



Ayuntamiento  
de Málaga

**imfe**

*ESTUDIO SOBRE EL MERCADO  
LABORAL LOCAL.*

*CIUDAD DE MÁLAGA*



## Luis Verde Godoy

Concejal Delegado del Área de Educación, Juventud, y Fomento del Empleo, y Vicepresidente del IMFE

En el mundo actual existe un exceso de información, de ruido informativo y de falta criterio en el acceso a la información. De esta circunstancia no escapa la presentación de cualquier estudio, observatorio o análisis estadístico, resaltando un tópico: la perspectiva. Según el lector, los datos económicos, sociales y de cualquier índole en estudios sociales son susceptibles de una valoración en sus conclusiones más o menos favorables, y por tanto, pueden condicionar la lectura y la conformación de una opinión no sólo más o menos positiva, sino con mayor o menor nivel de sesgo.

Teniendo en cuenta este hecho, uno de los objetivos estratégicos del Instituto Municipal para la Formación y Empleo se centra en la investigación y prospección del mercado de trabajo del municipio. Por ello hemos elaborado un estudio para conocer en profundidad el mercado laboral de la ciudad de Málaga, regido por un análisis lo más riguroso, práctico y multidisciplinar posible, que sea realmente útil para la gestión pública y la toma de decisiones. El conocimiento aportado por el presente estudio esperamos que sea útil para mejorar nuestra labor de intermediación con los diferentes agentes (empresas, entidades y personas que buscan empleo) del mercado de trabajo local.

En las páginas de este estudio podemos encontrar las tendencias que están por venir y las conclusiones generales sobre el mercado de trabajo de nuestra ciudad, con especial interés en la potencialidad y puntos de mejora en la cualificación profesional, así como las competencias requeridas a los demandantes de empleo y su adaptación en las empresas empleadoras.

Por último reseñar que tras la grave crisis sanitaria originada por la pandemia COVID-19, el grado de recuperación en la economía y creación de empleo malagueña es un hecho: en términos generales, nuestra ciudad ha recobrado notablemente su dinamismo económico con la implantación de nuevas empresas de diferentes sectores productivos, haciendo de nuestra ciudad un mercado económico atractivo y de mayor diversificación. A los tradicionales sectores de la construcción, el comercio, la hostelería, el turismo, la cultura y la distribución se une ahora el nuevo ecosistema tecnológico y digital, con un alto potencial en la contratación y que dibuja un escenario donde el reto inmediato es la formación, la especialización y la cualificación del talento local.

Málaga, julio de 2022



## Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas, empresas y entidades que han hecho posible el desarrollo de esta investigación. En primer lugar, a aquellas personas y empresas que han cumplimentado la encuesta diseñada y lanzada desde el IMFE para conocer mejor la situación del mercado de trabajo en la ciudad de Málaga. En segundo lugar, también se considera fundamental la aportación realizada por las entidades que han aportado su conocimiento y punto de vista mediante la atención a una entrevista en profundidad.

Estas entidades participantes son las siguientes:

- ✓ Arrabal
- ✓ Ymca
- ✓ Málaga Acoge
- ✓ Programa de Empleo Cruz Roja
- ✓ Fundación ADDECO
- ✓ SAE. Departamento Orientación Profesional
- ✓ Cámara de Comercio de Málaga
- ✓ Grupo Vértice
- ✓ CCOO Málaga
- ✓ UGT Málaga
- ✓ IMFE
- ✓ AJE Málaga
- ✓ Universidad de Málaga
- ✓ (FETRAMA) Federación Empresarial del Transporte de Málaga
- ✓ (ACP) Asociación de Constructores y Promotores
- ✓ Málaga Film Office
- ✓ Freepik
- ✓ Clúster Marítimo-Marino Andaluz
- ✓ Fundación CIEDES
- ✓ (MAHOS) Asociación Hosteleros de Málaga
- ✓ Grupo EUROFORMAC
- ✓ El Corte Inglés

Instituto Municipal para la Formación y el Empleo del Ayuntamiento de Málaga

Consultora colaboradora: Sostenia Consultoría Inteligente S.L.U



## ÍNDICE

---

1	INTRODUCCIÓN .....	1
1.1	Antecedentes .....	1
1.2	Objetivos .....	2
1.3	Aspectos metodológicos .....	3
2	ANÁLISIS DE DATOS Y TENDENCIAS .....	5
2.1	Información socioeconómica .....	5
2.1.1	Datos demográficos .....	5
2.1.2	Análisis de sectores y actividades económicas .....	12
2.1.3	Datos económicos .....	15
2.1.4	Entidades públicas y privadas que trabajan por el empleo en Málaga .....	16
2.2	Evolución y caracterización del empleo .....	17
2.2.1	Paro y contratos registrados .....	17
2.2.2	Afiliación a la Seguridad Social .....	33
2.2.3	Evaluación tipología de personas desempleadas .....	34
2.2.4	Evolución salarial .....	36
2.3	Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo .....	38
2.4	Situación de las mujeres en el mercado de trabajo .....	39
2.5	Situación de los mayores de 45 años en el mercado de trabajo .....	40
2.6	Impacto crisis sanitaria COVID-19 .....	41
2.7	Impacto de la brecha digital en la búsqueda de empleo .....	42
2.8	Prospectiva de mercado de trabajo .....	46
2.8.1	Sectores y actividades económicas con mejores perspectivas de empleo .....	46
2.8.2	Factores internos y otros aspectos que pueden condicionar la generación de empleo .....	47
2.9	Análisis de competencias para la mejora de la empleabilidad .....	48
2.9.1	Perfiles profesionales demandados por las empresas .....	48
2.9.2	Necesidades formativas de las personas desempleadas .....	49
2.9.3	Oferta formativa en la ciudad de Málaga .....	54
2.9.4	Oferta formativa del IMFE .....	54



2.10	Búsqueda de empleo .....	55
2.10.1	Técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo.....	55
2.10.2	Buenas prácticas para la búsqueda de empleo.....	57
2.11	Métodos de selección por parte de las empresas .....	58
3	DEBILIDADES Y AMENAZAS DEL MERCADO LABORAL LOCAL.....	59
4	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL LOCAL.....	62
5	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....	65
6	CONCLUSIONES.....	69
7	FUENTES CONSULTADAS .....	71
8	ANEXOS.....	72
8.1	Anexo II. Ficha técnica y cuestionario de la encuesta desarrollada a demandantes de empleo.....	72
8.2	Anexo III. Ficha técnica y cuestionario de la encuesta desarrollada a empresas	76
8.3	Anexo IV. Ficha técnica y cuestionario de la entrevista desarrollada a entidades asociadas con la oferta de empleo. ....	79
8.4	Anexo V. Ficha técnica y cuestionario de la entrevista desarrollada a entidades asociadas con la demanda de empleo. ....	82
8.5	Resumen ejecutivo .....	84



# 1 INTRODUCCIÓN

---

## 1.1 Antecedentes

La ciudad de Málaga es una de las más generadoras de empresas y empleo de Andalucía. A nivel regional se generaron en 2021 un total de 17.516 sociedades, de las cuales un tercio pertenecen a la provincia de Málaga. Esta tendencia se mantiene al inicio de 2022, dibujando un escenario optimista, siempre que otros acontecimientos externos no condicionen este crecimiento. Gran peso de este crecimiento lo lleva la ciudad de Málaga. En abril de 2022 la tasa de variación interanual de empresas es de un 5,8 %, por un 4,3 % del resto de Andalucía.

En cuanto a la situación del empleo, la tendencia actual es también positiva, a pesar de los altos valores que caracterizan a la ciudad y la región. La tasa de desempleo al final de 2021 se situaba en un 24,6 %, ligeramente superior a la provincia y al conjunto de Andalucía. No obstante, el descenso ha sido constante desde 2013 donde se alcanzó una tasa superior al 33 %, a excepción del parón ocasionado por la crisis sanitaria de la COVID-19. Los últimos datos para la ciudad de Málaga correspondientes a abril de 2022 muestran un descenso hasta el 20,9 %.

La ciudad de Málaga, como detalla más adelante este estudio, cuenta con un grupo de entidades amplio que trabaja por el desarrollo económico y la creación de empleo en la ciudad. Estas entidades o agentes funcionan como motores de desarrollo para determinados sectores económicos de la ciudad, trabajan para una mejora en aspectos sociales, por los derechos a los trabajadores, o ayudan a orientar y formar al elevado número de desempleados con los que cuenta la ciudad.

El Instituto Municipal para la Formación y el Empleo del Ayuntamiento de Málaga (IMFE, en adelante) tiene entre sus competencias ofrecer un servicio de asesoramiento empresarial, que facilite a la ciudadanía la creación y desarrollo de proyectos empresariales, así como promover la cooperación empresarial y la innovación aplicada a la empresa. También, ofrecen una variedad de oportunidades de formación, orientación e intermediación que favorecen el desarrollo económico, empresarial y de inserción en el mundo laboral de la ciudad, estimulando la capacidad empresarial y la participación en el ámbito laboral, y contribuyendo a la mejora de la promoción y el desarrollo económico de la ciudad de Málaga.

La evolución de mercado laboral y el desarrollo económico han originado nuevas variables y tendencias que obligan a la actualización continua de la comprensión de todos los elementos relacionados con el empleo en Málaga. Como consecuencia, el conocimiento en profundidad del mercado laboral de la ciudad es esencial para acercar sus servicios a las necesidades reales de la ciudadanía y las empresas.

## 1.2 Objetivos

Con el presente estudio se pretende ahondar en el análisis del mercado laboral y obtener una herramienta más para establecer acciones que mejoren la creación de empleo y la gestión de los recursos humanos, y que puedan abordar, de este modo, los retos en esta materia de la ciudad de Málaga. Tener una información fiable y actualizada del empleo de la ciudad, aporta conocimiento sobre los sectores claves de la economía, y permite detectar oportunidades de empleo asociadas.

Al mismo tiempo, con esta investigación, se profundiza en el análisis de las necesidades de formación y orientación. Estos aspectos son clave para la mejora de la empleabilidad del grueso de personas que se encuentran en búsqueda de empleo, y permiten un mejor ajuste con las necesidades de las empresas que desarrollan su actividad dentro de la ciudad.

De manera específica, los objetivos que persigue el presente estudio son, en primer lugar, generar conocimiento sobre la evolución del mercado de trabajo en la ciudad de Málaga. En segundo lugar, disponer de una herramienta más que pueda aportar información para realizar propuestas de mejora de los servicios ofrecidos por IMFE. Y, en tercer lugar, estar más cerca de las necesidades de los propios demandantes de empleo y de las empresas que solicitan soporte al IMFE.

Para el análisis del mercado laboral, es fundamental extraer información desde diferentes grupos de variables. Por una parte, desde la demanda de empleo. Esta se ve influida por una serie de factores como la estructura demográfica, económica, cultural, educativa, etc. Por otra parte, otro grupo de variables definen la oferta de empleo. Estas son, por ejemplo, variables tecnológicas, económicas y organizacionales, entre otras. En último lugar, están el grupo de las variables institucionales. En este caso, las condiciones del empleo se ven influenciadas por factores como los tipos de contratación, políticas de promoción de empleo, flexibilidad horaria, relaciones de género, etc<sup>1</sup>.

De este modo con el desarrollo de este estudio se pretende obtener información sobre los siguientes aspectos:

- Sectores económicos con más potencial para generar empleo en la ciudad de Málaga.
- Evolución y caracterización del empleo en la ciudad.
- Evolución del mercado de trabajo para determinados grupos de interés como los jóvenes, mujeres o mayores de 45 años.
- Técnicas de búsqueda de empleo utilizadas en la ciudad de Málaga.
- Información sobre la selección por competencias.

---

<sup>1</sup> *Perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo*, Rafael Gobernado Arribas, Universidad de Málaga, (2020), Centro de Estudios Andaluces.



- Impacto de la brecha digital en el mercado de trabajo.
- Metodologías de las empresas a la hora de cubrir una vacante.

Con el desarrollo de estos trabajos se pretende tener información concreta para evaluar las mejores acciones de reformulación y adaptación de los servicios ofrecidos por IMFE a sus usuarios, tanto demandantes de empleo como empresas. En concreto, las respuestas que se pretenden responder son las siguientes:

- ¿Cuál es el perfil medio de un demandante de empleo?
- ¿Qué necesidades tienen a la hora de realizar una búsqueda de empleo?
- ¿Qué necesidades tienen las empresas a la hora de cubrir una vacante?
- ¿Qué sectores económicos tienen más potencial en la ciudad?
- ¿Qué aspectos hay que trabajar para generar un acercamiento entre oferta y demanda de empleo?
- ¿Cuáles deben ser los protagonistas de emprender las acciones que produzcan ese acercamiento?

También, con este documento se procura obtener información sobre las tendencias en el desarrollo económico, empresas y la masa de trabajadores y desempleados de la ciudad de Málaga. Este nuevo esquema está protagonizado por la situación, aun inestable, post COVID-19, que demanda una mayor colaboración entre empresas y diferentes entidades para mejorar la competitividad y la generación de empleo sostenible y de calidad.

Adicionalmente, se analizan otros aspectos clave relacionados con el mercado laboral. Uno de ellos es la digitalización, en la que este proceso continuo y dinámico afecta a todos los grupos de trabajadores, aunque de diferente forma según el sector o el puesto concreto. También, es importante la introducción de nuevos elementos como el teletrabajo y temas centrales para el desarrollo del empleo como es la formación.

Por todo ello, se ha contado con la valoración y experiencia de empresas localizadas en la ciudad de Málaga, así como de diferentes entidades relacionadas con la generación y demanda de empleo localizadas en la ciudad como asociaciones sectoriales, entidades de apoyo a la formación, asociaciones de empresas, entidades sociales y grandes empresas, entre otros. También, se ha contado con la opinión directa de demandantes de empleo.

### **1.3 Aspectos metodológicos**

En este apartado se incluye toda la información relevante sobre las técnicas que se han utilizado para la materialización del estudio, así como de todos los datos necesarios para dar un respaldo a la información ofrecida en el mismo.



### Análisis de fuentes primarias y secundarias

Para analizar los datos extraídos de las fuentes se han utilizado dos tipos de enfoques. Por una parte, y la que ha copado la mayor parte del estudio, se ha realizado un análisis de tendencias. Para ello, se ha considerado como ha evolucionado la mayoría de las variables, que complementan la explicación de la situación del mercado laboral en la ciudad de Málaga durante los últimos años. Las fuentes primarias consultadas son las correspondientes a las bases de datos estadísticos disponibles en materia de empleo (INE y SIMA).

Por otro lado, en cuanto a las fuentes secundarias, se ha contado con estudios que analizan directa o indirectamente el desarrollo del empleo local, provincial y regionalmente, desde diferentes entidades (SAE, Centro de Estudios Andaluces, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, CEM, Cámara de Málaga, etc.). También se han analizado estudios académicos que evalúan el mercado laboral desde el enfoque por el que se ha optado en el desarrollo de esta investigación.

### Trabajo de campo.

El trabajo de campo realizado en el presente estudio ha incluido diferentes herramientas y enfoques. En primer lugar, se ha desarrollado encuestas a dos grupos de interés, empresas y demandantes de empleo. La herramienta utilizada para ello ha sido Google Forms. Los formularios se han lanzado a un grupo amplio de personas, alcanzándose un índice de respuesta aceptable. En concreto, para el grupo de desempleados se ha obtenido un 7,5% de respuestas, con más de 750 formularios cumplimentados de entre los 10.000 enviados<sup>2</sup>. Por su parte, para el grupo de empresas se han obtenido un 15% de respuestas, 72 sobre un total de 451 empresas contactadas<sup>3</sup>.

La otra parte del trabajo de campo, y como se ha mencionado con anterioridad, ha consistido en la realización de entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas y cerradas a actores relacionados con el empleo en la ciudad de Málaga, tanto desde la oferta<sup>4</sup> como la demanda de empleo<sup>5</sup>. El listado de entidades participantes en esta fase del trabajo de campo han sido las siguientes:

---

<sup>2</sup> Anexo I. Ficha técnica y cuestionario de la encuesta desarrollada a desempleados

<sup>3</sup> Anexo II. Ficha técnica y cuestionario de la encuesta desarrollada a empresas

<sup>4</sup> Anexo III. Ficha técnica y cuestionario de la entrevista desarrollada a entidades asociadas con la oferta de empleo.

<sup>5</sup> Anexo IV. Ficha técnica y cuestionario de la entrevista desarrollada a entidades asociadas con la demanda de empleo.



<i>Agentes participantes relacionados con la demanda de empleo</i>	<i>Agentes participantes relacionados con la generación de empleo</i>
✓ Arrabal	✓ Universidad de Málaga
✓ Ymca	✓ FETRAMA (transporte)
✓ Málaga Acoge	✓ (ACP) Asociación de Constructores y Promotores
✓ Programa de Empleo Cruz Roja	✓ Málaga Film Office
✓ Fundación ADDECO	✓ Freepik
✓ SAE. Departamento Orientación Profesional	✓ Clúster Marítimo-Marino Andaluz
✓ Cámara de Comercio de Málaga	✓ Fundación CIEDES
✓ Grupo Vértice	✓ MAHOS
✓ CCOO Málaga	✓ Grupo EUROFORMAC
✓ UGT Málaga	✓ El Corte Inglés
✓ IMFE	
✓ AJE Málaga	

## 2 ANÁLISIS DE DATOS Y TENDENCIAS

### 2.1 Información socioeconómica

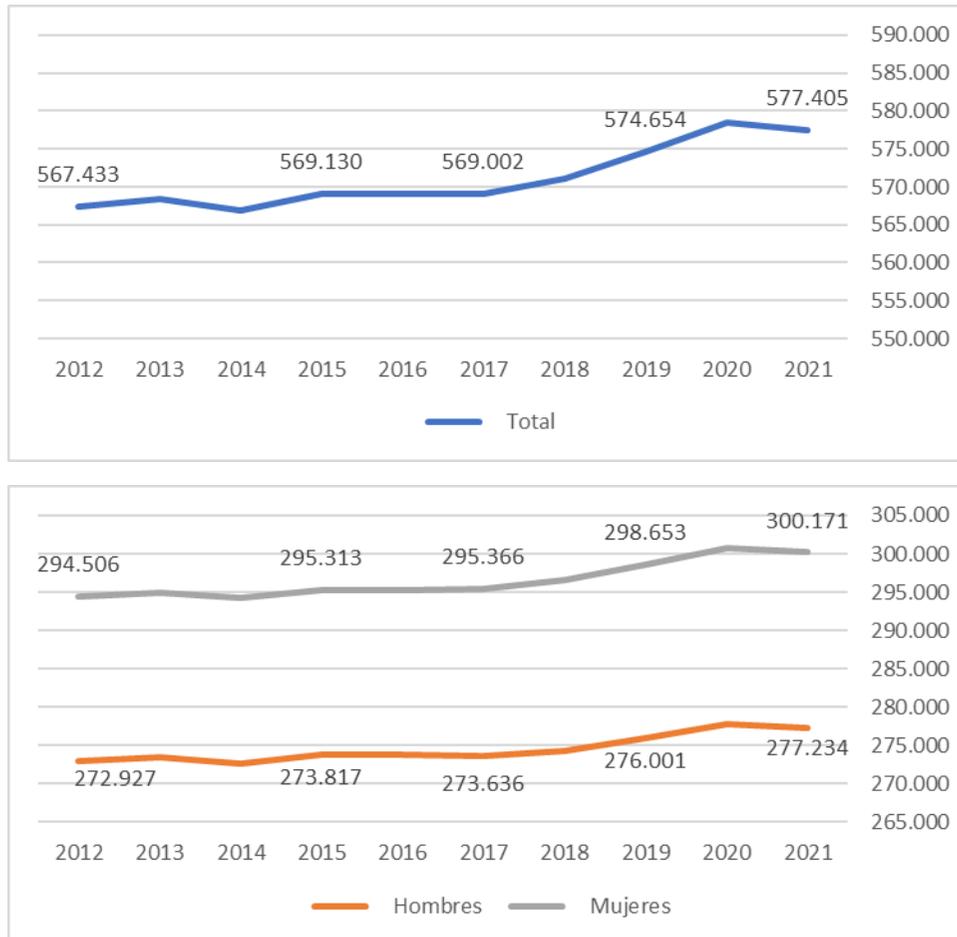
En cada uno de los apartados de este punto se incluye información descriptiva de la situación actual, en un entorno temporal cercano (10 años) y muestra un análisis de tendencias. Todo ello haciendo hincapié en los datos que complementan la fotografía de la situación del mercado laboral local, o que pueda mostrar algún tipo de correlación con su evolución.

#### 2.1.1 Datos demográficos

La provincia de Málaga cuenta con aproximadamente una población de 1.700.000 de habitantes (datos 2021). Los datos sobre el impacto ocasionado por la crisis sanitaria del COVID-19 indica que es la provincia de Andalucía que más ha crecido, especialmente por la instalación de población extranjera.

Respecto al municipio de Málaga, los datos de población para final de 2021 son de 577.405 habitantes. Su población ha aumentado de manera continua durante los diez últimos años. En concreto ha aumentado 10.000 personas, prácticamente en igual proporción entre hombres y mujeres.

Gráfica 1: Evolución población de Málaga (2012-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Los datos muestran un mayor porcentaje de mujeres que hombres, aunque esa diferenciación se ha mostrado constante durante los últimos años.

La población de Málaga se caracteriza por su concentración, como lo muestran los datos de población en núcleos. En este sentido, se considera núcleo de población a un conjunto de al menos diez edificaciones, que están formando calles, plazas y otras vías urbanas. Las edificaciones o viviendas de una entidad singular de población que no pueden ser incluidas en el concepto de núcleo se consideran en diseminado.

Tabla 1: Evolución de la población de Málaga atendiendo a su concentración.

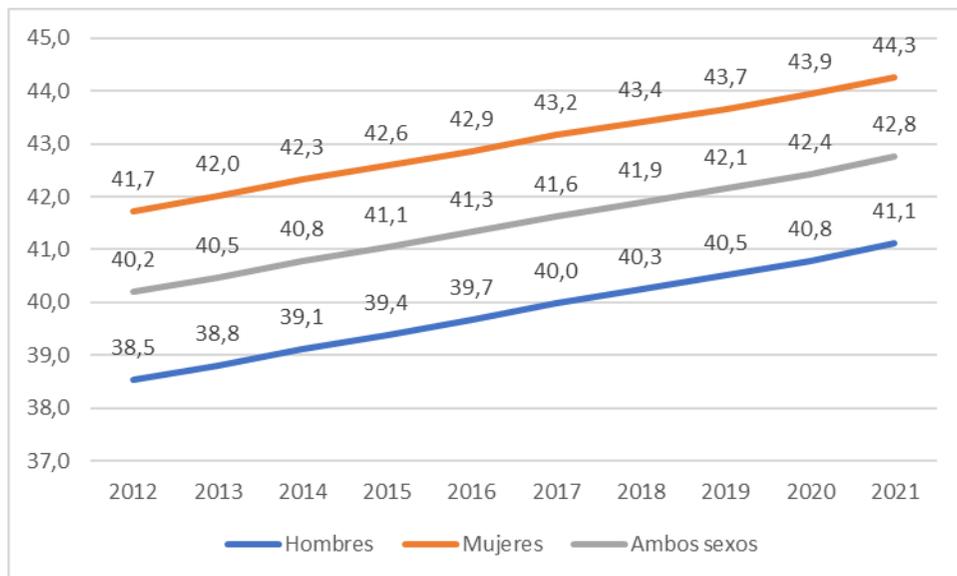
Anual	Núcleos			Diseminados		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2012	270036	291835	561871	2891	2671	5562
2014	269786	291561	561347	2888	2678	5566
2016	271229	293039	564268	2486	2255	4741
2018	271980	294453	566433	2393	2200	4593
2020	275288	298301	573589	2501	2370	4871
2021	274675	297699	572374	2559	2472	5031

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Esta elevada concentración de la población en núcleos urbanos se ha mantenido constante. Lo que suele ser normal en ciudades con esta población. Un reflejo de esa concentración es la importancia de grandes municipios alrededor la ciudad de Málaga.

Otra constante demográfica es el aumento de la edad media de la población. Como se observa en la gráfica 2, esta ha aumentado en más de dos años durante la última década.

Gráfica 2. Evolución de la edad media de la población. Total, y por sexo



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Se observa que esta evolución de la edad media ha sido constante también entre hombres y mujeres. Otro factor que complementa esa caracterización demográfica de la población es la definida por los rangos de edad, es decir, la pirámide de población.

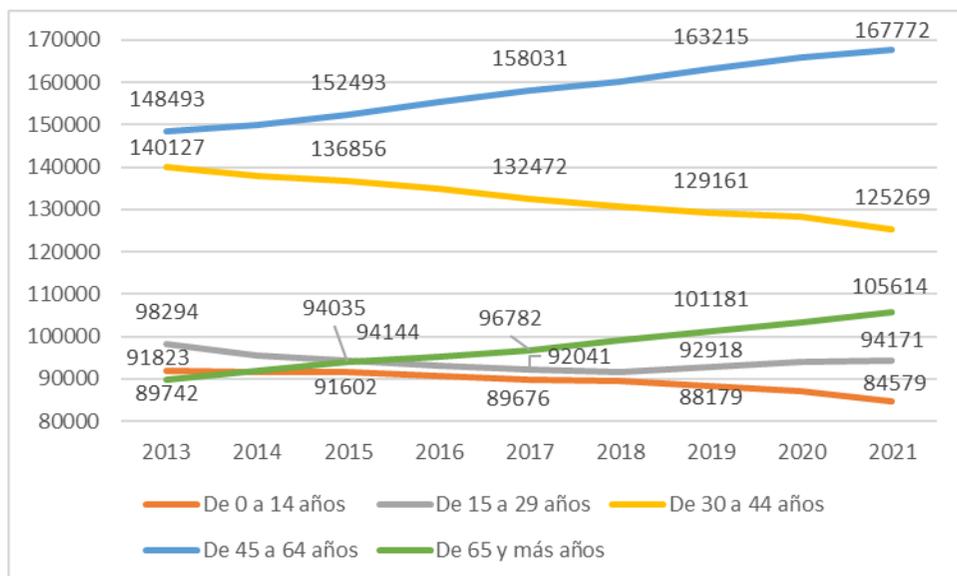
Tabla 2. Datos población por rangos de edad

Anual	De 0 a 14 años	De 15 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 y más años	TOTAL
2013	91823	98294	140127	148493	89742	568479
2014	91488	95601	137928	149930	91966	566913
2015	91602	94144	136856	152493	94035	569130
2016	90546	93041	134972	155337	95113	569009
2017	89676	92041	132472	158031	96782	569002
2018	89388	91618	130653	160224	99143	571026
2019	88179	92918	129161	163215	101181	574654
2020	86942	93935	128220	165930	103433	578460
2021	84579	94171	125269	167772	105614	577405

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Como se observa en la gráfica 3, los rangos de edad superiores son los que más han aumentado durante los últimos años, a excepción del comprendido entre los 15 y 29 años el cual muestra un leve repunte. Respecto a la población mayor de 65 años, actualmente en la ciudad de Málaga supone un 18,3 % de la población.

