horizonte de trabajo amplio del mismo. Este sistema de gobernanza establece espacios de colaboración permanente entre distintos niveles de gestión para asegurar la sostenibilidad de la implementación del mismo planteando tres principios rectores:

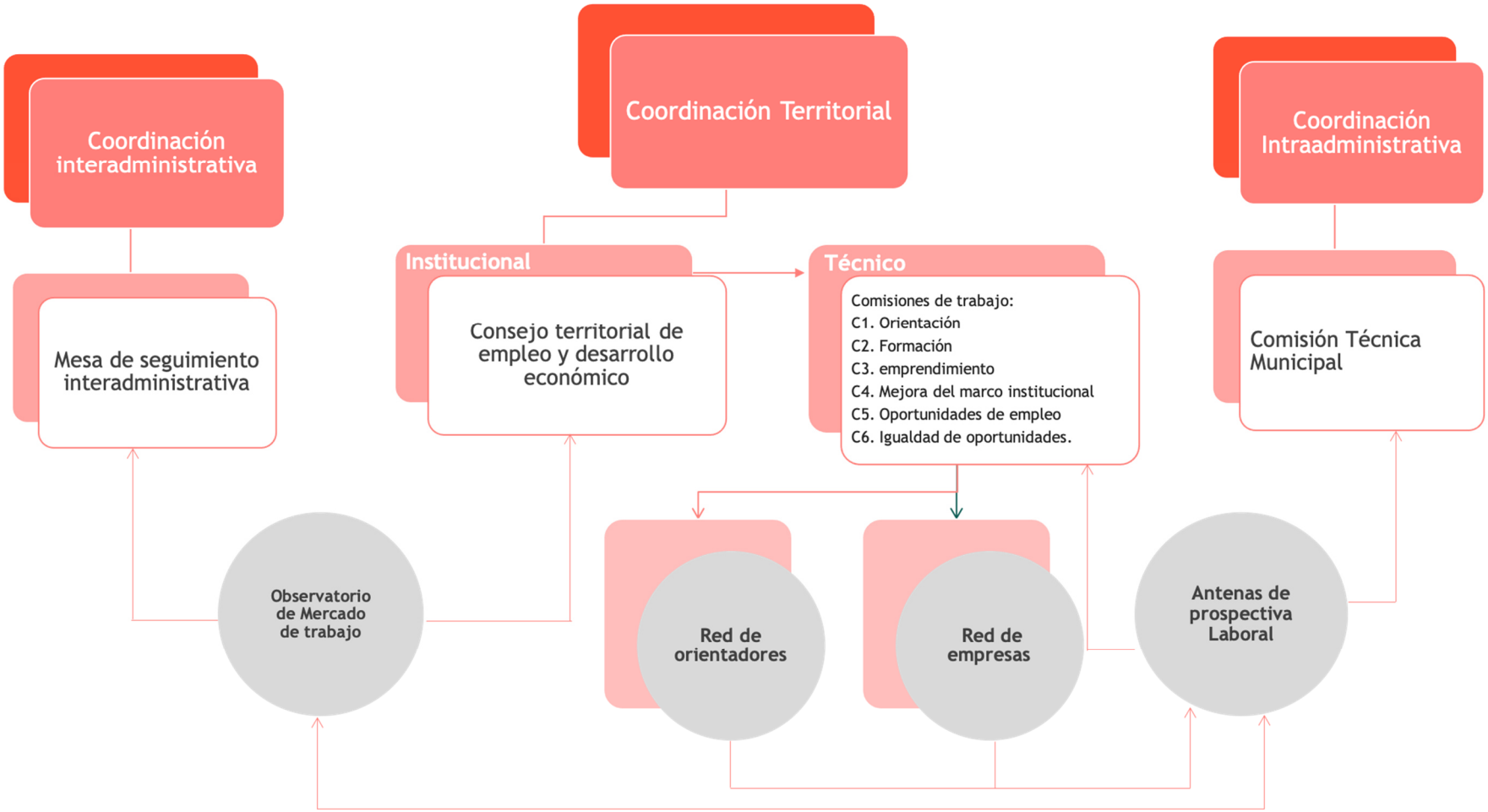
- Dar respuesta a los objetivos generales y específicos del Plan, buscando en todo momento sinergias entre cada uno de los niveles de gestión.
- Guiar las decisiones y los acuerdos generados por los principios de cooperación, horizontalidad, coherencia, eficiencia y efectividad, información y transparencia.
- Favorecer la complementariedad entre la especialización de cada una de las entidades participantes para potenciar la colaboración.

A partir de estos principios generales, se configuran tres niveles de coordinación, un primer nivel de coordinación intraadministrativa, un segundo nivel de coordinación territorial y por último un nivel de coordinación interinstitucional. Esto se plantea con la finalidad de diferenciar las funciones para cada nivel de gestión y participación, que posibiliten en el largo plazo la inclusión de otras entidades que apoyen o en su caso refuercen la gestión llevada a cabo. De forma global cada uno de estos niveles responde a los siguientes aspectos:

Figura 07.- **Descripción de niveles de coordinación en el sistema de gobernanza**



SISTEMA DE GOBERNANZA



Los distintos niveles de coordinación buscan facilitar la implementación, el seguimiento, la monitorización y la evaluación del Plan para optimizar los esfuerzos y recursos existentes en el municipio con el fin de evitar duplicidades y respuestas aisladas valorando en los casos que sea necesario la creación de recursos específicos. Los recursos humanos para cada uno de los niveles de gestión los conforman profesionales y representantes de distintas áreas de la administración pública y entidades sociales. Los órganos de gestión, sus instrumentos para obtener información, su composición, así como la descripción de funciones para cada uno de los niveles de gestión se describen a continuación.

4.1. COORDINACIÓN INTRAADMINISTRATIVA

Para favorecer la coordinación y la acción sinérgica de las diferentes áreas de gestión del Ayuntamiento de Murcia se ha diseñado un mecanismo de **"Coordinación Intraadministrativa"** a través de un órgano denominado Comisión Técnica Municipal. A través de esta comisión, integrada por todos los servicios que de forma directa o indirecta contribuyen a configurar a la administración local como un agente de promoción económica y de fomento del empleo, se persigue generar un espacio dinámico para la búsqueda de sinergias y vínculos de colaboración para dar respuestas a los retos planteados por el resto del sistema de gobernanza del plan, y para colaborar en la realización de acciones integradas entre diferentes servicios.

Gracias a esta colaboración será posible que el Plan de Empleo y Promoción Económica se configure como un instrumento flexible y adaptable, capaz de generar respuestas alineadas a las políticas locales, regionales y europeas a través de la visión de los técnicos de la administración local. De forma específica, a través de esta comisión será posible lograr el alineamiento de las actuaciones emprendidas a los Objetivo de Desarrollo Sostenible y la Agenda Urbana Murcia 2030, el plan ReActiva de la CARM, así como el Plan Reinicia, el Plan de Reactivación Económica, el Plan Estratégico de Subvenciones y los Procesos de Contratación Pública del Ayuntamiento de Murcia, entre otros.

Además, este espacio favorecerá la aparición de nuevas sinergias en el proceso de implementación del plan, sirviendo para tejer nuevas complicidades entre diversas áreas de funcionamiento del ayuntamiento y entre diferentes servicios. Estas acciones se concretarán anualmente en un Plan Operativo, en cuya confección participarán todos los servicios municipales.

En definitiva, la Comisión Técnica Municipal es el órgano que se configura para garantizar la transversalidad de las actuaciones y la vía para generar respuestas integradas a las demandas de la sociedad murciana, representada en el Consejo Territorial de Empleo.

COORDINACIÓN INTRAADMINISTRATIVA	
ÓRGANO DE GESTIÓN	**Comisión Técnica Municipal**
DESCRIPCIÓN	Este nivel de gobernanza trabaja en la configuración de la Administración Local como un agente de promoción económica y el plan como un instrumento flexible y de horizonte amplio alineado al marco estratégico local regional, estatal y europeo. Este órgano de gestión busca potenciar la coordinación entre las distintas áreas de gestión municipal del propio Ayuntamiento. Alinea, en los casos posibles, las actuaciones implementadas a nivel local con los ejes previstos por el Plan, con ello se pretende buscar sinergias y recursos necesarios para el logro de los objetivos del mismo.
COMPOSICIÓN	Personal técnico de la Concejalía de Empleo, Comercio y Mercados y la Concejalía de Programas Europeos, Iniciativas Municipales y Vía Pública, así como las distintas áreas de gestión del Ayuntamiento de Murcia. **Servicios invitados a participar:** Atención Ciudadana Comercio y Mercados Contratación Cultura Deportes Descentralización Educación Igualdad Informática Infraestructuras Juventud Modernización Movilidad Programas Europeos Servicios Sociales Turismo Urbanismo (Licencias de Actividad) Urbanismo (Licencias de Obras)
FUNCIONES	• Impulso del Ayuntamiento como agente de promoción económica. • Alineamiento del Plan con los Objetivo de Desarrollo Sostenible y la Agenda Urbana Murcia 2030, el plan ReActiva de la CARM, así como el Plan Reinicia, el Plan de Reactivación Económica, el Plan Estratégico de Subvenciones y los Procesos de Contratación Pública del Ayuntamiento de Murcia. • Coordinación de las áreas de gestión municipal para garantizar una respuesta unificada e integrada a las necesidades existentes entre los demandantes de empleo y los sectores productivos locales. • Analizar la viabilidad de las propuestas formuladas por las comisiones técnicas de trabajo y, en su caso, desarrollar intervenciones integradas dirigidas a la consecución de los objetivos del Plan. • Alineamiento de actuaciones entre las distintas áreas de gestión mediante el análisis de la viabilidad y adecuación de las acciones previstas por el Plan para las problemáticas emergentes del municipio en materia de empleo y promoción económica. • Implementación de proyectos y actividades específicas en el marco del Plan. • Analizar los resultados de los informes generados por las antenas de prospectiva local para adecuar las políticas municipales a las nuevas necesidades identificadas. • Elaboración de Plan Operativo Anual. • Aplicación de cláusulas sociales para la contratación pública responsable. • Colaboración con el Observatorio Socioeconómico Local en el seguimiento de las acciones puestas en marcha.

