

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO 2021-2024 AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ÀREA DE DESENVOLUPAMENT INNOVADOR
DELS SECTORS ECONÒMICS I OCUPACIÓ

valènciactiva

**PLAN ESTRATÉGICO DE
EMPLEO, FORMACIÓN Y
EMPRENDIMIENTO
2021-2024
AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA**



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ÀREA DE DESENVOLUPAMENT INNOVADOR
DELS SECTORS ECONÒMICS I OCUPACIÓ


valenciactiva

Título:

Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2021-2024.
Ayuntamiento de València

València, julio de 2021

ISBN: 978-84-9089-407-1



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. COORDENADAS Y MARCO ESTRATÉGICO.....	5
2.1. NIVEL EUROPEO.....	8
2.2. NIVEL ESTATAL.....	13
2.3. NIVEL COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA.....	23
2.4. ÁMBITO LOCAL VALÈNCIA.....	28
3. ENFOQUE DE DISEÑO Y METODOLOGÍA DEL PLAN.....	34
3.1. VARIABLES DEL PLAN.....	34
3.1.1. VARIABLES ESTRUCTURALES-CONTEXTO	34
3.1.2. VARIABLES ESTRATÉGICAS	34
3.1.3. VARIABLES OPERATIVAS-INSTRUMENTALES.....	35
3.2. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y CONTENIDOS DEL PLAN.....	35
3.2.1. ÁMBITOS DEL PLAN	35
3.2.2. CONTENIDOS DEL PLAN.....	36
3.3. METODOLOGÍA DEL PLAN	37
4. DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.	
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.	45
4.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.....	45
4.2. PRESENTACIÓN DE LAS ÁREAS FUNCIONALES CON COMPETENCIAS EN EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.....	46
4.2.1. SERVICIO DE FORMACION Y EMPLEO	46
4.2.2. SERVICIO DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN ECONÓMICA	47
4.2.3. LA FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA – C.V	48
5. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO Y CONTEXTO DEL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE VALENCIA	52
5.1. CARACTERIZACIÓN Y PROSPECTIVA SOCIOECONÓMICA Y DEL MODELO PRODUCTIVO DE VALÈNCIA. EL IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19.	53
5.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO Y ENTORNO ECONÓMICO- EMPRESARIAL	53
5.1.2. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL	57

5.1.3.	PROSPECTIVA DEL MODELO PRODUCTIVO, ENTORNO ECONÓMICO-EMPRESARIAL Y TENDENCIAS SECTORIALES	63
5.2.	CARACTERIZACIÓN MERCADO LABORAL Y FORMACIÓN. IMPACTO CRISIS DEL COVID-19	96
5.2.1.	CARACTERIZACIÓN Y DINÁMICA DE EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL Y LA FORMACIÓN. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19	96
5.2.2.	DAFO CARACTERIZACIÓN Y TENDENCIAS MERCADO LABORAL Y FORMACIÓN	103
5.3.	CARACTERIZACIÓN Y PROSPECTIVA DEL SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO	107
5.3.1.	CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO	107
5.3.2.	PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LOS AGENTES DEL SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO	113
5.3.3.	DAFO DIAGNOSTICO SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO	116
6.	CARACTERIZACIÓN DEL MODELO DE SERVICIOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.	120
6.1.	VALORACIÓN DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES. PERSPECTIVA DE LOS AGENTES.	120
6.1.1.	VALORACIÓN DE LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.	120
6.1.2.	RECOMENDACIONES Y LÍNEAS DE MEJORA.	128
6.2.	ENFOQUE PARA EL DESARROLLO DEL MODELO DE SERVICIOS.	148
7.	FORMULACIÓN ESTRATÉGICA	153
7.1.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.	155
7.2.	EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	158
7.3.	OBJETIVOS OPERATIVOS Y PROYECTOS.	171
7.4.	MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	181
8.	TABLAS PROGRAMACIÓN PLAN ESTRATÉGICO	184
8.1.	EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS/ OBJETIVOS OPERATIVOS	184
8.2.	OBJETIVOS OPERATIVOS/PROYECTOS	187

1. PRESENTACIÓN

En el presente documento se presenta el “PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO 2021-2024” que aborda un nuevo marco estratégico, una vez finalizado el Plan Estratégico anterior, cuyo principal eje de partida fue la creación de una estructura organizativa bajo la marca València Activa, para coordinar las estructuras existentes en el Ayuntamiento de València en materia de desarrollo económico, empleo y formación, con el objetivo de aumentar la eficacia y eficiencia y prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

Desde el punto de vista de la estructura organizativa el ámbito de actuación del Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2021-2024 incluye a los Servicios Municipales con competencias en estas materias (Servicio de Formación y Empleo y Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica) y a la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València como entidad dependiente del Ayuntamiento de València que cuenta con la participación de los agentes económicos y sociales más representativos y que tiene la misión de impulsar y coordinar las políticas de empleo y desarrollo económico local en la ciudad, posicionando y proyectando València como una ciudad estratégica y generadora de empleo.

En la elaboración del Plan se ha contemplado el actual contexto de crisis sanitaria provocada por el COVID-19, que ha cambiado completamente el escenario de la economía mundial y también el de la economía de la ciudad de València.

Asimismo, el plan se ha alineado con los documentos programáticos que, desde el ámbito europeo, estatal, en la Comunitat Autònoma Valenciana, como a nivel local, marcan la agenda estratégica en lo relativo a los objetivos en políticas de desarrollo socioeconómico, innovación, empleo, formación y emprendimiento.

En este sentido la relevancia que adquiere este plan estratégico puede comprobarse en su incorporación en varios documentos programáticos de la administración. En concreto, el Plan Estratégico de Emprendimiento figura como uno de los proyectos incluidos en el Plan de Recuperación y Reactivación Económica de la Ciudad.

En este contexto y ante la situación descrita, el Ayuntamiento de València se encuentra en un periodo clave de reflexión y toma de decisiones respecto al modelo que se debe promover de cara a su dinámica y evolución futura; y en este sentido, se ha adoptado la iniciativa de elaborar el **“Plan estratégico de empleo, formación y emprendimiento 2021-2024” con el objetivo de diseñar y poner en marcha políticas municipales de carácter estratégico para**



impulsar y revalorizar el empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades como estrategia compartida con los actores de la economía local, que tenga como fin la creación de las condiciones requeridas para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

El Plan Estratégico se ha elaborado a partir de diagnóstico de la situación urbana actual en lo relativo a las materias del Plan y su alcance, un marco estratégico estructurado en objetivos alineados con los ya existentes en los distintos documentos oficiales, con objetivos específicos y sus posibles líneas de actuación, un sistema de indicadores, y un plan de acción para el desarrollo de los objetivos y la implementación de las actuaciones.