Gráfica 3. Evolución población por rangos de edad (2013-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Como se ha plasmado anteriormente, el número de extranjeros son los que han provocado, principalmente, el aumento de la población en Málaga. Los datos de 2021 muestran que hay un total de 49.698 personas extranjeras residentes en la ciudad, lo que supone un 9 % de la población total.

Tabla 3. Procedencia de los extranjeros residentes

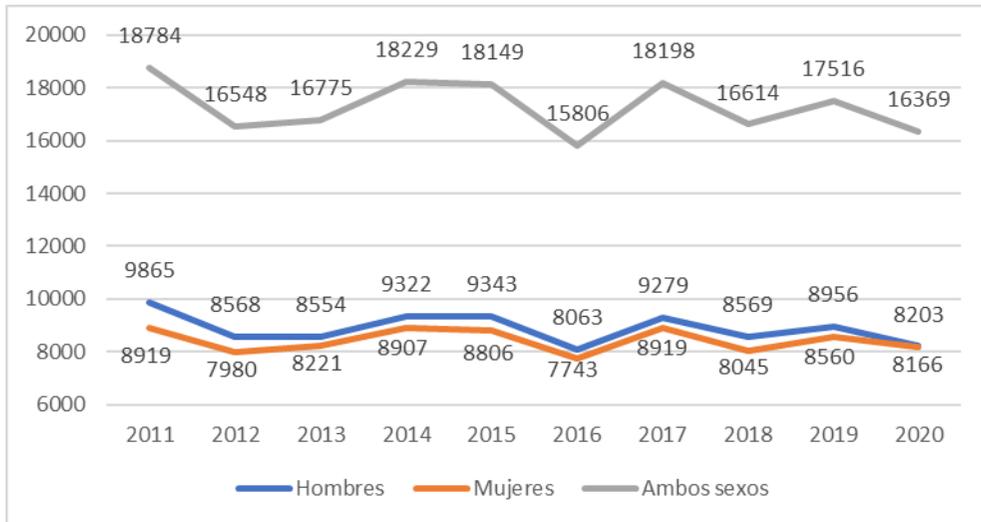
Marruecos	9334	Cuba	496
Ucrania	4459	Bolivia	457
China	3601	Pakistán	410
Paraguay	3468	Polonia	369
Italia	2856	Portugal	346
Colombia	2300	Argelia	315
Venezuela	2052	Perú	315
Rumanía	1971	Ecuador	279
Argentina	1806	Uruguay	257
Nigeria	1516	Chile	246
Reino Unido	1101	Senegal	169
Rusia	1024	República Dominicana	153
Brasil	972	Apátridas	37
Francia	963	Australia	25
Bulgaria	797	Nueva Zelanda	4
Alemania	587		

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Como se observa en los datos de la tabla 3, la nacionalidad extranjera más presente en la ciudad de Málaga es la marroquí. Otros países con una presencia notable en la ciudad es Ucrania, Paraguay y China.

Otro dato importante para el análisis del mercado laboral es el balance migratorio producido en la ciudad. Respecto a las emigraciones se observa una leve tendencia a la baja durante los últimos años. No obstante, la suma es elevada, no distinguiéndose ningún sesgo por sexo.

Gráfica 4. Evolución emigraciones (2011-2020)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Respecto a la inmigración, ha habido un claro repunte a partir de 2015 el cual ha sido frenado por la situación de crisis sanitaria iniciada a principios de 2020.

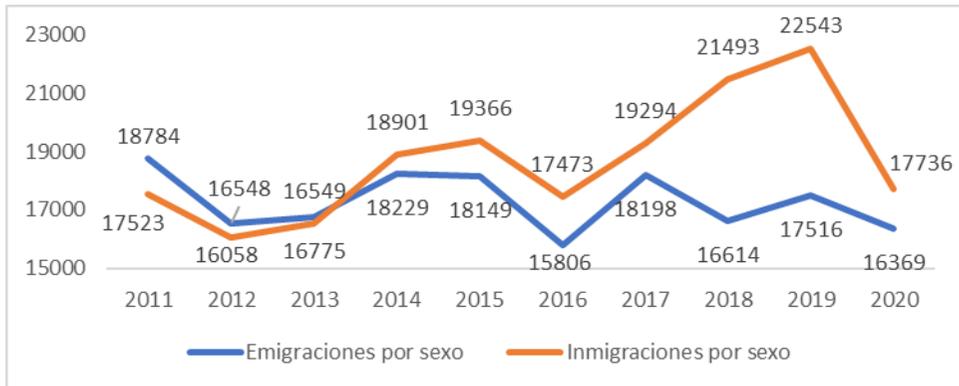
Tabla 4. Datos anuales inmigración

Anual	Ambos sexos	Anual	Ambos sexos
2011	17523	2016	17473
2012	16058	2017	19294
2013	16549	2018	21493
2014	18901	2019	22543
2015	19366	2020	17736

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Si comparamos datos de emigración e inmigración, la curva de inmigraciones se separa a partir de 2017 de las emigraciones, lo que indica el aumento de peso de las inmigraciones en la ciudad.

Grafica 5. Comparativa evolución de emigraciones e inmigraciones (2011-2020)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Finalmente, el último dato a desgranar para caracterizar la demografía de la ciudad es el del crecimiento vegetativo. A falta de contrastar datos en los próximos años, la tendencia es hacia un crecimiento vegetativo negativo.

Tabla 5. Datos sobre nacimientos y defunciones

Ambos sexos			
Anual	Nacimientos	Defunciones	Crecimiento vegetativo
2011	6130	4470	1660
2012	5828	4551	1277
2013	5472	4456	1016
2014	5618	4672	946
2015	5489	5024	465
2016	5255	4882	373
2017	5181	4809	372
2018	4782	4963	-181
2019	4622	4816	-194
2020	4427	5383	-956

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE

Esta tendencia podrá verse agudizada, posiblemente, por los datos de defunciones provocada por la pandemia COVID-19.

### 2.1.2 Análisis de sectores y actividades económicas

La ciudad de Málaga muestra, al igual que la mayoría de las zonas de la región y el país, una tendencia continua hacia la terciarización de la economía. Muestra de ellos son los datos sobre el número de empresas registradas por actividad económica.

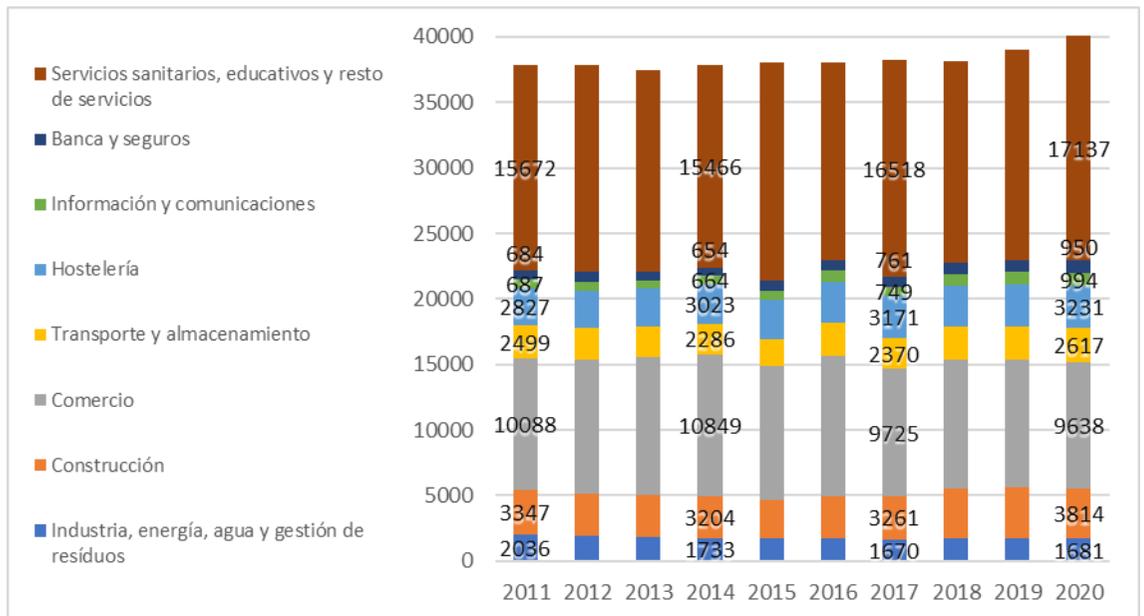
Tabla 6. Datos empresas por actividad económica según CNAE 09

Actividad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industria, energía, agua y gestión de residuos	2036	1924	1795	1733	1724	1767	1670	1751	1711	1681
Construcción	3347	3215	3236	3204	2901	3155	3261	3768	3956	3814
Comercio	10088	10226	10478	10849	10243	10745	9725	9868	9682	9638
Transporte y almacenamiento	2499	2439	2354	2286	2047	2516	2370	2474	2545	2617
Hostelería	2827	2853	2915	3023	2975	3145	3171	3157	3198	3231
Información y comunicaciones	687	684	649	664	765	801	749	908	953	994
Banca y seguros	684	727	665	654	747	788	761	806	902	950
Servicios sanitarios, educativos y resto de servicios	15672	15796	15336	15466	16617	15094	16518	15382	16110	17137
<b>TOTAL</b>	<b>37840</b>	<b>37864</b>	<b>37428</b>	<b>37879</b>	<b>38019</b>	<b>38011</b>	<b>38225</b>	<b>38114</b>	<b>39057</b>	<b>40062</b>

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

En el 2020, si consideramos la suma de servicios sanitarios, educativos, comercio, banca, seguros, información y comunicaciones, ocupa más del 72 % del total. Si a ello le sumamos las empresas generadas en hostelería, transporte y almacenamiento hace un total de un 86 %.

Gráfica 6. Evolución de número de empresas según actividad económica (2011-2020)

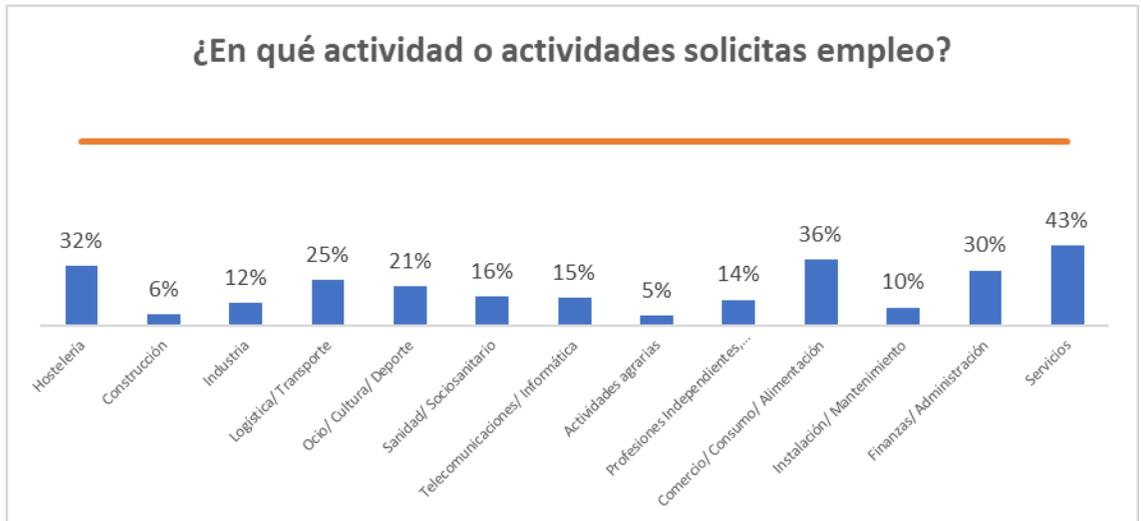


Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

La evolución del número de empresas por actividad muestra un ascenso en servicios, y de manera más tímida en banca y seguros, hostelería y transporte y almacenamiento. Otro ascenso en el número de empresas es el que muestra la actividad de la construcción. Por el contrario, el comercio es la actividad, junto a la industria que más reducción en el número de empresas a sufrido.

En el trabajo de campo se ha constatado que los demandantes de empleo se centran en las principales actividades económicas anteriormente subrayadas, esto es, servicios, hostelería y comercio. Asimismo, muestran un gran interés en actividades como las finanzas, administración, logística y transporte.

Gráfica 7. Respuestas demandantes de empleo sobre actividades en las que se solicita empleo



Fuente: Respuesta a pregunta de encuestas a demandante de empleo. Elaboración propia.

Un dato representativo de la presencia de empresas según actividad económica es la mostrada a través de las propias empresas participantes en la investigación. Como se observa en la gráfica 8, el sector servicios es el que aglutina mayor número de empresas.

Gráfica 8. Respuestas de empresas sobre el sector al que pertenece su empresa



Fuente: Respuesta a pregunta de encuestas a oferentes de empleo. Elaboración propia.

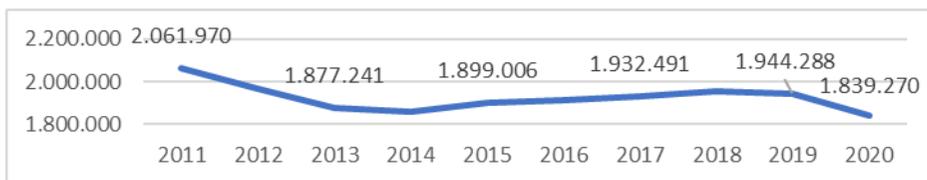
Finalmente, otra fuente de datos para contrastar los sectores económicos con mayor proyección para la generación de empleo es la aportada por las entidades entrevistadas. En concreto, a los sectores de Servicios, hostelería y construcción le añaden otros con enorme potencial para generar empleo en la ciudad de Málaga. Por un lado, incluyen el sector de la logística y el transporte. Indican que hay una evolución transversal de este sector en nuestra sociedad. También aluden a factores internos como el puerto para la constatación del crecimiento de este sector. Por otro lado, afirman que el sector de las TIC también está creciendo en la ciudad de Málaga. En este sentido, el Parque Tecnológico y la instalación de grandes empresas del sector en otros puntos de la ciudad suponen una apuesta fuerte para la generación de empresas y empleo.

### 2.1.3 Datos económicos

Antes de profundizar en el conocimiento de la evolución de los sectores económicos y sus posibilidades para la generación de empleo. Hay otra serie de variables que nos ayudan a caracterizar la evolución económica de la ciudad de Málaga.

Un indicador es el consumo de energía eléctrica. Aunque se está trabajando de manera constantes en la eficiencia y en la reducción del consumo eléctrico, sigue siendo un indicador claro sobre la actividad en una ciudad.

Gráfica 9. Evolución del consumo eléctrico (MWh) (2011-2020)

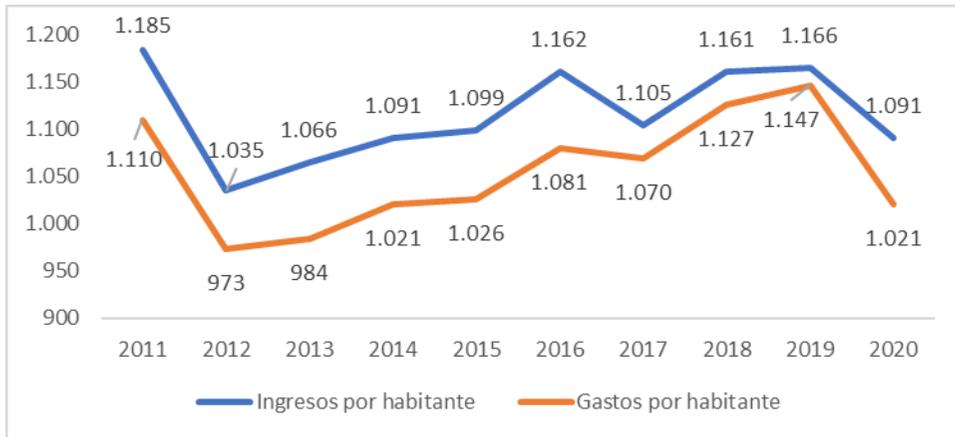


Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Como muestra la gráfica 9, a partir de 2014 se produce un cambio de tendencia y hay un aumento paulatino del consumo de energía, que es interrumpido en 2019, y se remarca un gran descenso en 2020, posiblemente ocasionado por la crisis del COVID-19.

Otro dato relevante es el nivel de ingresos por habitante. Aquí el cambio de tendencia se produce a partir de 2012, siendo el aumento de ingreso paulatino hasta 2020. La gráfica 10 muestra también los gastos por habitante. Reflejando cómo se comporta de manera paralela respecto al nivel de ingresos.

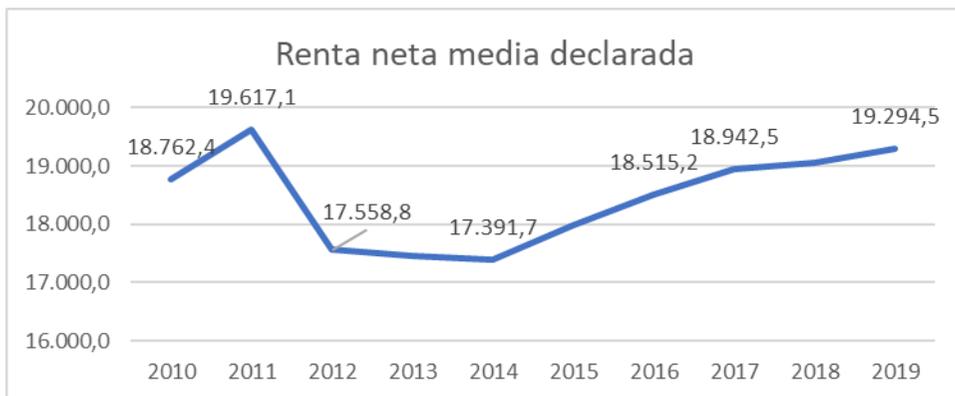
Gráfica 10. Evolución ingresos y gasto por habitante (€) (2011-2020)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Otro dato que marca claramente los puntos de inflexión en el desarrollo económico de la ciudad durante la segunda década del siglo XXI es la renta neta media declarada. Los datos disponibles hasta 2019 marcan un aumento constante.

Gráfica 11. Evolución de renta neta media declarada (€) (2010-2019)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Si nos centramos en la información recibida por los agentes entrevistados, la percepción general es muy positiva respecto a la generación de empleo. Los datos de evolución de paro y contrataciones, como se expondrá más adelante, así lo confirman.

#### 2.1.4 Entidades públicas y privadas que trabajan por el empleo en Málaga

El ecosistema en la ciudad de Málaga que trabaja directa o indirectamente en la generación de empleo es muy amplio. En este ecosistema incluimos las entidades que, desde diferentes puntos de vista, incluyen servicios de apoyo a empresas para la



generación de empleo, y entidades que ofrecen servicios a desempleados para formación, búsqueda de empleo y asesoramiento para el emprendimiento.

A continuación se muestra este conjunto de servicios atendiendo a las entidades participantes en el trabajo de campo desarrollado en la investigación. Por supuesto, no están incluidos todos los servicios de las entidades que no han participado en el proyecto, pero ofrece una fotografía de este elemento clave para el desarrollo económico y del empleo de la ciudad de Málaga.

#### *Servicios ofrecidos por entidades de apoyo a empresas para generación de empleo*

- Formación
- Asesoramiento
- Intermediación entre desempleados y empresas
- Agencias de colocación especializadas
- Bolsas propias de empleo
- Impulso de sectores económicos y planificación estratégica
- Observación estadística sobre empleo
- Representación sectorial y defensa de intereses
- Generación directa de empresas

#### *Servicios entidades de apoyo a desempleados para búsqueda de empleo*

- Formación
- Orientación laboral
- Mejora de empleabilidad y refuerzo de competencias
- Asesoramiento
- Evaluación de ideas de negocio
- Defensa de los derechos de los trabajadores
- Intermediación e inserción laboral

## **2.2 Evolución y caracterización del empleo**

### *2.2.1 Paro y contratos registrados*

Los datos que ofrecen información del empleo en Málaga de manera directa son los relacionados con el paro registrado.

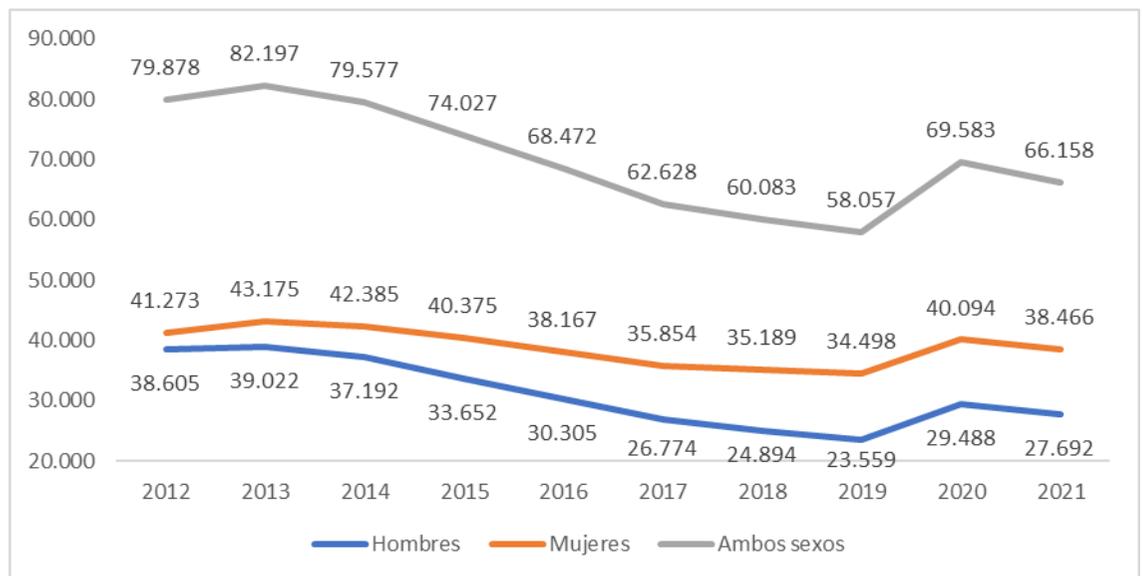
Tabla 7. Datos paro registrado por sexo

Anual	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2012	38.605	41.273	79.878
2013	39.022	43.175	82.197
2014	37.192	42.385	79.577
2015	33.652	40.375	74.027
2016	30.305	38.167	68.472
2017	26.774	35.854	62.628
2018	24.894	35.189	60.083
2019	23.559	34.498	58.057
2020	29.488	40.094	69.583
2021	27.692	38.466	66.158

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Como se muestra la evolución de los datos ha sido positiva desde el año 2013. No obstante, a partir de 2020 se observa ese cambio de tendencia provocada por la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia COVID-19.

Gráfica 12. Evolución paro registrado por sexo (2012-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Lo que sí es remarcable de los datos visualizados en la gráfica 12 es la mayor afectación entre las mujeres que los hombres. En estos últimos el descenso del paro es más agudizado.

Si analizamos los datos de paro por franjas de edad, se observa un aumento en las franjas de mayor edad.

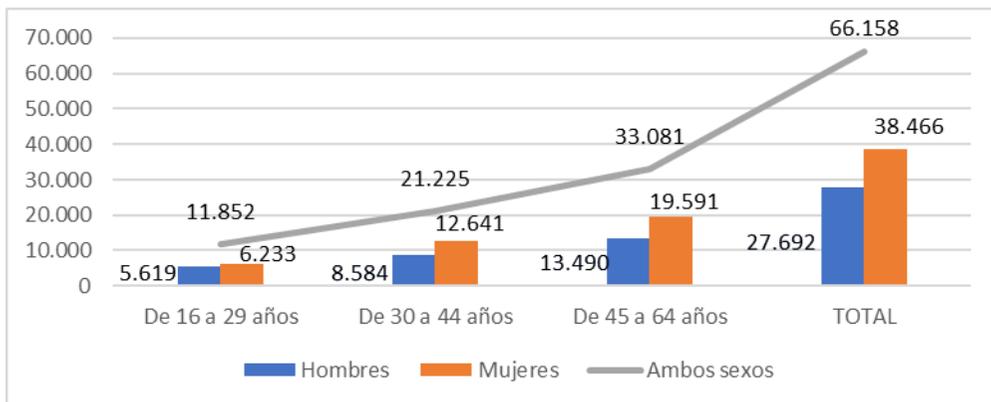
Tabla 8. Datos paro registrado por franjas de edad y sexo

Anual	Edad	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2021	De 16 a 29 años	5.619	6.233	11.852
	De 30 a 44 años	8.584	12.641	21.225
	De 45 a 64 años	13.490	19.591	33.081
	TOTAL	27.692	38.466	66.158

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Los mayores de 45 años suponen el 50 % de la población parada, lo que indica la gran problemática relacionada con el desempleo en esta franja de edad.