4.2. COORDINACIÓN TERRITORIAL

Para favorecer la coordinación y el trabajo en red con los agentes sociales en la planificación de acciones vinculadas a las líneas de actuación del Plan se han diseñado mecanismos de "Coordinación Territorial" que representan espacios de participación y trabajo.

A través de la Coordinación Territorial se crean espacios de trabajo coordinado entre los técnicos pertenecientes a las administraciones públicas, las universidades, los agentes sociales, las organizaciones empresariales y las entidades con competencias en materia de empleo, formación y fomento del emprendimiento. Más allá de relaciones complejas, ofrece un espacio dinámico para la búsqueda de sinergias entre los actores posibilitando una interconexión entre todos los agentes implicados, fomentando el trabajo conjunto y estableciendo nuevos vínculos entre los agentes clave del territorio.

A nivel operativo, la coordinación territorial cuenta con dos órganos de gestión, uno de tipo institucional -el Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local – que se configura como órgano consultivo y de definición de estrategias; y otro de tipo técnico, compuesto por seis comisiones técnicas de trabajo, una por cada eje del Plan.

El Consejo Territorial de Empleo y las Comisiones Técnicas de Trabajo funcionan como una vía para garantizar la representación de los distintos agentes del territorio, reafirmando la corresponsabilidad de todos los agentes en el proceso de diseño, ejecución y evaluación del Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia.

Todas las entidades con representación en el Consejo Territorial de Empleo pueden participar en las tareas de un máximo de dos comisiones de trabajo, aunque recibirán información puntual del trabajo del resto de comisiones.

COORDINACIÓN TERRITORIAL	
DESCRIPCIÓN	Este nivel de gobernanza establece mecanismos de coordinación y trabajo en red con los agentes sociales para la planificación de actuaciones vinculadas a las líneas de actuación del Plan. Se encuentra en un nivel intermedio entre la implementación de actuaciones y el diseño de políticas. A través de este espacio de trabajo se persigue, en términos generales, incrementar la capilaridad del plan y el desarrollo de sinergias, estimulando la apropiación del mismo por parte de las distintas entidades participantes o bien posibilitando la incorporación de otros agentes como la academia y los sectores productivos. Establece un espacio de trabajo coordinado entre los técnicos pertenecientes a las administraciones públicas, las universidades, los agentes sociales, las organizaciones empresariales y las entidades con competencias en materia de empleo, formación y fomento del emprendimiento. Más allá de relaciones complejas, ofrece un espacio dinámico para la búsqueda de sinergias entre los actores posibilitando una interconexión entre todos los agentes implicados, fomentando el trabajo conjunto y estableciendo nuevos vínculos entre los agentes clave del territorio para generar una mayor identificación de estos con el horizonte de trabajo del Plan. Cuenta con dos órganos de gestión, uno de tipo institucional, el Consejo territorial de empleo, un órgano consultivo y de asesoramiento; y otro de tipo técnico compuesto por seis comisiones técnicas de trabajo permanente, una por cada eje que conforma el Plan. Ambos órganos de gestión funcionan como una vía para garantizar la representación de los distintos agentes del territorio, reafirmando la corresponsabilidad de todos los agentes en la ejecución del plan.
COMPOSICIÓN POR ÓRGANO DE GESTIÓN	**CONSEJO TERRITORIAL DE EMPLEO (INSTITUCIONAL):** Agentes clave en materia de empleo de entidades del tercer sector, sindicatos, universidades y centros de investigación, administración regional, áreas de gestión municipal.
	COMISIONES TÉCNICAS DE TRABAJO (TÉCNICO): *Cada una de las comisiones estará conformada por personal técnico de los distintos agentes del Consejo Territorial organizados en seis comisiones de trabajo en función de su perfil técnico y las finalidades de su entidad.*

COORDINACIÓN TERRITORIAL

FUNCIONES

Consejo territorial de empleo y desarrollo local (Institucional)

- Conocer las acciones previstas por el Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023.
- Determinar los criterios de cooperación institucional.
- Informar, asesorar y formular propuestas y recomendaciones en relación con cada uno de los ejes del Plan.
- Evaluación inicial y final del Plan.
- Conocer y en su caso informar sobre los proyectos normativos locales de fomento de empleo, intermediación, orientación y formación.
- Podrá invitar a personas de reconocida cualificación en los temas objeto de debate en materia de empleo.

Comisiones técnicas de trabajo (Técnico)

- Realizan una identificación permanente de situaciones problemáticas en materia de empleo y promoción económica (segundo nivel de diagnóstico).
- Analizan el proceso de implementación del Plan para maximizar el impacto de las intervenciones, focalizándose en la monitorización, seguimiento y evaluación del mismo a partir de la información generada por las antenas de prospectiva Laboral, así como por el OSL La Asomada.
- Proponen líneas de actuación dentro de cada eje del Plan y las elevan al Consejo Territorial una o dos veces al año para su aprobación. Tras la aprobación de las líneas trasladan la información a la coordinación intraadministrativa para su inclusión en el plan operativo.

FUNCIONES POR COMISIÓN DE TRABAJO

C1. Orientación. Líneas de actuación vinculadas a la información, orientación profesional, motivación, asesoramiento y diagnóstico de la empleabilidad. El trabajo en este ámbito se focalizará en el refuerzo del trabajo en red, el desarrollo de nuevos instrumentos y herramientas para la orientación, y la mejora competencial de los técnicos.

C2. Formación. Abordará líneas de actuación vinculadas a la formación profesional para el empleo, recualificación o reciclaje profesional y formación dual y en alternancia. Entre los principales retos en este ámbito se encuentran la adecuación de la oferta formativa a las necesidades de los empleadores, el incremento de la flexibilidad de la oferta formativa, y la mejora en los procedimientos de acreditación de la formación, tanto presencial como a través de plataformas online.

C3. Emprendimiento. Acciones para fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. Entre los principales retos se sitúan la necesidad de proporcionar respuestas coherentes e integradas provistas por administraciones, entidades, organizaciones empresariales y redes de empresas. También se considera fundamental el refuerzo del emprendimiento en determinados colectivos y grupos, y la capitalización de las oportunidades que ofrecen determinados sectores, como por ejemplo el ambiental.

C4. Mejora del marco institucional. Esta comisión actúa sobre una variedad de ámbitos de intervención, gozando de un cierto carácter transversal a que sus actuaciones se focalizan en la mejora de la gestión, la colaboración, la coordinación y la comunicación dentro del sistema local de empleo. Los retos tienen que ver con la mejora de la gestión del propio Plan, la sistematización de las políticas de empleo a nivel territorial y la creación de nuevos instrumentos de información de base territorial.

C5. Oportunidades de empleo. Se contemplan actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo. Como principales retos en este ámbito se han identificado la corrección de los desequilibrios causados por la crisis COVID-19, la reducción de la vulnerabilidad de determinados grupos sociales y colectivos o el impulso de medidas dirigidas a estimular el empleo de calidad.

C6. Igualdad de oportunidades. Se focaliza en dos tipologías de actuaciones claramente diferenciadas: Por una parte, las dirigidas a promover la conciliación y la igualdad, por otra parte, las que tienen que ver con el fomento de la movilidad geográfica y la reclasificación profesional. Como principales objetivos dentro de este ámbito se han identificado la caracterización de las circunstancias que caracterizan la brecha salarial para intervenir de forma más adecuada sobre ella, el despliegue de políticas de conciliación efectivas y las mejoras en la movilidad que se traduzcan en mejoras en la empleabilidad

Para favorecer la coordinación y el trabajo en red con los agentes sociales en la planificación de acciones vinculadas a las líneas de actuación del Plan se han diseñado mecanismos de "Coordinación Territorial" que representan espacios de participación y trabajo.

A través de la Coordinación Territorial se crean espacios de trabajo coordinado entre los técnicos pertenecientes a las administraciones públicas, las universidades, los agentes sociales, las organizaciones empresariales y las entidades con competencias en materia de empleo, formación y fomento del emprendimiento. Más allá de relaciones complejas, ofrece un espacio dinámico para la búsqueda de sinergias entre los actores posibilitando una interconexión entre todos los agentes implicados, fomentando el trabajo conjunto y estableciendo nuevos vínculos entre los agentes clave del territorio.

A nivel operativo, la coordinación territorial cuenta con dos mecanismos de trabajo especializado, una red de profesionales y una red empresarial:

- La red de empresas se focaliza en analizar las necesidades de formación actuales, así como las tendencias de formación futuras que contribuya a definir los objetivos de atención prioritaria para la oferta formativa local.

- A través de la red de expertos en orientación se pretende difundir buenas prácticas y experiencias de innovación que contribuyan a fortalecer o adecuar procedimientos de derivación, diagnóstico de la empleabilidad, intermediación o cualquier otra acción de apoyo a la inserción.