Desde el Ayuntamiento de València consideramos que este plan debe ser un instrumento de planificación relevante para anticiparse a los retos de futuro, facilitar los cambios necesarios para afrontar estos retos, promover la participación de todos los actores implicados y priorizar decisiones.



2. COORDENADAS Y MARCO ESTRATÉGICO

Las razones para justificar la necesidad de un nuevo Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2021-2024 se enmarcan en el proceso de renovación e impulso de los servicios y programas de empleo, formación y emprendimiento que el Ayuntamiento desarrolla a través de diferentes unidades (Servicio de Formación y Empleo, Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica y la Fundación València Activa.)

En este sentido, podemos destacar tres coordenadas o vectores principales que se han considerado en el diseño y formulación del Plan:

→ **El impacto de la crisis actual del COVID -19 en la actividad económica y en el empleo de los sectores clave de la economía de la ciudad**, en particular, en el turístico (aunque también en el comercio y el sector industrial), si bien aún no se dispone de proyecciones definitivas y precisas, la realidad es que a medida que avanzaban los trimestres de 2020 se van confirmando los escenarios de impacto más severo en los indicadores macroeconómicos, empresariales y de empleo.

En particular, en sectores como la hostelería, el turismo y el comercio el impacto de la crisis del COVID-19 están viviendo un proceso muy duro de reestructuración y destrucción de empleo que se puede agravar aún más a corto y medio plazo debido al fuerte peso de estos sectores, que son los más afectados por la crisis, ya que serán los sectores con mayor retraso en la reactivación de la actividad y que muestran una exposición mayor a los ciclos económicos, dada su correlación con la renta disponible; al mismo tiempo se trata de sectores muy fragmentados y que tiene muchos pequeños negocios y muy intensivos en mano de obra, por lo que se estima que el impacto negativo en el empleo puede ser de enorme calado.

En este contexto, como consecuencia de la crisis económica generada por el COVID-19 el Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2021-2024 adquiere una especial relevancia en la medida que resulta imprescindible disponer de información actualizada y fiable de la evolución del empleo en los sectores clave de la economía de la ciudad de València y su área metropolitana así como detectar oportunidades de empleo que se pueden generar en las diferentes actividades económicas y empresariales aportar información que ayude a definir la agenda de reactivación del empleo de estos sectores clave con la participación y consulta de todos los agentes sectoriales implicados.



→ Por otra parte, un segundo eje en el actual contexto pasa por impulsar de manera decidida los procesos de transformación digital en el empleo, los procesos de formación y de prestación de servicios de orientación y apoyo a la inserción laboral.

Respecto a los procesos de formación la crisis actual está poniendo a prueba las capacidades de flexibilidad y adaptación de los sistemas de educación y formación y, en particular, se requiere desarrollar propuestas de mejora asociadas a mejorar la calidad y adecuación de la formación en modalidad semipresencial y en entornos virtuales que adquieren en el nuevo escenario generado por el COVID-19 una importancia capital para el futuro de los procesos de formación y capacitación de personas adultas.

El plan debe responder a la necesidad de continuar impulsando los procesos de innovación y transformación digital del sistema de formación para el empleo para adecuarlo a los retos que plantea la nueva sociedad digital de manera más acusada como consecuencia del impacto de la crisis del COVID-19 y las implicaciones en cuanto a la restricciones de movilidad y acceso presencial a la educación y los servicios de orientación y gestión previsional de empleo, poniendo el foco en el aprendizaje en el uso de las nuevas oportunidades que abre las nuevas tecnologías y el impulso de las vocaciones STEM (science, technology, engineering y mathematics) con el fin de evitar la divergencia que se está produciendo entre la oferta y demanda en el mercado laboral y reducir las brechas digitales.

Los procesos de digitalización deberán abarcar también el desarrollo y gestión en entornos virtuales de los programas de empleo e inserción de colectivos específicos (diagnóstico, orientación, elaboración de currículo, entrenamiento en entrevistas digitales, videocurrículum, prospección de ofertas, etc.) así como el desarrollo en soporte virtual de programas de emprendimiento y servicios de mentoring empresarial entre otros.

→ Por último, el plan Estratégico se enmarca en los objetivos de los documentos clave de la agenda estratégica pública a nivel internacional, en el marco europeo, estatal, autonómico y, finalmente, en el ámbito fundamentalmente local de la ciudad de València y Área metropolitana.

A nivel internacional destaca el Acuerdo de La Asamblea General de la ONU sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) de 2015.

A nivel europeo:

- Plan de Recuperación económica de la UE. Next Generation.
- Marco Financiero plurianual 2021-2027

- Pilar Europeo de Derechos sociales.
- Contribución de los Servicios Públicos de Empleo a la Estrategia Europa 2020. Documento sobre la estrategia Servicios Públicos de empleo (SPE) 2020.

A nivel estatal:

- El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de ámbito nacional y elaborado por el Gobierno de España, en el que se establecen directrices y líneas estratégicas orientadas a la recuperación de la economía nacional tras a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.
- Nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) para el periodo 2021-2024, cuyo proyecto corresponde elaborar al Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con el artículo 18.d) de la vigente Ley de Empleo.
- Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad 2020.
- Agenda Española Digital 2025: Plan Nacional de Competencias Digitales, el Plan de Digitalización de Pymes 2021-2025 y el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas.

A nivel autonómico:

- PLAN ALCEM. NOS.
- PLA RESISTIR
- Estrategia de Especialización Inteligente para la Investigación e Innovación en la Comunitat valenciana, Plan de acción para la transformación del modelo económico Valenciano 2017-2027.
- Plan Estratégico del SERVEF (Lavora) 2016-2022.
- Plan de Emprendimiento de la Comunitat Valenciana 2019-2023.

A nivel local València:

- Acuerdo Marco para la Recuperación y la Reconstrucción de la Ciudad de València en el contexto del post COVID -19.

- Presupuesto del Ayuntamiento de València 2021.
- VI Pacto para el Empleo Ciudad de València.
- Plan Estratégico VLC Tech City.
- Este Plan también ha incluido en su contenido la Estrategia Territorial de Empleo para la ciudad de València, promovida en colaboración con la Generalitat Valenciana a través de LABORA en el marco de Avalem Territori y que ha contado con la metodología y seguimiento de la Universitat de València.

