



TRABAJO FIN DE MÁSTER

MODELO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y EMPRENDIMIENTO

EN ÁMBITO ESTATAL Y COMARCA DEL CAMPO DE CARTAGENA

Estudiante: Ríos Conesa, M^a Cristina.

Especialidad: Formación y Orientación laboral

Tutor: Rives Ballesta, Joaquín Francisco

Curso académico: 2023-24

INDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	2
1.1. Resumen.....	2
1.2. Palabras claves.....	2
1.3. ABSTRAC	2
2.INTRODUCCIÓN	3
3.1. Justificación.....	4
3.2. Evolución histórica del modelo de Inserción sociolaboral en España	4
3.3. Unión Europea, Agenda 2030 ODS.....	7
3.4. Marco Normativo y Competencia Estatal en el ámbito laboral.....	12
4.PROPOSTA	20
5.CONCLUSIONES	23
6.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
6.1. Normativa	26
7.ANEXOS	28
7.1. Anexo I. Recursos disponibles en la comarca del Campo de Cartagena para potenciar las políticas activas de empleo.	28
7.2. Anexo II. Competencias, responsabilidades, cofinanciación y gestión de las políticas activas de empleo.	30

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.

1.1. Resumen

En este trabajo de fin de Máster se pretende realizar un análisis que tenga por objeto la identificación de los diferentes agentes, recursos y entidades tanto públicas como privadas con el fin de que intervengan en la inserción laboral en el ámbito de la formación, la búsqueda de empleo, la orientación laboral, el emprendimiento y la creación de empresas, tanto a nivel estatal como en la Comarca del campo de Cartagena en la Región de Murcia.

En el mismo se conocerá la normativa nacional, autonómica y local que regula el empleo, su marco competencial, las políticas tanto activas como pasivas empleadas, así como la Estrategia Europea, y la implicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el ámbito laboral.

Se hará una reflexión sobre la actualidad sociolaboral y económica, y cuáles son las tendencias del mercado de trabajo a nivel estatal y en la Comarca del Campo de Cartagena. Además de realizar la propuesta con el fin de conseguir reorientar las políticas activas de empleo.

En Conclusión, con este análisis se procura conocer los diferentes agentes tanto públicos como privados relacionados con la búsqueda de empleo y los servicios que prestan, además de conocer las políticas activas de inserción laboral tanto a nivel general como colectivos vulnerables, o con especial dificultad, así como los programas para jóvenes, con el fin de fomentar la inserción sociolaboral de los distintos colectivos, y se analizará las herramientas para fomentar el autoempleo, y el emprendimiento, así como la creación de pequeñas y medianas empresas.

1.2. Palabras claves.

“Formación”, “Políticas Activas”, “Integración”, “Trabajo”, “Agentes sociales”, “Autoempleo”, “Inclusión”.

1.3. ABSTRAC

This Master's Thesis aims to conduct an analysis focused on identifying the various agents, resources, and entities, both public and private, involved in job placement within the areas of training, job search, career guidance, entrepreneurship, and business creation, both at the national level and in the Campo de Cartagena region in the Region of Murcia.

The analysis will cover national, regional, and local regulations governing employment, their respective jurisdictions, active and passive employment policies, the European Strategy, and the implications of the Sustainable Development Goals in the labor field.



A reflection will be made on the current socio-labor and economic situation, as well as labor market trends at the national level and in the Campo de Cartagena region. Additionally, proposals will be made with the aim of reorienting active employment policies.

In conclusion, this analysis seeks to identify the various public and private agents related to job search and the services they provide, as well as to understand active job placement policies at both the general level and for vulnerable or particularly challenged groups, including youth programs, with the aim of promoting the socio-labor integration of different groups. It will also analyze the tools to promote self-employment, entrepreneurship, and the creation of small and medium-sized enterprises.

2.INTRODUCCIÓN

El modelo de inserción sociolaboral en España se describe como el conjunto de políticas, programas y acciones, diseñadas para facilitar la integración de personas en el mercado laboral, centrándose especialmente en la población en situación de desempleo y en aquellos colectivos que sufren desventajas tanto sociolaborales como económicas.

Por lo que se orienta fundamentalmente en medidas de formación, orientación laboral, capacitación y acceso a las oportunidades de empleo. Actualmente, se encuentra en constante evolución, lo que provoca la colaboración entre agentes de empleo, instituciones públicas y privadas y del tercer sector, cuya finalidad es ofrecer servicios personalizados que aborden las necesidades específicas de cada una de las personas que se encuentran en situaciones de desventaja a nivel tanto laboral como socioeconómico. Esto incluye estrategias de desarrollo de habilidades a través de programas de formación, fomento del emprendimiento, adaptación a las demandas del mercado laboral y medidas de acompañamiento continuo para garantizar una transición exitosa hacia la estabilidad laboral y social. *Rodrigo Agulló, Javier & Romero Nieto, Lara (2024).*

Este modelo se centra en la creación de un empleo sostenible y en el fortalecimiento del capital humano a largo plazo, y no solo encontrar soluciones a medio y corto plazo, se tienen en cuenta aspectos esenciales como la educación de calidad y permanente, la inclusión digital, el conocimiento de las TICs y la adaptabilidad frente a cambios económicos y tecnológicos, ya que dichos conocimientos son prioritarios en este modelo de inserción sociolaboral. Asimismo, se incorporan políticas de igualdad de género y de inclusión de personas con discapacidad, reconociendo la diversidad como un valor esencial para la cohesión social y el desarrollo económico inclusivo.

En segundo lugar y haciendo referencia a la Comarca del Campo de Cartagena, comarca natural de la Región de Murcia, la misma comprende los siguientes municipios: Cartagena, Torre Pacheco, San Pedro del Pinatar, San Javier, La Unión, Los Alcázares y Fuente Álamo de Murcia.



La comarca ha sufrido transformaciones económicas significativas, debido en gran parte a cambios en el sector agrícola, la expansión del turismo y la creciente diversificación de la economía local, el recurso principal de empleo históricamente ha sido la agricultura, centrada principalmente en productos como las hortalizas y las frutas, sin embargo, a lo largo de los últimos años se han intensificado los esfuerzos para diversificar la economía local hacia la industria, la logística y el turismo.

La inserción sociolaboral en la comarca se ve influida por la disponibilidad y la calidad del empleo, así como por las habilidades y la formación de la fuerza laboral local. Los desafíos incluyen la necesidad de mejorar la capacitación tanto técnica como profesional de los trabajadores con el fin de adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral, así como garantizar unas condiciones laborales justas y adecuadas en sectores tradicionales como la agricultura.