Todas las entidades con representación en el Consejo Territorial de Empleo pueden participar en la Red de Empresas y en la Red de Orientadores

RED DE EMPRESAS	
DESCRIPCIÓN	Es una red de trabajo orientada a analizar las necesidades formativas presentes y las necesidades y tendencias de formación futuras que permitan identificar los objetivos de atención prioritaria en la programación de la oferta formativa local. De igual forma contribuye a mejorar la sinergia entre la Administración local y los sectores productivos del municipio transmitiendo las necesidades de contratación y formación, brindado información para la monitorización del mercado de trabajo local y profundizando en el conocimiento de los perfiles profesionales y de las competencias que requieren sus sectores productivos para cubrir sus puestos de trabajo. Para tal fin colabora estrechamente con el OSL La Asomada en la caracterización de la oferta y la demanda de trabajo, las competencias específicas requeridas para el puesto de trabajo, así como y el perfil requerido.
COMPOSICIÓN	Representantes de empresas de los distintos sectores productivos del municipio.
FUNCIONES	• Identificar necesidades de formación. • Identificar necesidades de contratación. • Observar e identificar tendencias y estrangulamientos en los sectores productivos locales. • Mejorar la interlocución entre los sectores productivos y la administración local. • Proponer y establecer convenios de colaboración entre la Administración local y las empresas para mejora de la sinergia público-privada.
ÓRGANO DE GESTIÓN ASOCIADOS	**Comisiones técnicas de trabajo (Técnico).** **Comisión Técnica Municipal.**
INSTRUMENTOS DE INFORMACIÓN ASOCIADOS	**OSL La Asomada**

RED DE ORIENTADORES LABORALES	
DESCRIPCIÓN	La red de orientadores está focalizada en la identificación de necesidades de orientación laboral, formación, así como la elaboración de protocolos de derivación para mejora de las capacidades de intervención de los profesionales de la orientación laboral. También suma esfuerzos en la identificación temprana de situaciones problemáticas, en la ejecución de políticas de empleo e identifica posibles acciones correctivas o áreas prioritarias de intervención. A través de esta red de expertos en orientación se pretende difundir buenas prácticas y experiencias de innovación que contribuyan a fortalecer o adecuar procedimientos de derivación, diagnóstico de la empleabilidad, intermediación o cualquier otra acción de apoyo a la inserción.
COMPOSICIÓN	Personal técnico responsable de las acciones de orientación en las distintas entidades presentes en el municipio.
FUNCIONES	• Mejora de la coordinación entre profesionales y entidades de orientación laboral. • Contribuir a las acciones de prospectiva laboral. • Elaborar protocolos de derivación. • Sistematizar y diseminar acciones de innovación en materia de orientación laboral en sentido amplio. • Mejora de capacidades • Identificar y en su caso reorientar las áreas de atención prioritaria en las acciones formativas.
ÓRGANO DE GESTIÓN ASOCIADOS	**Comisiones técnicas de trabajo (Técnico).** **Comisión Técnica Municipal.**
INSTRUMENTOS DE INFORMACIÓN ASOCIADOS	**OSL La Asomada**

4.3. COORDINACIÓN INTERADMINISTRATIVA

3º NIVEL DE GOBERNANZA: COORDINACIÓN INTERADMINISTRATIVA	
ÓRGANO DE GESTIÓN	**Mesa de seguimiento interadministrativa**
INSTRUMENTOS ASOCIADOS	OSL La Asomada
DESCRIPCIÓN	Este tercer nivel de gobernanza contempla una división competencial entre las distintas administraciones para incrementar el alcance de las intervenciones, buscando maximizar los esfuerzos en términos de eficiencia, profundizando en la relación con los distintos niveles de la Administración Pública para proporcionar respuestas integrales e integradas a la vez que se generan espacios de participación estables para el diálogo entre instituciones.
COMPOSICIÓN	**Local:** Concejalía de Empleo, Comercio y Mercados y Concejalía de Programas Europeos, Iniciativas Municipales y Vía Pública. **Regional:** Área de **Empleo** y Área de **Formación** para el Empleo del Servicio **Regional de Empleo y Formación.** Instituto de Fomento. Consejería de Empresa, Empleo, Universidades. CARM. Área de Formación Profesional de la Consejería de Educación. CARM.
FUNCIONES	- Determinar criterios de cooperación institucional entre los distintos niveles de la administración pública. - Proponer líneas de actuación y acciones a desarrollar para el logro de los objetivos del Plan.

4.4. INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS, INVESTIGACIÓN Y MONITORIZACIÓN

Observatorio Socioeconómico Local La Asomada	
ÓRGANOS DE GESTIÓN ASOCIADOS	**Comisión Técnica Municipal** **Comisiones Técnicas de Trabajo**
DESCRIPCIÓN	El OSL La Asomada desempeña un rol central en la captación, depuración, análisis y difusión de toda información relacionada con el mercado laboral y la actividad económica a nivel municipal y se sitúa como un aspecto clave en el desarrollo del Plan. Se encarga fundamentalmente de realizar informes y análisis del mercado de trabajo, con carácter periódico, a través de la información publicada por organismos tales como el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) o el Instituto Nacional de Estadística (INE), entre otros. Se nutre, por tanto, de información periódica procedente de fuentes secundarias, ofreciendo un catálogo de publicaciones accesibles a los diferentes grupos de interés existentes, ampliando así la información generada por las Antenas de Prospectiva Laboral y por el propio Ayuntamiento durante la ejecución del Plan. De igual manera, juega un papel importante en la fase de seguimiento y evaluación, tanto por su rol como generador de información en materia económica y laboral ya descrito, como por su rol como recopilador de los valores de los diferentes indicadores de productividad y resultado generados en las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Plan.
FUNCIONES	• Monitorizar a través de fuentes secundarias (internas y externas) la situación de la actividad económica y del mercado laboral a nivel municipal. • Recopilar la información necesaria para el cálculo de los indicadores de seguimiento definidos, en colaboración con la Comisión Técnica Municipal. • Nutrir de información a las Comisiones Técnicas de Trabajo para el ejercicio de su actividad en el marco del Plan. • Colaborar estrechamente con la Red de Empresas en la caracterización de la oferta y demanda de trabajo, enriqueciendo así la información obtenida a través de otros canales

Antenas de prospectiva laboral	
ÓRGANOS DE GESTIÓN ASOCIADOS	**Comisión Técnica Municipal** **Comisiones Técnicas de Trabajo**
DESCRIPCIÓN	Al igual que en el caso del OSL La Asomada, las Antenas de Prospectiva Laboral se configuran como una herramienta fundamental para el desarrollo del Plan. 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. Para ello, puede hacer uso de diferentes técnicas cuantitativas y cualitativas (encuestas, entrevistas en profundidad, grupos de discusión, paneles DELPHI, etc.) para obtener información muy específica no disponible a través de otras fuentes. Dicha información se complementa con la generada por el OSL La Asomada, y permite alcanzar un elevado grado de conocimiento del contexto existente. Desempeñan 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 a analizar el proceso de implementación y maximizar el impacto de las intervenciones.
FUNCIONES	• Identificar las nuevas ocupaciones emergentes en el contexto local. • Realizar un seguimiento continuo de las necesidades formativas de las empresas. • Identificar nuevas tendencias con potencial impacto en el mercado laboral a nivel local. • Conocer de manera temprana sectores de especialización productiva con potencialidad de desarrollo. • Monitorizar las barreras del acceso al empleo de determinados colectivos. • Colaborar estrechamente con la Red de Orientadores Laborales y la Red de Empresas a fin de monitorizar la realidad existente.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación se configura como una apreciación sistemática y objetiva de un proyecto en curso o acabado, que en base a unos criterios y a través del uso de determinadas técnicas, permite medir, analizar y valorar unos diseños, procesos y resultados, con el objetivo de generar conocimiento útil.

El Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia 2021-2023 tiene como finalidad última la puesta en marcha de medidas que faciliten la dinamización de la actividad económica y la creación de puestos de trabajo dentro del término municipal, especialmente en un momento como el actual, donde la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 ha tenido un sensible impacto en el sistema económico local.

Esta situación de excepcionalidad, ha contribuido al desarrollo de un Plan marcadamente ambicioso, el cual cuenta con una gran dotación de recursos, así como con la colaboración de un elevado número de instituciones, entidades y agentes sociales y económicos para su diseño y ejecución. En este contexto, se hace esencial por tanto la puesta en marcha de un exhaustivo modelo de seguimiento y evaluación que cumpla, entre otros, con los siguientes objetivos:

- Asegurar la correcta realización de las políticas, programas y proyectos contenidos en las diferentes líneas de actuación que componen el Plan, velando por la máxima coordinación entre los diferentes agentes participantes.

- Ajustar la definición de las actuaciones contenidas en el Plan de acuerdo a la evolución de la situación socioeconómica del municipio durante el periodo de vigencia del mismo, aplicando las medidas correctoras oportunas que permitan lograr una continua mejora en la ejecución.

- Facilitar la transparencia, promoviendo la rendición de cuentas a los diferentes grupos de interés, permitiendo a la ciudadanía y agentes sociales mantenerse informados sobre el nivel de ejecución alcanzado y los resultados logrados.

- Recopilar buenas prácticas y experiencias de éxito, para su aplicación en intervenciones futuras dentro del mismo ámbito.

A la hora de establecer un plan de evaluación, son muchos los aspectos que deben tenerse en cuenta, entre los que sobresalen principalmente dos: el origen del proceso y el ámbito temporal del mismo. A continuación se describe la configuración del sistema de seguimiento y evaluación diseñado para la monitorización del Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia 2021-2023.

5.1. FASES Y ENTREGABLES DEL PLAN DE EVALUACIÓN

Atendiendo al origen del proceso de evaluación, se propone un sistema mixto para la evaluación del Plan, en el que intervienen por un lado las diferentes entidades y

departamentos municipales responsables de la ejecución de las actuaciones y la Comisión Técnica Municipal (evaluación interna); y por otro lado el Observatorio Socioeconómico Local junto con el Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local y las Comisiones Técnicas de Trabajo (evaluación externa). La implementación de un sistema mixto se realiza con el objetivo de obtener las ventajas que ofrece cada uno de estos dos tipos de evaluación por separado: a grandes rasgos, la independencia y objetividad propia de la evaluación externa, junto con el alto grado de conocimiento a nivel interno de la realidad a analizar por parte de los responsables de la gestión y ejecución del Plan.