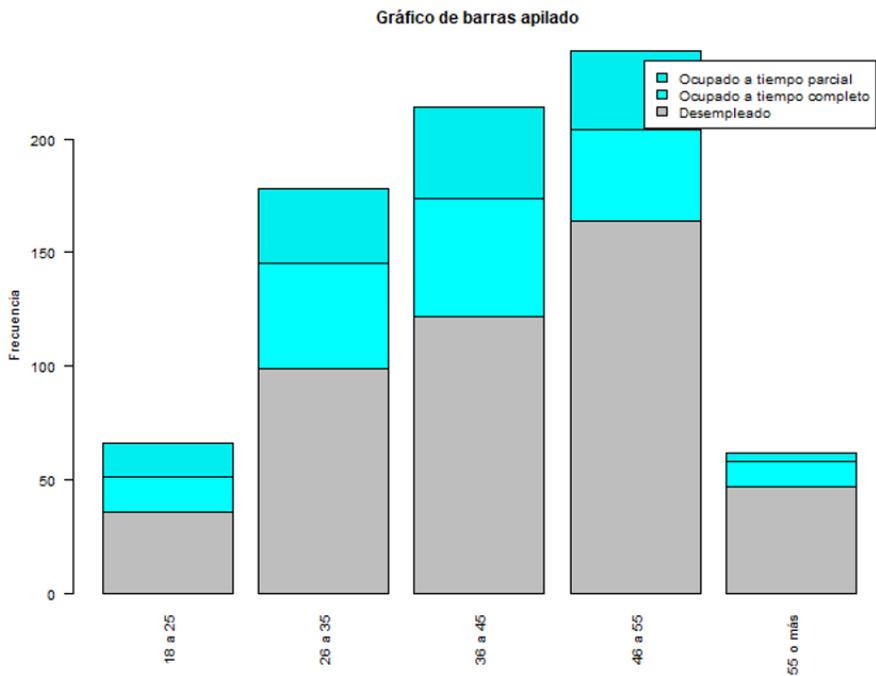
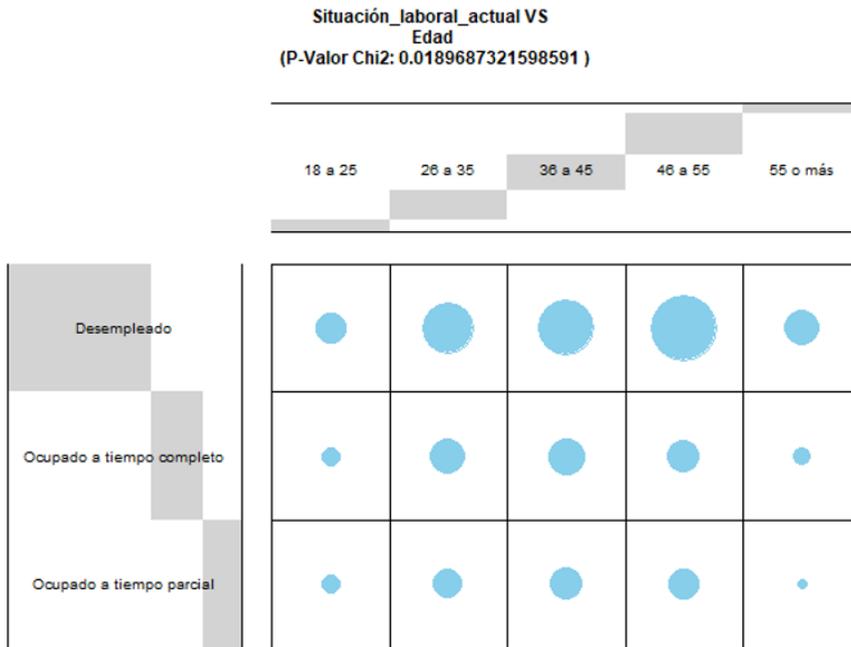
Gráfica 13. Datos paro registrado por franjas de edad y sexo (2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Por su parte, los datos obtenidos durante el trabajo de campo muestran una misma tendencia. Los encuestados mayores de 45 años alcanzan un 40 %, y la franja inferior entre los 36 y los 45 años representan un 28 %. De este modo, como se muestra en la gráfica 14, las variables que se relacionan más positivamente son las de desempleado y mayores de 45 años (puntos azules, gráfica “Residuos Chi2”), mientras que ocupado a tiempo parcial y mayores de 55 (puntos granates más intensos) son la relación más débil encontrada en las encuestas cumplimentadas.

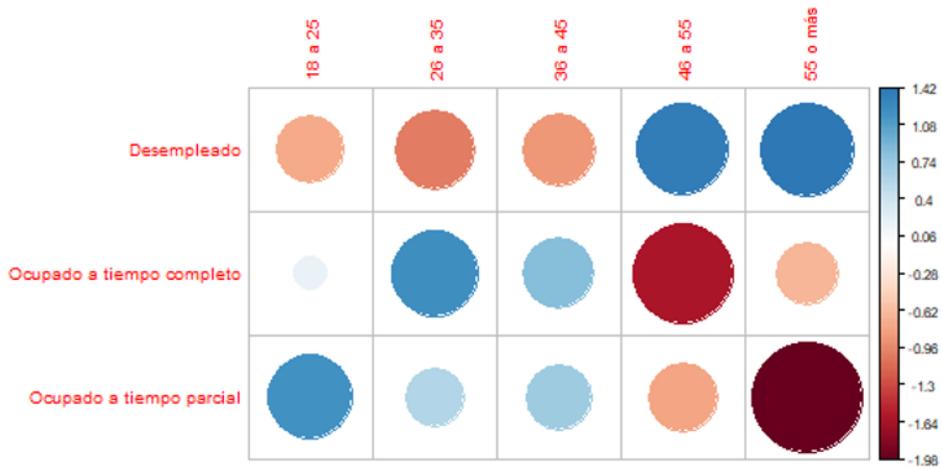
Gráfica 14. Franjas de edad encuestados. Demandantes de empleo



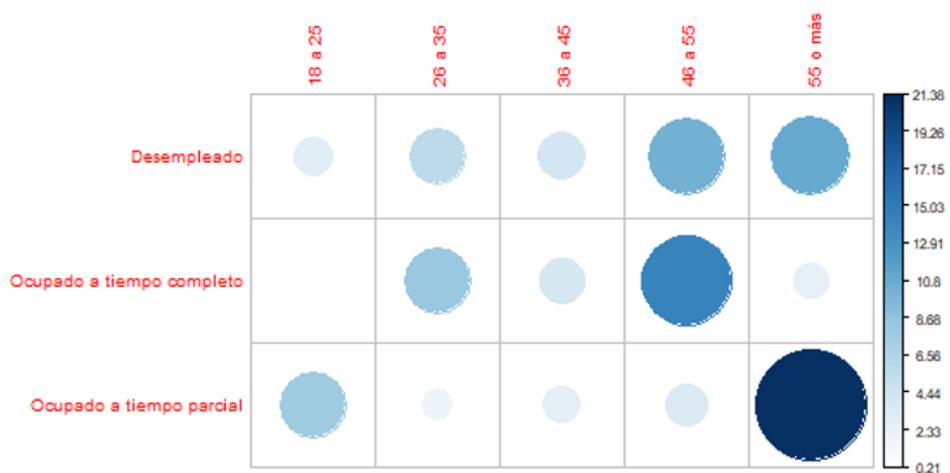
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

Gráfica 14. Franjas de edad encuestados. Demandantes de empleo

Residuos Chi2.



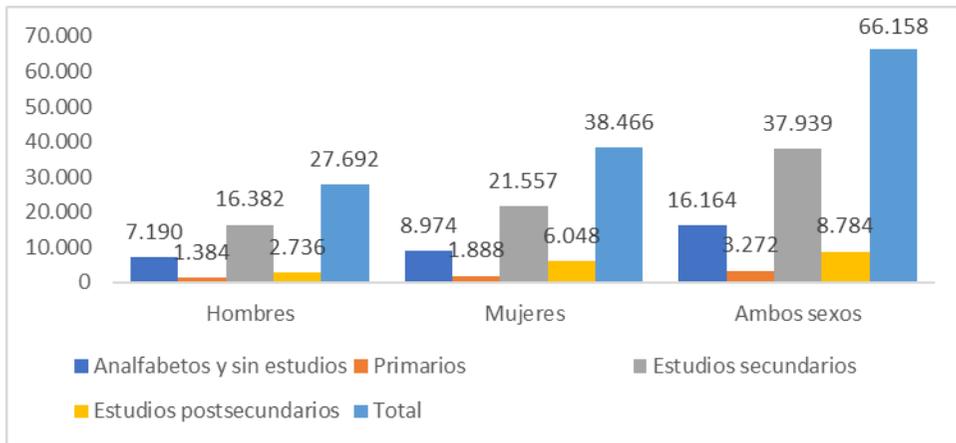
Contribución %.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

Otra variable que caracteriza a la masa de desempleados es el nivel de estudios. Como se muestra en la gráfica 15 el nivel de estudios mayoritarios entre los parados es el de estudios secundarios. También adquiere relevancia los datos de personas analfabetas y sin estudios.

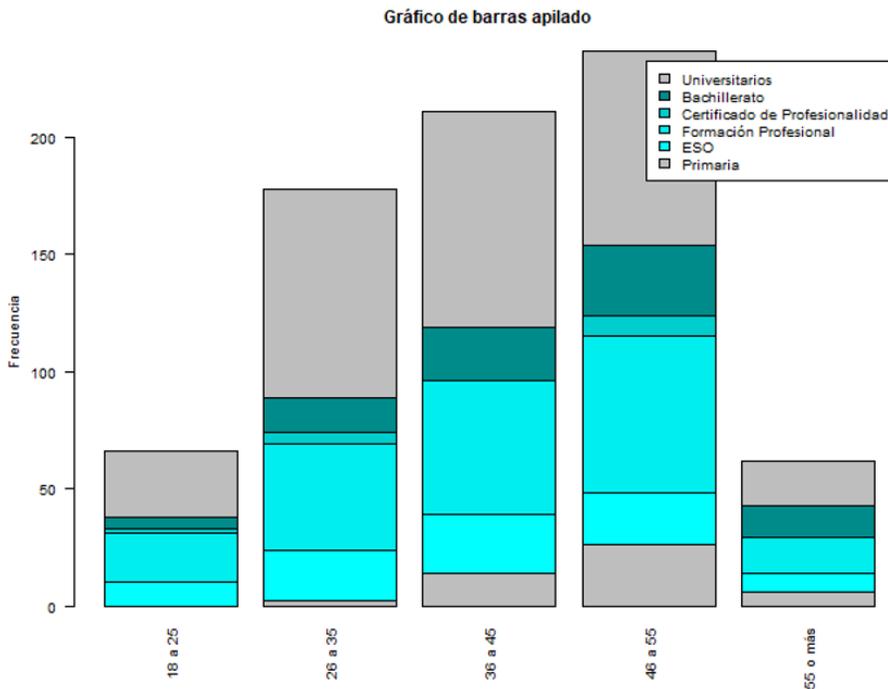
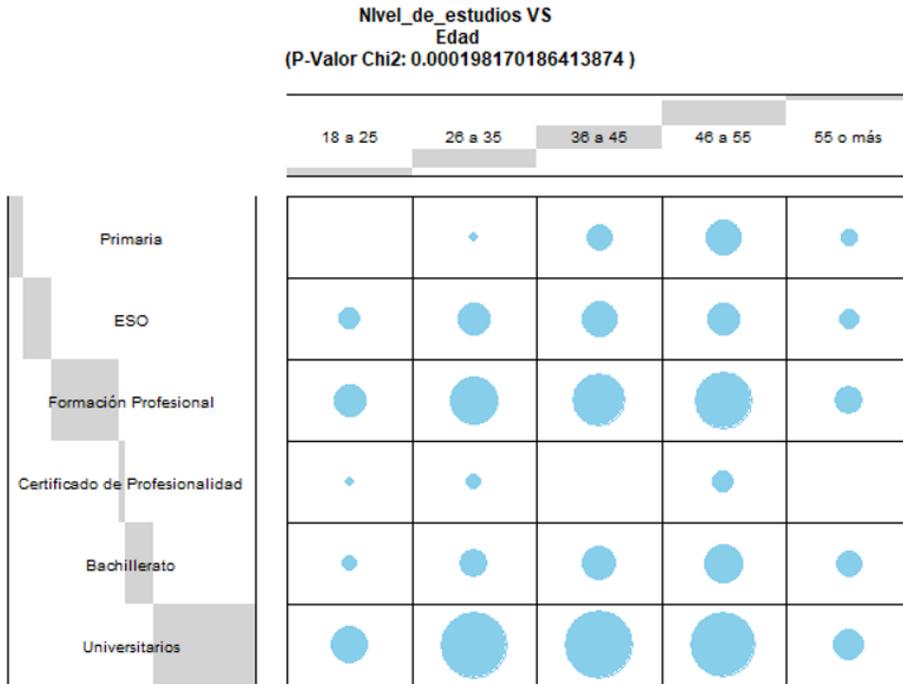
Gráfica 15. Paro registrado por nivel de estudios terminados (2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Por su parte, los datos ofrecidos en el trabajo de campo realizado muestran que los demandantes de empleo tienen mayoritariamente estudios universitarios. Estos datos los ofrecen los participantes que han accedido a realizar la encuesta de manera voluntaria a través de la encuesta lanzada por el IMFE, y ofrecen información valiosa sobre los grupos realizan una búsqueda activa de empleo.

Gráfica 16. Franjas de edad encuestados. Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

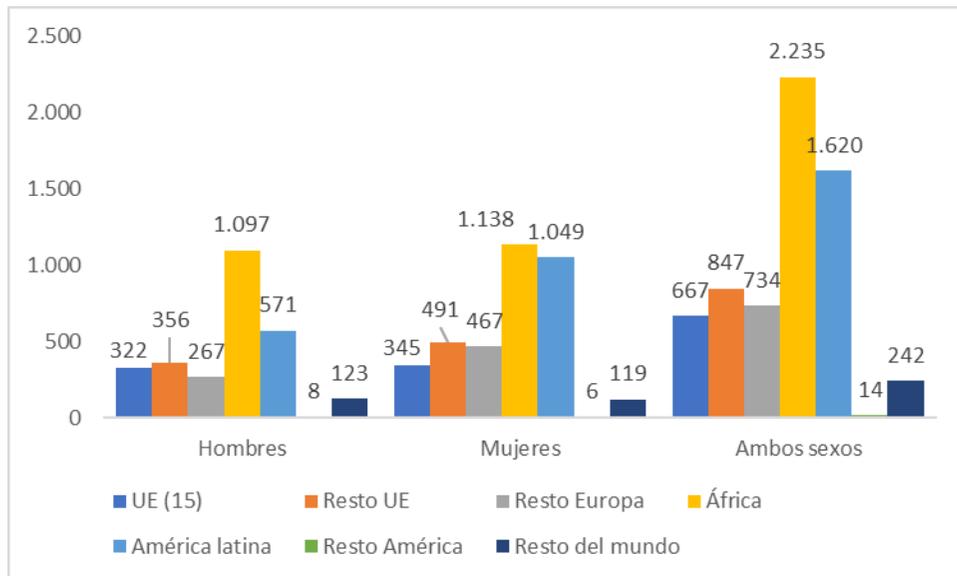
Gráfica 16. Franjas de edad encuestados. Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

El paro registrado en extranjeros respecto a la población de nacionalidad española representa un 9 %. Por procedencia los datos son los siguientes:

Gráfica 17. Para registro en extranjeros por procedencia (2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

La procedencia principal es África a un mismo nivel entre hombres y mujeres, y de América latina sobre todo en las mujeres.

En relación con el grupo principal de ocupación solicitado, los que tienen más demanda son ocupaciones elementales, trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Estos dos últimos grupos, como muestra la tabla 9, son especialmente solicitados por mujeres.

Tabla 9. Paro registrado por grupo principal de ocupación solicitado (CNO 11) y sexo

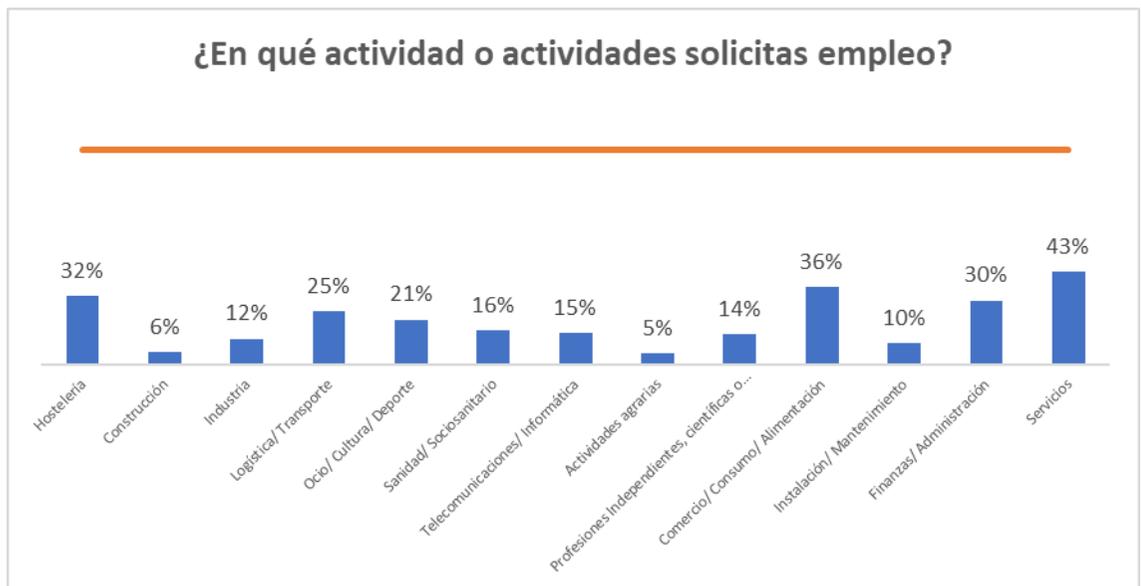
Ocupación	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Directores y gerentes	175	101	276
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.500	2.760	4.260
Técnicos; profesionales de apoyo	2.129	1.820	3.949
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.715	5.502	7.217
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.963	14.469	19.432
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	781	384	1.165

Ocupación	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	5.672	541	6.213
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.634	573	2.207
Ocupaciones elementales	9.104	12.308	21.412
Ocupaciones militares	19	9	27
<b>TOTAL</b>	<b>27.692</b>	<b>38.466</b>	<b>66.158</b>

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

En cuanto a los datos recibidos mediante las encuestas a demandantes de empleo, las principales ocupaciones solicitadas son las relacionadas con hostelería, comercio y servicios.

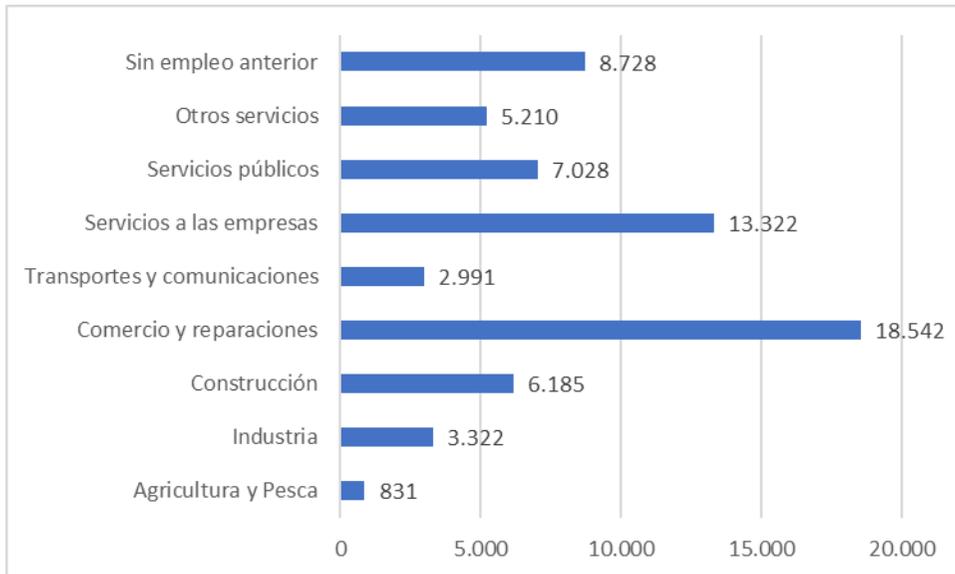
Gráfica 18. Actividades solicitadas entre los demandantes de empleo



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

Respecto al paro registrado por sectores de actividad los datos muestran un gran peso del comercio y sector servicios. También, tiene relevancia los parados sin empleo anterior.

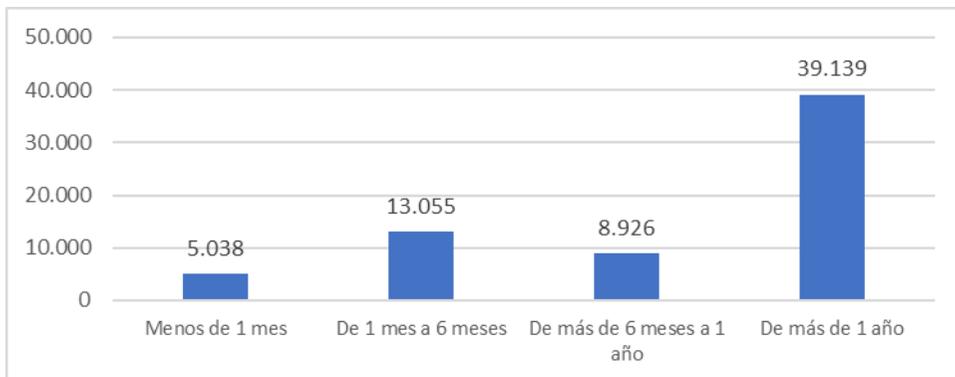
Gráfica 19. Paro registrado por sectores de actividad (2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Otro dato importante es el paro registrado según la duración de la demanda. De esta información resalta el número elevado de parados de larga duración, esto es, de más de un año.

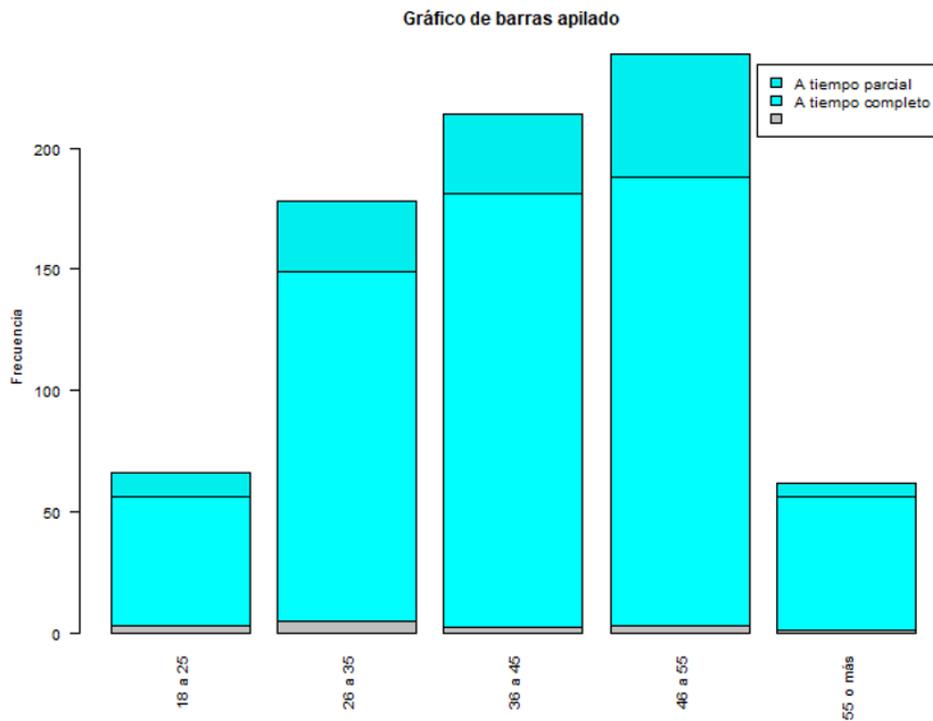
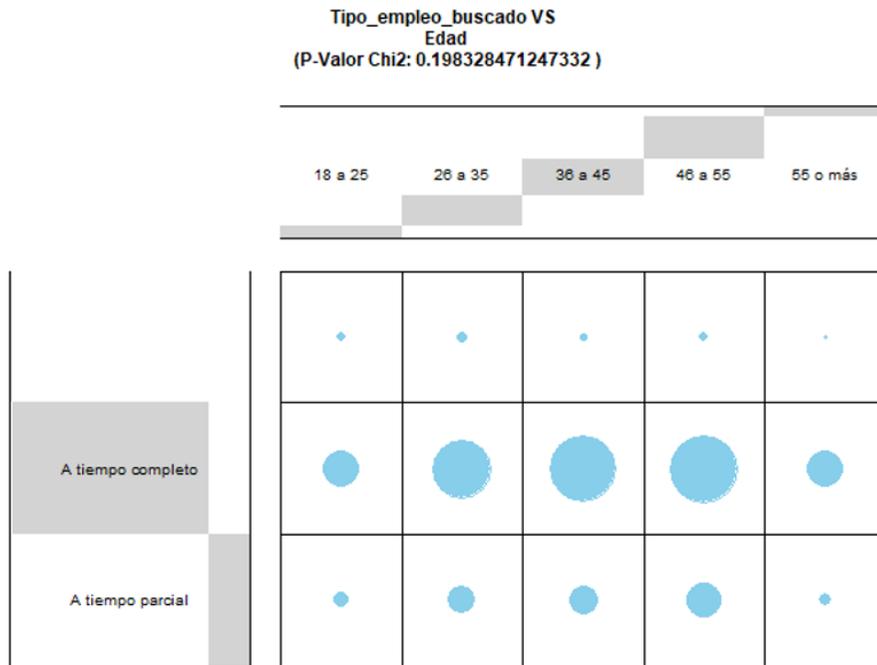
Gráfica 20. Paro registrado según duración de la demanda (2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Este dato también se corrobora entre los encuestados durante el trabajo de campo realizado, el cual supone un 40 % del total.