A continuación, se presenta resumidamente las principales referencias que conforman el marco estratégico con mayor influencia en la definición del Plan Estratégico.

2.1. NIVEL EUROPEO

A) PLAN DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA DE LA UE.

La digitalización como eje estratégico de las inversiones. A nivel europeo la inversión de la Unión Europea en los fondos aprobados para la recuperación económica pivotará en torno a tres pilares: el Pacto Verde, la Transición Digital y la Reindustrialización.

Desde la dimensión de la transición digital se pretende generar un marco adecuado para que el uso de las tecnologías digitales beneficie a la ciudadanía y empresas:

- Asegurar el acceso de la tecnología a la ciudadanía.
- Dotar a las empresas de los medios para su creación, desarrollo e innovación y competir en condiciones justas.
- Garantizar el control y protección de datos.

Apoyar el desarrollo de sistemas tecnológicos y nuevas infraestructuras, permitiendo a las empresas aprovechar las oportunidades de la economía de los datos.

En este proceso la digitalización de la formación y el conocimiento constituye un eje esencial para el acceso de un mayor nivel de población a conocimientos, capacidades digitales y en última instancia capacidades laborales con demanda laboral que puedan ayudar a mejorar la situación del empleo a medio y largo plazo.

B) ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO 2020.

La creación de más y mejores puestos de trabajo es uno de los principales objetivos de la Estrategia Europa 2020. Dicha estrategia debe permitir a la Unión Europea (UE) alcanzar un crecimiento inteligente, a través del desarrollo de los conocimientos y de la innovación, un crecimiento sostenible, basado en una economía más verde, más eficaz en la gestión de los recursos y más competitiva, y un crecimiento integrador, orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial.

C) PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales fue aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre Social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia y representa el nuevo marco de referencia para la Europa Social y la agenda estratégica para los servicios públicos de empleo que se encuentra plenamente vigente en el contexto actual

El Pilar Social Europeo establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

- La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo
- Las condiciones de trabajo justas.
- La protección e inclusión social.

El primero de estos tres elementos se relaciona directamente con las Políticas Activas de Empleo, convertidas en la garantía de acceso a algunos de los nuevos derechos sociales reconocidos para el conjunto de la UE. En este sentido, el Pilar Social Europeo identifica un ámbito específico (el cuarto del Capítulo 1) de “Apoyo activo para el empleo”, que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales.

Se reconoce también el derecho de las personas jóvenes a la educación continua, a una formación como aprendices, a un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Asimismo, de acuerdo con el Pilar Social europeo, las personas desempleadas tienen derecho a



recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada y las personas desempleadas de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada no más tarde de los dieciocho meses de desempleo.

“El objetivo del pilar europeo de derechos sociales es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales”.

El perfil de la Europa social que propone, inicialmente para la zona euro y más tarde para el conjunto de la UE, se configura en los siguientes elementos comunes a los estados miembros:

- Crecimiento inclusivo y sostenible, progreso económico y social, cohesión y convergencia, en el marco de la integridad del mercado interior.
- Reconocimiento del papel esencial de los interlocutores sociales.
- Igualdad de género.
- Derechos e igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.
- Lucha contra el desempleo, la discriminación, la exclusión social y la pobreza.
- Diversidad cultural.

(Francisco Ramos Antón, noviembre 2018, El Pilar Europeo de Derechos Sociales La última oportunidad para la Europa Social Fundación, Editorial Alternativas)

D) DECISIÓN (UE) 2018/1215 DEL CONSEJO DE 16 DE JULIO DE 2018 RELATIVA A LAS ORIENTACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Esta decisión establece un marco de orientaciones integradas que permitan desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como mercados de trabajo con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos de pleno empleo y progreso social enunciados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea.

- Orientación 5: Impulsar la demanda de mano de obra.
- Orientación 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias.
- Orientación 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.
- Orientación 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

“Las orientaciones integradas deben constituir la base de cualquier recomendación específica para el país que dirija el Consejo a un Estado miembro. Los Estados miembros deben hacer un uso pleno del Fondo Social Europeo y otros fondos de la Unión, a fin de impulsar el empleo, la inclusión social, el perfeccionamiento profesional, el aprendizaje permanente y la educación, y mejorar la administración pública. Aunque las orientaciones integradas se dirigen a los Estados miembros y a la Unión, su aplicación debe hacerse conjuntamente con las autoridades nacionales, regionales y locales, y en estrecha colaboración con los parlamentos, así como con los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil.” (Decisión (UE) 2018/1215 del consejo de 16 de julio de 2018 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los estados miembros).

Estas orientaciones persiguen una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el “incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas”. Las Orientaciones también se refieren a la mejora de los sistemas educativos y formativos promoviendo el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnado, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistemas educativos y formativos con las empresas.

Contemplan, asimismo, la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas. Con el refuerzo del Parlamento Europeo, este enfoque estratégico llegó a concretar objetivos y metas que deberían haberse cumplido el pasado año 2020. Su consecución, que ya se había visto afectada por la duración e intensidad de la crisis económica y financiera, se ha demostrado inalcanzable, por el momento, dadas las consecuencias económicas y sociales de la actual crisis sanitaria:

- Alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años.
- Invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo.
- Reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética.
- Reducir la tasa de abandono escolar a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de personas tituladas de la enseñanza superior.
- Reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social.



E) “CONTRIBUCIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO A LA ESTRATEGIA EUROPA 2020. DOCUMENTO SOBRE LA ESTRATEGIA SPE 2020”.

Este documento subraya la importancia de que los Servicios Públicos de Empleo sean capaces de funcionar con agilidad para garantizar una repercusión máxima de las políticas del mercado de trabajo. También establece, mediante diversos principios básicos de ejecución, los efectos que la estrategia SPE 2020 tiene sobre los Servicios Públicos de Empleo en relación con el diseño de sus modelos operativos y con la prestación de servicios.

“La modernización en la prestación de servicios ha hecho que esta dependa de manera fundamental de la tecnología informática y que se vea influida, entre otros, por los nuevos programas informáticos y las nuevas tecnologías, las nuevas herramientas de recopilación, extracción e intercambio de datos, los canales de comunicación y colaboración alternativos y, cada vez más, por un Internet más dinámico y social. Todas estas innovaciones tecnológicas suponen también la alteración de mecanismos básicos del mercado laboral, como los métodos de contratación de trabajadores o las formas de solicitar empleo. Además, la tecnología permitirá a los Servicios Públicos de Empleo incrementar sus capacidades como intermediarios de la información”.