La promoción de la inserción sociolaboral requiere un enfoque integral que aborde tanto la creación de empleo como las cuestiones sociales asociadas. Esto implica políticas públicas dirigidas a estimular la inversión empresarial, fomentar la innovación en sectores emergentes, mejorar la educación y la formación, y garantizar el acceso equitativo a oportunidades laborales para todos los grupos demográficos, incluidos los jóvenes y las poblaciones vulnerables.

3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1. Justificación

Mediante la presente revisión bibliográfica, se va a identificar el modelo de inserción sociolaboral estatal, autonómico y de la Comarca del Campo de Cartagena, así como su evolución y retos, la colaboración entre agentes de empleo, instituciones públicas, instituciones privadas y el tercer sector, que intervienen en el ámbito de la formación, la inserción sociolaboral y facilitan el emprendimiento y la creación de empresas.

3.2. Evolución histórica del modelo de Inserción sociolaboral en España

El modelo de inserción sociolaboral en España ha experimentado una evolución significativa a lo largo de su historia, influenciado por factores políticos, económicos y sociales.

Los primeros esfuerzos por garantizar la integración de los trabajadores en el mercado laboral hasta las políticas más recientes orientadas hacia la inclusión social, la empleabilidad, la creación de empresas y fomento del emprendimiento.

Desde finales de los 70 y principios de los 80, la transición hacia la democracia en España, diviso el surgir de un modelo sociolaboral basado en la creación de empleo a través de la industrialización y la modernización de

sectores claves en nuestro país como son la construcción y el turismo. Que favoreció el surgimiento de nuevas empresas, promoviendo políticas para incentivar el emprendimiento.

El enfoque inicial hacia el modelo de inserción laboral estuvo acompañado del desarrollo del sistema educativo y el impulso de programas de especialización laboral.

Fue en los años 80 y 90, cuando España experimento una transformación económica y social incentivado en mayor medida por su entrada a la Unión Europea en 1986 y la adaptación de políticas neoliberales, lo que propulso un cambio en el modelo de inserción sociolaboral hacía una mayor flexibilización del mercado laboral, impulsada por la desregulación, la privatización y la promoción del empleo temporal, además supuso un impulso importante para el emprendimiento y la creación de empresas. Se accedió a fondos estructurales y programas de desarrollo regional que apoyaron la modernización de la economía española y fomentaron la creación de empresas innovadoras.

A pesar del impulso económico y los avances en la creación de empleo, siguieron subsistiendo relevantes desigualdades en el acceso al mercado laboral, especialmente para grupos vulnerables como los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y las personas en riesgo de inclusión social.

Durante la crisis económica global de 2008, que provoco en España, una profunda recesión, un aumento del desempleo y una mayor precarización laboral, que demostró las limitaciones del enfoque neoliberal que se había incrementado en la década de los 80 y 90.

Por lo que se implementaron diversas políticas y programas destinados a promover la empleabilidad, la formación profesional y la inclusión social. Se fortalecieron los servicios de empleo público, se ampliaron los programas de formación y recualificación, y se promovieron medidas de apoyo a la creación de empleo y el emprendimiento.

Sin embargo, persistían importantes brechas en el mercado laboral español, con altas tasas de desempleo, en los colectivos más vulnerables. Además, los contratos temporales y la falta de protección social adecuada contribuían a la inseguridad laboral y la exclusión social.

Es en 2020, cuando la pandemia de COVID-19 cambio el mundo, y supuso una profunda crisis económica y laboral en España, con importantes repercusiones en el mercado laboral y en las políticas de inserción sociolaboral. Algunos de los principales cambios y desafíos que enfrentó el modelo de inserción sociolaboral en España como resultado de la pandemia incluyen:

Aumento el desempleo: que provocó despidos, suspensiones de contrato y expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).



Precarización laboral: La crisis agravó la precariedad laboral.

Teletrabajo y digitalización: La pandemia aceleró la adopción del teletrabajo y la digitalización de la economía española. Muchas empresas implementaron el teletrabajo como medida preventiva y adoptaron tecnologías digitales para mantener la continuidad de sus operaciones.

Nuevas formas de inserción laboral: La pandemia impulsó la aparición de nuevas formas de inserción laboral, como el trabajo freelance, el emprendimiento digital y la economía colaborativa.

Políticas de apoyo y protección social: Ante la crisis, el gobierno español implementó una serie de medidas de apoyo y protección social para mitigar el impacto de la pandemia en los trabajadores y las familias. Se ampliaron los programas de subsidios de desempleo, ayudas para los trabajadores afectados por ERTE y se promovieron medidas de apoyo a sectores especialmente vulnerables.

Tras la pandemia de COVID-19, el modelo de inserción sociolaboral en España experimentó una serie de cambios significativos, así como la implementación de nuevas políticas y medidas para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la crisis sanitaria.

Por lo que en las últimas décadas del siglo XXI y tras la pandemia de COVID 2019, España ha experimentado un auge en el emprendimiento fomentado por la digitalización, la globalización y la innovación tecnológica.

Impacto en la economía global: Los conflictos internacionales han desencadenado inestabilidad en los mercados financieros y energéticos a nivel mundial, lo que ha afectado a nuestra economía y las empresas que operan en ella. Además de la incertidumbre que conlleva a un impacto en la creación de empleo.

Subida de precios de los recursos y materias primas: Los conflictos armados han provocado fluctuaciones en los precios de estas materias primas a nivel global, por lo que afecta a las industrias y sectores que dependen de estos recursos en España, como la industria energética, la agricultura y la manufactura, y tener implicaciones en la creación de empleo en esos sectores.

La Inmigración y los refugiados: los conflictos internacionales han provocado desplazamientos masivos de población, buscando asilo y refugio en otros países como es el caso del nuestro, por lo que esta oleada masiva de población proveniente de países en guerra genera implicaciones en el mercado laboral y en la integración sociolaboral.

Impacto en la cooperación internacional y la ayuda humanitaria: La cooperación internacional y la ayuda humanitaria han tenido efectos en la economía española a través de programas de desarrollo, la ayuda financiera y



proyectos de reconstrucción, que conlleva a generar oportunidades de empleo en sectores relacionados, como la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria.