Hay que añadir también la inclusión de la evaluación participativa a través de los beneficiarios directos del Plan, los cuales pueden brindar una información muy valiosa sobre la calidad de las actuaciones puestas en marcha que contribuya a su mejora continua.

De esta manera, el plan de evaluación planteado para el presente proyecto constará de evaluación interna, evaluación externa y evaluación participativa. No obstante, no todas coexistirán en el tiempo. Con el objetivo de establecer un sistema exhaustivo, se contemplan tres tipos de evaluación:

1. Evaluación inicial: en sentido estricto, esta fase de evaluación comienza en el momento en que la puesta en marcha del Plan comienza a visibilizarse como una posibilidad, hasta convertirse en una propuesta plasmada formalmente tras un proceso de reflexión, valoración y estudio de viabilidad, en el que se tienen en cuenta diferentes criterios de pertinencia, impacto, eficacia, eficiencia y viabilidad.

   En este caso, se plantea una evaluación inicial basada en el diagnóstico participativo, el cual permite, partiendo del documento de prediagnóstico inicial elaborado a través de la explotación de fuentes de información secundarias, realizar un ajuste más preciso del plan de acción a poner en marcha de manera que se adecúe en mayor medida a las necesidades reales existentes en el territorio. Son por tanto los diferentes agentes económicos y sociales con estrecha vinculación al campo de intervención del Plan consultados, los encargados de evaluar el documento inicial y aportar mejoras, a través de los canales y herramientas de participación establecidos para tal fin. Esto proporciona a la Comisión Técnica Municipal un importante feedback que permite establecer los cambios oportunos sobre el planteamiento inicial, manteniendo siempre los criterios de calidad señalados anteriormente.

   Los productos obtenidos en materia de evaluación en esta fase, serían los siguientes:

Producto	Responsable	Naturaleza	Temporización
Diagnóstico compartido	Comisión Técnica Municipal Consejo Territorial Empleo y Desarrollo Local	Interna y externa	1T2020
Arquitectura estratégica	Comisión Técnica Municipal Consejo Territorial Empleo y Desarrollo Local	Interna y externa	2T2020

2. Evaluación intermedia o de seguimiento: su finalidad es extraer información, reflexiones y conclusiones sobre la marcha y desempeño del proyecto, examinando la validez de las hipótesis sobre las cuales se fundamentó el diseño. Permite valorar si procede mantener la formulación original o es necesario introducir mejoras en la intervención planteada. También se profundizará en aspectos relacionados con el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, así como con aquellos relacionados con la gestión de todo el proceso, tales como:

   - Grado de cumplimiento de la planificación establecida.
   - Adecuación de la labor de los recursos humanos implicados.
   - Adecuación de los recursos, materiales, bienes de equipo e infraestructuras utilizados.
   - Coordinación entre los diferentes actores clave en la ejecución del proyecto.
   - Grado de colaboración de los servicios municipales.
   - Nivel de participación de los potenciales usuarios.
   - Monitorización de los diferentes indicadores de seguimiento establecidos.
   - Etc.

   La evaluación intermedia se planteará como un proceso de seguimiento continuo, articulado fundamentalmente a través de:

   - Seguimiento de las distintas actuaciones del Plan por parte de las entidades responsables de su ejecución (indicadores de productividad y resultado).
   - Reuniones periódicas de seguimiento de la Comisión Técnica Municipal.
   - Monitorización de los indicadores de seguimiento (contexto) por parte del Observatorio Socioeconómico Local.
   - Seguimiento externo del proceso por parte de las Comisiones Técnicas de Trabajo a partir de la información generada por los diferentes instrumentos.

   Los outputs generados en esta fase de evaluación intermedia son los siguientes:

Producto	Responsable	Naturaleza	Temporización
Panel de mando de indicadores	Observatorio Socioeconómico Local	Externa	Actualización mensual desde 3T2020 hasta fin
Informes de evaluación de cada una de las actuaciones	Entidades y departamentos responsables de ejecución Beneficiarios	Interna Participativa	Continua (con actualizaciones mensuales)
Actas de reuniones de seguimiento	Comisión Técnica Municipal	Interna	Continua
Informe de evaluación intermedia	Comisión Técnica Municipal Comisiones Técnicas de Trabajo	Interna y externa	3T2022
Buenas prácticas	Red de Orientadores Laborales	Interna	Continua

3. Evaluación final: se llevará a cabo a la conclusión del Plan, con un doble objetivo. Por una parte, valorar el desempeño global del mismo y extraer conclusiones y enseñanzas; por otra parte, rendir cuentas a los diferentes grupos de interés. En este sentido, se analizarán los componentes tradicionales de la evaluación: eficacia, eficiencia, pertinencia, impacto y viabilidad. Cabe señalar que la evaluación final no es un proceso acotado en el tiempo, sino más bien el resultado donde se recogen las conclusiones de todo el proceso de ejecución, así como de la evaluación intermedia.

   La evaluación final del Plan se llevará a cabo desde un enfoque fundamentalmente participativo, reactivando los canales y herramientas de participación puestos en marcha con éxito durante la fase de diagnóstico compartido, así como cualquier otro que se estime de interés.

   La cuantificación final de los indicadores de productividad, resultado y contexto establecidos en el panel de indicadores, así como todos los conocimientos y buenas prácticas adquiridas, se sitúa de igual manera como un elemento clave dentro de la evaluación final, la cual se materializará en los siguientes productos:

Producto	Responsable	Naturaleza	Temporización
Informe de evaluación final	Comisión Técnica Municipal Consejo Territorial de Empleo y Desarrollo Local	Interna y externa	1T2024

   Cabe destacar que lo contenido en el informe de evaluación final, debe servir como base para el diseño de posteriores intervenciones que den continuidad al presente Plan en un futuro, siendo por tanto de gran utilidad las buenas prácticas identificadas durante el desarrollo del mismo.

5.1.1. Procedimiento para el cálculo de indicadores

Los distintos indicadores definidos (los cuales se recogen en el epígrafe 3.3.5) constituirán el grueso de la estrategia de seguimiento y evaluación del Plan. Dichos indicadores son cuantificables y verificables a través de diversas técnicas cuantitativas y cualitativas y distintas fuentes de información.

Un primer punto que hay que señalar en este sentido, es la existencia de tres tipologías diferentes de indicadores: productividad, resultado y contexto. Mientras que los indicadores de productividad cuantifican los outputs generados en el marco de las actuaciones ejecutadas en el marco del Plan, los indicadores de resultado permiten medir el impacto directo obtenido merced a la puesta en marcha de estas medidas. La cuantificación de ambos tipos de indicadores no queda influenciada por más factores externos al Plan (se parte de un valor nulo inicial, el cual aumenta a medida que se ejecutan las actuaciones).

Por su parte, los indicadores de contexto representan cambios más amplios registrados en el territorio, en los cuales pueden influir directamente además de las actuaciones del Plan, aspectos externos ajenos al mismo (socioeconómicos, políticos, medioambientales, etc.).

Teniendo en cuenta la diferente naturaleza los tres grupos de indicadores señalados, las fuentes de información a consultar para el cálculo de los mismos varían sensiblemente. Así, mientras que la fuente de datos para los indicadores de productividad y resultado serán las distintas entidades que lleven a cabo actuaciones, los indicadores de contexto deberán ser calculados fundamentalmente a partir de fuentes estadísticas oficiales pertenecientes a organismos públicos.

Las implicaciones que conlleva cada tipología de indicador para su recopilación y/o cálculo, por tanto, difieren en gran medida: mientras que para obtener los valores de los indicadores de productividad y resultado se requerirá de la coordinación con las entidades ejecutoras, en el caso de los indicadores de contexto se podrá hacer uso de fuentes de información oficiales, algunas de ellas de acceso libre, bien para obtener el valor del indicador directamente, bien para obtener los datos necesarios para incorporarlos al cálculo del mismo. A continuación se detalla en mayor medida el procedimiento de recopilación:

- Indicadores de productividad y resultado: será la Comisión Técnica Municipal la responsable de su recopilación, en coordinación con las distintas entidades y departamentos ejecutores de operaciones. En este sentido, se prevé la creación de un protocolo de solicitud-recepción de información entre ambas partes, que permita al Observatorio disponer de la información con la mayor brevedad posible a través de la Comisión Técnica Municipal para su incorporación al panel de mando. Todo ello con independencia de que desde la entidad o servicio ejecutor se realice posteriormente un informe de evaluación de la actividad.

- Indicadores de contexto: en este caso el responsable de su cálculo será el Observatorio Socioeconómico Local. Las fuentes de información serán diversas, tal y como se ha especificado anteriormente, variando su sistema de recogida en función de su tipología. En este sentido, es posible realizar una clasificación de las mismas en dos tipos:

    - Fuentes secundarias internas: servicios y departamentos municipales del Ayuntamiento de Murcia.
    - Fuentes secundarias externas: entidades y organismos públicos ajenos al propio Ayuntamiento de Murcia.

  Así mismo, en función de la dificultad de acceso a la información, las fuentes de información secundarias pueden dividirse en dos subgrupos:

    - Fuentes directas: aquellas cuya información está disponible de manera pública, a través de bases de datos, informes o publicaciones directamente accesibles.

- Fuentes bajo solicitud: aquellas de acceso restringido y que requieren de permisos específicos o del uso de otros canales formales de solicitud para su consulta.

Se define por tanto un sistema de recogida diferente para cada uno de los indicadores de contexto definidos, teniendo en cuenta la naturaleza de las fuentes que contienen la información necesaria para su cálculo:

- Indicadores procedentes de fuente de información directas: se recopilarán y/o calcularán con la mayor frecuencia posible (en función del calendario de publicación de las distintas fuentes consultadas).