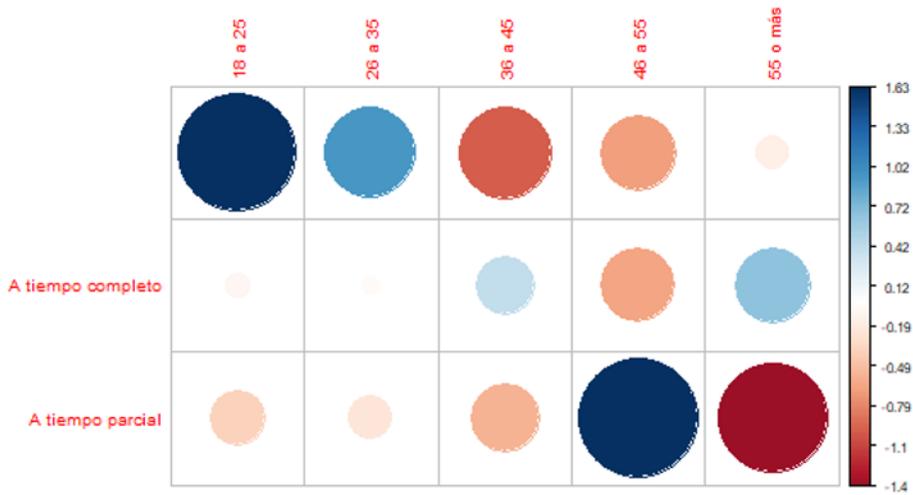
Gráfica 21. Tiempo buscando empleo



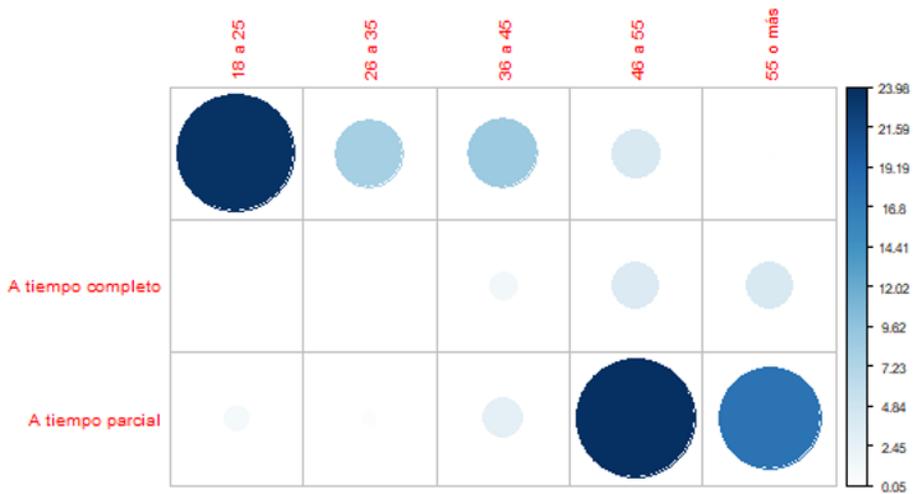
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

Gráfica 21. Tiempo buscando empleo

Residuos Chi2.



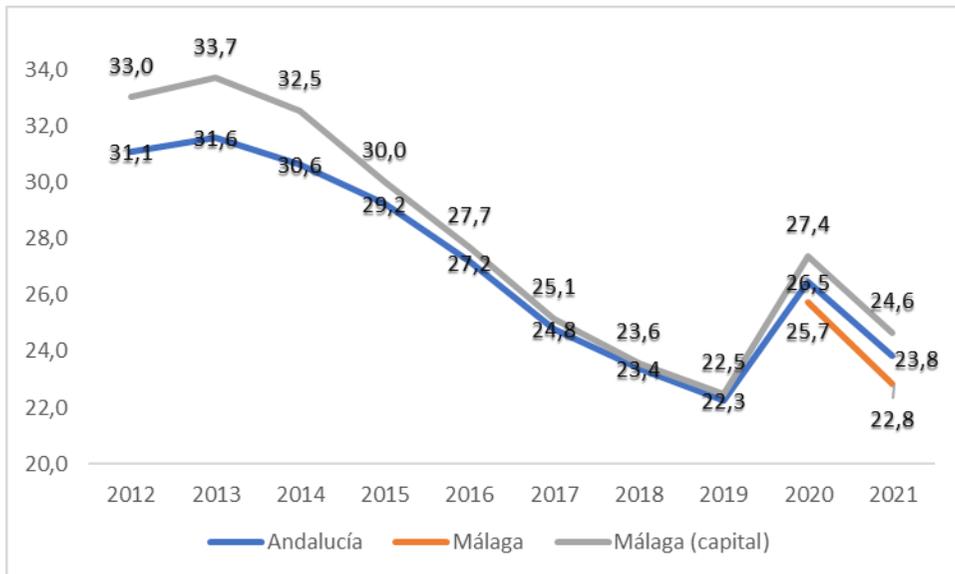
Contribución %.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

Otros datos que caracterizan el paro registrado es la tasa municipal de desempleo. Para la ciudad de Málaga se sitúan en el último dato de 2021 en un 24,6 %. La comparativa con la provincia de Málaga y Andalucía muestra una tendencia paralela, pero un porcentaje levemente superior.

Gráfica 22. Evolución tasa desempleo de Málaga, provincia de Málaga y Andalucía (2012-2021)

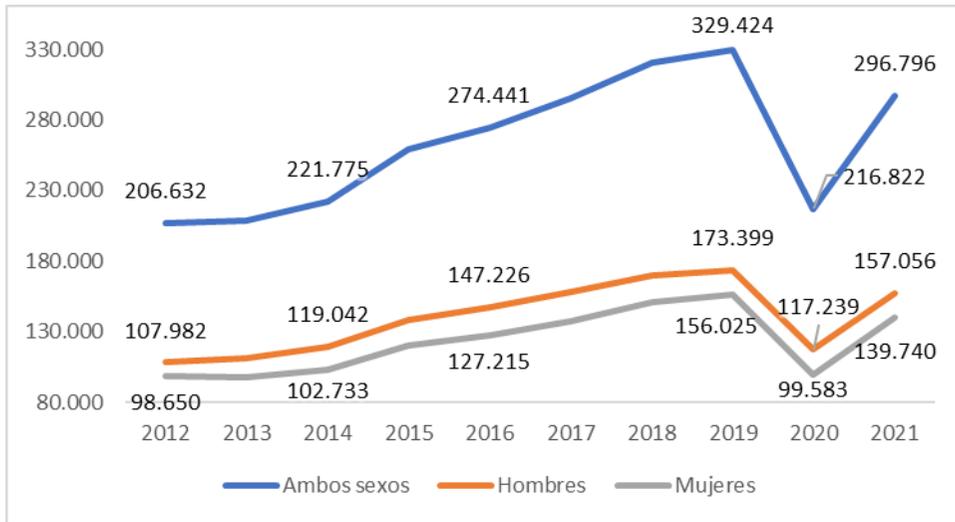


\* Para la provincia de Málaga no hay datos disponibles hasta 2020

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

En cuanto al nivel de contratación registrado se observa una tendencia alcista hasta la crisis sanitaria iniciada en 2019. Los datos para ambos sexos son los siguientes:

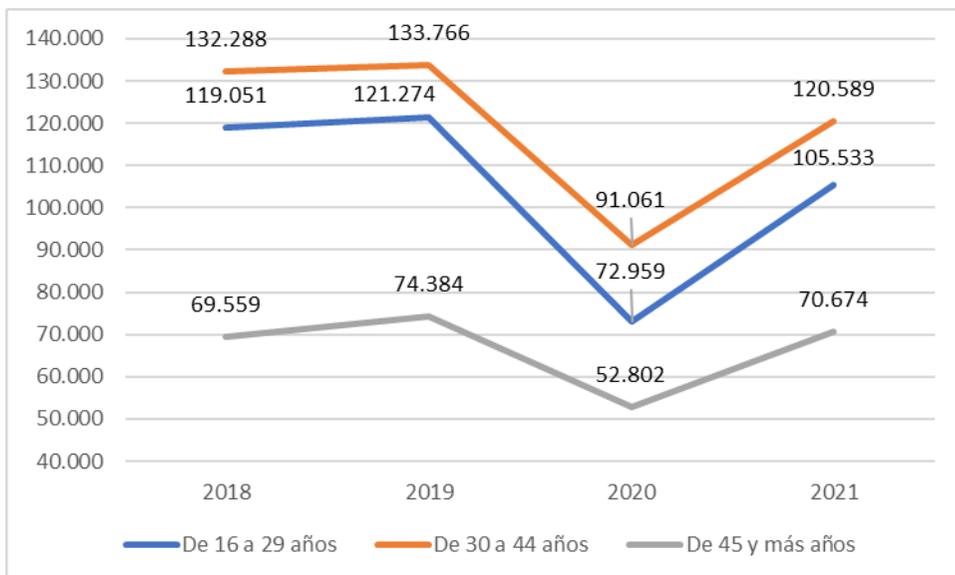
Gráfica 23. Evolución contratos registrados por ambos sexos (2012-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Como en indicadores anteriores, los datos relativos a hombres son ligeramente más positivos que las mujeres. Respecto a las franjas de edad, los mayores de 45 años son los que aumentan con menor intensidad los niveles de contratación.

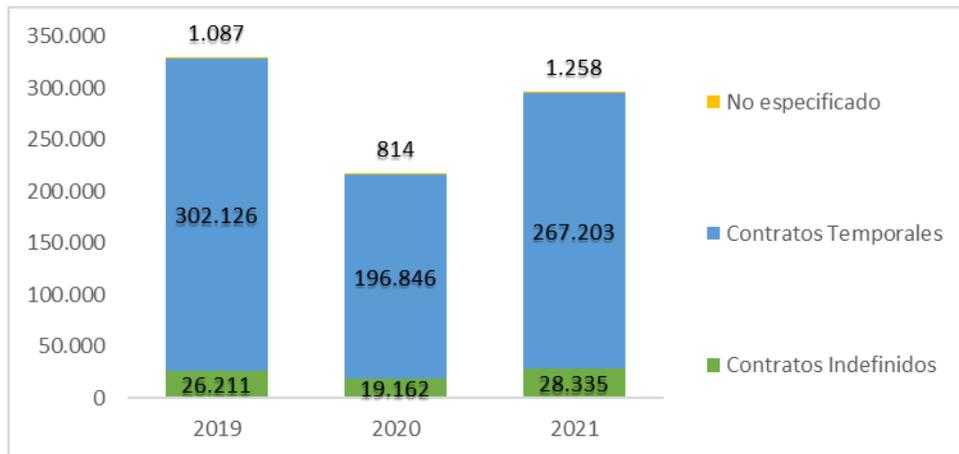
Gráfica 24. Evolución contratos registrados. Por edad y sexo (2018-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

También, es relevante el tipo de contrato registrados. Como muestran la gráfica 25, el peso de los contratos temporales es bastante alto.

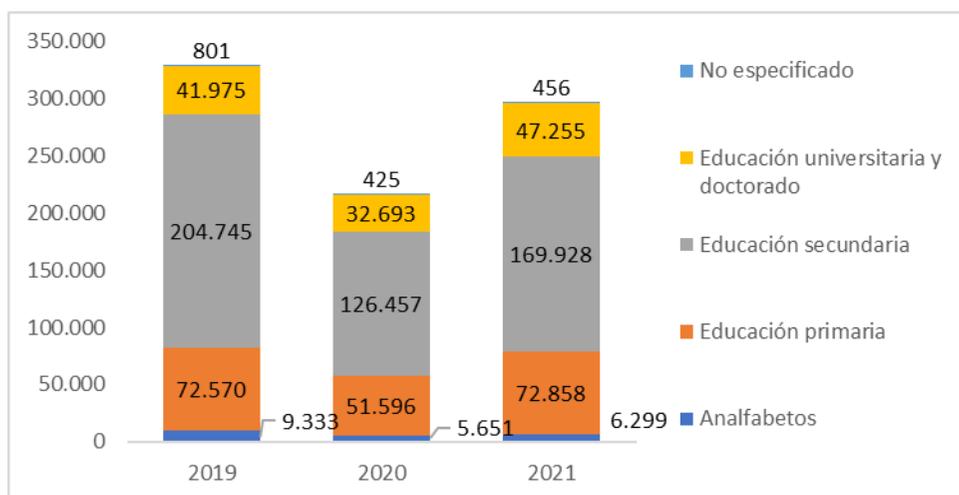
Gráfica 25. Evolución tipo de contratos firmados (2019-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Con la última reforma laboral entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021, donde se modifica las tipologías de contratación, se han reducido los contratos de tipo temporal y han aumentado los indefinidos. En concreto, para la provincia de Málaga, en el mes de abril de 2022 el 52 % de los contratos realizados son indefinidos. Por nivel educativo, como muestra la gráfica 26, los desempleados con un nivel finalizado de secundaria son los que han obtenido más contratos, seguidos de aquellos con un nivel de estudios primarios.

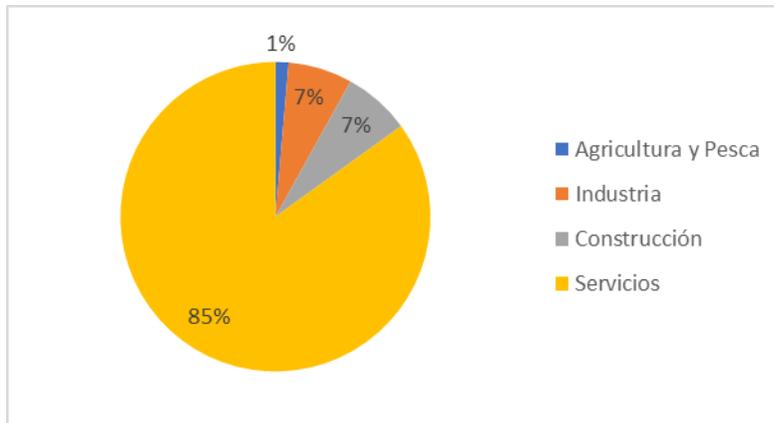
Gráfica 26. Evolución contratos registrados por nivel educativo (2019-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Por su parte, los contratos registrados por sector de actividad, en el de servicios ascienden al 85 %. Esta distinción, se hace sólo considerando el sector primario y secundario en las otras mediciones.

Gráfica 27. Contratos registrados por sector económico (2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

### 2.2.2 Afiliación a la Seguridad Social

Los datos de afiliación a la Seguridad Social muestran una tendencia al alza interrumpida en el 2021, pero tras el parón de la provocada por la crisis sanitaria, ha remontado alcanzando niveles superiores a los obtenidos en 2019.

Tabla 10. Evolución afiliación a la seguridad social por nacionalidad

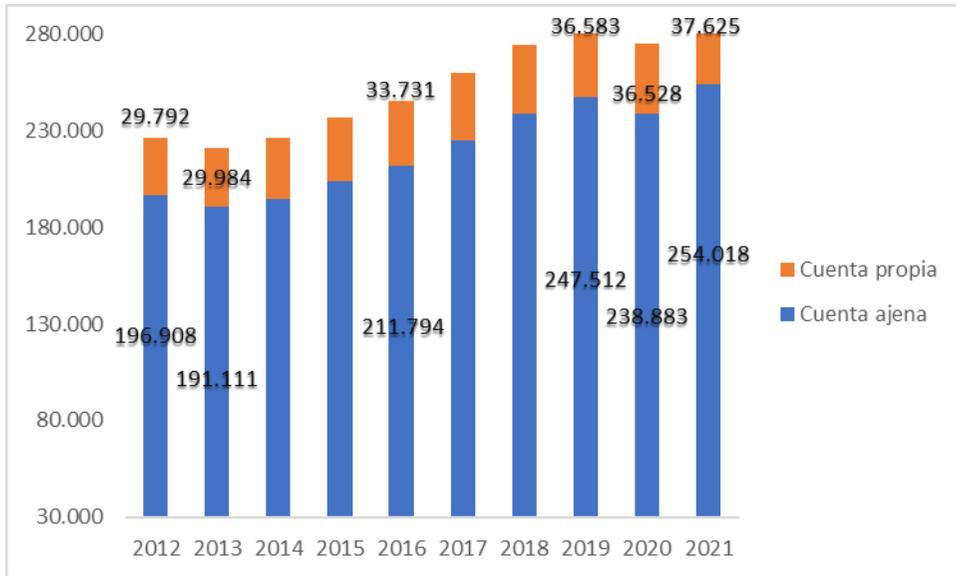
Periodo	Española	Extranjero	TOTAL
2013	205.260	15.824	221.095
2014	210.679	15.555	226.244
2015	220.526	16.278	236.816
2016	228.749	16.765	245.526
2017	241.975	18.001	259.985
2018	254.877	19.847	274.733
2019	262.471	21.608	284.094
2020	254.882	20.514	275.411
2021	268.867	22.762	291.643

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

Respecto a la afiliación, interviene otro indicador disponible, la caracterizada por la que corresponde a cuenta propia y ajena. Los datos muestran, que ambas han aumentado de

acuerdo con las tendencias definidas anteriormente, pero la correspondiente a cuenta ajena lo ha hecho con mayor intensidad.

Gráfica 28. Evolución afiliación. Cuenta propia y ajena (2012-2021)



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

### 2.2.3 Evaluación tipología de personas desempleadas

Los análisis realizados sobre emigraciones e inmigraciones muestran que hay una emisión constante de trabajadores fuera de la ciudad de Málaga. Sin datos objetivos para la ciudad de Málaga, se puede intuir por estudios realizados a nivel nacional<sup>6</sup> que gran parte de estas personas tienen una formación avanzada, y buscan mejores oportunidades y condiciones fuera de la ciudad y seguramente del país.

Respecto a las inmigraciones, también la falta de datos objetivos directos nos hace intuir que una parte, debido a la procedencia, se aloja en la ciudad como parte de su retiro y establecen su residencia por diversos factores, principalmente la calidad de vida y de los servicios disponibles. Además, a partir de la crisis sanitaria y la expansión de las posibilidades del teletrabajo, profesionales independientes se establecen en la ciudad para teletrabajar y disfrutar de las posibilidades, antes mencionadas, ofrecidas por la ciudad. También, la ciudad de Málaga debido al peso del sector servicios, hostelería y turismo, funciona como un receptor constante de trabajadores con distinto perfil.

Como se ha constatado en el punto anterior, las estadísticas muestran una mejora en los datos de desempleo, tras el parón sufrido tras la crisis sanitaria. Todos los datos

<sup>6</sup> Nuevas 'movilidades' Intraeuropeas: Decisiones sobre el Trabajo, la Familia y la Política de los Españoles 'transmigrantes'



relacionados así lo indican. De forma paralela, el mercado de trabajo se sitúa en constante movimiento, y los demandantes de empleo, que no se encuentran parados, se posicionan y desarrollan un trabajo continuo de búsqueda de empleo para mejorar sus condiciones y acercarse a los propios perfiles profesionales o deseos de cambiar su itinerario u objetivo laboral.

Los datos recogidos durante el trabajo de campo muestran un ejemplo de ello. Aun no pudiendo ofrecer los datos como representativos, sí que se pueden presentar como un ejemplo de esa búsqueda activa por parte de personas que se encuentran actualmente con empleo. En concreto de entre los encuestados, un 38 % de las personas que han accedido a contestar voluntariamente al cuestionario se encuentran trabajando actualmente. De ese porcentaje, un 16 % lo hacen a tiempo parcial y un 22 % a tiempo completo.

Si nos centramos en el perfil de los demandantes parados, los datos estadísticos nos muestran los siguientes datos principales:

- Un mayor porcentaje de mujeres paradas.
- Mayor porcentaje de parados entre los mayores de 45 años.
- Mayor porcentaje en parados sin estudios y estudios secundarios finalizados.
- Mayor porcentaje de demandantes en el sector servicios, comercio y hostelería.
- Mayor porcentaje entre los parados de larga duración.
- Hay un porcentaje significativo de demandantes de empleo que buscan un empleo a tiempo parcial (17 %).
- Casi un 40 % de los encuestados afirman dedicar una hora diaria o más a la búsqueda de empleo.

Atendiendo a las características extraídas del trabajo de campo realizado, se obtienen otra serie de características adicionales:

- Poca inclinación al autoempleo o desarrollar propias ideas de negocio.
- Apuesta parcial por los servicios de orientación laboral disponibles.
- Apuesta por los medios digitales para la búsqueda de empleo, y uso de otros tradicionales como el “boca a boca”.
- Gran apuesta por la formación continua como garantía para mejorar las opciones de encontrar un empleo.

Las actividades económicas con más paro asociado son las que también generan más empleo. Estas actividades son el comercio, servicios y hostelería. Esto es una muestra clara de la terciarización del mercado laboral de la ciudad de Málaga.

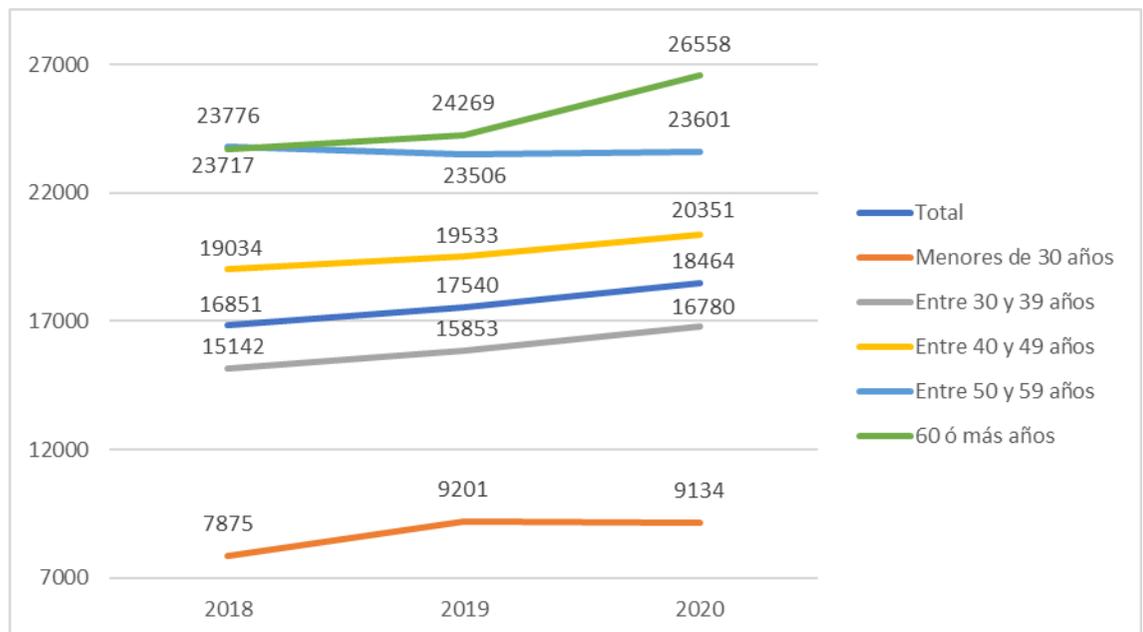
La información estadística disponible muestra que la principal característica de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo es que su número aumenta de acuerdo con la edad. Un dato también relevante (información correspondiente a la provincia de Málaga en abril de 2022) es el número de personas que se encuentran percibiendo el subsidio por desempleo (44 %), respecto a la prestación contributiva (33 %)<sup>7</sup>.

#### 2.2.4 Evolución salarial

Los datos disponibles para el último trimestre de 2021 corresponden al conjunto de la comunidad de Andalucía. El gasto medio para el empresario es de 1.885,60 € mensuales por trabajador, incluyendo todos los gastos correspondientes. Es algo inferior a la media nacional que asciende a 2.165,79 €. Por sectores, el más alto es el sector industrial, y el más bajo es el sector servicios. La evolución muestra un incremento leve de manera constante.

En cuanto a la ciudad de Málaga la evolución del salario medio se ha incrementado notablemente durante los últimos años. La siguiente gráfica muestra que han aumentado en todos los márgenes de edad, pero con más intensidad entre los 40 y los 60 años.

Gráfica 29. Evolución del salario base (€) (2018-2020)



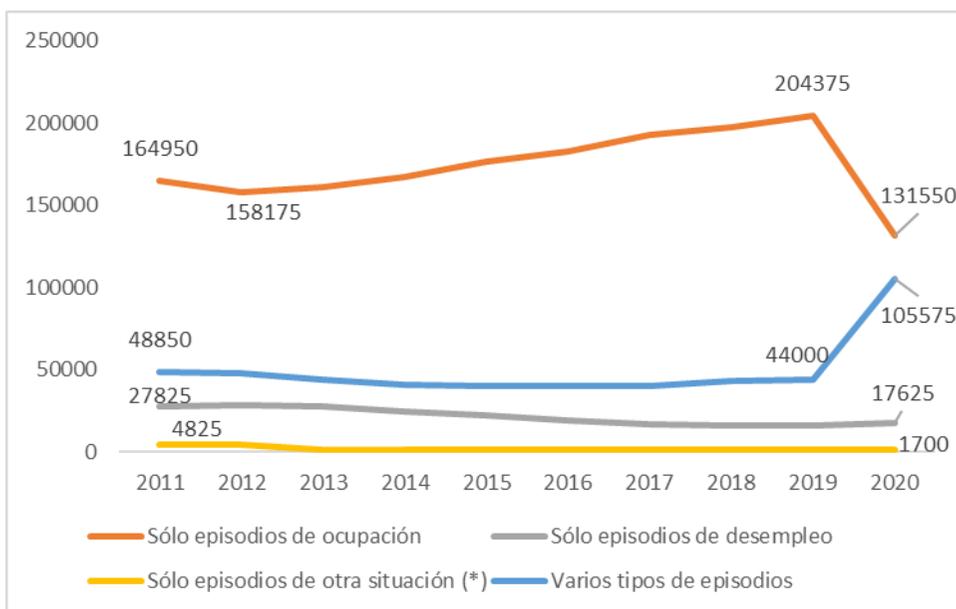
Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

<sup>7</sup> Datos para el mes de abril del Servicio Público del Empleo Estatal

La Muestra Continua de Vidas Laborales ofrece información sobre el mercado laboral. Se trata de una muestra representativa de todas las personas que a lo largo del año han tenido una relación administrativa con la Seguridad Social, sea como cotizantes y/o como pensionistas.