3.3. Unión Europea, Agenda 2030 ODS

La Unión Europea apoya económicamente a los gobiernos nacionales a contrarrestar las consecuencias del envejecimiento de la población, la política social y de empleo de la UE, y por tanto les ayuda a:

- Facilitar la transición de los estudios a la vida laboral.
- Facilitar la búsqueda de empleo.
- Modernizar los regímenes de seguridad social.
- Facilitar a los trabajadores la libre circulación en la UE.
- Reducir la pobreza.
- Proteger a las personas con discapacidad.
- Coordina, supervisa y evalúa las políticas nacionales.
- Anima a los Estados miembros a intercambiar buenas prácticas en materia de integración social, pensiones y lucha contra la pobreza.
- Apoya la formación, la capacitación y el emprendimiento.
- Legisla y supervisa la aplicación de la normativa en ámbitos como los derechos de los trabajadores, la discriminación en el trabajo y la coordinación de los regímenes de seguridad social. Estos objetivos constituyen el núcleo de la Estrategia Europa 2030, que busca generar un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo.

El principal instrumento de financiación con el que Europa apoya la creación de empleo es el **Fondo Social Europeo**, en el que se ayuda a las personas a conseguir mejores puestos de trabajo y garantiza oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos de la Unión Europea. Para ello, el Fondo Social Europeo invierte en capital humano europeo: trabajadores, jóvenes y todas aquellas personas que buscan empleo, la financiación del Fondo Social Europeo (FSE), mejora las perspectivas laborales de millones de europeos, en especial de quienes tienen dificultades para encontrar trabajo.

La Unión Europea tiene el compromiso de crear más y mejores empleos y de contribuir a una sociedad más inclusiva, la Comisión Europea y los Estados miembros, establecen de forma conjunta las prioridades del Fondo Social Europeo y deciden el uso que se da a sus recursos, entre los que se encuentran:



- Adquisición de capacidades, impulsar la capacidad de adaptación de los trabajadores ayudándoles a adquirir nuevas capacidades y la de las empresas fomentando nuevas formas de trabajo.

- Empleo de jóvenes, apoyar a jóvenes estudiantes en su transición al mundo laboral, o formando a las personas menos cualificadas que buscan empleo para mejorar sus perspectivas laborales.

De hecho, las oportunidades de formación profesional y aprendizaje permanente, dirigidas a dotar a las personas de nuevas cualificaciones, son un componente muy importante de muchos proyectos del Fondo Social Europeo (F.S.E.). Así como la dotación financiera para el mantenimiento de la FPDUAL en España, la RED EURES.

- Ayuda a las personas desfavorecidos a encontrar trabajo. Esto contribuye a reforzar la “inclusión social”.

El Fondo Social Europeo (FSE) financia los proyectos relacionados con el empleo nacional, regional y local, por lo que existen una gran variedad de proyectos dirigidos a sistemas educativos, profesorado y niños en edad escolar; a solicitantes de empleo jóvenes y de edad avanzada, y a emprendedores en potencia con todo tipo de antecedentes personales. En el caso de la Región de Murcia, al igual que otras comunidades autónomas españolas, además cuenta con la capacidad de financiación en materia de empleo y de ejecución de sus Políticas Activas de Empleo a través de la Unión Europea por medio del Fondo Social Europeo.

3.3.1. La Agenda 2030 (ONU): Objetivos Del Desarrollo Sostenible 2030 en el ámbito laboral.

La Asamblea General de la ONU aprobó en el año 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

RESOLUCION. (2015, 25 de septiembre), Los Estados miembros de la Naciones aprobaron la resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

La Agenda 2030, plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental, la nueva estrategia regirá los programas de desarrollo mundiales durante los próximos 15 años. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

RESOLUCIÓN (2015). «*Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el*

hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales”, señalaron los Estados en la resolución.»

Propone la acción global no solo para el sector gubernamental, sino que también implica y compromete a empresas, organizaciones sociales y otros actores que operan a nivel internacional, nacional, regional y local, la agenda del crecimiento y empleo de la Unión Europea en esta década.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	
1	Erradicar la pobreza.
2	Poner fin al hambre, conseguir la seguridad en la alimentación, la mejora de la nutrición y la agricultura sostenible.
3	Garantizar una vida saludable, y promover el bienestar de todas las personas.
4	Garantizar una educación basada en la inclusividad, la equidad y de calidad, durante todo el ciclo vital.
5	Conseguir la igualdad de género y el empoderamiento femenino.
6	Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación y saneamiento sostenible
7	Asegurar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9	Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10	Reducir la desigualdad y entre los países.
11	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13	Promover medidas urgentes para paliar el cambio climático y sus Efectos.



14	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos.
15	Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
16	Impulsar sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.
17	Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos: Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible ODS. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Cabanelas, C. S. (2020). ODS para no dejar a nadie atrás en el ámbito laboral. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos.

En el caso de las empresas, los ODS aportan y causan en el mundo, lo que permite mejorar su reputación y sus relaciones con grupos de interés.

En España, cuenta con el Ministerio de Política Social, Consumo y Agenda 2030.

El ODS 8 está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía, por lo que busca reducir la tasa de desempleo, especialmente en jóvenes y mayores sin formación, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros que son componentes esenciales de un crecimiento económico inclusivo siendo las principales metas del mismo.

No se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas. El desempleo, y particularmente el juvenil, y las personas sin formación, representan algunos de los retos más importantes en nuestro país. La destrucción de empleo registrada en España por la crisis económica y el empleo precario genera un aumento de la desigualdad y de la modificación de los perfiles de pobreza y exclusión social.

LAS METAS DEL ODS 8	
CRECIMIENTO ECONÓMICO	Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
DIVERSIFICACIÓN, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.
FOMENTO DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA	Lograr políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.
PRODUCCIÓN Y CONSUMO EFICIENTE Y RESPETUOSO	Mejorar progresivamente la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente
JÓVENES SIN TRABAJO NI ESTUDIOS	Se pretende reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
ESCLAVITUD, TRATA Y TRABAJO INFANTIL	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
DERECHOS LABORALES Y TRABAJO SEGURO	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

TURISMO SOSTENIBLE	Fomentar políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y el producto local
SERVICIO BANCARIOS	Aumentar la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
AYUDA PARA EL COMERCIO EN PAÍSES EN DESARROLLO	Conseguir el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
ESTRATEGIA MUNDIAL PARA EL EMPLEO JUVENIL	Desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos: Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible ODS.