- Indicadores procedentes de fuente de información bajo solicitud: se establecerá un protocolo de solicitud/recepción de datos con los departamentos/entidades propietarios de los datos de interés. Este protocolo variará en función del origen:

  - Fuentes internas: mediante comunicación interior dirigida a los responsables de los distintos departamentos municipales.
  - Fuentes externas: a través de oficio remitido a los responsables de las distintas entidades.

En lo que respecta a la periodicidad de cálculo de los indicadores, esta se ajustará a la periodicidad de cálculo con la que, desde el departamento/entidad de origen, se lleve a cabo.

5.1.2 Técnicas empleadas para la obtención de información

Se contempla el uso de diversas técnicas y herramientas para la generación de la información necesaria que alimente el proceso de evaluación, sobre todo en aquellos casos en los que se deba hacer uso de fuentes primarias de información (fundamentalmente en indicadores de productividad y resultado). En líneas generales, se contempla el uso de las siguientes herramientas:

- Consulta a usuarios a través de cuestionarios diseñados ad hoc, posibilitando la obtención de información sobre el nivel de satisfacción existente con las actuaciones puestas en marcha.

- Medición directa u observación cuantitativa, que permitirá recopilar datos de acuerdo a un esquema determinado (por ejemplo, número de participantes en un curso).

- Observación estructurada, la cual permite el registro de acontecimiento es impresiones de acuerdo con patrones explícitos de comportamientos y acciones sociales previamente especificados.

- Entrevistas en profundidad, si se estima conveniente profundizar en algún aspecto clave relacionado con el proyecto a través del conocimiento de algún agente clave implicado.

- Análisis documental, fundamentalmente a partir de la revisión de bibliografía, estadísticas existentes, informes de interés, etc. que permitan profundizar en el conocimiento de la realidad existente en el marco del Plan.

- Técnicas cualitativas grupales (grupos de discusión, mesas de trabajo, etc.), las cuales se sitúan entre los métodos de observación y las entrevistas, permitiendo recopilar información de una forma relativamente informal a través de una conversación grupal dinámica entre actores representativos de la realidad a analizar.

- Jornadas de participación y demás actos públicos, los cuales pese a no ser una herramienta en sí, se configuran como un marco ideal para la puesta en marcha de técnicas concretas que permitan la incorporación de información al proceso de evaluación.

Finalmente, un importante aspecto a señalar, es que el proceso de seguimiento y evaluación debe ir más allá del mero cálculo de una serie de indicadores. Es por ello que se contempla la incorporación a los distintos informes de evaluación de cualquier tipo de información generada a través de las distintas técnicas y herramientas descritas anteriormente que pudiese ser de interés para alcanzar los objetivos marcados por el proceso de evaluación.

5.2. CRITERIOS A SEGUIR EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

En lo que respecta a los puntos críticos para la valoración del Plan, estos quedarán conformados por los cinco criterios clásicos de la evaluación de proyectos:

1. Eficiencia: se refiere a la capacidad del Plan para transformar los inputs financieros, humanos y materiales en resultados, estableciendo el rendimiento con que se lleva a cabo esta transformación.

2. Eficacia: refleja en qué medida se espera alcanzar o se ha alcanzado el objetivo específico del Plan, teniéndose para ello en cuenta tanto el nivel de logro, como los plazos temporales necesarios.

3. Impacto: el impacto se refiere, en contraposición a la eficacia (restringida a los efectos positivos sobre las personas beneficiarias), a las consecuencias positivas y negativas que el Plan genera.

4. Pertinencia: analiza si el propósito del Plan es coherente con las prioridades. Es decir, si las actuaciones propuestas suponen una aportación significativa a los objetivos definidos.

5. Viabilidad: hace referencia a la sostenibilidad en el tiempo de los beneficios más allá de la ejecución del proyecto. Es decir, va más allá de si el proyecto alcanzó los objetivos; se debe responder a la cuestión de en qué medida estos resultados positivos permanecen en el tiempo.

5.2.1. Indicadores de seguimiento definidos

A continuación se especifican, para cada una de las líneas de actuación que componen el Plan de Empleo y Promoción Económica del Municipio de Murcia 2021-2023, los diferentes indicadores de productividad y resultado definidos.

EJE 1.- ORIENTACIÓN		
Línea de actuación	Tipología de actuaciones	Indicadores
LA 1.1.- Información	1.1.1. Crear un mapa de recursos de base territorial	I01/01.- Creación del mapa de recursos web I01/02.- Nº de consultas mapa de recursos
	1.1.2. Elaborar una guía de recursos para la búsqueda de empleo	I01/03.- Creación guía de recursos búsqueda de empleo en Murcia
LA 1.2.- Orientación profesional	1.2.1. Articular el sistema de orientación-formación-empleo	I01/04.- Nº personas candidatas enviadas a ofertas de empleo por el departamento de orientación laboral I01/05.- Nº personas que participan en acciones del departamento de orientación laboral I01/06.- Nº personas que participan en acciones del departamento de orientación laboral que se incorporan al mercado de trabajo I01/07.- Nº entidades externas y departamentos municipales que se adhieren a la iniciativa de articular el sistema orientación - formación - empleo
	1.2.2. Desarrollar plataformas e instrumentos de orientación laboral online accesibles	I01/08.- Creación plataforma orientación laboral online I01/09.- Nº usuarios plataforma orientación laboral online
	1.2.3. Desarrollar competencias digitales para los orientadores	I01/10.- Nº acciones formativas en materia de competencias digitales para orientadores/as puestas en marcha I01/11.- Porcentaje de orientadores/as del departamento que participan en acciones formativas en materia de competencias digitales
LA 1.3.- Motivación	1.3.1. Llevar a cabo acciones para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación	I01/12.- Nº acciones grupales para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación I01/13.- Nº participantes en grupos para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación I01/14.- Porcentaje participantes en grupos para el desarrollo de aspectos

		personales para la ocupación que se incorporan al mercado laboral
	1.3.2. Desarrollar acciones de formación prelaboral	I01/15.- Nº itinerarios formación prelaboral puestos en marcha I01/16.- Nº personas que inician la formación prelaboral I01/17.- Porcentaje personas que concluyen la formación prelaboral con éxito I01/18.- Nº acciones formativas en competencias lingüísticas desarrolladas I01/19.- Nº acciones formativas para alfabetización digital desarrolladas I01/20.- Porcentaje personas que reciben formación prelaboral que se incorporan al mercado laboral
	1.3.3. Poner en marcha talleres motivacionales y de activación por grupo de beneficiarios	I01/21.- Nº talleres motivacionales y de activación puestos en marcha. I01/22.- Nº personas que participan en talleres motivacionales y/o de activación I01/23.- Porcentaje personas que participan en talleres motivacionales y/o de activación que se incorporan al mercado laboral I01/24.- Nº centros educativos fidelizados para la realización de talleres motivacionales
LA 1.4.- Asesoramiento	1.4.1. Apoyar la movilidad sectorial	I01/25.- Nº personas que son reorientadas a sectores con mejores expectativas de contratación
	1.4.2. Impulsar la reclasificación profesional y los planes de carrera para dar respuestas a las necesidades de reposición de puestos de trabajo	I01/26.- Elaboración del catálogo de empleos con alta demanda de reposición
LA 1.5.- Diagnóstico de la empleabilidad	1.5.1. Diseñar herramientas para el diagnóstico y clasificación profesional inicial	I01/27.- Porcentaje de orientadores/as que participan en la creación de herramientas para el diagnóstico de empleabilidad. I01/28.- Nº entidades que colaboran en la creación de herramientas para el diagnóstico de empleabilidad
	1.5.2. Favorecer la reclasificación profesional de trabajadores procedentes de sectores en crisis	I01/29.- Nº personas que reciben asesoramiento en materia de reclasificación profesional I01/30.- Porcentaje personas que reciben asesoramiento en materia de reclasificación profesional y se incorporan al mercado laboral
LA 1.6.- Búsqueda de empleo	1.6.1. Establecer puntos de acceso gratuitos a los recursos digitales vinculados a la búsqueda de empleo	I01/31.- Nº puntos de acceso gratuitos a recursos para la búsqueda de empleo puestos en marcha I01/32.- Nº personas usuarias de puntos de acceso gratuito para la búsqueda de empleo

	1.6.2. Impulsar la formación en competencias digitales para la búsqueda de empleo	I01/33.- Nº actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo I01/34.- Nº personas en actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo I01/35.- Porcentaje personas en actividades formativas en materia de competencias digitales para la búsqueda de empleo que se incorporan al mercado laboral I01/36.- Nº personas que reciben sesión individualizada en competencias digitales básicas I01/37.- Nº entidades y servicios municipales que se coordinan para llevar a cabo talleres de fomento de la búsqueda online de empleo
LA 1.7.- Intermediación laboral	1.7.1. Identificar y definir ocupaciones de elevada empleabilidad	I01/38.- Nº Informes de definición de ocupaciones emergentes
	1.7.2. Definir los perfiles de la oferta de empleo a nivel local	I01/39.- Nº informes de definición perfiles de la oferta empleo local I01/40.- Nº empresas que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local I01/41.- Porcentaje orientadores/as que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local I01/42.- Tiempo medio (horas) de respuesta desde la recepción de la oferta de empleo hasta el envío de primera persona candidata
LA 1.8.- Apoyo a la inserción	1.8.1. Generar instrumentos para la evaluación de las políticas de empleo a nivel local	I01/43.- Nº informes de evaluación de las políticas de empleo a nivel local I01/44.- Nº informes de prospectiva laboral
	1.8.2. Llevar a cabo el seguimiento de las inserciones en el puesto de trabajo	I01/45.- Nº contratos firmados a los que se hace seguimiento I01/46.- Porcentaje de contratos a los que se efectúa seguimiento en el puesto de trabajo I01/47.- Nº ofertas de empleo tramitadas I01/48.- Nº puestos de trabajo vinculados a ofertas tramitadas cubiertos I01/49.- Nº personas enviadas a ofertas de empleo tramitadas I01/50.- Nº contratos laborales firmados por personas enviadas a ofertas de empleo tramitadas I01/51.- Porcentaje de alumnos/as en prácticas en centros de trabajo adscritos a Certificados de Profesionalidad y/o proyectos formativos que son asimilados como trabajadores/as por la empresa donde realizan las prácticas. I01/52.- Porcentaje de contratos temporales transformados en indefinidos de personas insertadas en el puesto de trabajo