Otros instrumentos europeos

Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros instrumentos íntimamente relacionados con el enfoque estratégico europeo en relación con la activación para el empleo, **como la agenda europea de capacidades y la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, ESCO**, por sus siglas en inglés, que se configura como un instrumento esencial para la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones que facilite la movilidad funcional y geográfica del empleo en el conjunto de la Unión Europea.

Otras referencias europeas que debemos tener en cuenta porque afectan al núcleo de la activación para el empleo son las recomendaciones a los Estados sobre las **competencias clave para el aprendizaje permanente** (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente) que actualizó la anterior Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) (2006/962/CE), **el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigCom)** y **el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas**.

2.2. NIVEL ESTATAL

A) EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA. ESPAÑA PUEDE

Resumen

En el ámbito nacional, y debido a la crisis sanitaria (y sus consecuencias en la economía mundial) provocada por el COVID-19, la Administración General del Estado diseña un Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, presentado en octubre 2020, que tiene como objetivo trazar la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis del COVID, y para responder a los retos de la próxima década.

Los **objetivos país** reflejados en el Plan son los siguientes:

- Crecimiento duradero y robusto, que genere empleo estable y de calidad, y que acabe con las desigualdades sociales y la pobreza.
- Acelerar la transformación tecnológica y digital.
- Proteger y conservar los bienes naturales del país, haciendo una apuesta por la energía limpia y la descarbonización.
- Favorecer la creación y competitividad de las empresas.
- Modernizar el tejido productivo favoreciendo la competitividad del sector industria.
- Impulsar la ciencia, y el I+D+i.
- Reforzar los sectores más estratégicos para la economía española.
- Perseguir la excelencia, universalidad y equidad en la educación.
- Reconocer la cultura como seña de identidad.
- Apoyar y proteger a las personas autónomas, así como fomentar la economía social.
- Impulsar las ciudades saludables, desde las grandes áreas metropolitanas a los municipios más pequeños.
- Brindar oportunidades a las personas jóvenes, favoreciendo el descenso del paro juvenil.
- Promover la eficiencia y calidad de las administraciones públicas.
- Proteger a las personas más vulnerables desde un enfoque de igualdad.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se estructura en torno a diez políticas palanca urgentes por su alta capacidad de arrastre sobre la actividad y el empleo para la modernización de nuestra economía y sociedad:

1. Agenda urbana y rural, lucha contra la despoblación y desarrollo de la agricultura.
2. Infraestructuras y ecosistemas resilientes.

3. Transición energética justa e inclusiva.
4. Administración para el Siglo XXI.
5. Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo e impulso a una España nación emprendedora.
6. Pacto por la ciencia y la innovación. Refuerzo a las capacidades del Sistema Nacional de Salud.
7. Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades.
8. Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo.
9. Impulso de la industria de la cultura y el deporte.
10. Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible.

¿Qué implican estas políticas tractoras para una Administración local como el Ayuntamiento de València y, en particular, para las políticas de empleo, formación y emprendimiento?

La política propuesta en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que puede tener más impacto en los objetivos y actividad del organismo es la de **adaptar la Administración Pública a las directrices marcadas de nivel de digitalización, nuevas tecnologías, transición energética y modernización.**

Es necesario contar con la Administración Pública si se quiere abordar una auténtica transformación de la economía y sociedad, actuando como tractor de los cambios tecnológicos, impulsando innovaciones, acompañando al sector privado, activando a los sectores y creando nuevos modelos de negocio replicables y escalables en el conjunto de la economía.

Es por esto, que el objetivo de esta política es la modernización de la Administración Pública para responder a las necesidades de la ciudadanía con la mayor eficiencia posible, a través de la digitalización de servicios y funcionamiento de la Administración. Esta modernización debe ir acompañada de formación del capital humano, digitalización de servicios, y de la transición energética de la infraestructura.

De manera particular, las políticas que tienen una mayor vinculación e influencia con la planificación de los servicios de empleo, formación y emprendimiento de València son las siguientes:

- **Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo** e impulso a una España nación emprendedora. La modernización y mejora de la competitividad industrial requieren incorporar y aprovechar el vector de sostenibilidad en el tejido empresarial existente y futuro, favoreciendo su transición energética e



impulsando actuaciones transversales que acompañen el proceso de transformación necesario para garantizar su viabilidad en el largo plazo, y el manteniendo el empleo.

- **Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades.** Diseño y desarrollo de planes y programas que vinculan las políticas de educación de personas adultas en situación de desempleo desde una perspectiva local, con la mejora de las competencias lingüísticas, habilidades sociales y comunicativas. Competencias clave, competencias digitales etc., con el fin de favorecer su inserción laboral.
- **El refuerzo del capital humano** es fundamental para que el Plan de inversiones y reformas tenga el impacto deseado, tanto en la generación de actividad a corto plazo, como en el refuerzo estructural de la economía y las nuevas oportunidades laborales a medio y largo plazo.
- **Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo.** La mejora del funcionamiento del mercado laboral español es un objetivo crucial para el bienestar económico y social. La combinación de alta tasa de paro estructural y la segmentación entre trabajadores/as temporales en indefinidos/as y entre empleados/as a tiempo completo y tiempo parcial involuntario son debilidades estructurales. Además, la pandemia ha demostrado la importancia de situar a las personas en el centro y ha supuesto un reconocimiento de tareas imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad.
- **Impulso de la industria de la cultura y el deporte.** España cuenta con una gran riqueza en el ámbito cultural que supone un importante activo de desarrollo económico y social para el futuro. Junto al importante peso de los sectores más tradicionales, en los que nuestro país tiene una posición importante –libros, museos, teatros, patrimonio histórico-artístico, etc.–, es preciso apoyar las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito de la producción audiovisual y los videojuegos, aprovechando las oportunidades que proporciona la nueva economía digital.

B) IMPULSO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (PAE) DOCUMENTO BASE ENFOQUE ESTRATÉGICO Y HOJA DE RUTA PARA LA REFORMA DE LAS PAE Y LA ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2021-2024.