3.4. Marco Normativo y Competencia Estatal en el ámbito laboral.

La legislación española contempla en los artículos 40 y 41 de la **Constitución Española** lo siguiente:

Artículo 40 C.E.:

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 41 C.E.:

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garanticen la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Asimismo, encontramos en el marco competencial de la Constitución Española, concretamente en el artículo 149.1. 7ª de la CE. *“El Estado tiene competencias exclusivas sobre las siguientes materias: 7ª. La legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”.*

BOE. (2023, 1 de marzo), Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en el Título I “Políticas de empleo”, establece:

“Artículo 2: Definición de Políticas de Empleo.

1. *Integran la política de empleo las políticas activas de empleo y las políticas pasivas de empleo, de protección frente al desempleo, cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.*

2. *Conforman las políticas activas de empleo el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 40 de la Constitución y en el marco de la estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea.*

La eficacia de la política de pleno empleo se referirá al cumplimiento de los objetivos señalados por la política europea de empleo.

3. *Conforman las políticas de protección frente al desempleo el conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo, de conformidad con lo previsto por el artículo 41 de la Constitución.*

Una vez determinada la normativa estatal, se plantean las siguientes cuestiones:

¿Qué son las Políticas Activas de Empleo?

Las políticas activas de empleo son todas aquellas medidas y programas que se realizan en España a través del el Sistema Nacional de Empleo (SEPE). para reducir el desempleo de país. tratan de anticiparse al problema del



desempleo y como conseguir que la persona desempleada vuelva al mercado laboral.

BOE. (2015, de 24 de octubre). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en su artículo art. 36, define las Políticas Activas de Empleo como *“el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”*.

¿En qué consisten estas políticas activas de empleo?, las políticas de activas de empleo consisten en:

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, para que los desempleados en puedan reintegrarse al mercado laboral, como para que los que están en activo puedan conservar su empleo, adaptándose a las nuevas circunstancias. Por ejemplo: **FUNDAE** es la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, que, a través de la gestión de fondos públicos, ayuda a las empresas a formar a las personas trabajadoras al tiempo que facilita su acceso gratuito a la oferta formativa.

ORIENTACIÓN LABORAL Y ASESORAMIENTO. A través de itinerarios personalizados de inserción (IPI) que facilita orientación a los trabajadores para su inserción laboral.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN, para fomentar la creación de empleo o mantenimiento de los puestos de trabajo.

PROMUEVEN EL ESPIRITU EMPRESARIAL Y LA ECONOMÍA SOCIAL

Por otro lado, **¿Qué son las políticas pasivas de empleo?**, las políticas pasivas de empleo son las prestaciones, los subsidios y las ayudas por desempleo, destinadas para reducir el impacto del desempleo en las personas que han perdido su trabajo, e incluyen prestaciones, subsidios y ayudas económicas reguladas tanto en el ámbito estatal como el autonómico. **BOE. (2021, 7 de diciembre), Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024**. Refiere que corresponde al Gobierno, en el ejercicio de las competencias definidas en el artículo 3.1 y en el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley de Empleo, que ha sido sometido a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Además, existen entidades colaboradoras de empleo y de formación tanto públicas como privadas entre las que destacan: *Ayuntamientos: Agencias de Desarrollo Local (ADL's) o Agencias de Empleo y Desarrollo Local (AEDL's), Diputaciones Provinciales, Consorcios y Mancomunidades para la Promoción*



Económica y Desarrollo del territorio, Agencias de colocación, Centros Especiales de Empleo (CEE), Centros Colaboradores de Empleo e Inserción, Entidades Colaboradoras para la formación, Empresas de Inserción, Cámaras de Comercio, asociaciones empresariales, sindicatos de trabajadores, Organizaciones sin ánimo de lucro, Tercer Sector, Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.'s), Las Universidades, Los portales web y búsqueda de empleo en internet

3.5. Modelo de Inserción sociolaboral en la Comarca del Campo de Cartagena.

BOE. (1982,19 de junio), Ley orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, en el art.9, c) expone: adoptar las medidas que promuevan la inversión y fomenten el progreso económico y social, facilitando el empleo, especialmente en el medio rural, y la mejora de las condiciones de trabajo, en el TITULO I, de las competencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Por otro lado, la inserción sociolaboral en la comarca se ve influida por la disponibilidad y la calidad del empleo, así como por las habilidades y la formación de la fuerza laboral local. Los desafíos incluyen la necesidad de mejorar la capacitación tanto técnica, formativa y profesional de los trabajadores con el fin de adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

La Comarca de Cartagena, aspira a consensuar actuaciones que permitan dinamizar la economía, crear más empresas, fomentar el emprendimiento y generar las condiciones económicas para que sea puntero en desarrollo económico y creación de empleo estable y de calidad. Como no puede ser de otra manera, estas aspiraciones deben ser complementarias a las estrategias para el empleo puestas en marcha por la Unión Europea, el Estado, así como las establecidas por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

BORM. (2002, 28 de noviembre). Ley 9/2002, de 11 de noviembre de Creación del Servicio Regional de Empleo y Formación Por la que se crea el Servicio Regional de Empleo y Formación, es un organismo autónomo orientado al empleo estable y de calidad, de las actividades fomento, formación para el empleo y de intermediación en el mercado laboral, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

Unifica los recursos y servicios regionales relacionados con el empleo. Coordina su actuación con el resto de las administraciones públicas, al mismo tiempo que se constituye como vehículo de participación de los agentes sociales en la elaboración y diseño de estrategias para el empleo y desarrollo regional. Su finalidad será la modernización del sistema de atención a los demandantes de empleo y a los empleadores y la incorporación de las nuevas tecnologías.

En materia de empleo, serán funciones del Servicio Regional de Empleo y Formación, dentro del ámbito territorial y competencial de la Comunidad

Autónoma de Murcia, se destacara la elaboración de un Plan Regional de empleo, así como servicios integrados para el mismo, el diseño de programas para apoyar la iniciativa local, con la colaboración con los ayuntamientos, Así mismo se establecerán programas de difusión de la cultura empresarial y de fomento de empleo autónomo que irán dirigidos a emprendedores, pequeños empresarios, desempleados, profesionales y trabajadores de la economía social.

Fomentará a su vez la intermediación laboral para la coordinación y ejecución de programas que garanticen la relación entre la oferta y la demanda, que propiciará una mejor adecuación a las exigencias del mercado laboral, Además de elaborar criterios para la evaluación y seguimiento de las actividades aprobadas en materia de formación y empleo y valorar los resultados alcanzados.