EJE 2.- FORMACIÓN		
Línea de actuación	Tipología de actuaciones	Indicadores
LA 2.1.- Formación para el empleo	2.1.1. Identificar las necesidades de formación en los sectores productivos del municipio	I02/01.- Nº Informes de identificación de necesidades de formación en los sectores productivos I02/02.- Nº empresas que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local I02/03.- Porcentaje de orientadores/as que participan en la definición de perfiles de la oferta de empleo local
	2.1.2. Crear un Plan de Formación e-learning	I02/04.- Nº acciones formativas programadas en el Centro Virtual de Formación I02/05.- Nº horas de formación en el Centro Virtual de Formación I02/06.- Nº personas en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación I02/07.- Porcentaje alumnos en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación que finalizan satisfactoriamente I02/08.- Porcentaje alumnos en acciones formativas en el Centro Virtual de Formación que se incorporan al mercado laboral
	2.1.3. Brindar asesoramiento para el proceso de acreditación de competencias obtenidas a partir de la experiencia	I02/09.- Nº de usuarios atendidos para la acreditación de competencias a partir de la experiencia I02/10.- Nº píldoras informativas para acreditación de competencias obtenidas a partir de la experiencia I02/11.- Nº acciones formativas en torno al procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas -PREAR- dirigidas a los profesionales de la orientación e inserción laboral
	2.1.4. Impulsar la formación prelaboral: competencias digitales, lingüísticas y soft-skills	I02/12.- Nº itinerarios formación prelaboral puestos en marcha I02/13.- Nº personas que inician la formación prelaboral I02/14.- Porcentaje personas que concluyen formación prelaboral con éxito I02/15.- Porcentaje personas que reciben formación prelaboral que se incorporan al mercado de trabajo I02/16.- Nº acciones formativas en competencias lingüísticas desarrolladas I02/17.- Nº cursos de inglés impartidos I02/18.- Nº acciones formativas para alfabetización digital desarrolladas I02/19.- Nº acciones formativas en competencias blandas llevadas a cabo

	2.1.5. Favorecer la cadena formativa intergeneracional	I02/20.- Nº iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional I02/21.- Nº personas en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional I02/22.- Porcentaje alumnos en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional que la finalizan satisfactoriamente I02/23.- Porcentaje alumnos en iniciativas formativas para la transferencia intergeneracional que se incorporan al mercado laboral I02/24.- Nº voluntarios que participan en acciones formativas intergeneracionales I02/25.- Nº jóvenes de garantía juvenil que participan en acciones formativas intergeneracionales
	2.1.6. Desarrollar acciones para reducir la brecha digital: competencial, de equipamientos y conectividad	I02/26.- Nº acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital I02/27.- Nº personas en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital I02/28.- Porcentaje personas en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital que la finalizan satisfactoriamente I02/29.- Porcentaje alumnos en acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital que se incorporan al mercado laboral I02/30.- Nº salas con ordenadores y acceso a internet I02/31.- Nº personas que utilizan la plataforma de formación para reuniones y jornadas técnicas
LA 2.2.- Recualificación y reciclaje profesional	2.2.1. Potenciar la oferta formativa en familias de elevada empleabilidad: TIC, Sanidad, Agua y energía, Comercio y marketing, Industria alimentaria, Hostelería y Turismo, Logística y Economía Verde	I02/32.- Nº cursos de formación para el empleo impartidos I02/33.- Nº horas lectivas de cursos de formación para el empleo impartidas I02/34.- Nº personas en cursos de formación para el empleo I02/35.- Nº personas en cursos de formación profesional para el empleo que los finalizan satisfactoriamente I02/36.- Nº personas en cursos de formación profesional para el empleo que se incorporan al mercado laboral I02/37.- Nº contratos para la formación formalizados
	2.2.2. Promover la formación complementaria vinculada a certificados de profesionalidad	I02/38.- Nº acciones de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad impartidas I02/39.- Nº horas de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad impartidas I02/40.- Nº personas que participan en acciones de formación complementaria a Certificados de Profesionalidad
	2.2.3. Impulsar la innovación didáctica contra el abandono de acciones formativas	I02/41.- Porcentaje de personas que finalizan con éxito acción formativa en competencias clave I02/42.- Porcentaje acciones formativas en competencias clave impartidas con metodología innovadora

	2.2.4. Favorecer la actualización formativa y digital de personas adultas	I02/43.- Nº personas en acciones formativas para el desarrollo de nuevas competencias profesionales, digitales y/o personales
LA 2.3.- Formación en alternancia	2.3.1. Articular los modos de transporte favoreciendo la conexión con lugares de formación y principales núcleos empresariales	I02/44.- Informe de revisión de los modos de transporte para el favorecimiento de la conexión entre lugares de formación y principales núcleos empresariales
	2.3.2. Mejorar la accesibilidad de los lugares de prácticas	I02/45.- Porcentaje de centros de prácticas que realizan una valoración del nivel de accesibilidad a sus edificios a través de un informe específico
	2.3.3. Incrementar la oferta de la formación dual	I02/46.- Nº plazas ofertadas en itinerarios de formación profesional dual I02/47.- Nº alumnos en itinerarios de formación profesional dual I02/48.- Nº acciones de formación a la carta con opción de contratación realizadas
	2.3.4. Incrementar la oferta de prácticas no laborales en empresas	I02/49.- Nº convenios de prácticas profesionales no laborales firmados con empresas I02/50.- Nº horas de prácticas profesionales no laborales realizadas por alumnos I02/51.- Nº personas que realizan prácticas asociadas a los certificados cursados
	2.3.5. Desarrollar oferta formativa para la adquisición de competencias técnicas transversales	I02/52.- Nº itinerarios formativos para la adquisición de competencias técnicas transversales I02/53.- Nº alumnos en itinerarios formativos para la adquisición de competencias técnicas transversales

EJE 3.- EMPRENDIMIENTO		
Línea de actuación	Tipología de actuaciones	Indicadores
LA 3.1.- Iniciativa empresarial	3.1.1. Poner en marcha incentivos y ayudas para el emprendimiento (específicas para cada fase)	I03/01- Importe destinado al fomento del autoempleo I03/02- Nº solicitudes de ayuda para el autoempleo recibidas I03/03- Nº ayudas para el autoempleo concedidas I03/04- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas I03/05- Porcentaje de proyectos que reciben ayudas para el emprendimiento y sobrepasan los tres años de vida
	3.1.2. Crear nuevos espacios de preincubación empresarial	I03/06- Nº nuevos espacios de preincubación empresarial creados I03/07- Nº usuarios en los nuevos espacios de preincubación empresarial creados I03/08- Porcentaje usuarios en nuevos espacios de preincubación empresarial

		creados que se incorporan al mercado laboral
	3.1.3. Impulsar el emprendimiento protagonizado por mujeres y emprendimiento focalizado en la inclusión sociolaboral con perspectiva social y ambiental	I03/09- Nº mujeres emprendedoras en actividades innovadoras que reciben asesoramiento en alguna fase del proceso I03/10- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a mujeres emprendedoras en actividades innovadoras I03/11- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a mujeres emprendedoras en sectores altamente masculinizados
	3.1.4. Impulsar el emprendimiento juvenil	I03/12- Nº emprendedores jóvenes menores de 30 años que reciben asesoramiento en alguna fase del proceso I03/13- Nº ayudas para el autoempleo concedidas a jóvenes menores de 30 años I03/14- Nº colaboradores/as (empresario/as en activo o ya retirados/as) vinculados/as a la realización de acciones de acompañamiento I03/15- Nº derivaciones a usuarios desde distintos dispositivos de información, formación u orientación a acciones de acompañamiento empresarial
	3.1.5. Reforzar los programas de traspaso de negocios y de reemprendimiento	I03/16- Nº traspasos de negocios y/o re emprendimientos mediados I03/17- Nº campañas para promover la transmisión de empresas y reemprendimiento I03/18- Nº empresas puestas en transmisión I03/19- Nº empresas transmitidas I03/20- Nº personas asesoradas en materia de reemprendimiento I03/21- Nº personas asesoradas en materia de reemprendimiento que se constituyen nuevamente
	3.1.6. Desarrollar la cultura empresarial y emprendedora en etapas tempranas de educación	I03/22- Nº acciones dirigidas a impulsar la cultura empresarial y emprendedora en centros de Educación Primaria y Formación Profesional I03/23- Nº alumnos que participan en acciones dirigidas a impulsar la cultura empresarial y emprendedora en centros de Educación Primaria y Formación Profesional
	3.1.7. Promover la formación en competencias empresariales y en gestión empresarial	I03/24- Nº cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial I03/25- Nº participantes en cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial I03/26- Porcentaje participantes en cursos en competencias para el emprendimiento y la gestión empresarial que se incorporan al mercado laboral
	3.1.8. Fortalecer los programas de acompañamiento durante la tramitación a emprendedores	I03/27- Nº personas acompañadas durante la fase de tramitación I03/28- Nº participantes en concurso de emprendedores