Este documento pretende aportar una “visión estratégica” para el impulso de las PAE y proponer una “hoja de ruta” para su “modernización”, en el marco de la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que debe representar un punto de inflexión en la mejora de la planificación, la gestión y la evaluación de las PAE para los próximos años

que, a su vez, constituyen uno de los ejes centrales del pilar de empleo del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de nuestro modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad. Así como procurar incrementos en la tasa de actividad, tanto globales como especialmente de las mujeres, las personas jóvenes y personas mayores de 55 años, entre otros.

En este nuevo contexto, las Políticas Activas para el Empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las Políticas de Empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las Políticas Activas para la creación y mejora del empleo no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica en la estrategia de transformación del país. Para que esto sea así, las políticas activas de empleo han de poder cumplir de forma efectiva los objetivos de la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo especialmente de los colectivos más desfavorecidos, que son, por otra parte, los más expuestos y vulnerables en situaciones de crisis económica. Las políticas activas han de centrar gran parte de sus esfuerzos en su atención, procurando su inclusión y tomando en consideración las distintas circunstancias personales (las franjas de edades, la perspectiva de género, exclusión y vulnerabilidad).

Partiendo de la “visión estratégica” que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las PAE desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo (SNE) y las referencias internacionales, pueden identificarse cinco ejes diferenciados y complementarios:



1. **Enfoque centrado en las personas y en las empresas.** Desde este punto de vista, las nuevas PAE deben ser capaces de garantizar el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Para ello, es esencial actualizar los criterios de planificación y gestión de los servicios, idealmente también de los programas, que ofrecen los SPE. Tendrán que disponer de herramientas que permitan realizar, en forma personalizada y continuada, las actividades de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las actividades, así como de la trazabilidad que permita generar la evidencia de los servicios, evitar duplicidades, aprovechar sinergias y evaluar los resultados.

Otro aspecto sustancial para adoptar el enfoque de servicios de activación centrado en las personas y en las empresas es profundizar en el conocimiento de sus necesidades potenciales, con herramientas inteligentes de análisis, y establecer con ellas un sólido sistema multicanal de relación, adaptado en lo posible a sus preferencias.

2. **Coherencia con la transformación productiva.**

La nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2021-2024 pretende profundizar en este enfoque integrado, del mismo modo que en el caso de los planes centrados en las personas de un determinado colectivo, pero añadiendo una perspectiva complementaria relacionada con el cambio de modelo de productivo. Esta perspectiva permite vincular las PAE a las estrategias de crecimiento inteligente, sostenible e integrador a nivel de sector y territorio, haciendo que las PAE refuercen otras políticas sectoriales y territoriales dirigidas a la transición ecológica y el desarrollo rural, la reindustrialización, la articulación y fortalecimiento del sector de los cuidados, y el apoyo de la “economía naranja” (industrias creativas y culturales). Se trata de aprovechar el potencial de empleo de estos sectores, pero vinculando las actuaciones de activación para el empleo a la evolución productiva que necesitan realizar hacia la utilización de energías limpias, la economía circular, la creación cultural, la investigación, el desarrollo, la innovación y la transformación digital.

3. **Orientación hacia resultados.**

Las PAE han tenido en España carencias de evaluación y falta de concreción de resultados de eficacia y eficiencia. En realidad, las limitaciones de la evaluación y la falta de orientación hacia resultados se inician en los procesos de planificación estratégica, por la insuficiencia de la formulación de objetivos y de sistemas de indicadores adecuados. Es imprescindible la evaluación de la eficacia y de la eficiencia, la aplicación de métodos contrafactuales y la comparación entre servicios alternativos y entre unidades gestoras.

4. Mejora de las capacidades de los SPE.

Sin perder de vista esas necesidades, la nueva EEAE pretende un avance sustancial en otros aspectos de la mejora de las capacidades de las PAE, esencialmente en su transformación digital para la relación con las personas y las empresas, así como en la trazabilidad e interoperabilidad para facilitar el funcionamiento sistémico y contribuir al seguimiento y evaluación continua de los servicios y de los programas.

5. Gobernanza y cohesión del SNE.

Así, desde el punto de vista financiero, hay que tener en cuenta que el impulso de las PAE se encuadra en el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como en el Plan de Recuperación impulsado por la UE. En este sentido, puesto que las PAE deben convertirse en un instrumento esencial para la recuperación del empleo y la mejora del sistema productivo, ambos planes representan una gran oportunidad que debe aprovecharse mediante la identificación y puesta en marcha de los mejores proyectos que protejan y mejoren la empleabilidad de la población prioritaria: las personas desempleadas, en particular las personas jóvenes, las personas vulnerables y las mujeres, para disminuir la brecha laboral y retributiva, y evitar que los efectos del Covid-19 produzcan nuevas brechas o profundicen en las ya existentes.

SEPE. (Octubre 2020). “Impulso de las políticas activas de empleo (PAE). Documento base. Enfoque estratégico y hoja de ruta para la reforma de las PAE y la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024”.

C) PLAN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL, EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL, Y LA EMPLEABILIDAD.

A nivel estatal queremos destacar que el plan se enmarca en los fundamentos, objetivos y principales líneas de actuación del Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad.

“La Formación Profesional, que en el último periodo se ha presentado como uno de los ámbitos estratégicos de las políticas de gobierno, ha dado muestra de su capacidad de incorporar innovación con la agilidad que los sectores productivos necesitan y contando con su apoyo. De ahí que la Formación Profesional se muestre ahora, también, de una relevancia esencial como uno de los motores en el crecimiento económico y social tras esta crisis.” (Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad, septiembre 2020).



“Garantizar una formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo hasta la población activa, facilitando: A nivel individual, la incorporación, permanencia y progresión en el mercado laboral. A nivel social, el soporte para la equidad de oportunidades formativas, y a nivel económico, la cobertura de las necesidades de cualificación y talento que requieren los sectores productivos. Esta formación incorporará, además de una sólida capacitación técnica, habilidades como la creatividad, competencias digitales, capacidades analíticas y predictivas y actitudes proactivas.”

Desde la Formación Profesional, se plantea como línea estratégica el impulso de la digitalización para el crecimiento económico y social, que se dirige a crear y mantener una fuerza laboral basada en el conocimiento. Es necesario intensificar la transformación de la Formación Profesional para facilitar el paso hacia una economía digital, cuya importancia se ha evidenciado en esta crisis.