Con el fin de apoyar a las personas desempleadas se ejecutaran y coordinaran actividades de información, orientación y asistencia para conseguir una mejora en la ocupación laboral, impulsando el desarrollo y ejecución de programas de creación de empleo, priorizando a colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social.

Además, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ejercerá funciones provistas para el territorio relativas a las actividades de la Red EURES.

Dentro de las funciones en materia de formación, se elaborara el Plan Anual de Formación para el empleo, se planificará, ejecutará y controlará los programas de formación profesional ocupacional y continua de forma íntegra, gestionándolo los propios centros, además se cooperará con las entidades locales y se establecerán cauces de participación con agentes sociales, elaborando criterios de evaluación de las acciones formativas, así como la valoración de los resultados.

Por otro lado, se elaborarán programas de formación presencial, semipresencial y a distancia para los autónomos, pequeñas y medianas empresas, comerciantes, trabajadores, desempleados y la economía social, y se impulsara a través del Centro Nacional de Formación Profesional la elaboración de estudios sectoriales, propuestas para las enseñanzas mínimas e itinerarios formativos, así como el desarrollo de planes anuales de formación y demás funciones previstas en el **BOE. (1993, de 4 de mayo). Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.** *López Barrancos, S. (2022). Análisis de la formación profesional en el municipio de Cartagena: caminando hacia la inclusión educativa y laboral.*

Entre las que se incluye, Informar y difundir aspectos relativos al mercado de trabajo, orientando a los agentes económico-sociales sobre ofertas formativas que ayuden a optimizar la utilización de los recursos humanos, y la concesión de becas y ayudas para la realización de cursos o aprendizajes como prácticas laborales.



Por otro lado, al igual que en el ámbito estatal, tanto a nivel autonómico como comarcal y local se encuentran entidades colaboradoras de empleo y de formación tanto públicas como privadas como son las siguientes:

Ayuntamientos: Agencias de Desarrollo Local (ADL's) o Agencias de Empleo y Desarrollo Local (AEDL's).

Las Agencias de Desarrollo Local (ADL) o Agencias de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), forman parte de los Ayuntamientos y son un servicio público y gratuito para promocionar el empleo en los municipios y apoyar el desarrollo económico.

Las Agencias de Desarrollo local, **BOE. (1999, de 31 de julio). ORDEN de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + E, referido en su art. 7.1.**

Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local tienen como misión principal “colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo”.

Agencias de colocación, se encuentra regulada en el **BOE. (2010, 31 de diciembre) Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.** Pueden ser entidades públicas o privadas, cuyas actividades tienen como finalidad proporcionar trabajo a las personas desempleadas adecuado a sus características y facilitan a las empresas empleadoras personal más apropiado a sus requerimientos y necesidades. Para conseguir este fin valorarán perfiles, aptitudes o conocimientos de las personas desempleadas y también pueden realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación, información profesional o selección de personal. Todos los servicios que prestan a las personas trabajadoras son gratuitos, están homologadas por el Sistema Nacional de Empleo y de las Comunidades Autónomas, sus servicios se remunerarán por los respectivos Servicios Públicos de Empleo, en los términos establecidos en el respectivo convenio de colaboración.

Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) se ha creado un espacio telemático común, al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por los diferentes Servicios Públicos de Empleo respecto de las agencias de colocación, así como la información que estas agencias suministran.

En el caso del municipio de Cartagena cuenta con **ADLE, Agencia de desarrollo local y Empleo**, que es un servicio gratuito de intermediación laboral en el mercado de trabajo autorizado por los servicios públicos de empleo, entre sus objetivos se destaca:



- La gestión de ofertas de empleo.
- El servicio gratuito a empresas.
- La preselección de candidatos/as.
- La privacidad de las empresas en las ofertas de empleo.
- La información de las diferentes modalidades de contratación.
- Conseguir la Inserción laboral de las personas desempleadas que se encuentren inscritas en la agencia.

Centros Especiales de Empleo (CEE). Son entidades significativas en el marco de la integración laboral de personas con discapacidad, ya que no solo ofrecen empleo a personas con diversidad funcional, sino que también desempeñan un papel crucial en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social. En la comarca se encuentra los siguientes Centros especiales de empleo: AIDEMAR en San Javier, la Fundación Prometeo Torrepacheco, Feelway, SL., en Cartagena, Levante Hotel Group STL, SL., OCON MEDITERRANEA DE TRANSPORTES, SL. en Cartagena, YOHUMANIZE, SLL, en Cartagena, Centro Especial de Limpieza y Servicios Net Murcia, SL.

Empresas de Inserción. Son empresas de carácter no lucrativo cuyo objeto social es el acompañamiento y la inserción sociolaboral de personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, por ejemplo, **ASIDO Cartagena**, cuenta con un servicio de inserción (SIL), que prepara y forma a las personas para que adquieran habilidades para su inserción en el mundo del trabajo. *Desde ASIDO Cartagena (CARTAGENA, 2023) “trabajan, para que todas las personas interesadas, puedan tener oportunidades para acceder al mercado laboral. Cada persona trabaja bajo el sistema que mejor se adapta a sus talentos y necesidades de apoyo, llevando su propio ritmo.”*

Cámaras de Comercio. En la Comarca del Campo de Cartagena esta la **COEC, CONFEDERACIÓN COMARCAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CARTAGENA.** Es una organización que representa y defiende los intereses de las empresas y emprendedores en la comarca de Cartagena, fue fundada en el año 1977, trabaja para promover el desarrollo económico, social y empresarial de Cartagena y su Comarca, así como para fomentar el espíritu empresarial y mejorar el entorno empresarial local. La organización proporciona servicios de apoyo, asesoramiento y representación a sus miembros, y también colabora con otras instituciones y entidades para impulsar el crecimiento y la competitividad de las empresas en la zona, a través de los fondos Next Generation de la UE, se intenta garantizar una respuesta europea coordinada con los Estados Miembros para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia.

Sindicato de Trabajadores. Entre los más relevantes encontramos COEC, UGT, CSIF, ANPE, que actúan en ámbito tanto estatal, como regional y local.

Organizaciones sin ánimo de lucro, Tercer Sector. Las asociaciones sin ánimo de lucro son organizaciones que trabajan por el bienestar de la comunidad sin buscar beneficios económicos, se financian a través de donaciones, subvenciones y aportaciones de sus miembros, la mayoría tienen diferentes proyectos y sedes en todo el territorio nacional y dirigen diferentes proyectos, en este caso nos centramos en los proyectos enfocados a la empleabilidad y la formación para conseguir la inserción social y laboral, como es **Caritas, Cruz Roja, Fundación ONCE, FISAT, CEPAIM, COLUMBARES**. Algunas de ellas son propias de la Comarca del campo de Cartagena como son la Fundación **AMAS, LA HUERTECICA, RASCASA, SIERRA MINERA**.

Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.'s). Son aquellas empresas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otras empresas, con carácter temporal, trabajadores que ella ha contratado. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse mediante autorización administrativa, hay ETT's que, están homologadas como Agencias de Colocación privadas, una ett's que es propia de la comarca es Agrosureste.

Universidades. Las Universidades en España, ponen en marcha diferentes iniciativas que conllevan la intermediación en el mercado de trabajo, por lo que se desarrollan diferentes acciones con el propósito de facilitar la incorporación al mundo laboral de nuestros titulados, fomentando la predisposición, habilidades y el conocimiento que los alumnos y titulados universitarios deben tener sobre el mercado de trabajo. De esta manera, se pretende mejorar la formación teórico-práctica de los jóvenes para una mejor inserción laboral. En el caso de la Comarca de Cartagena, la Universidad Politécnica de Cartagena UPCT, cuenta desde el Vicerrectorado de Estudiantes y la extensión Universitaria y dentro del Centro de Orientación e Información al Estudiante nace el Negociado de Gestión del Empleo con el propósito de facilitar la incorporación al mundo laboral de titulados, fomentando las habilidades y el conocimiento que el alumnado y titulados universitarios deben tener sobre el Mercado de Trabajo. El portal de empleo se denomina **EMFOCA**, y se pretende mejorar la formación teórico-práctica de los jóvenes para una mejor inserción laboral. A nivel regional la Universidad de Murcia cuenta con el proyecto **POIMET**, que incluye servicios de orientación e inserción laboral con acciones encaminadas a la búsqueda activa de empleo a través de prácticas profesionales.

Los portales web y búsqueda de empleo en internet. Publican las ofertas de empleo, para que las personas que buscan trabajo pueden inscribirse de forma online. Los portales de empleo también son utilizados por las empresas para encontrar profesionales que se adapten a sus ofertas que las mismas demandan y así poder cubrir sus vacantes. La finalidad es ofrecer servicios de intermediación, tanto laboral como de formación entre las empresas y personas en búsqueda de empleo. Estos Portales de empleo pueden ser públicos o privados: Por ejemplo, un portal público es el Servicio de empleo y formación:

<https://www.sefcarm.es>, y portales privados de empleo serian, por ejemplo: InfoJobs: <https://www.infojobs.net/>, LinkedIn: (<https://www.linkedin.com>).

Lanzaderas de Empleo en la Comarca del campo de Cartagena. Es un proyecto en el que un grupo de personas que decide unirse para lograr un objetivo en común que en este caso es lograr un empleo, Se trata de un programa innovador en la lucha contra el desempleo impulsado por la Fundación Santa María Real, Fundación Telefónica y el Gobierno de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, está integrado por un equipo de 20 personas desempleadas (19 mujeres y un hombre), con edades comprendidas entre los 25 y los 55 años, y diversos perfiles formativos: ESO, Formación Profesional, Bachiller y estudios universitarios. Entre ellos se encuentran personas que buscan su primer trabajo y quien quiere una nueva oportunidad laboral tras años de experiencia en diferentes sectores. La lanzadera tiene una duración limitada en este caso es de cinco meses y se llevaran a cabo diversas actividades como talleres de integración, inteligencia emocional, dinámicas de comunicación, entrevistas, elaboración de mapas de empleabilidad y visitas a empresas, con el objetivo de conseguir la plena inserción de estos participantes. *Los resultados tanto cuantitativos como cualitativos nos motivan a seguir apostando por este proyecto de mejora de la empleabilidad*”, director de Relaciones Institucionales de Fundación Telefónica, Joan Cruz. (2024)

Para Concluir se hace referencia al **Sector de la Agricultura en la Comarca del Campo de Cartagena.** La Comarca tiene uno de los regadíos más técnicos y productivos del mundo, asociada a una industria agroalimentaria que abastece los mercados nacionales e internacionales. La contribución al PIB de la agricultura y de la industria agroalimentaria se estima en más de 1.000 millones de euros en la Comarca, generando empleo directo a más de 40.000 personas. El crecimiento de la población provocará que la demanda de alimentos crezca entre un 50% y 70 % en 2030. Esto implica tener que aumentar la producción de alimentos en disminución de los recursos hídricos, energéticos y suelos utilizados, teniendo que garantizar al mismo tiempo la seguridad alimentaria. Sin embargo, existen factores que ponen en riesgo la actividad agrícola: la problemática del Mar Menor, la concentración de nutrientes en los acuíferos, la calidad y cantidad de agua disponible, y la contaminación de los suelos por salinización. Por lo que se pretende alcanzar una agricultura productiva y sostenible sustentando su actividad en los tres pilares estratégicos propuestos por la FAO: uso eficiente de los recursos, protección y conservación del medio ambiente, con especial énfasis en el Mar Menor, y desarrollo de una agricultura climáticamente sostenible. Fundaciones como la Fundación Ingenio trabaja para conseguir estos objetivos.

4.PROPUUESTA

Es necesaria una reorientación de la políticas activas de empleo, tanto a nivel nacional como en el caso de la Comarca del Campo de Cartagena, aunque se ha avanzado mucho en los últimos años y hay una fuerte predisposición por



parte de los agentes tanto públicos como privados, para fomentar dichas políticas de cara a la inserción sociolaboral, el Covid19, las crisis económicas y migratorias, y los conflictos internacionales, hacen dificultosa la tarea, siendo todavía muy elevada la tasa de desempleo en ciertos colectivos como los jóvenes, mayores de 55 años, mujeres, personas discapacitadas, sectores en riesgo de exclusión social, parados de larga duración. Por tanto, la reorientación de las políticas activas de empleo, podrían ser las siguientes:

1. Mejora y la modernización del Portal Único de Empleo (SEPE), en coordinación con los agentes, los servicios de empleo autonómicos que en el caso de la Comarca de Cartagena SEFCARM, Sindicatos, organizaciones empresariales y entidades educativas.