	3.1.9. Crear programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos	I03/29- Nº programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos I03/30- Nº personas en programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos I03/31- Porcentaje personas en programas de acompañamiento, mentorización y formación para la puesta en marcha y crecimiento de empresas en sectores punteros específicos que se incorporan al mercado laboral
	3.1.10. Desarrollar competencias digitales en los emprendedores	I03/32- Nº actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales en emprendedores I03/33- Nº emprendedores en actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales I03/34- Porcentaje emprendedores en actividades formativas enfocadas al desarrollo de competencias digitales que se incorporan al mercado laboral
	3.1.11. Crear aceleradoras de negocios	I03/35- Nº aceleradoras de negocios creadas I03/36- Nº usuarios en aceleradoras de negocio creadas (desagregar por sexo y grupo de edad) I03/37- Tiempo medio de lanzamiento de iniciativas empresariales asesoradas
	3.1.12. Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer el acceso a la financiación para emprendedores	I03/38- Nº emprendedores a los que se les concede un aval para el acceso a la financiación I03/39- Porcentaje emprendedores con aval que obtienen financiación
LA 3.2.- Trabajo autónomo	3.2.1. Promover la profesionalización del trabajo autónomo	I03/40- Nº profesionales autónomos que participan en actuaciones dirigidas al incremento de la profesionalización del trabajo autónomo
	3.2.2. Identificar nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales	I03/41- Nº informes de identificación de nuevas oportunidades empresariales y perfiles profesionales
	3.2.3. Poner en funcionamiento incentivos y ayudas para profesionales autónomos	I03/42- Importe destinado al fomento del autoempleo (autónomos) I03/43- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas (autónomos)
	3.2.4. Promover la digitalización de profesionales autónomos: adaptación de estrategias digitales al modelo de negocio	I03/44- Nº actividades formativas en materia de digitalización dirigidas a profesionales autónomos I03/45- Nº profesionales autónomos que participan en actividades formativas en materia de digitalización
	3.2.5. Proporcionar asesoramiento para nuevos autónomos	I03/46- Nº nuevos autónomos asesorados

	3.2.6. Homogeneizar los derechos entre trabajadores autónomos para reducir situaciones de vulnerabilidad	I03/47- Nº reuniones interadministrativas en las que se trata la homogeneización de los derechos entre trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena I03/48- Nº Informes sobre la homogeneización de derechos entre trabajadores/as autónomos/as y trabajadores/as por cuenta ajena
	3.2.7. Poner en funcionamiento ayudas para costes de establecimiento y comercio ambulante	I03/49- Importe destinado al fomento del autoempleo (establecimiento y comercio ambulante) I03/50- Nº ayudas para el autoempleo concedidas (establecimiento y comercio ambulante) I03/51- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para el autoempleo concedidas (establecimiento y comercio ambulante)
LA 3.3.- Economía social	3.3.1. Sucesión empresarial a través de la economía social	I03/52- Nº usuarios que participan en acciones del departamento de orientación laboral en materia de sucesión empresarial y economía social
	3.3.2. Impulsar el emprendimiento social	I03/53- Nº convenios de colaboración con entidades de economía social para fomento del emprendimiento
	3.3.3. Fomentar la economía social	I03/54- Nº usuarios asesorados en materia de economía social I03/55- Porcentaje usuarios de los servicios de apoyo a la economía social que se incorporan al mercado de trabajo I03/56- Nº empresas de economía social atendidas I03/57- Nº convenios de colaboración con entidades de economía social para fomento del empleo I03/58- Nº puestos de trabajo generados gracias a las actuaciones en materia de fomento de la economía social
	3.3.4. Impulsar las empresas de inserción	I03/59- Nº convenios formalizados con empresas de inserción I03/60- Nº personas derivadas desde los Servicios Sociales Municipales a empresas de inserción
	3.3.5. Potenciar el desarrollo de proyectos de reinserción social en economía verde	I03/61- Nº proyectos de reinserción social en economía verde atendidos por los servicios municipales
LA 3.4.- Dinamización e impulso del desarrollo económico local	3.4.1. Proporcionar apoyo y asesoramiento para la consolidación y expansión empresarial	I03/62- Nº empresas asesoradas en materia de consolidación y expansión
	3.4.2. Impulsar la transferencia tecnológica desde centros de innovación	I03/63- Nº proyectos impulsados en materia de transferencia tecnológica I03/64- Nº convenios de colaboración con universidades y/o centros tecnológicos y de innovación
	3.4.3. Impulsar la economía verde y circular: empleo verde y estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático	I03/65- Nº personas atendidas en materia de economía verde y circular por el servicio de orientación

	3.4.4. Impulsar la fiscalidad verde	I03/66- Nº actividades que se benefician de bonificaciones en fiscalidad verde
	3.4.5. Incorporar elementos de gestión innovadores en sectores tradicionales	I03/67- Nº acciones formativas dirigidas a incrementar la innovación en sectores tradicionales I03/68- Nº alumnos en acciones formativas dirigidas a incrementar la innovación en sectores tradicionales
	3.4.6. Identificar y reforzar los clústeres y áreas de especialización productiva actuales	I03/69- Nº Informes de identificación de áreas de especialización productiva.
	3.4.7. Desarrollar políticas de fomento y atracción de la inversión	I03/70- Nº emprendedores en actividades industriales alojados a través de la Red de Espacios de Emprendedores Municipales
	3.4.8. Crear ecosistemas para industrias creativas y culturales: financiación, desarrollo de capacidades e innovación	I03/71- Importe destinado a la financiación y desarrollo de industrias creativas y culturales I03/72- Nº acciones formativas vinculadas a industrias creativas y culturales
	3.4.9. Impulsar el turismo: producto, marketing e inteligencia turística	I03/73- Nº acciones formativas dirigidas a impulsar la profesionalización del sector turístico I03/74- Nº alumnos en acciones formativas dirigidas a impulsar la profesionalización del sector turístico
	3.4.10. Poner en marcha estrategias de reactivación para el comercio	I03/75- Plan estratégico de reactivación comercial

EJE 4.- MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL		
Línea de actuación	Tipología de actuaciones	Indicadores
LA 4.1.- Trabajo en red	4.1.1. Articular la oferta formativa a nivel local	I04/01.- Nº reuniones a nivel interno dirigidas a articular la oferta formativa a nivel local
	4.1.2. Articular el sistema orientación-formación-empleo	I04/02.- Nº reuniones de coordinación dirigidas a articular el sistema de orientación-formación-empleo
	4.1.3. Definir mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos entre entidades	I04/03.- Revisión de los mecanismos de derivación y procedimientos de orientación compartidos con otras entidades
LA 4.2.- Impulso a la modernización y digitalización de los servicios de empleo	4.2.1. Desarrollar un sistema integrado local de orientación laboral	I04/04.- Revisión del sistema integrado local de orientación laboral
	4.2.2. Crear mecanismos de acceso a información, orientación y asistencia digital a través de mecanismos sencillos, accesibles y permanentes	I04/05.- Creación de nuevos canales digitales enfocados al acceso a la orientación, asesoramiento y formación de personas en situación de vulnerabilidad

LA 4.3.- Sistemas de información sobre el mercado de trabajo	4.3.1. Definir escenarios futuros e impactos sobre el mercado de trabajo	I04/06.- Nº Informes prospectivos de mercado de trabajo
	4.3.2. Identificar los sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición	I04/07.- Nº Informes sobre sectores y actividades económicas con elevado volumen de empleo de reposición
	4.3.3. Generar instrumentos para prospectiva laboral y detección de necesidades formativas	I04/08.- Nº Informes prospectivos de mercado de trabajo I04/09.- Nº Informes de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores
	4.3.4. Realizar estudios para la identificación de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores	I04/10.- Nº Informes de perfiles laborales y competencias específicas requeridas por los empleadores
	4.3.5. Monitorizar las áreas tradicionales de especialización del municipio	I04/11.- Nº Informes de identificación y seguimiento de sectores de especialización productiva
	4.3.6. Monitorizar el mercado de trabajo	I04/12.- Nº Informes mensuales para el seguimiento de los principales indicadores del mercado de trabajo
	4.3.7. Llevar a cabo un estudio de la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales	I04/13.- Nº Informes sobre la participación de mujeres por sectores productivos y familias profesionales
	4.3.8. Identificar las barreras de acceso al empleo	I04/14.- Nº Informes de identificación de barreras de acceso al empleo