Contiene información proveniente de la Seguridad Social, el Padrón Continuo y la Agencia Tributaria, lo que la convierte en un recurso excelente para el estudio de la situación del mercado de trabajo y de las trayectorias laborales de los residentes en Málaga. Un resumen de los datos se muestra en las siguientes gráficas:

Gráfica 30. Evolución episodios de cotización (2011-2020)



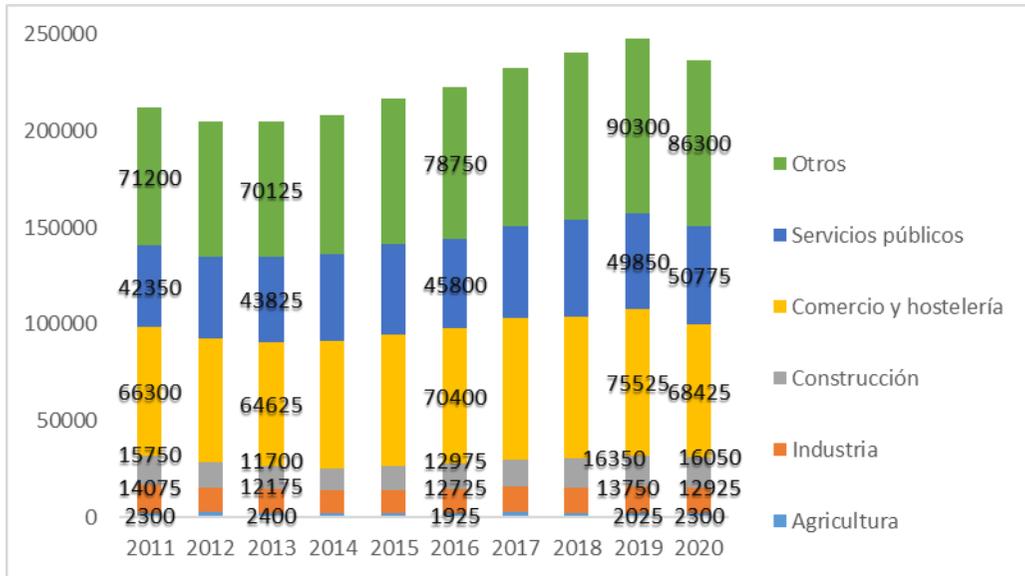
Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

La primera variable, “sólo episodios de ocupación”, hace referencia a las personas, a las que se les está haciendo seguimiento, que durante ese periodo de tiempo están dadas de alta y no han tenido ninguna baja. A las personas con “sólo episodios de desempleo”, se entiende a aquellas que durante ese espacio de tiempo han estado desempleadas sin haber sido dadas de alta en ningún momento. Por su parte, la variable “varios tipos de episodios”, hace referencia a aquellas personas de la muestra que han tenido al menos un alta y una baja, durante ese periodo.

Los datos disponibles hasta 2020 muestran una tendencia positiva en los episodios de ocupación, a excepción del último año como consecuencia de la crisis sanitaria. Respecto a el análisis por sectores económicos, se observa una tendencia positiva general para cada sector. Sin embargo, sectores como el comercio y la hostelería muestran un

crecimiento más elevado. También, se constata como el más afectado durante la crisis sanitaria.

Gráfica 31. Sector de actividad del último episodio de ocupación



Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del SIMA

### 2.3 Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo

Este apartado realiza un análisis particularizado para los jóvenes de la situación del mercado de trabajo en la ciudad de Málaga. El análisis del mercado laboral de la población joven (entre los 16 y los 29 años) los sitúa como uno de los sectores de población más vulnerables para conseguir un primer empleo o evolucionar dentro de la carrera profesional con unas garantías mínimas.

Para este grupo de edad, un resumen de los datos para la ciudad de Málaga son los siguientes:

- La población en este rango de edad ha mostrado un breve aumento durante los últimos años, no obstante, todavía se encuentra en niveles inferiores como las de 2013, donde se marcaba una tendencia claramente descendente.
- Es la franja de edad que se encuentra con menor número absoluto de parados. No obstante, las tasas de paro no logran bajar del 30 %. También, los datos ofrecidos por el trabajo de campo realizado indican la menor proporción de demandantes en este grupo de edad.
- El nivel de contratos registrados son los que han aumentado con mayor intensidad.



Respecto a los datos obtenidos en la encuesta realizada a los demandantes de empleo, lo que sobresalta es lo siguiente:

- El 41 % tienen estudios universitarios, y el 29 % cuentan con estudios en formación profesional.
- El 29 % quieren desarrollar una idea de negocio, por debajo del 35 % del total de rango de edades.
- El 45 % han utilizado algún servicio de orientación profesional, también por debajo del total el cual un 57 % afirman haberlo utilizado.
- Indican una mayor apuesta por la formación, un 80 % han realizado algún tipo de formación recientemente, respecto a un 70 % de los encuestados.
- Un 27 % de los jóvenes encuestados son de larga duración, porcentaje menor que el indicado por el total, el cual es de un 38 %.
- También indican tener más éxito a la hora de encontrar oportunidades de empleo que se ajusten a su perfil. Un 71 % indica haberse inscrito en 5 o más ofertas de trabajo durante el último mes, por un 63 % de la media de los encuestados.
- Al mismo tiempo, indican mayor éxito a la hora de obtener una o más entrevistas durante el último mes. En concreto, un 56 % respecto a un 45 % del total.
- Consideran que tiene un nivel en habilidades digitales mayor, un 74 % respecto a un 59 % de la media del total.

## 2.4 Situación de las mujeres en el mercado de trabajo

Si analizamos los datos segregados por sexo se obtienen una serie de datos estadísticos que particularizan su situación respecto al mercado de trabajo en la ciudad de Málaga. Los datos más relevantes son los siguientes:

- La evolución de los datos del paro desde el 2012 muestra como la reducción de las cifras del mismo han sido más intensas para hombres que mujeres. Mientras en 2012 las mujeres suponían un 52 % del total de parados, en 2021 este dato ha ascendido hasta el 57 %.
- Hay un mayor porcentaje de mujeres con estudios superiores. En concreto un 16 % cuenta con estudios universitarios por un 10 % de los hombres.
- Entre las ocupaciones solicitadas, las más demandadas son “ocupaciones elementales” las cuales ocupan una proporción respecto al total parecida a la de los hombres. Por el contrario, las relacionadas con trabajos de “servicios de restauración, personales, protección y vendedores” son mucho más relevantes entre mujeres que hombres, en concreto, un 37 % respecto un 18 %.



- En cuanto al paro registrado por sectores, los más destacados entre las mujeres son comercios y reparaciones, servicios a las empresas y servicios públicos.
- Otra característica remarcable es que entre las mujeres hay más paradas de larga duración (63 %), respecto a los registrados por los hombres (52 %).
- Respecto al tipo de contratos registrados por ambos sexos, lo más remarcable es la diferencia encontrada entre contratos a tiempo parcial y tiempo completo. Para las mujeres los contratos a tiempo parcial suponen un 57 % del total. En cambio, para los hombres sólo representan el 36 %.

En relación con los datos obtenidos durante el trabajo de campo realizado, el primer dato relevante es la mayor participación de las mujeres en la encuesta. Un 62 % de las encuestas recibidas han sido cumplimentadas por mujeres. Los datos que muestran una mayor diferencia entre sexo son los siguientes:

- Las mujeres tienen un mayor porcentaje de trabajos a tiempo parcial (19 %) que los hombres (13 %). Al mismo tiempo, las mujeres solicitan más este tipo de empleos (22 %), que los hombres (8 %).
- Respecto a los servicios de orientación para la búsqueda de empleo, son más utilizados por las mujeres (61 %) que por los hombres (52 %).
- También las mujeres están afectadas levemente más por el paro de larga duración. En concreto, un 40 % respecto a un 36 % por parte de los hombres.
- Las mujeres tienen menos éxito respecto a la consecución de entrevistas a través de la búsqueda de empleo. La encuestadas indican que durante el último mes un 41 % han realizado una o más entrevistas, mientras que para los hombres ese porcentaje asciende al 52 %.

## 2.5 Situación de los mayores de 45 años en el mercado de trabajo

Otro grupo de personas desempleadas a analizar son los mayores de 45 años. La tendencia de las empresas a contratar personas con una larga trayectoria por delante, sin cargas familiares, y perspectivas salariales inferiores, hace que este grupo de edad se encuentre con mayores dificultades. De los datos estadísticos analizados para la ciudad de Málaga, resaltan una serie de características:

- Casi el 50 % de los parados registrados ocupan esta franja de edad. Por el contrario, sólo el 24 % de los contratos registrado corresponden a esta franja.

En relación con los datos extraídos durante el trabajo de campo resalta los siguientes datos:

- Hay mayor porcentaje de desempleados entre los situados en esta franja. En concreto, un 70 %, respecto los datos del conjunto de encuestados.



- Los datos muestran un menor porcentaje (33 %) con estudios universitarios entre los demandantes de empleo que el total (40 %).
- Las personas de esta franja de edad usan más los servicios de orientación laboral (67 %), que el total (57 %).
- Un dato importante es la preocupación por la formación por esta franja de edad, la cual se encuentra al mismo nivel que el resto de los demandantes de empleo (69 %).
- El paro de larga duración afecta con más intensidad a esta franja de edad, un 52 % respecto a un 39 % del total.
- También, tienen menos éxito a la hora de conseguir una entrevista. Los datos recogidos muestran que un 38 % de los encuestados mayores de 45 han realizado una o más entrevistas durante el último mes, por un 45 % del total de encuestados.
- Los encuestados de esta franja aluden contar con menor nivel en habilidades digitales. Un 50 % considera tener unas habilidades digitales altas o muy altas, por un 59 % del total de encuestados.

## 2.6 Impacto crisis sanitaria COVID-19

Como se ha constatado en todos los datos reflejados en el estudio, el impacto de la crisis sanitaria COVID-19 ha afectado a todas las vertientes de análisis del mercado laboral en la ciudad de Málaga. A continuación se muestra una síntesis de los datos más relevantes relacionados:

- Descenso de los ingresos y gastos a partir de 2020
- Aumento acusado del paro registrado en 2020, reducción también acusada del paro registrado llegando a niveles incluso anteriores a la crisis económica de 2008.
- Bajada y posterior aumento de la contratación y las afiliaciones

Un nuevo aspecto introducido a partir de la crisis sanitaria por COVID-19 es el teletrabajo. Durante el trabajo de campo realizado se ha encuestado, como se ha mencionado anteriormente, a un grupo de empresas por diversos aspectos, entre otros sobre el teletrabajo. Del total de empresas que por sus características tienen la opción de teletrabajar, solo un 38 % indica que no se han planteado esta opción después de haber recuperado casi la normalidad después de las condiciones especiales planteadas por la pandemia. El resto sí han incluido esta modalidad con mayor o menor intensidad dentro del funcionamiento ordinario de su empresa.

## 2.7 Impacto de la brecha digital en la búsqueda de empleo

El proceso de transformación digital, al igual que prácticamente todos los aspectos de la sociedad, afecta al proceso de generación de empleo. Tanto los medios para la búsqueda de empleo, la formación como todo el marco de relaciones laborales así lo constatan.

Como consecuencia de ello, la presente investigación ha intentado indagar en esta transformación digital a través del trabajo de campo realizado. Se ha intentado obtener el punto de vista desde los empresarios, demandantes de empleo y los representantes de las entidades relacionadas directa o indirectamente con el mercado de trabajo de la ciudad de Málaga.

En primer lugar, más del 75 % de los demandantes de empleo encuestados consideran que las habilidades en aspectos digitales tienen una importancia alta o muy alta a la hora de buscar empleo.

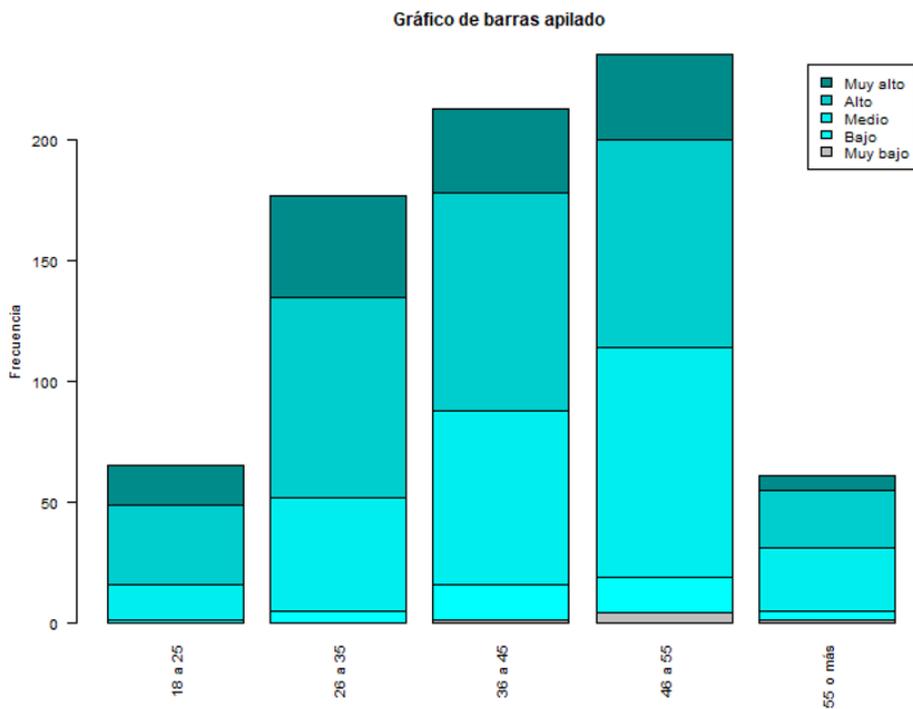
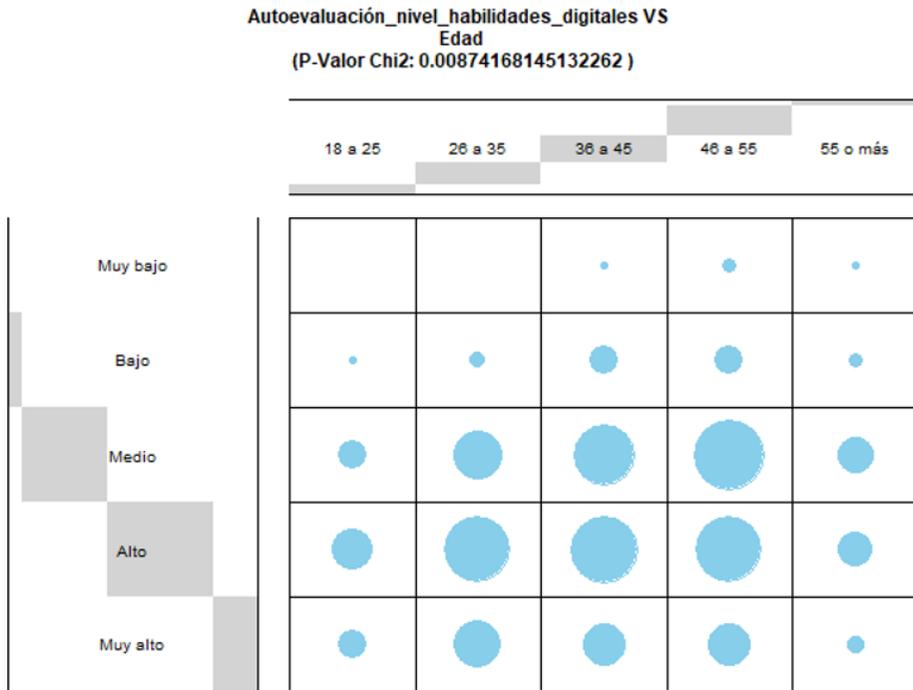
Gráfica 32. Nivel de importancia de habilidades digitales percibida por demandantes de empleo



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

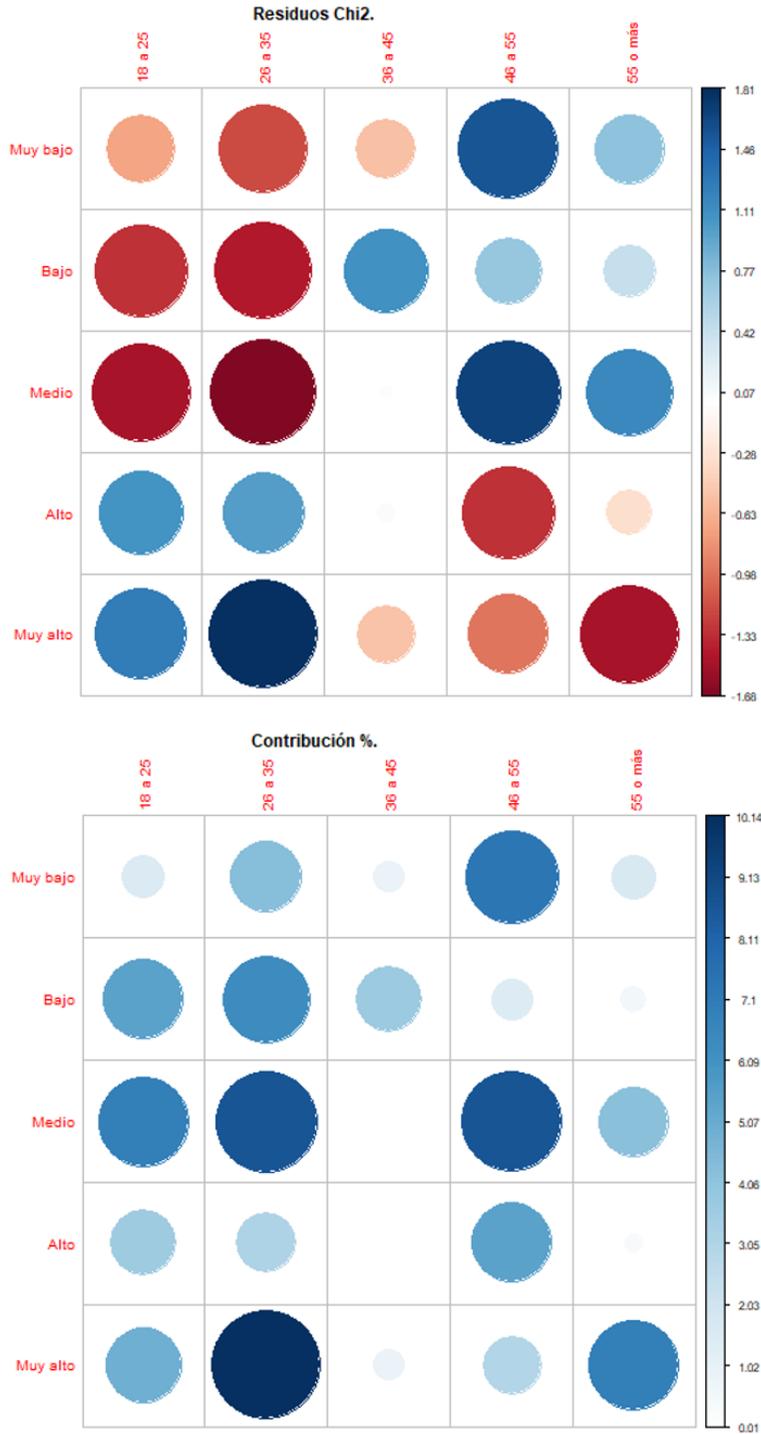
También, los demandantes encuestados creen tener un nivel alto o muy alto en habilidades digitales, pero inferior al necesario. En concreto, ambos niveles apenas superan el 60 %.

Gráfica 33. Percepción del propio nivel en habilidades digitales. Demandantes de empleo.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

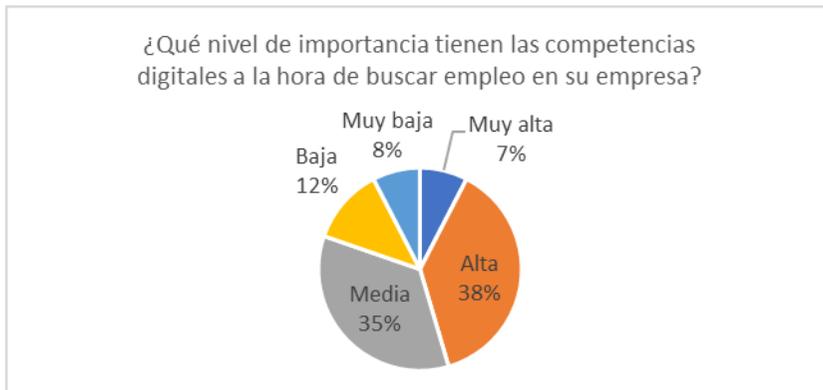
Gráfica 33. Percepción del propio nivel en habilidades digitales. Demandantes de empleo.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a demandantes de empleo

Desde el punto de vista de las empresas encuestadas, el nivel de importancia de las habilidades digitales es inferior al mostrado por los demandantes de empleo. Por un lado, solo un 14 % indica que las habilidades digitales se encuentran entre los aspectos o competencias más importantes para cubrir una vacante en su propia empresa. Por otro lado, un 45 % consideran que las habilidades digitales tienen un nivel de importancia alto o muy alto para encontrar trabajo en la empresa a la que representa.

Gráfica 34. Nivel de importancia de las competencias digitales según empresarios.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a oferentes de empleo

Estos resultados difieren según el sector al que pertenecen las empresas. De este modo, para el sector de la construcción tendría muy baja importancia las habilidades digitales, así como la hostelería cuya sólo un 14 % considera que las habilidades digitales tienen una importancia alta o muy alta. Otros sectores como servicios e instalación y mantenimiento le atribuyen una importancia dentro de la media, mientras que otros sectores como telecomunicaciones y comercios se encuentran entre el 80 y el 100 % en el caso de las primeras.

Como se ha indicado anteriormente, el tema de las habilidades digitales también ha sido tratado en las entrevistas. Prácticamente la totalidad de los entrevistados atribuyen a las habilidades digitales una importancia alta o muy alta. Indican que este nivel de importancia difiere de unos sectores a otros. Las habilidades son básicas y centrales en el desarrollo de algunos trabajos relacionados con telecomunicaciones, para algunas tareas importantes incluidas en el conjunto necesario para el desarrollo de los trabajos, como por ejemplo el uso de TPVs y PDAs en los comercios y hostelería, y su uso muy limitado en sectores como la construcción o servicios de limpieza.

También, durante las entrevistas, se les ha preguntado por el nivel actual que consideran por su experiencia que tienen actualmente los demandantes de empleo. En este caso, la mayoría indica que este nivel se reduciría a medio o bajo. No obstante, indican que influyen varios aspectos sociodemográficos en el nivel de estas habilidades digitales, entre los que desatacarían la edad y el nivel de estudios.

Por otro lado, algunos entrevistados realizan una diferencia entre el pensamiento digital y la digitalización de algunos de los aspectos de la vida, representados por el uso del móvil y la integración en las redes sociales; y las habilidades digitales para el manejo de herramientas específicas para el desarrollo de tareas dentro de un trabajo concreto. No obstante, como se ha indicado, factores como la edad y el nivel de estudios favorecen la adquisición de habilidades digitales para el desarrollo de tareas específicas.

## **2.8 Prospectiva de mercado de trabajo**

### *2.8.1 Sectores y actividades económicas con mejores perspectivas de empleo*

Los puntos más importantes extraídos del análisis estadístico realizado son los siguientes:

- Terciarización de la economía. El 86 % de las empresas registradas en la ciudad de Málaga se sitúan en actividades económicas incluidas en el tercer sector.
- La evolución del número de empresas por actividad muestra un ascenso en servicios, y de manera más tímida en banca y seguros, hostelería y transporte y almacenamiento. Otro ascenso en el número de empresas es el que muestra la actividad de la construcción. Por el contrario, el comercio es la actividad, junto a la industria que más reducción en el número de empresas ha sufrido.

Por su parte los entrevistados analizan los sectores y actividades económicas con más potencial para la generación de empleo. Hay unanimidad en la concepción de los dos principales motores económicos de la ciudad de Málaga, la hostelería/ turismo y los servicios/ comercio. A partir de ahí se hacen los siguientes comentarios sobre sectores con mayor potencial en la ciudad para la generación de empleo:

- Creciente importancia de las actividades asociadas a la logística y transporte. Estos sectores siguen una evolución paralela a la generada por los nuevos hábitos de consumo de nuestra sociedad.
- El sector de las telecomunicaciones y la informática tiene un enorme potencial en la ciudad para generar empleo. El Parque Tecnológico y la localización de la sede en la ciudad de grandes multinacionales, ofrecen un espacio amplio para la creación de empleo relacionada con este sector.
- También todos los datos y la percepción en la ciudad es que el sector de la construcción está creciendo actualmente. Este sector es un gran generador de empleo, y atrae trabajadores de otros sectores como el de la hostelería.
- Varios de los entrevistados aluden al sector sanitario. El aumento de servicios relacionados en la ciudad es palpable y se están invirtiendo en la generación de nuevos servicios adicionales para el periodo de jubilación.