Se propone la mejora y modernización del Portal Único de empleo, mediante el uso de inteligencia artificial y demás herramientas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la adecuación entre la oferta y la demanda y aumentar la competencia y la productividad de la economía, la ampliación y mejora de los servicios de orientación para personas desempleadas para proporcionar una orientación de calidad y personalizada, la consecución de la máxima coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las entidades educativas para vertebrar respuestas público-privadas coherentes e integradas a escala nacional, el aumento de la financiación de las políticas activas mediante el establecimiento de una ratio orientador/persona desempleada u otros indicadores objetivos que permitan ir cerrando la brecha relativa que existe entre España y los países de la Unión Europea.

2. Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

Se tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español, con el fin de adecuarlo a la realidad y necesidades actuales que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo y el paro juvenil, mejorar el capital humano, y aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán en la capacitación de las personas trabajadoras en áreas que demandan las transformaciones que requiere la economía de nuestro país.

3. Modernización de políticas activas de empleo

Modernizar las políticas activas de empleo, potenciando los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo, la reforma de las Políticas Activas de Empleo, la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo, así como la



adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo (PAPE).

4. Mejorar la formación y la recualificación de la población española, mejorando así la dotación de capital humano

Con el fin de mejorar la formación y la recualificación de la población y conseguir una mejor dotación del capital humano, será necesario en primer lugar reducir el abandono escolar, mejorar el nivel de aprendizaje en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria, y crear un sistema integrado de educación a lo largo de la vida eficaz. Actualmente la mitad de la población Española solo cuenta con estudios de ESO, por lo que es necesario el aumento de la educación terciaria, (formación universitaria o Ciclos superiores en FP) y poner en marcha un sistema integral de recualificación que le permita actualizar las competencias de al menos un millón de trabajadores (empleados y desempleados) cada año, con el fin de desarrollar un patrón de crecimiento económico competitivo a escala global, llevar a cabo con éxito la transición ecológica y garantizar la sostenibilidad de nuestro estado de bienestar en el largo plazo.

5. Implantación tecnológica en el tejido empresarial

La tecnología es, junto al capital humano y la innovación, es otro de los factores clave para lograr que nuestra economía sea más productiva, actualmente España está entre los primeros de los países europeos en el índice de Economía y Sociedad Digital, destacando en servicios públicos digitales, en conectividad y uso de Internet. Sin embargo, en dimensiones tan relevantes para el aumento de la productividad como la disponibilidad de habilidades digitales entre la población o la integración de la tecnología digital en el tejido empresarial, estamos todavía por debajo de la media, por lo que es necesario incrementar la implantación tecnológica en nuestro tejido empresarial.

6. Fomentar un mercado de trabajo más eficiente y justo.

Con reducción de la segmentación, de la dualidad laboral y del trabajo precario en aras de mejorar la calidad y la sostenibilidad del empleo, así como de facilitar la flexibilidad interna, la conciliación laboral y familiar y la movilidad funcional en las empresas, generando una contratación más estable y tratando de eliminar siempre que sea posible el abuso de los contratos temporales de una manera eficaz.

7. Fomento del emprendimiento y creación de PYMES.

Para fomentar el emprendimiento y la creación de empresas se deben de abordar diferentes aspectos que van de desde el apoyo financiero hasta la creación de un entorno favorable para la innovación y el desarrollo empresarial, por lo que se exponen las siguientes propuestas:

PROPUESTAS	ESTRATEGÍAS
Financiación	Microcréditos, subvenciones, líneas de crédito preferentes.
Formación y Capacitación	Programas de formación empresarial, capacitación de habilidades emprendedoras, (marketing, gestión financiera, liderazgo).
Apoyo de las Instituciones	Mejora en la Orientación y asesoramiento, trámites legales gratuito o bonificado, Networking.
Incentivos Fiscales	Incremento de las ayudas para la inversión, incentivos fiscales, y/o exenciones fiscales para inversiones en I+D.
Acceso al Mercado nacional e internacional	Mejora de la información y orientación para acceder a mercados Nacionales, e internacionales, (ferias, plataformas de comercio electrónico).
Reducción trámites burocráticos	Simplificar los trámites administrativos y reducir la burocracia.
Educación del emprendimiento	Fomentar la cultura emprendedora.
Apoyo a los sectores emergentes	Un mayor apoyo, potenciando su crecimiento, (tecnología, biotecnología, energías renovables, economía circular, turismo de calidad y sostenible).

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos: La Moncloa <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/>

5.CONCLUSIONES

Las conclusiones más relevantes extraídas de la redacción del presente trabajo tras analizar la información obtenida son:

La inserción sociolaboral se constituye como un componente esencial para el desarrollo económico y social, por lo que en esta revisión bibliográfica se ha tratado la influencia de la formación, así como los agentes sociales y las políticas activas de empleo en la inserción sociolaboral en España, y en particular en la Comarca del campo de Cartagena, analizando la evolución histórica que han tenido, desde la transición hacia la democracia hasta nuestros días, haciendo referencia a la estrategia europea, así como los desafíos a los que se enfrenta y que actualmente siguen teniendo repercusión.

A lo largo del estudio se ha mostrado la necesidad de políticas activas donde los programas de formación, capacitación, la necesidad de una educación de calidad e inclusiva, y el aprendizaje permanente son fundamentales para dotar a las personas de una mayor cualificación y conseguir un empleo de calidad, así como para poder incentivar el emprendimiento y la creación de empresas. Sin embargo, aún existen retos como la precariedad laboral entre diferentes colectivos, el abandono temprano de los estudios y la falta de cualificación, por lo que es necesario una mayor implicación de los sectores públicos y privados.

En la comarca del Campo de Cartagena, la situación es similar al contexto estatal, aunque con sus propias particularidades, como es la importancia que tiene la comarca en la industria agroalimentaria, así como el sector servicios, y en el caso de la ciudad de Cartagena la actividad portuaria, por lo que los programas de formación son claves para acceder a empleos de calidad. Iniciativas como los cursos de formación específicos en sectores emergentes, la colaboración entre instituciones educativas y empresas.

En resumen, tanto en el ámbito estatal como en la comarca, orientación, formación, innovación en las nuevas tecnologías, oportunidades de empleo, igualdad en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo, son elementos claves para el cumplimiento de los objetivos, basados en los principios de eficacia y servicio a la ciudadanía, para conseguir los resultados orientados hacia el modelo del «estado de bienestar activo» que otorga la prioridad a la oferta de trabajo y a la inclusión y la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral.