Una de las lecciones aprendidas en esta crisis es la relevancia de la digitalización, de la formación digital de los profesionales, y cómo esta modifica la capacidad de adaptación de las empresas y, a su vez, su capacidad de permanecer activas en el tejido productivo, con mayores garantías de estabilidad de sus empleos en situaciones cambiantes. Esta crisis ha mostrado un mundo hiperconectado y globalizado, donde las nuevas tecnologías juegan un papel fundamental en la cotidianeidad, pero, sobre todo, en el dinamismo de los procesos empresariales.

“La digitalización ya era necesaria para cualquier empresa, pero la llegada del Covid-19 la ha revelado imprescindible. Clases virtuales, videoconferencias, comercio electrónico, redes sociales, estrategias SEO de posicionamiento y/u optimización en buscadores de Internet o buscadores Web, y también la fabricación inteligente, la impresión 3D o la ciberseguridad son cuestiones cuya relevancia ha quedado demostrada durante estos últimos meses. La vida de algunas empresas podrá seguir gracias a la conectividad. Por ello, la formación en digitalización será la solución para que los pequeños negocios superen esta crisis, evitando así, el cierre de muchos de ellos. De ahí el papel de la Formación Profesional para que las pequeñas empresas y micro pymes se sumen al crecimiento económico y social.” (Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2020 Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad).

D) AGENDA ESPAÑA DIGITAL 2025: EL PLAN DE DIGITALIZACIÓN DE PYMES 2021-2025 Y EL PLAN DE DIGITALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. EL PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES.

- **PLAN DE DIGITALIZACIÓN DE LAS PYMES 2021-2025**

El Plan de Digitalización de Pymes prevé una inversión pública próxima a 5.000 millones de euros hasta 2023 con el fin de acelerar la digitalización de 1.500.000 pequeñas y medianas empresas. Se prevé que, al menos, 1.200.000 de estas empresas sean autónomos/as y microempresas, lo que supone el 80% del total.

Este Plan de Digitalización se incluye dentro del componente 13 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Gobierno el pasado 7 de octubre de 2020, centrado en el impulso a las pymes.

La transformación digital de las pymes es un proceso de innovación y cambio en las organizaciones empresariales derivado de la integración de capacidades, tecnologías y servicios digitales y constituye un elemento fundamental para el aumento de la productividad, la internacionalización, el crecimiento potencial y el cierre de las brechas sociales, territoriales y de género.

Además de impulsar la digitalización básica de las pymes, el Plan contempla el impulso a la innovación disruptiva (Inteligencia Artificial, Internet de las Cosas, Big Data) para aprovechar las oportunidades de la economía del dato mediante programas escalables que se desplegarán a través de la colaboración público-privada.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cuatro ejes principales de actuación y un quinto eje horizontal:

- El impulso a la digitalización básica de la empresa cuenta con más de 3.000 millones de euros de presupuesto para lograr que el mayor número de pymes integre soluciones digitales ya existentes para modernizar, por ejemplo, su gestión interna, la relación con la clientela y con la Administración, o el marketing digital, impulsando también la conectividad la ciberseguridad y los instrumentos para el desarrollo de redes de colaboración y clúster empresariales.
- El apoyo a la gestión del cambio, con un presupuesto de 656 millones de euros, servirá para promover la formación en dirección y personal en la gestión digital de la empresa, con especial atención a la reducción de la brecha digital por cuestión de género y la formación a personas jóvenes expertas en digitalización que puedan actuar como agentes de la transformación de las pymes.



- La innovación disruptiva y el emprendimiento digital contará con un presupuesto de 439 millones de euros para que las pymes y las startups aprovechen las oportunidades de la economía verde y digital basada en datos.
- El apoyo a la digitalización sectorial cuenta con un presupuesto de 450 millones de euros destinados al impulso de la digitalización de los sectores de industria, comercio y turismo.
- La reforma de los instrumentos y redes de apoyo al emprendimiento, la innovación y la digitalización de las pymes para reforzar su complementariedad y eficacia en todo el territorio nacional.

- **PLAN DE DIGITALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

El Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas es uno de los elementos principales del componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de modernización de las Administraciones Públicas.

Este Plan prevé movilizar una inversión pública de, al menos, 2.600 millones de euros para los próximos tres años, de los cuales al menos 600 millones irán destinados específicamente a las comunidades autónomas y corporaciones locales para el desarrollo de servicios públicos digitales en todo el territorio.

El objetivo del Plan es el de mejorar la accesibilidad de los servicios públicos a la ciudadanía y empresas con todas las garantías para la protección de los datos personales y de las empresas, superar las brechas digitales sociales y territoriales e impulsar la eficiencia de las administraciones públicas mediante la digitalización de importantes ámbitos tractores como la Sanidad, la Justicia, o las políticas de Empleo, los servicios consulares o la administración territorial en materia de inclusión.

Los proyectos de alto impacto en la digitalización del Sector Público contarán con una inversión de 1.040 millones de euros. Por ejemplo, en materia de Sanidad se reforzará la interoperabilidad para la gestión de la información de las distintas Comunidades Autónomas que permitan mejorar el servicio, aplicar inteligencia artificial al análisis de datos y afrontar emergencias sanitarias.

En materia de Empleo se mejorarán los sistemas de información que dan soporte a las prestaciones por desempleo y a las políticas de activación para el empleo. Todo ello, con las adecuadas garantías para los derechos de la ciudadanía y las empresas en materia de datos.



Con este Plan, se avanza hacia una Administración del Siglo XXI al incluir reformas e inversiones que mejorarán tanto los procedimientos administrativos como las competencias digitales y los recursos disponibles. El sector público de las distintas administraciones servirá como punto de apoyo y palanca de las grandes transformaciones que España requiere en el ámbito digital. Este programa apoyará, además, la transformación digital de las Administraciones autonómicas y locales, de forma consistente a las directrices marcadas para la Administración General del Estado en este período.

Para ello, el Plan se estructurará en tres ejes de actuación:

- Transformar digitalmente la Administración con iniciativas transversales para el despliegue de servicios públicos eficientes, seguros y fáciles de utilizar y para la generalización del acceso a las tecnologías emergentes.
 - Desplegar proyectos tractores de digitalización, por ejemplo, en los ámbitos de Sanidad, Justicia o Empleo.
 - Apoyar la digitalización de las administraciones territoriales, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.
-
- **PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES**

El Plan Nacional de Competencias Digitales desarrolla los componentes 19, 20 y 21 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para responder a la necesidad de desarrollar las capacidades y habilidades digitales tanto de los trabajadores como del conjunto de la ciudadanía, con el fin de impulsar la creación de empleos de calidad, reducir el desempleo, aumentar la productividad y contribuir a cerrar las brechas de género, sociales y territoriales.