### 2.8.2 Factores internos y otros aspectos que pueden condicionar la generación de empleo

Además de estas observaciones realizadas sobre sectores económicos concretos, los entrevistados analizaron posibles factores internos (desarrollo de infraestructuras, acontecimientos, inversiones, etc.) y otros aspectos sociales, políticos y culturales que pueden condicionar la generación de empleo en la ciudad de Málaga. Las principales conclusiones son las siguientes:

- La percepción general es que la apuesta por la organización y celebración de eventos es adecuada, así como la recepción de inversiones en la ciudad y la llegada de grandes empresas para localizar sus sedes.
- También consideran de mucha importancia las inversiones que se puedan realizar en el puerto y otra externa como el “puerto seco” de Antequera, y sus repercusiones inmediatas y posteriores en la generación de empleo y riqueza en la ciudad. Otras infraestructuras mencionadas como positivas para la ciudad y la generación de empleo son la ampliación del centro y soterramiento del Paseo de los Curas.
- El aumento de las empresas tecnológicas es clave para el desarrollo de Málaga. El Parque Tecnológico es crucial para el progreso en esta línea, y la localización de sedes de grandes multinacionales tecnológicas en la ciudad, como las de Google y Vodafone, son un foco de atracción para más empresas.
- La apuesta cultural en la ciudad ha logrado diversificar la oferta turística de la ciudad, siendo evidentes los beneficios para su economía.
- Respecto a infraestructuras, hay una necesidad de evidente de espacios para la localización de empresas. Hay deficiencia de edificios que puedan cumplir esas funciones.
- Se alude a la propuesta de la ciudad como sede de la Expo2027. Indican que es una oportunidad para desarrollo sostenible de la ciudad y la atracción de inversión. También, subrayan que será necesario realizar las propuestas de desarrollo apropiadas para el uso posterior de las infraestructuras y espacios generados con este motivo.
- Los fondos europeos son claves para la generación de empleo. Su gestión va a ser esencial para que se refleje en la creación de empleo.
- Finalmente, el aspecto social también es remarcado por los entrevistados. Será necesario que el desarrollo de la ciudad atienda a las necesidades de los residentes de Málaga, y también atender a los problemas sociales que afectan a la ciudad, siendo necesario dirigir el desarrollo económico y la creación de empleo para los grupos con más problemas. Por supuesto, otro de los objetivos remarcados por los entrevistados es la mejora de las condiciones del empleo, y

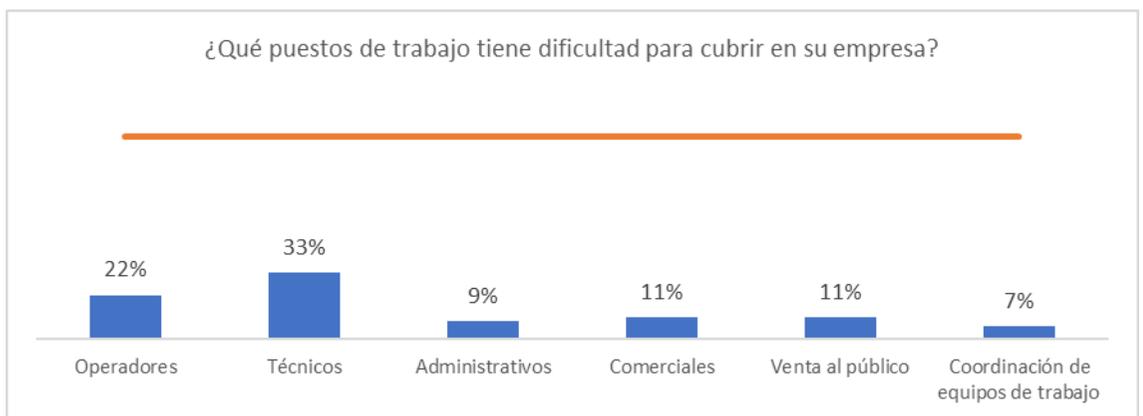
mejorar aspectos como la estacionalidad de muchos de los empleos generados en la ciudad.

## 2.9 Análisis de competencias para la mejora de la empleabilidad

### 2.9.1 Perfiles profesionales demandados por las empresas

Las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo según el trabajo de campo realizado son las que tienen un carácter técnico y especializado. Así lo reflejan las empresas encuestadas, las cuales consideran que las ocupaciones con más dificultades para cubrir van a ser las de técnicos y operadores.

Gráfica 35. Puestos de trabajo con más dificultades para cubrir por parte de las empresas



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a oferentes de empleo

Las entidades entrevistadas también interpretan la situación en esa misma línea. Consideran que operadores y técnicos van a ser los puestos de trabajo más demandados. Afirman que para determinados oficios hay grandes desajustes entre la demanda de puestos y la oferta personas con esos perfiles disponibles. Por ejemplo, indican la necesidad de trabajadores especializados en la venta al público, camareros y trabajadores de la hostelería y turismo, y con más intensidad recientemente operadores logísticos.

También indican que algunos de estos puestos tienen nuevas circunstancias sobre las competencias necesarias para desarrollarlos. Esta situación empuja hacia una adaptación de los perfiles a estos puestos de trabajo.

Por otro lado, indican que también los puestos comerciales van a tener gran demanda en la ciudad, con una gran relación con el marketing y los nuevos aspectos digitales para la venta y captación de clientes.

Otra forma de caracterizar los perfiles profesionales demandados es el realizados por las propias empresas a través de definir los principales problemas detectados para cubrir una vacante en su empresa.

Gráfico 36. Principales para cubrir una vacante



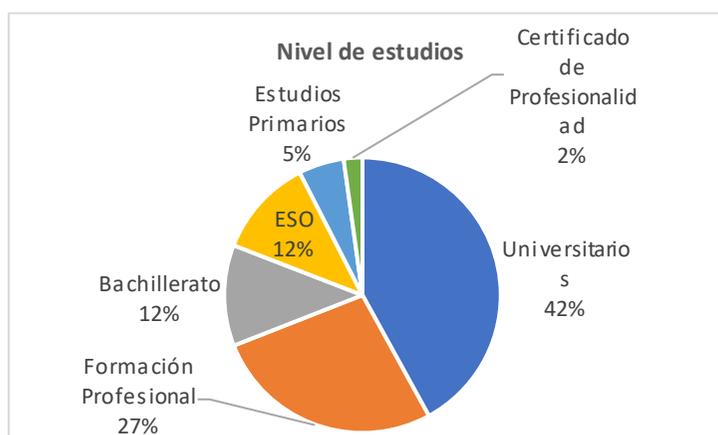
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a oferentes de empleo

De las opciones marcadas por los empresarios destaca, en primer lugar, que las candidaturas a los puestos vacantes tienen poca experiencia. En segundo lugar, que adolecen de la formación necesaria. Y, en tercer lugar, que cuentan con pocas habilidades técnicas adaptadas al trabajo. Un aspecto importante es la poca importancia que le atribuyen a las competencias digitales.

### 2.9.2 Necesidades formativas de las personas desempleadas

El análisis de las necesidades formativas de las personas desempleadas se ha desarrollado desde diferentes puntos de vista. Una de ellas es la de los propios demandantes de empleo encuestados, pero antes es interesante observar su nivel de estudios. Como se observa en la siguiente gráfica un 42 % tiene estudios universitarios, por un 27 % que indican tener un título en formación profesional.

Gráfica 37. Nivel de estudios de los demandantes de empleo encuestados

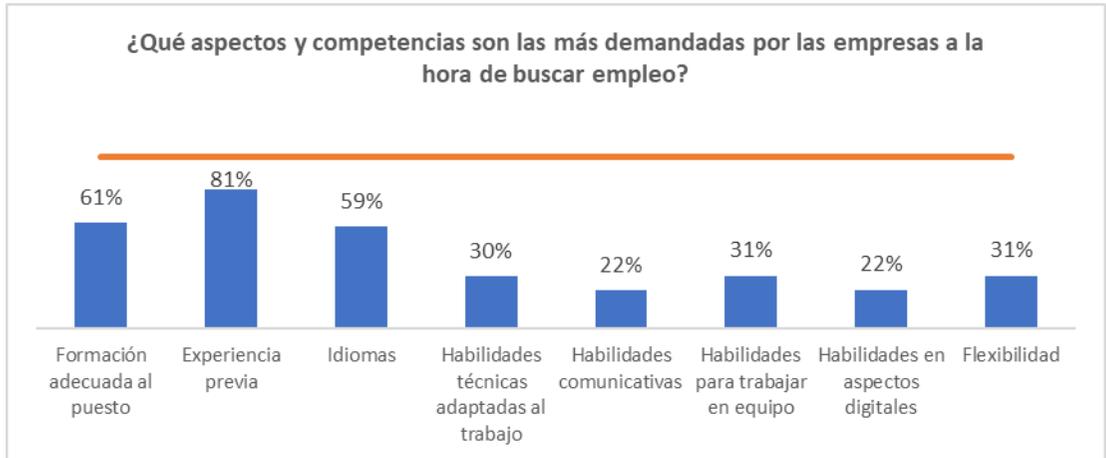


Fuente:  
Elaboración Propia.  
Encuesta  
demandantes de  
empleo

Como se ha mencionado anteriormente, los participantes en la investigación indican tener gran interés en seguir formándose, prueba de ello es que un 70 % afirman haber realizado algún tipo de formación durante el último año.

Otro aspecto importante es la percepción que tienen los encuestados sobre las competencias más demandadas por las empresas en su búsqueda particular de empleo.

Gráfica 38. Aspectos y competencias más demandadas por las empresas según encuestados

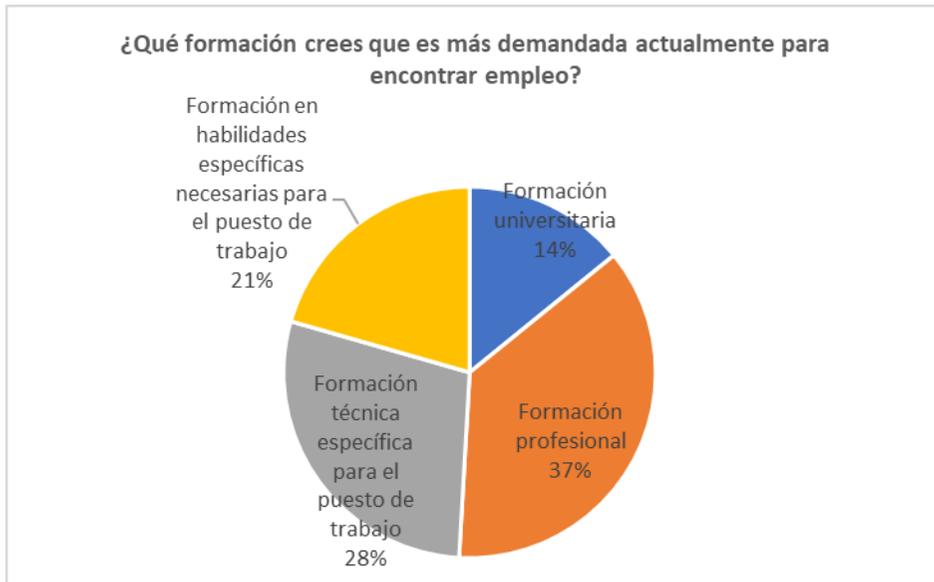


Fuente: Elaboración Propia. Encuesta demandantes de empleo

Las respuestas indican que los mayores requisitos percibidos por los demandantes de empleo son tener experiencia previa, formación adecuada al puesto e idiomas. Otros aspectos como las habilidades comunicativas y las competencias digitales son las que obtienen mayor importancia.

Respecto a la percepción sobre el tipo de formación que creen que es más demandada, se observa una inferior relevancia de la formación universitaria, respecto a la formación profesional. También le atribuyen una importancia superior a la universitaria la formación en habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo y la formación técnica específica para el puesto de trabajo.

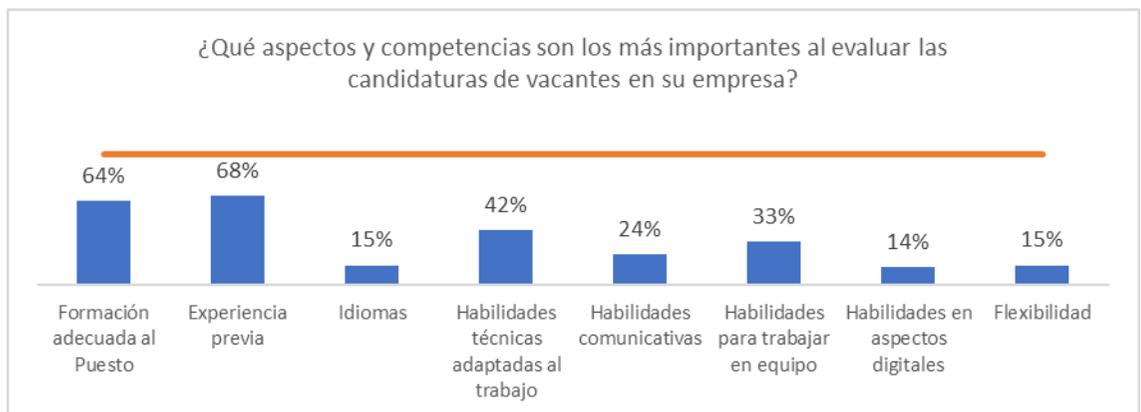
Gráfica 39. Percepción sobre el tipo de formación más demandada



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta demandantes de empleo

Los datos ofrecidos por los empresarios encuestados ofrecen otro análisis distinto. Si examinamos la evaluación realizada por competencias, se observa una coincidencia respecto a la importancia otorgada a la formación adecuada al puesto y la experiencia previa. Por el contrario, le atañen una importancia mínima a los idiomas y resaltan otros aspectos como las habilidades técnicas adaptadas al trabajo.

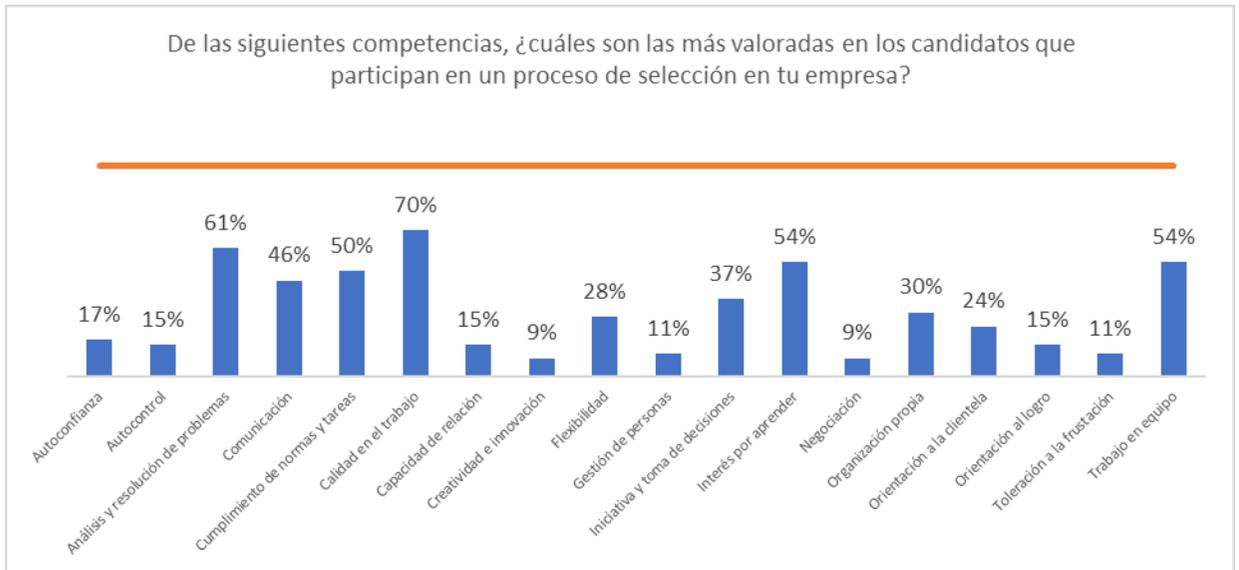
Gráfica 40. Aspecto y competencias más importantes para los empresarios



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta oferentes de empleo

Un análisis más pormenorizado de las competencias es el realizado también por los empresarios. En concreto analizan la importancia de cada una de ellas dentro de un proceso de selección dentro de su empresa.

Gráfica 41. Competencias más valoradas dentro de un proceso de selección



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta oferentes de empleo

Como se observa en la gráfica la competencia más valorada es la calidad en el trabajo. Está seguida por el análisis y resolución de problemas, y con un poco menos de valoración aspectos como el trabajo en equipo y el interés por aprender. Por el contrario, competencias como la creatividad y la negociación adquieren una baja valoración. Al igual que los demandantes de empleo los empresarios reflejan la baja demanda de empleados con estudios universitarios.

Gráfica 42. Tipo de formación demandada a las candidaturas



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta oferentes de empleo

El tipo de formación más demandado por empresarios es el de formación en habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo. También le otorgan una importancia

superior a la universitaria, la formación profesional y la técnica específica para el puesto de trabajo. Para afrontar esta situación, aluden a la posibilidad que supone la formación dual, donde formación y trabajo están más relacionados y facilita la adaptación y adquisición de formación específica para desarrollar de manera exitosa las labores asociadas a los puestos de trabajo.

Los agentes entrevistados también han ofrecido su punto de vista sobre las necesidades formativas de los demandantes de empleo. Inicialmente consideran que las deficiencias más importantes de las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo son la formación en competencias adaptadas al puesto de trabajo, y también en aspectos técnicos adaptados a las especificaciones propias de las vacantes.

También le otorgan especial importancia a la experiencia previa en los puestos de trabajo de los aspirantes a ocupar una vacante y los interesados en desarrollar una carrera profesional asociada a determinados puestos de trabajo.

Las habilidades digitales son importantes por los agentes, aluden que, aunque vivimos en un mundo en el que hay más facetas que se han digitalizado, la mayoría de las personas no tienen desarrolladas habilidades digitales asociadas a herramientas específicas que tienen que ser usadas en algunos puestos de trabajo.

Otros aspectos que resaltan los entrevistados son las deficiencias en habilidades comunicativas por los jóvenes, y más nivel de idiomas en puestos de trabajo relacionados con el turismo. También, la motivación es otro de los aspectos resaltados por algunos de los entrevistados, indicando que existe en un amplio grupo de demandantes de empleo cierta apatía, sobre todo en los parados de larga duración y aquellos que se han visto afectados por dos crisis económicas, que dificulta su reincorporación a la vida laboral.

En la investigación también se ha profundizado en el tipo de formación es la más demandada para encontrar empleo. En concreto, las respuestas más repetidas a la pregunta *¿qué formación cree que es más demandada actualmente para encontrar empleo?*, son las siguientes:

- Como se acaba indicar, subrayan que la formación dual es la que tiene más posibilidades para incorporar de manera rápida y eficaz a una persona para desempeñar un puesto de trabajo con suficientes garantías.
- La formación en habilidades específicas y competencias profesionales son también remarcadas por los entrevistados como las más adecuadas según el mercado laboral existente en la ciudad de Málaga.
- Por su parte, la formación profesional es considerada como la que puede aportar mayor base para obtener un puesto de trabajo, incluso más que la formación universitaria. No obstante, también, como muchas de las interpretaciones realizadas, depende del tipo de puesto de trabajo y el sector.
- Por otro lado, remarcan la importancia de la formación continua tanto para la adquisición de un puesto de trabajo como para la actualización de las habilidades

y la promoción profesionales. Para ello, pronostican que el papel de las “píldoras formativas” van a tener cada vez más importancia dentro del itinerario laboral de los trabajadores.

### 2.9.3 *Oferta formativa en la ciudad de Málaga*

Como se está dejando constancia en la investigación la formación es un elemento clave dentro del mercado laboral de Málaga. Todos los participantes en el trabajo de campo han dado constancia de ello. Una muestra de esta característica es el alto porcentaje (70 %) de demandantes de empleo que certifican haber realizado algún tipo de formación durante el último año.

La oferta formativa en la ciudad de Málaga es amplia, así lo demuestran los propios empresarios. Un 71 % indica que en Málaga existe suficiente oferta formativa para dar respuesta a las necesidades de la empresa. No obstante, aluden falta de formación específica para determinados puestos de trabajo (por ejemplo: lavandería, limpieza, industria, construcción y restauración). Al mismo tiempo, indican que en muchas ocasiones esa formación existe, pero las personas no tienen conocimiento de ello.

En general, y sin entrar en un análisis descriptivo de la oferta formativa de la ciudad de Málaga ya que se sale del objetivo de este estudio, se pueden establecer las siguientes líneas generales formativas disponibles en la ciudad de Málaga:

- La Universidad de Málaga cuenta con cerca de 40 000 alumnos y trabajan cerca de 2450 profesores. Oferta 63 titulaciones de grado y 120 de posgrado, entre programas de doctorado, másteres y titulaciones propias.
- La oferta de ciclos formativos es amplia, con 32 ciclos formativos disponibles, algunos de ellos con formato dual.
- Existen numerosos cursos de especialización y certificados de profesionalidad ofertados por entidades privadas.
- También existen cursos especializados en diferentes habilidades específicas y técnicas que son ofertadas por entidades públicas u otro tipo de entidades privadas sectoriales y entidades sociales.

### 2.9.4 *Oferta formativa del IMFE*

Desde la Unidad de Formación se diseñan y gestionan las distintas líneas de actuación que en materia formativa desde el Ayuntamiento de Málaga a través del IMFE se ofrece al conjunto de la ciudadanía. Así, cada uno de los programas está dirigido a personas con características definidas donde prevalece la atención al colectivo de personas en situación de desempleo. Algunos de los programas formativos ofrecidos por el IMFE son los siguientes:



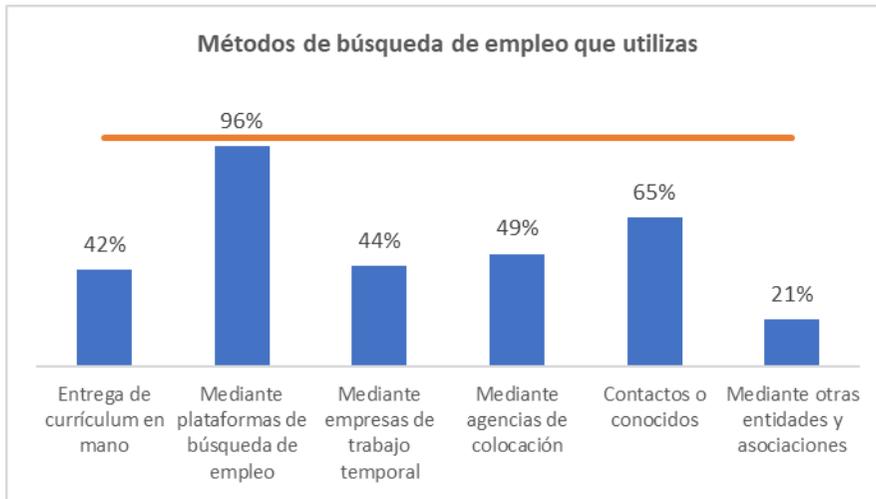
- El proyecto AQUILEO. Tiene como objetivo mejorar la inserción sociolaboral de personas con una especial vulnerabilidad ante el empleo, a través de la activación y de itinerarios integrados y personalizados de inserción.
- Las acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo. Se dirigen a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.
- Aula Mentor. Es una iniciativa de formación abierta, flexible a través de Internet dirigida a personas adultas que deseen ampliar sus competencias personales y profesionales.
- Programa de formación y empleo. Este Programa se presenta como alternativa a las antiguas Escuelas Taller y Talleres de Empleo y su finalidad no es otra que la puesta en marcha de iniciativas de formación en alternancia con la práctica profesional que respondan a las necesidades del mercado en ocupaciones de utilidad pública o de interés general y social.
- Impartición de cursos. Se utiliza como soporte las nuevas versiones 2.0 de Entornos Virtuales de Aprendizaje basándose en dos aspectos fundamentales: Tutorización y Seguimiento.
- Las Píldoras Formativas. Son pequeñas unidades formativas independientes y modulables, diseñadas con un exclusivo método pedagógico y con una duración determinada. Están pensadas para ser consumidas de forma autónoma y pueden utilizarse como unidades formativas independientes, como complemento a un curso de mayor duración o bien como parte de un programa de formación.

## **2.10 Búsqueda de empleo**

### **2.10.1 Técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo**

La búsqueda de empleo está en constante evolución a través del desarrollo de la digitalización, y algunos marcos normativos como la protección de datos. A los demandantes de empleo encuestados se les preguntó por los métodos utilizados para la búsqueda de empleo. Los resultados indican que la mayoría utiliza plataformas de búsqueda de empleo. También, de los datos obtenidos resalta la alta importancia que tienen los contactos propios para ofrecerse como demandante de empleo o en búsqueda activa de empleo.

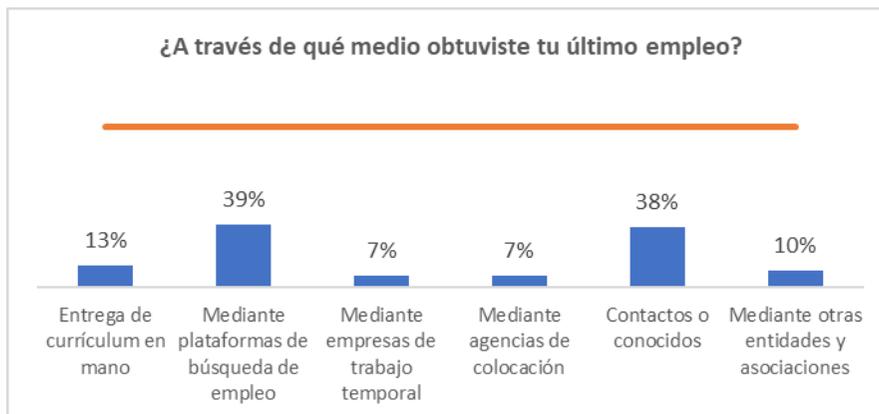
Gráfico 43. Métodos de búsqueda de empleo utilizados



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta demandantes de empleo

El grado de éxito de estos métodos utilizados también fueron analizados por los desempleados participantes en la investigación. Los resultados muestran la equiparación entre las plataformas de búsqueda de empleo y mediante los contactos o conocidos.