EJE 5.- OPORTUNIDADES DE EMPLEO		
Línea de actuación	Tipología de actuaciones	Indicadores
LA 5.1.- Incentivar la contratación y la creación de empleo (colectivos)	5.1.1. Reforzar las cláusulas sociales y de igualdad en la contratación pública	I05/01.- Porcentaje de contratos públicos con cláusulas sociales, ambientales y/o de igualdad I05/02.- Establecimiento de un sistema de recogida de datos por parte del Servicio Promotor y/o responsable del contrato o unidad de seguimiento del control del cumplimiento de las cláusulas por parte de las empresas adjudicatarias
	5.1.2. Promover el empleo con apoyo	I05/03.- Nº usuarios atendidos en materia de empleo con apoyo I05/04.- Nº acciones de sensibilización en materia de empleo con apoyo realizadas a empleadores
	5.1.3. Poner en funcionamiento instrumentos para mejorar la inserción (Cheque empleo)	I05/05.- Importe destinado al fomento de la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos I05/06.- Nº puestos de trabajo generados

		gracias a las ayudas para la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos
	5.1.4. Dar cumplimiento a la cuota de reserva	I05/07.- Porcentaje de personas con discapacidad en la administración local
	5.1.5. Incentivar la consecución del primer empleo	I05/08.- Nº personas pertenecientes a colectivos vulnerables que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo después de recibir atención
	5.1.6. Crear ayudas a la contratación temporal e indefinida de jóvenes	I05/09.- Importe destinado al fomento de la contratación de jóvenes I05/10.- Nº puestos de trabajo generados gracias a las ayudas para la contratación de jóvenes concedidas
LA 5.2.- Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (colectivos)	5.2.1. Poner en funcionamiento instrumentos para incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (Cheque empleo)	I05/11.- Nº cheques de empleo emitidos I05/12.- Nº personas con cheque de empleo que mantienen su puesto de trabajo
	5.2.2. Promover acciones para minimizar los riesgos de segregación en el acceso al empleo derivados de la pandemia especialmente en grupos en situación de vulnerabilidad	I05/13.- Importe destinado a la creación de líneas de apoyo a la contratación y fomento del autoempleo de grupos en situación de vulnerabilidad I05/14.- Nº convenios de colaboración firmados con ONGs, organizaciones empresariales y entidades de economía social para la mejora de la empleabilidad de grupos vulnerables I05/15.- Nº personas pertenecientes a colectivos vulnerables que participan en acciones del departamento de orientación I05/16.- Nº personas que son derivadas por los Servicios Sociales municipales a programas de empleabilidad
	5.2.3. Impulsar medidas coyunturales de protección al empleo en todas las actividades productivas, y en especial las de mayor riesgo durante el contexto de la pandemia	I05/17.- Nº acciones formativas realizadas a modo informativo y formativo sobre prevención de contagios por Covid-19
	5.2.4. Identificar oportunidades de empleo en sectores con un elevado volumen de empleo de reposición	I05/18.- Nº personas que participan en actuaciones dirigidas a la cobertura de puestos de trabajo en sectores y ocupaciones con alto grado de reposición
	5.2.5. Fomentar acciones de mediación para la regularización administrativa de personas inmigrantes en sectores estratégicos	I05/19.- Nº personas inmigrantes que se benefician de acciones de mediación para la regularización administrativa I05/20.- Nº acciones de sensibilización al tejido empresarial realizadas en materia de regulación administrativa de personas inmigrantes

EJE 6.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
Línea de actuación	Tipología de actuaciones	Indicadores
LA 6.1.- Incentivar la contratación y la creación de empleo (por género)	6.1.1. Incentivar el establecimiento de cláusulas sociales de igualdad en la contratación de servicios	I06/01.- Porcentaje de contratos públicos con cláusulas de igualdad I06/02.- Porcentaje de personas contratadas que cumplen el perfil de las cláusulas sociales, sobre el total de personas contratadas
LA 6.2.- Incentivar el mantenimiento de puestos de trabajo (por género)	6.2.1. Crear convocatoria de subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis	I06/03.- Nº de convocatorias de subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis creadas I06/04.- Nº mujeres beneficiadas a través de las subvenciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos y para el mantenimiento de empleo en sectores de crisis concedidas
LA 6.3.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	6.3.1. Generar instrumentos para evaluar la brecha de género	I06/05.- Nº informes de evaluación sobre la brecha de género.
	6.3.2. Poner en funcionamiento instrumentos para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal (Cheque de conciliación)	I06/06.- Nº personas que se benefician del cheque de conciliación de la vida laboral y personal I06/07.- Nº personas que se benefician del servicio de ludoteca I06/08.- Porcentaje de acciones formativas que tienen en cuenta el horario escolar
LA 6.4.- Movilidad geográfica	6.4.1. Apoyar la movilidad laboral vinculada a inserción	I06/09.- Importe destinado a líneas de apoyo a la movilidad laboral I06/10.- Nº personas que se benefician de líneas de apoyo a la movilidad laboral
LA 6.5.- Promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente	6.5.1. Impulsar la reclasificación profesional	I06/11.- Nº personas que se benefician de líneas de apoyo a la reclasificación profesional

De entre todos los indicadores de productividad y resultado definidos, se pondrá el foco sobre un grupo de ellos, los cuales de manera agregada, servirán como herramienta de seguimiento de cada uno de los ejes de actuación planteados:

EJE	INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD	INDICADORES DE RESULTADO
1. Orientación	IP01.- Nº de usuarios atendidos en al menos uno de los servicios de orientación e intermediación presenciales prestados en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición)	IR01.- Nº de usuarios atendidos al menos en uno de los servicios de orientación e intermediación presenciales prestados en el marco de actuaciones del Plan que se incorporan al mercado laboral (sin repetición) IR02.- Porcentaje de usuarios atendidos al menos en uno de los servicios de orientación e intermediación presenciales prestados en el marco de actuaciones del Plan que se incorporan al mercado laboral
2. Formación	IP02.- Nº de actividades formativas realizadas en el marco de actuaciones del Plan IP03.- Nº de alumnos en actividades formativas realizadas en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición)	IR03.- Nº de alumnos de actividades formativas realizadas en el marco de actuaciones del Plan que se incorporan al mercado laboral (sin repetición) IR04.- Nº de alumnos de actividades formativas realizadas en el marco de actuación del Plan que las finalizan satisfactoriamente IR05.- Porcentaje de alumnos de actividades formativas realizadas en el marco de actuación del Plan que las finalizan satisfactoriamente IR06.- Porcentaje de alumnos de actividades formativas realizadas en el marco de actuaciones del Plan que se incorporan al mercado laboral
3. Emprendimiento	IP04.- Importe de ayudas directas destinadas al fomento del emprendimiento/economía social en el marco de actuaciones del Plan IP05.- Nº de usuarios que participan en al menos uno de los servicios de asesoramiento o planes formativos destinados al fomento del emprendimiento/economía social puestos en marcha en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición)	IR07.- Nº de empresas/actividades de nueva creación/profesionales que han recibido ayudas directas destinadas al fomento del emprendimiento/economía social en el marco de actuaciones del Plan IR08.- Nº de puestos de trabajo creados por las empresas/actividades receptoras de ayudas directas destinadas al fomento del emprendimiento/economía social en el marco de actuaciones del Plan IR09.- Nº de usuarios que se incorporan al mercado laboral tras participar en al menos uno de los servicios de asesoramiento o planes formativos destinados al fomento del emprendimiento/economía social puestos en marcha en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición)

		IR10.- Porcentaje de usuarios que se incorporan al mercado laboral tras participar en al menos uno de los servicios de asesoramiento o planes formativos destinados al fomento del emprendimiento/economía social puestos en marcha en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición)
4. Mejora del marco institucional	IP06.- Nº de reuniones a nivel interno dirigidas a articular el sistema de orientación-formación-empleo	
5. Oportunidades de empleo	IP08.- Nº de usuarios pertenecientes a colectivos desfavorecidos que reciben atención en materia de empleo en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición) IP09.- Importe destinado a incentivos a la contratación de personas de colectivos desfavorecidos en el marco de actuaciones del Plan	IR11.- Nº de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos que se incorporan al mercado de trabajo después de recibir atención en materia de empleo en el marco de actuaciones del Plan (sin repetición) IR12.- Porcentaje de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos que se incorporan al mercado de trabajo después de recibir atención en materia de empleo en el marco de actuaciones del Plan IR13.- Puestos de trabajo creados en empresas que reciben ayudas destinadas a incentivar la contratación de personas de colectivos desfavorecidos en el marco de actuaciones del Plan
6. Igualdad de oportunidades	IP10.- Importe destinado a líneas de apoyo dirigidas a la promover la igualdad de oportunidades puestas en marcha en el marco de actuaciones del Plan	IR14.- Nº de trabajadores que mejoran sus condiciones merced a actuaciones puestas en marcha en materia de igualdad de oportunidades en el marco de actuaciones del Plan

En lo que respecta a indicadores de contexto, se definen un total de diez. La mayoría de ellos presentan la posibilidad de obtener sus valores en función de diversas variables de desagregación, lo que permite realizar un análisis evolutivo de la situación más detallado. En este sentido, siempre que sea posible, se mostrarán los valores desagregados al menos por la variable sexo.

Por otro lado, más allá de representar su valor en un momento puntual, se calcularán las variaciones absolutas y/o relativas del mismo teniendo en cuenta dos momentos temporales de referencia: línea de base (fecha de puesta en marcha del Plan) y mismo periodo del año anterior (debido al componente estacional que pueden presentar las observaciones).

Será el Observatorio Socioeconómico Local el responsable de recopilar y calcular esta información. A continuación se detalla, para cada uno de estos indicadores de contexto, los principales aspectos relacionados con los mismos.

Código	Indicador (unidad)	Variables de desagregación	Periodicidad	Fuente
IC01	Tasa de paro (porcentaje)	-	Anual	INE
IC02	Tasa de paro sobre PPA (porcentaje)	Sexo, edad, nacionalidad	Mensual	SEFCARM e INE
IC03	Paro registrado (desempleados)	Sexo, edad, nacionalidad, nivel formativo, sector, sección, ocupación	Mensual	SEFCARM
IC04	Contratos registrados (contratos)	Sexo, edad, nacionalidad, nivel formativo, sector, sección, ocupación	Mensual	SEFCARM
IC05	Tasa de contratación temporal (porcentaje)	Sexo	Mensual	SEFCARM
IC06	Tasa de contratación parcial (porcentaje)	Sexo, sector	Trimestral	SEPE
IC07	Trabajadores afiliados (trabajadores)	Régimen, sector, grupo	Mensual para valor agregado Trimestral para valores desagregados	TGSS
IC08	Tasa de trabajadores afiliados sobre PPA (porcentaje)	-	Mensual	TGSS e INE
IC09	Empresas afiliadas (empresas)	Régimen, sector, grupo	Trimestral	TGSS
IC10	Actividades económicas (actividades)	Sección, sector, división	Anual	Ayuntamiento de Murcia (IAE)