El Plan movilizará un total de 3.750 millones de euros en el período 2021-2023 y tiene como objetivo alcanzar un nivel de capacitación digital entre la ciudadanía española que esté a la altura del reto del proceso de digitalización.

Para ello se han establecido siete líneas de actuación:

- La capacitación digital de la ciudadanía con especial énfasis en colectivos en riesgo de exclusión digital y que contempla también una oferta online gratuita de acceso masivo (MOOC).
- La lucha contra la brecha digital de género mediante el fomento de la capacitación digital de las mujeres.
- La digitalización de la educación y el desarrollo de las competencias digitales y de programación en los currículos de las etapas obligatorias.

- La formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral para personas desempleadas y ocupadas del sector privado.
- La formación en competencias digitales para el empleo público.
- El desarrollo de competencias digitales para las pymes.
- El fomento de especialistas TIC (tanto titulados de Formación Profesional como universitarios/as).
- La colaboración público-privada será clave en cuanto a la identificación de las necesidades y el desarrollo de las diferentes medidas y proyectos de los programas de formación.

Los diferentes ministerios competentes liderarán la puesta en marcha de los diferentes proyectos y medidas trabajando en el marco de sus propias conferencias sectoriales con las comunidades autónomas, mediante convenios y otros instrumentos de colaboración público-privada.

Con el fin de coordinar las acciones por parte del sector público y de impulsar también la colaboración público-privada, se creará un hub de competencias digitales, como espacio de trabajo, foro de diálogo, red de conocimiento, laboratorio de ideas y canal de difusión de las medidas y resultados del Plan.

2.3. NIVEL COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

A) PLAN ALCEM. NOS

El acuerdo Alcen-Nos es el primer gran acuerdo que se ha firmado, fruto de la Mesa de Diálogo Social y contiene 90 líneas estratégicas, que engloban más de 350 acciones concretas, para trazar el perfil socioeconómico de la recuperación valenciana.

Se ha consensuado y firmado con los agentes sociales -representantes empresariales y sindicales- para plasmar, en un programa generacional, la hoja de ruta y las acciones que permitirán a la Comunitat Valenciana recuperarse económicamente y establecer un New Green Deal valenciano, una mayor digitalización, el refuerzo de los servicios públicos y la justicia social.

Algunas de las líneas estratégicas que recoge el acuerdo buscan la transformación digital y ecológica de la estructura productiva valenciana; el desarrollo de más instrumentos de financiación para el tejido empresarial; el fomento del teletrabajo, de la conciliación laboral, y



de la corresponsabilidad con visión de género; la potenciación de la Formación Profesional como herramienta de transformación laboral y económica; la consecución de un territorio más seguro ante las emergencias; el fortalecimiento del sistema sanitario y sociosanitario; el diseño de una Administración más digital y ágil, y el refuerzo del parque público de viviendas, entre muchas otras medidas y acciones propuestas.

- El pacto recoge 303 medidas entre la Generalitat, las tres diputaciones, las cuatro grandes ciudades y los 542 ayuntamientos representados por la FVMP.
- 303 acciones, repartidas en 13 ejes, entre las que destacan 10 actuaciones inmediatas: planes municipales de recuperación; planes de empleo local; estímulo del comercio local y de la economía circular; refuerzo de los servicios sociales contra la exclusión; ventajas fiscales para las personas afectadas, adaptando el IBI, el IAE o las tasas municipales a la situación actual; máxima eficiencia de los recursos públicos; refuerzo ante las emergencias y la protección de la salud; apoyo al tejido productivo local; transición a una administración digital, y más colaboración público-privada que estimule la economía y el empleo.

B) PLA RESISTIR

Es el plan de choque puesto en marcha por la Generalitat Valenciana para ayudar económicamente a los sectores más afectados por las restricciones sanitarias y que se han visto obligados a cerrar sus negocios, a reducir sus horarios de apertura o a limitar su actividad, con las pérdidas económicas que ello ha ocasionado.

Cuantía del Plan

El volumen total de ayudas del Plan Resistir es actualmente de 380 millones de euros, aunque podrá ampliarse según evolucione la pandemia. El Plan Resistir está formado por los siguientes bloques:

1. Ayudas directas de urgencia (Ayudas Paréntesis): 160 M€.
2. Ayudas directas a personas autónomas y empresas: 80 M€.
3. Ayudas complementarias a trabajadores/as en ERTE: 17M€.
4. Ayudas extraordinarias a personas autónomas: 8M€.
5. Préstamos bonificados con ayuda directa (IVF): 50 M€.
6. Préstamos participativos (IVF): 50 M€.

7. Ayudas extraordinarias al sector del ocio Nocturno: 8 M€.

8. Ayudas a la artesanía: 7M€.

9. Ayudas directas al taxi.

10. Ayudas al transporte regular y discrecional.

Cuantías totales estimadas por provincias:

- València: 175,4 millones (46.16%)
- Alicante: 161,3 millones (42,45%)
- Castellón: 43,3 millones (11,39%)
- TOTAL: 400 MILLONES

Apoyo a los sectores más afectados

Las ayudas se destinan, principalmente, a trabajadores/as y empresas de los sectores de:

- Alojamientos y actividades turísticas.
- Hostelería, restauración y ocio nocturno.
- Actividades de creación, artísticas y de espectáculos.
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento.

No obstante, algunas de las líneas de ayudas incluyen también otros sectores de actividad, y otras no diferencian por sectores, sino que están abiertas a todos los sectores de actividad económica.

¿Quién se puede beneficiar?

La Generalitat entiende que, en una situación tan excepcional, es necesaria también una respuesta contundente, ambiciosa y ágil para los sectores que más están sufriendo las consecuencias económicas y cuyo volumen de negocio ha caído, según los datos del Banco de España, más de un 40% en el último año.

El conjunto del Plan Resistir beneficiará a:

- 22.000 empresas.
- 44.000 personas autónomas.
- Trabajadores/as por cuenta ajena.

C) OBSERVATORIO DEL TRABAJO DECENTE

El Consell de la Generalitat ha decidido crear el Observatorio del Trabajo Decente con la finalidad de hacer un seguimiento continuo y exhaustivo del mercado de trabajo, que detecte sus necesidades y corrija sus desequilibrios, con especial énfasis en combatir la economía sumergida y la precariedad laboral en sectores y colectivos concretos.