Gráfica 44. Medio de obtención del último empleo



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta demandantes de empleo

Debido a la experiencia de las entidades participantes en el estudio sobre la contratación y la intermediación entre demandantes y empresas, se les preguntó también por las formas más exitosas para la búsqueda de empleo. Los comentarios más reiterados fueron los siguientes:

- Tener una red de contactos de conocidos sigue siendo una vía efectiva para la búsqueda de empleo. El “boca a boca” sigue funcionando y es indispensable que

el demandante informe de su estado de búsqueda activa de empleo a allegados y conocidos, y también aumentar el rango de contactos a través de las redes sociales. En este sentido, subrayan la importancia de redes sociales especializadas como *LinkedIn*. En esta misma línea indican que para determinados puestos de trabajo los empresarios todavía toman las decisiones de contratación de acuerdo a la confianza y el conocimiento de las personas candidatas. Esta característica se atribuye a personas con experiencia. Para los solicitantes de un primer empleo, tendrían que optar por las plataformas de contratación como la principal vía.

- Indican que la entrega de curriculum en mano es lo que actualmente tiene menos efectividad. Por un lado, por razones de protección de datos no se suele aceptar ya en la mayoría de las empresas. Por otro lado, las empresas prefieren centralizar las propuestas de forma digital a través de sus propias páginas web, o mediante agentes de colocación externos.
- Las entidades valoran aspectos como la autocandidatura. Los empresarios valoran la iniciativa de los demandantes de empleo que se interesan por trabajar en una empresa determinada. Con las plataformas de búsqueda de empleo se está perdiendo esta iniciativa la cual tiene todavía bastante éxito según su opinión.
- También, indican que para una búsqueda activa de empleo efectiva es necesario utilizar todos los medios disponibles y contactar con todas las entidades, ya sea públicas, privadas o especializadas que trabajan por el empleo en la ciudad. En este contexto, declaran que hay información muy dispersa para los demandantes de empleo, estando en muchas ocasiones desorientados sin ser conscientes de las herramientas y espacios disponibles o cuáles se ajustan mejor a sus necesidades.

### 2.10.2 Buenas prácticas para la búsqueda de empleo

Las buenas prácticas recogidas en este apartado se circunscriben a la información obtenida durante el trabajo de campo realizado, sin atender a otras fuentes bibliográficas disponibles. En este caso, se preguntó a los agentes entrevistados por la mejor vía o itinerario que tienen que seguir los demandantes de empleo para conseguir empleo o mejorar sus perspectivas profesionales.

Se ha realizado una síntesis de dicha información, y se ha estructurado en distintas fases:

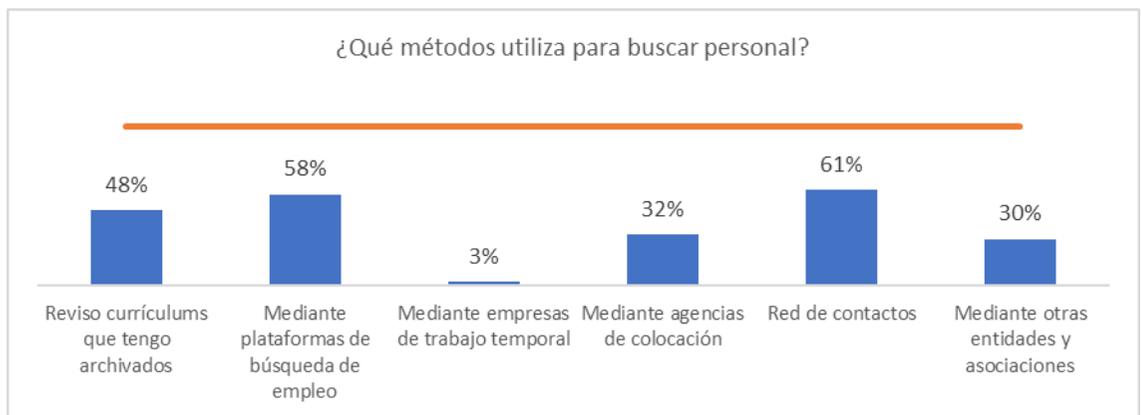
1. Identificar objetivos profesionales.
2. Evaluar de manera honesta si el perfil es adecuado al puesto de trabajo al que se quiere optar.
3. Identificar necesidades formativas y competenciales para optar al puesto de trabajo en el que se está interesado.

4. Hacer uso de las herramientas y espacios disponibles para obtener orientación laboral adecuada.
5. Crear un currículum claro y real, utilizar la formación específica y orientación laboral disponible si es necesario.
6. Registro en plataformas de contratación y visualización del perfil en redes sociales profesionales.
7. Registrar en agencias de colocación principales, específicas y/o asociadas al sector en el que se incluye el puesto de trabajo deseado.
8. Trabajo formativo continuo, actualizando los conocimientos y competencias según las necesidades del puesto de trabajo.
9. Actualización continua del perfil público sobre tu demanda de empleo.

## 2.11 Métodos de selección por parte de las empresas

Al igual que en el apartado anterior, este punto se afronta a partir de la información obtenida de las encuestas realizadas a las empresas. Los participantes fueron preguntados por los métodos de selección utilizados para ocupar una vacante en sus empresas.

Gráfica 45. Métodos empleados por empresas para la búsqueda de personal



Fuente: Elaboración Propia. Encuesta oferentes de empleo

La gráfica muestra que la red de contactos es la principal vía utilizada por las empresas para ocupar las vacantes surgidas en sus empresas. También es relevante la utilización de las plataformas de búsqueda de empleo, y la revisión de currículums archivados. Este último dato informa de la importancia de la autocandidatura para encontrar empleo.

### 3 DEBILIDADES Y AMENAZAS DEL MERCADO LABORAL LOCAL

---

En este apartado se analizan los diferentes aspectos negativos detectados para el mercado laboral de la ciudad de Málaga. Por una parte, se encuentran las debilidades, entendidas como aquellas características internas asociadas directamente con la generación de empleo en la ciudad. Por otro lado, se califican como amenazas, aquellos aspectos que pueden condicionar negativamente el desarrollo del mercado laboral en la ciudad.

#### DEBILIDADES

- Los datos estadísticos del SIMA muestran que en el municipio de Málaga los mayores de 45 años suponen el 50 % de la población parada. Por el contrario, sólo el 24 % de los contratos registrado corresponden a esta franja. Por su parte, la encuesta realizada a los demandantes de empleo durante esta investigación muestra que el paro de larga duración afecta con más intensidad a esta franja de edad, un 52 % respecto a un 39 % del conjunto de parados. Esta situación indica **la gran problemática relacionada con el desempleo en mayores de 45 años, situándola como la más vulnerable dentro del mercado laboral.**
- Como se acaba de indicar en las encuestas realizadas a demandantes de empleo durante el trabajo de campo, se ha corroborado el alto porcentaje de parados de larga duración (39 %). Los datos estadísticos analizados intensifican más aun esta situación, aumentando este porcentaje hasta el 59 %. Esta diferencia entre ambos datos se presume debido a la falta de búsqueda activa de empleo entre los parados de larga duración lo que puede haberse reflejado en una participación menor en la encuesta lanzada para este estudio. En cualquier caso, lo que queda patente es el **elevado porcentaje de parados de larga duración.**
- **Los datos de evolución del empleo** analizados y extraídos del trabajo de campo **son más negativos para mujeres que para hombres.** La evolución de los datos estadísticos del paro desde el 2012 muestra como la reducción de las cifras han sido más intensas para hombres que mujeres. Mientras en 2012 las mujeres suponían un 52 % del total de parados, en 2021 este dato ha ascendido hasta el 57 %. Respecto a la contratación, los datos del SIMA indican que para los hombres los contratos a tiempo parcial representan el 36 %, mientras que para las mujeres alcanzan el 57 % del total. Otra característica remarcable extraída a través de las encuestas realizadas es que entre las mujeres hay más paradas de larga duración (63 %), respecto a los hombres (52 %). Todo ello, indica **una mayor desventaja de las mujeres para su desarrollo profesional.**
- **Existen deficiencias entre las masas de desempleados en habilidades digitales necesarias para el desarrollo de determinados puestos de trabajo.** Los informantes clave entrevistados durante el trabajo de campo aclaran que esta situación difiere de unos sectores a otros, no siendo las habilidades digitales clave para todos los trabajos. Algunos de los informantes indican que la mayoría de las

personas no tienen desarrolladas habilidades digitales asociadas a herramientas específicas que tienen que ser usadas en determinados puestos de trabajo.

- Los empresarios encuestados durante el trabajo de campo remarcan **desajustes entre las características de la masa de desempleados y las necesidades actuales de las empresas**. En primer lugar, indican que las candidaturas a los puestos vacantes tienen poca experiencia. En segundo lugar, que adolecen de la formación necesaria. Y, en tercer lugar, que cuentan con pocas habilidades técnicas adaptadas a los puestos de trabajo.

## AMENAZAS

- Los datos estadísticos indican un aumento de la edad media de la población en general (40,2 en 2012; 42,8 en 2021). Esta situación muestra, entre otros aspectos demográficos, una posible situación de **envejecimiento de la masa de los trabajadores**. Teniendo más dificultades para adaptarse a las nuevas características de los empleos ofertados, caracterizados por mayores habilidades digitales.
- Los análisis realizados sobre las estadísticas de emigraciones e inmigraciones muestran que hay una **emisión constante de trabajadores fuera de la ciudad de Málaga**. Sin datos objetivos para la ciudad de Málaga, se puede intuir por estudios realizados a nivel nacional<sup>8</sup> que gran parte de estas personas tienen una **formación avanzada**, y buscan mejores oportunidades y condiciones fuera de la ciudad y seguramente del país.
- Tanto los resultados de las encuestas realizadas durante el trabajo de campo a demandantes de empleo y empresarios reflejan la **baja demanda de empleados con estudios universitarios**. Los demandantes de empleo indican que la formación más demandada actualmente es la formación profesional (37 %) y la formación técnica específica para el puesto de trabajo (29 %), mientras que sólo el 14 % indica que la formación universitaria es la más demandada. En cambio, de los encuestados el 42 % tiene estudios universitarios. En cuanto a los empresarios encuestados indican que la formación más requerida para sus puestos vacantes son la formación en habilidades específicas (57 %), la formación profesional (39 %) dejando en último lugar la formación universitaria (15 %). Estos últimos datos están condicionados por el tipo de empresas que han accedido a desarrollar las encuestas (31 % sector servicios, 10 % hostelería), pero indican una tendencia que apoyan esta amenaza.
- Los informantes clave entrevistados indican que para una búsqueda activa de empleo efectiva es necesario utilizar todos los medios disponibles y contactar con

---

<sup>8</sup> Nuevas 'movilidades' Intraeuropeas: Decisiones sobre el Trabajo, la Familia y la Política de los Españoles 'transmigrantes'



todas las entidades, ya sea públicas, privadas o especializadas que trabajan por el empleo en la ciudad. En este contexto, algunos de ellos declaran que hay **información dispersa para los demandantes de empleo**, estando en muchas ocasiones desorientados sin ser conscientes de las herramientas y espacios disponibles o cuáles se ajustan mejor a sus necesidades. Esta situación también se apoya con la información aportada por los demandantes de empleo. Hay una gran diversidad de alusiones a entidades para la obtención de orientación para la búsqueda de empleo, no encontrando patrones específicos por formación de los demandantes y sector donde solicitan empleo.

- Respecto a infraestructuras de la ciudad de Málaga, los agentes entrevistados hacen una valoración positiva de las infraestructuras existentes, situándolas como una fortaleza y aludiendo a algunas proyectadas como oportunidades. Sólo, algunas de las entidades participantes, indican que **podría darse una necesidad de espacios para la localización de empresas** si se continua con una tendencia positiva de localización de empresas en la ciudad.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grandes dificultades para los mayores de 45 años para encontrar empleo.</li> <li>✓ Porcentaje elevado de parados de larga duración.</li> <li>✓ Datos de empleo menos positivos para mujeres que para hombres.</li> <li>✓ Nivel insuficiente en habilidades digitales para ocupar determinados puestos de trabajo.</li> <li>✓ Desajustes entre las características de la masa de desempleados y las necesidades actuales de las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento de la edad media de la población.</li> <li>✓ Aumento de la fuga de cerebros.</li> <li>✓ Baja demanda de trabajadores con estudios universitarios.</li> <li>✓ Información dispersa y poco estructura disponible para los demandantes de empleo.</li> <li>✓ Posible necesidad de edificios para alojar a empresas que quieren localizarse en Málaga.</li> </ul>

## 4 FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL LOCAL

---

Al contrario que en el anterior, en este punto se resumen los aspectos positivos extraídos del trabajo de investigación realizado. Las fortalezas subrayan aquellos elementos relacionados directamente con el mercado laboral de la ciudad de Málaga, y que ayudan a mejorar la situación del desempleo en la ciudad. En cuanto a las oportunidades, recogen características de la ciudad o fuera de ella que ayudan generar unas condiciones positivas para la evolución positiva del mercado laboral de Málaga.

### FORTALEZAS

- Los datos estadísticos extraídos del SIMA disponibles hasta 2020 sobre **la evolución del número de empresas por actividad muestran un ascenso en la mayoría de ellas**. La actividad con mejores datos es servicios, y de manera más tímida banca y seguros, hostelería, construcción y transporte y almacenamiento. Por el contrario, el comercio es la actividad, junto a la industria que más reducción en el número de empresas a sufrido hasta ese año.
- Si atendemos a los informantes clave entrevistados, estos indican que hay **sectores que han resurgido con fuerza después de la crisis sanitaria** y están generando una gran cantidad de empleo y actividad económica como son la **hostelería y el turismo**. Además, aluden a otros sectores económicos con gran potencial para la generación de empleo como la **construcción, el sector tecnológico y el sector logístico y el transporte**.
- Hay una **tendencia positiva en los datos directos relacionados con la creación de empleo en la ciudad**. Los datos estadísticos muestran una bajada de la tasa de desempleo a buen ritmo. Los datos son positivos desde el cambio de tendencia en 2013 (33,7 %), y tras el retroceso sufrido por la pandemia, han vuelto a descender (24,6 % finales de 2021, 20,9 % en abril de 2022). En cuanto al nivel de contratación registrado se observa una tendencia alcista desde la atenuación de la crisis sanitaria iniciada en 2020.
- El **ecosistema en la ciudad de Málaga que trabaja directa o directamente en la generación de empleo es muy amplio**, lo cual se ha visto constatado con el desarrollo de la presente investigación. En este ecosistema se incluyen las entidades que, desde diferentes puntos de vista, incluyen servicios de apoyo a empresas para la generación de empleo, y entidades que ofrecen servicios a desempleados para formación, búsqueda de empleo y asesoramiento para el emprendimiento.
- **Mejora del mercado de trabajo en el grupo de edad más joven**. Los datos estadísticos del INE, muestran una mejora de los relativos a los menores de 30 años, aunque todavía no se ha conseguido reducir la barrera del 30 %. En las



encuestas recibidas durante el trabajo de campo realizado indican una mayor apuesta por la formación, un 80 % han realizado algún tipo de formación recientemente, respecto a un 70 % de los encuestados. Un 27 % de los jóvenes encuestados son de larga duración, porcentaje menor que el indicado por el total, el cual es de un 38 %. También indican tener más éxito a la hora de encontrar oportunidades de empleo que se ajusten a su perfil. Un 71 % indica haberse inscrito en 5 o más ofertas de trabajo durante el último mes, por un 63 % de la media de los encuestados.

- Gran parte de los informantes clave entrevistados exponen que **la apuesta cultural** en la ciudad es constante lo que **ha logrado diversificar su oferta turística**, siendo evidentes los beneficios para la economía y el empleo.

### OPORTUNIDADES

- Con la última reforma laboral entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021, donde se modifica las tipologías de contratación, **se han reducido los contratos de tipo temporal y han aumentado los indefinidos**. En concreto, para la provincia de Málaga, en el mes de abril de 2022 el 52 % de los contratos realizados son indefinidos. El mantenimiento de esta tendencia puede impactar de manera positiva en la mejora del mercado de trabajo en la ciudad.
- La percepción general de los agentes entrevistados es que **la apuesta por la organización y celebración de eventos es adecuada, así como la recepción de inversiones en la ciudad y la llegada de grandes empresas que localizan sus sedes**. Como consecuencia, la continuación de una estrategia en esta línea se plantea como una apuesta segura para la mejora del empleo en Málaga.
- También, los informantes clave subrayan la **importancia de las inversiones que se puedan realizar** en el puerto y todo lo relacionado con el sector marítimo, y otra externa como el “puerto seco” de Antequera, y sus repercusiones inmediatas y posteriores en la generación de empleo y riqueza en la ciudad. Otras infraestructuras mencionadas por algunos de los entrevistados como positivas para la ciudad y la generación de empleo son la ampliación del centro y soterramiento del Paseo de los Curas.
- El **aumento de las empresas tecnológicas** es clave para el desarrollo de Málaga. Así lo explicitan la mayoría de los informantes clave, indicando que el Parque Tecnológico y la localización de sedes de grandes empresas en la ciudad es crucial para el desarrollo de este sector y sus consecuentes efectos positivos en el mercado de trabajo.
- Al menos la mitad de los agentes entrevistados aluden que la **propuesta de la ciudad como sede de la Expo2027** es una oportunidad para desarrollo sostenible de la ciudad y la atracción de inversión.

- Otro de los aspectos, también recalcados por algunos de los entrevistados, es la importancia de los **fondos europeos** para la generación de empleo. Subrayan que su gestión va a ser esencial para que se refleje en la creación de empleo.
- Por último, cabe destacar entre las aportaciones realizadas por los informantes clave, la oportunidad que supone la **formación dual**. Algunos de ellos exponen que, mediante esta vía, donde formación y trabajo están más relacionados, se facilita la adaptación y adquisición de formación específica para desarrollar de manera exitosa las labores asociadas a los puestos de trabajo tan demandada actualmente por las empresas.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Evolución positiva del número de empresas.</li><li>✓ Evolución positiva de sectores económicos con capacidad para generar empleo después de la crisis sanitaria como hostelería, turismo, sector tecnológico y el sector logístico y el transporte.</li><li>✓ Datos positivos relacionados con el empleo.</li><li>✓ Gran red de apoyo a empresas y demandantes de empleo en la ciudad.</li><li>✓ Mejora de las condiciones de los jóvenes dentro del mercado de trabajo.</li><li>✓ Apuesta e inversión cultural en la ciudad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mantenimiento de los efectos positivos provocados en la contratación debido a la última reforma laboral.</li><li>✓ Continuación con la apuesta por la organización de eventos, recepción de inversiones y la llegada de grandes empresas.</li><li>✓ Desarrollo de infraestructuras y proyectos positivos para la ciudad y la generación de empleo.</li><li>✓ Llegada de empresas del sector tecnológico.</li><li>✓ Propuesta de la ciudad como sede de la Expo 2027.</li><li>✓ Aplicación de los fondos europeos pendientes.</li><li>✓ Mejoras para la generación de empleo a través de la formación dual.</li></ul>

## 5 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

---

Las propuestas de actuación se reducen al ámbito de actuación de manera independiente por parte del IMFE, o como parte que integre a más entidades para el desarrollo de acciones concretas.

Las propuestas de actuación son las siguientes:

1. Mejora de la visualización de los servicios ofrecidos para empresas y demandantes de empleo.
2. Programas particulares de orientación, asesoramiento y formación para grupos particulares con mayores dificultades en el mercado de trabajo.
3. Programas de formación en competencias para la mejora de la empleabilidad.
4. Programas de formación en competencias digitales asociadas a la búsqueda y desarrollo del empleo.
5. Programas de formación técnica y en habilidades específicas asociadas a puestos de trabajo particulares.

Los principales campos que se analizan para cada una de las propuestas son:

- Nombre
- Descripción
- Justificación
- Agentes involucrados
- Recursos necesarios
- Prioridad

**Nombre:** 1. Mejora de la visualización de los servicios ofrecidos para empresas y demandantes de empleo

**Descripción:** Esta actuación constituiría la generación de una plataforma compartida entre varias entidades, donde se incluya material informativo sobre servicios disponibles para demandantes de empleo y empresas. Su diseño y puesta en marcha implicaría un gran trabajo colaborativo desde diferentes entidades.

**Justificación:** Durante la investigación se ha definido como una fortaleza que la oferta formativa y de servicios de la ciudad de Málaga para demandantes de empleo y empresas es elevada. No obstante, los informantes clave entrevistados han subrayado que para una búsqueda activa de empleo efectiva es necesario que los desempleados y empresas utilicen todos los medios disponibles y contactar con todas las entidades, ya sea públicas, privadas o especializadas que trabajan por el empleo en la ciudad. En este contexto, algunos de ellos han declarado que hay información muy dispersa para los demandantes de empleo, estando en muchas ocasiones desorientados sin ser conscientes de las herramientas y espacios disponibles o cuáles se ajustan mejor a sus necesidades. Esta

situación también se apoya con la información aportada por los demandantes de empleo, los cuales han hecho diversas alusiones a entidades para la obtención de orientación para la búsqueda de empleo, no encontrando esta investigación patrones específicos por formación de los demandantes y sector donde solicitan empleo.

**Agentes involucrados:** Entidades con servicios de apoyo a empresas y demandantes de empleo.

**Recursos necesarios:** Recursos económicos e informáticos para el desarrollo de la herramienta y de su promoción.

**Prioridad:** Media. Aunque la necesidad que afronta esta acción no ha sido subrayada de manera unánime por los informantes clave o de manera explícita por los demandantes de empleo, sí que se considera importante debido a la posible infrautilización de la gran cantidad y calidad de servicios disponibles por empresas y desempleados.

**Nombre: 2. Programas particulares de orientación, asesoramiento y formación para grupos particulares con mayores dificultades en el mercado de trabajo.**

**Descripción:** Desarrollo de programas específicos para grupos con mayores necesidades dentro del grupo de desempleados. Según la investigación estos serían los mayores de 45, jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración. Estos programas podrán ser integrales o centrados en aspectos formativos, de orientación y de asesoramiento. Muchos de los programas que se desarrollan actualmente están orientados en este sentido, pero los datos muestran que se debe actuar con más recursos.

**Justificación:** La investigación muestra que estos son los grupos con más dificultades para la búsqueda de empleo. Para los mayores de 45, alguna de la información que lo justifica es: suponen el 50 % de la población parada, sólo el 24 % de los contratos registrado corresponden a esta franja, el paro de larga duración afecta con más intensidad a esta franja de edad, un 52 % respecto a un 39 % del conjunto de parados. Jóvenes: aunque hay una mejora notable de los datos sobre esta franja de edad, todavía no se ha conseguido reducir la barrera del 30 %. Mujeres: los datos estadísticos del paro desde el 2012 muestra como la reducción de las cifras han sido más intensas para hombres que mujeres. Mientras en 2012 las mujeres suponían un 52 % del total de parados, en 2021 este dato ha ascendido hasta el 57 %. Respecto a la contratación, los datos indican que para los hombres los contratos a tiempo parcial representan el 36 %, mientras que para las mujeres alcanzan el 57 % del total. Otra característica remarcable extraída a través de las encuestas realizadas es que entre las mujeres hay más paradas de larga duración (63 %), respecto a los hombres (52 %). Todo ello, indica una mayor desventaja de las mujeres para su desarrollo profesional. Para los parados de larga duración: la característica más relevante es que constituyen el 59 % de los parados.

**Agentes involucrados:** IMFE

**Recursos necesarios:** recursos económicos, materiales y de personal.

**Prioridad:** Baja. Se están desarrollando



<p>programas actualmente dirigidos a estos grupos. La actuación consistiría en la revisión de los programas desarrollados y analizar la posibilidad de ampliarlos y dar más protagonismo dentro del grupo de actividades ofrecidas.</p>	
<b>Nombre: 3. Programas de formación en competencias para la mejora de la empleabilidad</b>	
<b>Descripción:</b> Diseño y desarrollo de programas específicos para el desarrollo de algunas de las competencias más demandadas por las empresas. Según las encuestas realizadas, estas son: calidad en el trabajo, análisis y resolución de problemas y trabajo en equipo entre otras (habilidades blandas). Los programas podrían incluir formación específica de algunas de las competencias o integradas en su conjunto dentro de una acción formativa.	
<b>Justificación:</b> Las empresas participantes en la investigación subrayaron entre una serie de competencias como las más deficitarias entre los demandantes de empleo. En concreto, mediante las encuestas realizadas, indicaron que la competencia más valorada es la calidad en el trabajo, seguida por el análisis y resolución de problemas, y con un poco menos de valoración aspectos como el trabajo en equipo y el interés por aprender. Por otro lado, los agentes informantes explicitaron la necesidad de que se trabajara en la adaptación de los demandantes de empleo a las necesidades específicas de las empresas, trabajando, por ello, en habilidades específicas para el desarrollo de determinados trabajos.	
<b>Agentes involucrados:</b> IMFE	<b>Recursos necesarios:</b> recursos económicos, materiales y de personal.
<b>Prioridad:</b> Media. Las competencias para la mejora de la empleabilidad se definieron como un aspecto importante para la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo. No obstante, durante la investigación, tanto desde la opinión de las empresas como desde los agentes informantes, se subyace una mayor importancia a la formación técnica y en habilidades específicas asociadas a los puestos de trabajo particulares.	
<b>Nombre: 4. Programas de formación en competencias digitales asociadas a la búsqueda y desarrollo del empleo</b>	
<b>Descripción:</b> Diseño y desarrollo de programas formativos en competencias digitales. Estarían dirigidas a las necesidades para la búsqueda de empleo (correo, redes sociales profesionales y aplicación en plataformas), y en habilidades específicas para determinados puestos de trabajo (punto de venta, office básico, etc.)	