6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A. A., Carlos, (2022). Los efectos de los factores demográficos sobre las políticas de empleo, el mercado de trabajo y la exclusión social. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 12(1), 274-297.
- Cabanelas, C. S. (2020). ODS para no dejar a nadie atrás en el ámbito laboral. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (351), 8.
- Cruz, Joan. (2024) Los resultados tanto cuantitativos como cualitativos nos motivan a seguir apostando por este proyecto de mejora de la empleabilidad”, director de Relaciones Institucionales de Fundación Telefónica.
- Dapía Conde, M. D., & Fernández González, M. R. (2018). Educación social y escuela en España: a propósito de la formación e inserción laboral. *Revista iberoamericana de Educación*.
- De la Rica, S. (2015). Políticas activas de empleo: una panorámica. *Fedea policy papers*, 1.
- Juárez, M. M., Claresa, P. M., & Cusó, J. P. (2014). Efficient strategies for university graduates accessing their first job. A review of insertion reports Estrategias eficaces en el acceso al primer empleo de titulados universitarios. Una revisión de informes de inserción. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 395-402.
- Lara Aroca, M. D. (2021). Estudio de las perspectivas laborales de baja cualificación en la Comarca de Cartagena. Aprendizaje y Servicios (ApS) con la asociación FISAT.
- López Barrancos, S. (2022). Análisis de la formación profesional en el municipio de Cartagena: caminando hacia la inclusión educativa y laboral. *Proyecto de investigación*.
- Martínez-Rueda, N., Barandica, I. A., & Lasa, J. G. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. *CIRIEC-España*, (94), 123-154.
- Reyes Ruiz, G., & García Vargas, M. D. L. E. (2016). Synthetic measure of association to determinate the business size of SMEs. *FAEDPYME INTERNATIONAL REVIEW*, 5(8), 43-59.
- Rodrigo Agulló, Javier & Romero Nieto, Lara (2024). Inserción sociolaboral.
- Vidigal-Alfaya, S., Ballesteros-Moscósio, M. Á., & Yanes-Cabrera, C. M. (2024). La Formación Profesional para el empleo de personas adultas en Europa: estado del arte. *Psychology, Society & Education*, 16(1), 20-27.



Vid. Ruesga, S, Lasierra, J, Murayama, C, (2022) "Definición y características de las Políticas Activas", en Economía del trabajo y política laboral, Ed. Pirámide, Madrid, págs. 188-191

6.1. Normativa

BOE. (1978, 29 de diciembre). Constitución Española BOE. (2023, 1 de marzo). Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

BOE. (2015, 24 de octubre). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

RESOLUCIÓN. (2015, 25 de septiembre), Los Estados miembros de la Naciones aprobaron la resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

BOE. (2011, 19 de febrero). Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo

BOE. (2010, 31 de diciembre) Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

BOE. (1993, de 4 de mayo). Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

BOE. (1982, 19 de junio), Ley orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia

BOE. (1999, de 31 de julio). ORDEN de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + E.

BORM. (2002, 28 de noviembre). Ley 9/2002, de 11 de noviembre de Creación del Servicio Regional de Empleo y Formación Por la que se crea el Servicio Regional de Empleo y Formación

6.2. Webgrafía

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

[Ministerio de Derechos Sociales. Consumo y Agenda 2030 - Agenda 2030](#)

La Moncloa.

<https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/>

Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible ODS.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Servicio de formación y empleo de la Región de Murcia

<https://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=8&IDTIPO=180>

Universidad Politécnica de Cartagena.

<https://www.upct.es/>

Agencias de colocación en Cartagena.

<https://agenciadecolocacion.cartagena.es/>

Fundación Ingenio

<https://fundacioningenio.com/>



7. ANEXOS

7.1. Anexo I. Recursos disponibles en la comarca del Campo de Cartagena para potenciar las políticas activas de empleo.

Recursos	Entidades, Agentes Y Estrategias
Recursos Naturales y Agroindustriales	Base para programas de formación en agricultura sostenible, técnicas de cultivo avanzadas, y gestión eficiente de recursos hídricos, aprovechando la experiencia local en el sector agroindustrial
Infraestructura Educativa	Red de centros educativos, institutos de formación profesional, especialización de la FP, FPDUAL, Ciclo de Grado Medio y Superior, Capacitación, Cursos para adultos, Obtención de Certificados de profesionalidad y Universidades
Apoyo de Instituciones	Ayuntamientos, Agentes colaboradores, Agencias de colocación, Organizaciones empresariales y centros de formación, creación de estrategias para identificar las necesidades del mercado local. Cámaras de Comercio: COEC, SNDICATOS
Empresas de Inserción Sociolaboral	ASIDO Cartagena , cuenta con un servicio de inserción (SIL), que prepara y forma a las personas para que adquieran habilidades para su inserción en el mundo del trabajo
Centros Especiales de Empleo	Entidades de la comarca especialmente significativas en el marco de la integración laboral de personas con discapacidad: AIDEMAR, San Javier, la Fundación Prometeo, Torre Pacheco, Feelway, SL., Cartagena, Levante Hotel Group STL, SL., OCON MEDITERRANEA DE TRANSPORTES, SL. en Cartagena, YOHUMANIZE, SLL, en Cartagena, Centro Especial de Limpieza y Servicios Net Murcia, SL.
Proyectos y Subvenciones	Next Generation, Red Eures, Lanzaderas de empleo, Programas de Garantía juvenil
Tercer Sector	Rascasa, Sierra Minera, Cruz Roja, Caritas, Fundación Amas
Universidades	Proyecto Emfoca en la UPCT., Poimet en la UMU.



	Agrosureste, Addeco, Interempleo, Flexiplan S.A, Ranstand,
Portales Web	Sefcarm, linkelind, infojobs.

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos: SEFCARM- Cartagena.



7.2. Anexo II. Competencias, responsabilidades, cofinanciación y gestión de las políticas activas de empleo.

COMPETENCIAS, RESPONSABILIDADES, COFINANCIACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	
ESTADO	Define el marco general de las políticas activas de empleo y establece unos mínimos que han de ser comunes a nivel estatal.
ESTADO	Coordina el sistema de competencias, responsabilidades, cofinanciación y gestión de las políticas activas de empleo.
CCAA	Gestiona el sistema de las políticas activas de empleo
CCAA	Diseñan y ejecutan las acciones y medidas de las políticas activas de empleo.
ENTIDADES LOCALES	Diseñan y ejecutan las acciones y medidas de las políticas activas de empleo, en colaboración con las CCAA y a través de subvenciones para fomento de empleo y fomentos mixtos de empleo y/o formación

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos: Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