**Justificación:** En la investigación se ha constatado la necesidad de las mejoras en competencias digitales para la búsqueda de empleo y, sobre todo, para el desarrollo de determinados trabajos. Más del 75 % de los demandantes de empleo encuestados consideran que las habilidades en aspectos digitales tienen una importancia alta o muy alta a la hora de buscar empleo. Desde el punto de vista de las empresas encuestadas, el nivel de importancia de las habilidades digitales es inferior al mostrado por los demandantes de empleo. Por un lado, solo un 14 % indica que las habilidades digitales se encuentran entre los aspectos o competencias más importantes para cubrir una vacante en su propia empresa. Por otro lado, un 45 % consideran que las habilidades digitales tienen un nivel de importancia alto o muy alto para encontrar trabajo en la empresa a la que representa. También, durante las entrevistas, se les ha preguntado a los informantes clave por el nivel actual que consideran por su experiencia que tienen actualmente los demandantes de empleo. En este caso, la mayoría indica que este nivel se reduciría a medio o bajo. No obstante, indican que influyen varios aspectos sociodemográficos en el nivel de estas habilidades digitales, entre los que desatacarían la edad y el nivel de estudios.

Esta actuación afectaría a los grupos de mayor edad principalmente, pero también se ha constatado que las habilidades digitales para el desarrollo de determinados trabajos no son las mismas que cualquier persona (incluso jóvenes) pueden estar habituados en el día a día.

**Agentes involucrados:** IMFE

**Prioridad:** Media. La necesidad de la mejora de las habilidades digitales se ha mostrado desde todos los agentes participantes en la investigación (informantes clave, demandantes de empleo y empresas). No obstante, desde las empresas no la muestran como uno de los aspectos más importantes a la hora de ocupar las vacantes disponibles.

**Recursos necesarios:** recursos económicos, materiales y de personal.

**Nombre: 5. Programas de formación técnica y en habilidades específicas asociadas a puestos de trabajo particulares**

**Descripción:** Diseño y desarrollo de formación técnica y en habilidades específicas asociadas a puestos de trabajo con alta demanda en la ciudad de Málaga. Consistiría en programas específicos para puestos de trabajo concretos con alta demanda actual. Estas habilidades técnicas (habilidades duras) servirían para desempeñar una función específica y que se entrenan o aprenden por medio de la formación y capacitación.

**Justificación:** La investigación ha plasmado desde los diferentes grupos de interés participantes que la formación técnica y las habilidades específicas asociadas a los puestos de trabajo son las debilidades más destacadas entre los demandantes de empleo. Esta situación es consecuencia y complementa por el aspecto más resaltado, la falta de experiencia previa entre los demandantes de empleo. Los datos ofrecidos por los empresarios encuestados indican que lo más importante para ellos es que sus vacantes

<p>sean ocupadas por personas con una formación adecuada al puesto y experiencia previa. En cuanto a los informantes clave explicitan que la formación en habilidades específicas y competencias profesionales son las más adecuadas según el mercado laboral existente en la ciudad de Málaga.</p>	
<p><b>Agentes involucrados:</b> IMFE y entidades relacionadas con los puestos de trabajo a analizar.</p>	<p><b>Recursos necesarios:</b> recursos económicos, materiales y de personal.</p>
<p><b>Prioridad:</b> Alta. Desde las empresas encuestadas y los informantes claves entrevistados se ha subrayado este problema de formación como los más relevantes para ajustar la demanda y oferta de puestos de trabajo actualmente en la ciudad de Málaga.</p>	

## 6 CONCLUSIONES

---

Para establecer las conclusiones, se responden y justifican las preguntas planteadas al inicio de la investigación. Estas conclusiones se hacen de manera general para la investigación. La caracterización de los aspectos analizados difiere dependiendo de los sectores de actividad, por lo que algunas de las respuestas aportadas puede que no se ajusten a las necesidades específicas que han mostrado algunos de los sectores.

### ¿Cuál es el perfil medio de un demandante de empleo?

El perfil medio de una persona desempleada en la ciudad de Málaga sería una mujer, de más de 45 años, y con formación universitaria o en formación profesional. Este corresponde a un perfil medio, pero hay otra serie de grupos importantes entre los demandantes de empleo que tienen mayores dificultades a la hora de encontrar una oportunidad laboral. Estos son los mayores de 45, jóvenes, mujeres y los parados de larga duración.

### ¿Qué necesidades tienen los demandantes a la hora de realizar una búsqueda de empleo?

Entre sus necesidades destaca la de encontrar los servicios disponibles que mejor se ajustan a sus propias necesidades. La ciudad cuenta con un gran abanico de servicios disponibles para empresas y demandantes de empleo, por lo que los demandantes deben iniciar este trabajo de forma orientada. Además, los demandantes de empleo deben formarse de manera dirigida en la formación técnica y específica asociada a los puestos de trabajo a los que se quieren postular. La formación en competencias y habilidades específicas deben complementar a la formación técnica. Por último, deben actualizar sus métodos y medios para la búsqueda de empleo, teniendo en cuenta el proceso de



digitalización en el que estamos inmersos, pero sin abandonar buenas prácticas que todavía tienen éxito como el postularse mediante el boca a boca utilizando los propios contactos o a través de la autocandidatura en las empresas.

### **¿Qué necesidades tienen las empresas a la hora de cubrir una vacante?**

En la misma línea de lo argumentado en la pregunta anterior, las empresas necesitan a solicitantes de empleo que cuenten con experiencia previa y formación técnica y habilidades específicas. También, necesitan trabajadores con competencias como el análisis y resolución de problemas, trabajo en equipo y gran disposición por aprender.

### **¿Qué sectores económicos tienen más potencial en la ciudad?**

Los sectores con más potencial para generar empleo son el sector servicios, hostelería y construcción. Además, existen otros con enorme potencial para generar empleo en la ciudad de Málaga. Por un lado, incluyen el sector de la logística y el transporte, debido a la evolución general de este sector en nuestra sociedad, y a factores internos como el desarrollo del puerto de Málaga. Por otro lado, el sector de las TIC también está creciendo en la ciudad de Málaga. En este sentido, el Parque Tecnológico y la instalación de grandes empresas del sector en otros puntos de la ciudad suponen una apuesta fuerte para la generación de empresas y empleo

### **¿Qué aspectos hay que trabajar para generar un acercamiento entre oferta y demanda de empleo?**

El aspecto principal que permite acercar oferta y demanda es la formación. Como se ha subrayado es central la adaptación de los trabajadores y demandantes de empleo a las necesidades específicas que tienen los sectores más generadores de empleo en la ciudad. Como se ha constatado en la investigación, la formación con la que cuentan los desempleados no se ajusta de manera general a los puestos de trabajo vacantes. Por ello, es necesario un cambio en el itinerario formativo de las personas donde tenga más protagonismo la formación profesional y la formación técnica y habilidades específicas asociadas a los puestos de trabajo.

### **¿Quiénes deben ser los protagonistas de emprender las acciones que produzcan ese acercamiento?**

Para la mejora de este proceso de acercamiento entre oferta y demanda es necesario un trabajo desde todos los niveles. Por un lado, están los propios demandantes de empleo que deberán ajustarse a las características propias del mercado laboral de Málaga e iniciar el trabajo formativo de adaptación al mismo. Por otro lado, un papel crucial lo tienen las entidades con servicios para empresas y personas demandantes de empleo. Para ello, será necesario la inclusión de las modificaciones en sus servicios para ganar efectividad en su desarrollo. Al mismo tiempo, otro aspecto que ayudaría a los desempleados sería el desarrollo de un trabajo coordinado entre las entidades para facilitar a los ciudadanos el acceso y la selección de los servicios que mejor se ajustan a sus necesidades. Finalmente, el papel de las administraciones y organismos privados a diferentes escalas es fundamental para establecer los marcos formativos y legislativos adecuados para



favorecer esa transición hacia una mayor creación de empleo y su reflejo en la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos de Málaga.

## 7 FUENTES CONSULTADAS

---

- *Instituto Nacional de Estadística (INE)*. <https://www.ine.es/>
- *Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA)*. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/index2.htm>
- *Informe mensual prestaciones por desempleo (SEPE)*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html>
- *Perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo*, Rafael Gobernado Arribas, Universidad de Málaga, (2020), Centro de Estudios Andaluces.
- *Perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo (2020)*. Centro de Estudios Andaluces.
- *Informe Trimestral del Mercado de Trabajo (2021)*. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.
- *Estudio Málaga por la Empleabilidad*. CEM y Cámara de Málaga.
- *Informe del Mercado de Trabajo de Málaga (2020)*. Observatorio de las Ocupaciones.
- *Nuevas 'movilidades' Intraeuropeas: Decisiones sobre el Trabajo, la Familia y la Política de los Españoles 'transmigrantes'(2020)*. Universidad de Cádiz y Sevilla.

## 8 ANEXOS

### 8.1 Anexo II. Ficha técnica y cuestionario de la encuesta desarrollada a demandantes de empleo

#### ENCUESTA DEMANDANTES DE EMPLEO

<b>DATOS TÉCNICOS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LA ENCUESTA</b>	
<b>Población (número de demandantes)</b>	10.000 (Málaga capital)
<b>Tipo de encuesta</b>	Online
<b>Duración</b>	2 a 4 minutos
<b>Selección muestral</b>	Intencional, toda la población
<b>Fecha de realización</b>	Marzo de 2022
<b>Tasa de respuesta</b>	<u>Muy representativa: 15 %, 2.250 respuestas recibidas.</u> Nivel de confianza alcanzado: 98%, error muestral: 2%
	<u>Representativa: 10 %, 1.500 respuestas recibidas.</u> Nivel de confianza alcanzado: 97%, error muestral: 3%
	<u>Mínima exigible: 5 %, 750 respuestas recibidas.</u> Nivel de confianza alcanzado: 96%, error muestral: 4%
Nota: Conforme la población es más alta las tasas de respuesta bajas son más aceptables. Lo podéis ver en los niveles de confianza tan altos que se alcanzan. En consecuencia, estos márgenes los revisaría a la baja, pero se pueden dejar así, es información orientativa, que no afecta al diseño del trabajo de campo.	

#### BORRADOR ENCUESTA DEMANDANTES DE EMPLEO

1. Género
  - Femenino
  - Masculino
  - Prefiero no decirlo
2. Edad
  - Entre 18 a 25 años
  - 26 a 35
  - 36 a 45
  - 46 a 55
  - Más de 55
3. Situación laboral actual
  - Desempleado
  - Ocupado a tiempo completo



- Ocupado a tiempo parcial
- 4. Nivel de estudios cursado
  - Universitario
  - Formación Profesional
  - Bachillerato
  - ESO
  - Estudios Primarios
  - Certificado de profesionalidad
  - Otros
- 5. ¿Qué tipo de empleo estas buscando?
  - A tiempo parcial
  - A tiempo completo
- 6. ¿Estás pensando desarrollar tu propia idea de negocio?
  - Sí
  - No
- 7. ¿Has utilizado algún servicio de Orientación Laboral?
  - Sí
  - No
  - ¿Cuál?
- 8. Métodos de búsqueda de empleo que utilizas
  - Entrega de currículum en mano
  - Mediante plataformas de búsqueda de empleo
  - Mediante empresas de trabajo temporal
  - Mediante agencias de colocación
  - Contactos o conocidos
  - Mediante otras entidades y asociaciones
  - ¿Cuáles?
  - Otros medios:
- 9. ¿Has realizado algún tipo de formación en el último año?
  - Sí
  - No
- 10. ¿A través de qué medio obtuviste tu último empleo?
  - Entrega de currículum en mano
  - Mediante plataformas de búsqueda de empleo
  - Mediante empresas de trabajo temporal
  - Mediante agencias de colocación
  - Contactos o conocidos
  - Mediante otras entidades y asociaciones
  - ¿Cuáles?
  - Otros medios:
- 11. ¿Cuánto tiempo le dedicas a la búsqueda de empleo diariamente?
  - De 0 a 10 minutos
  - De 10 a 30 minutos



- De 30 minutos a 1 hora
  - De 1 a 2 horas
  - Más de 2 horas
12. ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo?
- Menos de 1 mes
  - De 1 a 6 meses
  - De 6 a 12 meses
  - De 12 a 24 meses
  - Más de 24 meses
13. ¿En cuántas ofertas de empleo te has inscrito en el último mes?
- Ninguna
  - Solo 1
  - De 1 a 3
  - De 3 a 5
  - De 5 a 10
  - Más de 10
14. ¿Cuántas entrevistas de trabajo has realizado durante el último mes?
- Ninguna
  - Solo 1
  - De 1 a 3
  - De 3 a 5
  - De 5 a 10
  - Más de 10
15. ¿En qué sector o sectores solicitas empleo?
- Hostelería
  - Construcción
  - Industria
  - Logística/Transporte
  - Ocio/Cultura
  - Sanidad/Sociosanitario
  - Nuevas tecnologías
  - Agricultura
  - Profesiones independientes, científicas y técnicas
  - Comercio
  - Servicios
  - ¿Qué servicios?:
  - Otros:
16. ¿Qué aspectos y competencias son las más demandadas a la hora de buscar empleo?
- Formación adecuada al puesto
  - Experiencia previa
  - Habilidades técnicas adaptadas al puesto
  - Habilidades comunicativas



- Habilidades para trabajar en equipo
  - Competencias digitales en la búsqueda
  - Flexibilidad
  - Otros:
17. ¿Qué nivel de importancia crees que tienen las competencias digitales a la hora de buscar empleo?
- Muy alta
  - Alta
  - Media
  - Baja
  - Muy baja
18. ¿Cuál crees que es tu nivel en competencias digitales?
- Muy alto
  - Alto
  - Medio
  - Bajo
  - Muy Bajo
19. ¿Qué formación crees que es más demandada actualmente para encontrar empleo?
- Formación universitaria
  - Formación profesional
  - Formación técnica específica para el puesto de trabajo
  - Formación en habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo
  - Otra:

## 8.2 Anexo III. Ficha técnica y cuestionario de la encuesta desarrollada a empresas

### ENCUESTA OFERENTES DE EMPLEO

<b>DATOS TÉCNICOS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LA ENCUESTA</b>	
<b>Población (número de empresas)</b>	451
<b>Tipo de encuesta</b>	Online
<b>Duración</b>	2 a 4 minutos
<b>Selección muestral</b>	Intencional, toda la población
<b>Fecha de realización</b>	Marzo de 2022
<b>Tasa de respuesta</b>	<u>Muy representativa: 25 %, 113 respuestas recibidas.</u> Nivel de confianza alcanzado: 94%, error muestral: 6%
	<u>Representativa: 17 %, 77 respuestas recibidas.</u> Nivel de confianza alcanzado: 91%, error muestral: 9%
	<u>Mínima exigible: 10 %, 45 respuestas recibidas.</u> Nivel de confianza alcanzado: 90%, error muestral: 10%

<b><u>BORRADOR ENCUESTA OFERENTES DE EMPLEO</u></b>
<p>2. ¿A qué sector pertenece su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Hostelería</li><li><input type="radio"/> Construcción</li><li><input type="radio"/> Industria</li><li><input type="radio"/> Logística/Transporte</li><li><input type="radio"/> Ocio/Cultura</li><li><input type="radio"/> Sanidad/Sociosanitario</li><li><input type="radio"/> Nuevas tecnologías</li><li><input type="radio"/> Agricultura</li><li><input type="radio"/> Profesiones independientes, científicas y técnicas</li><li><input type="radio"/> Comercio</li><li><input type="radio"/> Servicios</li><li><input type="radio"/> ¿Qué servicios?:</li><li><input type="radio"/> Otros:</li></ul> <p>3. ¿Qué antigüedad tiene su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Entre 0 y 2 años</li><li><input type="radio"/> Entre 3 y 5 años</li><li><input type="radio"/> Entre 6 y 10 años</li><li><input type="radio"/> Entre 11 y 20 años</li><li><input type="radio"/> Más de 20 años</li></ul> <p>4. ¿Qué tipo de empleos suele ofrecer?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A tiempo parcial</li><li><input type="radio"/> A tiempo completo</li></ul> <p>5. ¿Qué métodos utiliza para buscar personal?</p>

- Reviso currículums que tengo archivados
  - Mediante plataformas de búsqueda de empleo
  - Mediante empresas de trabajo temporal
  - Mediante agencias de colocación
  - Red de contactos
  - Mediante otras entidades y asociaciones
  - ¿Cuáles?
  - Otros medios:
6. ¿Qué aspectos y competencias son las más demandadas a la hora de evaluar las candidaturas para una vacante en su empresa?
- Formación adecuada al Puesto
  - Experiencia previa
  - Idiomas
  - Habilidades técnicas adaptadas al trabajo
  - Habilidades comunicativas
  - Habilidades para trabajar en equipo
  - Habilidades en aspectos digitales
  - Flexibilidad
  - Otros:
7. ¿Cuáles son los principales problemas que encuentra a la hora de cubrir una vacante en su empresa?
- Candidaturas sin formación necesaria
  - Candidaturas con poca experiencia
  - Candidaturas con pocas habilidades técnicas adaptadas al trabajo
  - Candidaturas con pocas habilidades comunicativas
  - Candidaturas con pocas habilidades para trabajar en equipo
  - Candidaturas con pocas competencias digitales
  - Candidaturas con poca flexibilidad
  - Otros:
8. De las siguientes competencias cuáles son las más valoradas en los candidaturas que participan en un proceso de selección en tu empresa.
- Autoconfianza
  - Autocontrol
  - Análisis y resolución de problemas.
  - Comunicación
  - Cumplimiento de normas y tareas
  - Calidad en el trabajo
  - Capacidad de relación
  - Creatividad e innovación
  - Flexibilidad
  - Gestión de personas
  - Iniciativa y toma de decisiones
  - Interés por aprender



- Negociación
  - Organización propia
  - Orientación a la clientela
  - Orientación al logro
  - Toleración a la frustración
  - Trabajo en equipo
9. ¿Qué tipo de formación suele demandar a las candidaturas a ocupar una vacante en su empresa?
- Formación universitaria
  - Formación profesional
  - Formación técnica específica para el puesto de trabajo
  - Formación en habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo
  - Otra:
10. ¿Cree que existe en Málaga suficiente oferta formativa para dar respuesta a las necesidades de su empresa?
- Sí
  - No
  - ¿Por qué?:
11. ¿Qué nivel de importancia tiene las competencias digitales a la hora de buscar empleo en su empresa?
- Muy alta
  - Alta
  - Media
  - Baja
  - Muy baja



### 8.3 Anexo IV. Ficha técnica y cuestionario de la entrevista desarrollada a entidades asociadas con la oferta de empleo.

#### **ENTREVISTA AGENTES RELACIONADOS CON LA GENERACIÓN DE EMPLEO**

<b><u>DATOS TÉCNICOS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA</u></b>	
<b>Tipo de entrevista</b>	Abierta semiestructurada
<b>Modo de realización</b>	Telefónica (posibilidad de videoconferencia)
<b>Duración</b>	10 a 15 minutos
<b>Selección muestral</b>	Intencional
<b>Fecha de realización</b>	Abril de 2022

#### **BORRADOR ENTREVISTA AGENTES RELACIONADOS CON LA GENERACIÓN DE EMPLEO (asociaciones sectoriales, asociaciones de empresarios, representantes motores de desarrollo, empresas punteras, ...)**

1. Entidad:
2. Misión principal de la entidad:
3. Líneas de acción relacionadas con la generación de empleo
  - Asesoramiento a empresas
  - Agencias propias de colocación
  - Gestión de bolsas propias de ofertas de empleo
  - Otras:
4. ¿Cómo cree que va a ser la situación del empleo en la ciudad de Málaga a lo largo de 2022?
5. ¿Qué factores internos (desarrollo de infraestructuras, acontecimientos, inversiones, etc.) considera que van a afectar a la generación de empleo en la ciudad de Málaga en los próximos meses?
6. ¿Qué cambios en aspectos sociales, económicos, políticos o culturales deben acaecerse en la ciudad de Málaga para mejorar la generación de empleo?
7. ¿Qué sectores considera que son los que tienen mejor proyección para generar empleo?
  - Hostelería
  - Construcción
  - Industria
  - Logística/ Transporte

- Ocio/ Cultura/ Deporte
  - Sanidad/ Sociosanitario
  - Telecomunicaciones/ Informática
  - Actividades agrarias
  - Profesiones Independientes, científicas o técnicas
  - Comercio/ Consumo/ Alimentación
  - Instalación/ Mantenimiento
  - Finanzas/ Administración
  - Servicios
  - ¿Por qué?
8. ¿Qué deficiencias cree que son más importantes para las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo?
- Formación adecuada al Puesto
  - Experiencia previa
  - Idiomas
  - Habilidades técnicas adaptadas al trabajo
  - Habilidades comunicativas
  - Habilidades para trabajar en equipo
  - Habilidades en aspectos digitales
  - Flexibilidad
  - Otro:
9. ¿Qué formación cree que es más demandada actualmente para encontrar empleo?
- Formación universitaria
  - Formación profesional
  - Formación técnica específica para el puesto de trabajo
  - Formación en habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo
  - Otros:
10. ¿Qué puestos de trabajo piensa que va a haber más oferta y cuáles piensa que va a haber más dificultad por cubrir?
- Operadores
  - Técnicos
  - Administrativos
  - Comerciales
  - Venta al público
  - Coordinación de equipos de trabajo
11. ¿Qué nivel de importancia cree que tienen las habilidades en aspectos digitales a la hora de buscar empleo?
- Muy alta
  - Alta
  - Media
  - Baja
  - Muy baja



12. ¿Cuál cree que es el nivel en habilidades digitales de los demandantes de empleo?
- Muy alto
  - Alto
  - Medio
  - Bajo
  - Muy Bajo
13. ¿Cuáles cree que son los mejores métodos para la búsqueda de empleo?
- Entrega de currículum en mano
  - Mediante plataformas de búsqueda de empleo
  - Mediante empresas de contrato temporal
  - Mediante agencias de colocación
  - Contactos o conocidos
  - Mediante otras entidades y asociaciones
14. ¿Cuáles considera que son las mejores vía o mejor itinerario a seguir para un demandante de empleo?

#### 8.4 Anexo V. Ficha técnica y cuestionario de la entrevista desarrollada a entidades asociadas con la demanda de empleo.

##### **ENTREVISTA AGENTES RELACIONADOS CON LA DEMANDA DE EMPLEO**

<b><u>DATOS TÉCNICOS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA</u></b>	
<b>Tipo de entrevista</b>	Abierta semiestructurada
<b>Modo de realización</b>	Telefónica
<b>Duración</b>	10 a 15 minutos
<b>Selección muestral</b>	Intencional
<b>Fecha de realización</b>	Abril - mayo de 2022

##### **BORRADOR ENTREVISTA AGENTES RELACIONADOS CON LA DEMANDA DE EMPLEO (agencias de colocación, entidades y asociaciones de apoyo al emprendimiento, entidades de formación, sindicatos...)**

1. Entidad:
2. Misión principal de la entidad:
3. Tipo de servicios ofrecidos de apoyo a los demandantes de empleo
  - Formación
  - Asesoramiento
  - *Mentoring*
  - Oportunidades de empleo
  - Evaluación de idea de negocio
  - Ayudas para la financiación
  - Otros:
4. ¿Cómo cree que va a ser la situación del empleo en la ciudad de Málaga a lo largo de 2022?
5. ¿Qué factores internos (desarrollo de infraestructuras, acontecimientos, inversiones, etc.) considera que van a afectar a la generación de empleo en la ciudad de Málaga en los próximos meses?
6. ¿Qué cambios en aspectos sociales, económicos, políticos o culturales deben acaecerse en la ciudad de Málaga para mejorar la generación de empleo?
7. ¿Qué sectores considera que son los que tienen mejor proyección para generar empleo?
  - Hostelería
  - Construcción



- Industria
  - Logística/ Transporte
  - Ocio/ Cultura/ Deporte
  - Sanidad/ Sociosanitario
  - Telecomunicaciones/ Informática
  - Actividades agrarias
  - Profesiones Independientes, científicas o técnicas
  - Comercio/ Consumo/ Alimentación
  - Instalación/ Mantenimiento
  - Finanzas/ Administración
  - Servicios
  - ¿Por qué?
8. ¿Qué deficiencias cree que son más importantes para las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo y están en contacto con su entidad?
- Formación adecuada al Puesto
  - Experiencia previa
  - Idiomas
  - Habilidades técnicas adaptadas al trabajo
  - Habilidades comunicativas
  - Habilidades para trabajar en equipo
  - Habilidades en aspectos digitales
  - Flexibilidad
  - Otro:
9. ¿Qué formación cree que es más demandada actualmente para encontrar empleo?
- Formación universitaria
  - Formación profesional
  - Formación técnica específica para el puesto de trabajo
  - Formación en habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo
  - Otros:
10. ¿Qué puestos de trabajo piensa que va a haber más oferta y cuáles piensa que va a haber más dificultad por cubrir?
- Operadores
  - Técnicos
  - Administrativos
  - Comerciales
  - Venta al público
  - Coordinación de equipos de trabajo
11. ¿Qué nivel de importancia cree que tienen las habilidades en aspectos digitales a la hora de buscar empleo?
- Muy alta
  - Alta
  - Media



- Baja
  - Muy baja
12. ¿Cuál cree que es el nivel en habilidades digitales de los demandantes de empleo?
- Muy alto
  - Alto
  - Medio
  - Bajo
  - Muy Bajo
13. ¿Cuáles cree que son los mejores métodos para la búsqueda de empleo?
- Entrega de currículum en mano
  - Mediante plataformas de búsqueda de empleo
  - Mediante empresas de contrato temporal
  - Mediante agencias de colocación
  - Contactos o conocidos
  - Mediante otras entidades y asociaciones
14. ¿Cuáles considera que son las mejores vía o mejor itinerario a seguir para un demandante de empleo?

## 8.5 Resumen ejecutivo