El proyecto debe enmarcarse en el debate sobre el nuevo modelo productivo y el papel de la empresa en la sociedad actual y su contribución tanto a la cohesión social como al desarrollo sostenible y sus objetivos deben ser asumidos por todos.

Los objetivos del trabajo decente responden a la necesidad que todas las personas vivan decentemente sin pobreza y desigualdad y se desarrollan plenamente.

Los 4 pilares del programa de trabajo decente son:

- Promover la ocupación y la creación de empresas.
- Garantizar los derechos en el trabajo.
- Extender la protección social.
- Fomentar el diálogo social.
- A ellos se le une la igualdad de género como acción transversal.

D) PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVEF/LABORA 2016-2022

Es un documento fruto del consenso y la intensa colaboración interdepartamental desarrollada en el ámbito del SERVEF/LABORA y la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En este documento estratégico se fijan los parámetros de “La nueva concepción estratégica, plasmada en la declaración de la misión, visión y valores, parte de una definición y organización de la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo diferenciada que, más allá de la mera enunciación de mayor eficacia en la prestación de los servicios, cuente con el apoyo decidido de personas, instituciones, agentes y sectores implicados desde su gestación, ofreciendo espacios para la respuesta a las demandas que estas plantean.

Se pretende que el nuevo Plan sea, por un lado, más comprensible, cercano y participativo y, por otro, más eficiente, identificando los Objetivos Estratégicos con los que deberán estar alineados los diferentes programas de actuación que darán forma a la nueva estrategia.”

En este sentido, en este proceso de reformulación estratégica para convertir a LABORA “en un referente de prestigio y confianza en materia de empleo y formación de calidad para las

personas y la parte empleadora”, el proyecto de diseñar y poner en marcha un servicio de dinamización de actividades de apoyo a la innovación, participación y modernización adquiere una relevancia máxima.

E) PLAN ESTRATÉGICO DE EMPRENDIMIENTO DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2019-2023

Este Plan Estratégico se concibe como un programa de acciones conjuntas a medio plazo que, con carácter transversal, implique a toda la administración valenciana a través de sus políticas de educación, formación, financiación, empleo o innovación, entre otras, con objeto de facilitar la creación de empresas y el desarrollo y consolidación de iniciativas emprendedoras en todas sus fases.

Se estructura en los siguientes ejes de desarrollo:

1. Ecosistema Emprendedor coordinado, eficiente y eficaz.
2. Emprendimiento que genera valor y empleo. Las iniciativas emprendedoras de la Comunitat Valenciana, aprovechan las oportunidades, nacen, se consolidan y crecen, generando empleo y desarrollo sostenible.
3. Emprendimiento de base tecnológica. Nuestras empresas innovadoras y de base tecnológica son un motor para la modernización y diversificación en la C.V. La Comunitat Valenciana se convierte en un polo internacional de innovación y emprendimiento.
4. Cultura Emprendedora. La cultura emprendedora, innovadora y sostenible se desarrolla en todo el territorio, con la implicación y colaboración de los actores locales.
5. Emprendimiento social. La Comunitat Valenciana se convierte en un referente en emprendimiento social y ciudadanía activa.
6. Cohesión Territorial. Se tienen las mismas oportunidades y facilidades para emprender en cualquier parte del territorio para todo tipo de perfil de persona y proyecto.
7. Emprendimiento en Igualdad. Sin techo de cristal, sin brecha salarial y con igualdad de oportunidades para todas las personas.

2.4. ÀMBITO LOCAL VALÈNCIA.

A) ACUERDO MARCO PARA LA RECUPERACIÓN Y LA RECONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA EN EL CONTEXTO DEL POST COVID-19.

El Ayuntamiento de València acordó en sesión plenaria de fecha 30 de abril “Desarrollar un pacto global de recuperación y reconstrucción de la ciudad a través de tres ejes fundamentales de actuación: salud de las personas, reactivación económica y equidad y garantía de derechos sociales. Este acuerdo supone articular un diálogo amplio para desplegar una perspectiva de inclusión para garantizar las necesidades y los derechos básicos de todas las personas sin dejar a nadie atrás y de sostenibilidad que tuviera en cuenta los límites del planeta a largo plazo y el reto de cambio climático en este nuevo paradigma posterior al COVID-19”.

En el eje de reactivación económica, el plan incluye diversas líneas de actuación que van a configurar un amplio espectro de actuaciones para dar respuesta integral a las nuevas y complejas necesidades de las empresas y personas afectadas por la crisis del COVID-19.

EJE 2: REACTIVACIÓN ECONÓMICA

LÍNEA 1: INFRAESTRUCTURA PARA LA RECONSTRUCCIÓN

- Panel de seguimiento económico y social
- Compra pública innovadora
- Oficina de Inversiones
- Oficina Re-activa

LÍNEA 2: PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS

- Benchmarking europeo
- Branding estratégico
- Missions 2030
- Espacios para emprendimiento e innovación
- Treballem Iguals
- Plan de impulso al comercio local y de proximidad
- Digitalización pymes y comercio online
- Espaldarazo al turismo
- Sector agroalimentario
- Promoción de la cultura

- Nuevo contrato sociocultural
- Adaptar la cultura festiva

LÍNEA 3: INVERSIONES Y SUBVENCIONES

- Ayudas a pymes
- Ayudas a artesanos/as y actividades vinculadas a la cultura festiva local
- Adaptación de comercios y negocios
- Innovación
- Facilitar financiación
- Fondos europeos
- Subvenciones asociaciones festivas
- Ayudas a la hostelería
- Ayudas a los sectores culturales
- Potenciar la rehabilitación y la obra pública

LÍNEA 4: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

- Impulsar la formación para el empleo
- Impulsar las capacidades digitales

B) VI PACTO PARA EL EMPLEO CIUTAT DE VALÈNCIA.

El Pacto para el Empleo en la Ciutat de València es un instrumento fundamental que ha servido para poner en marcha numerosos proyectos, planes y acciones de fomento de la empleabilidad desde que se pusiera en marcha en el año 2001. No obstante, la delicada situación económica y social actual ha hecho necesaria una respuesta conjunta y coordinada de los interlocutores sociales más representativos. Esto se ha traducido en la aprobación del Convenio de Colaboración, en el marco del VI Pacto para el Empleo vigente hasta diciembre de 2020, entre el Ayuntamiento de València y la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), la Unión General de Trabajadores del País Valencià (UGT-PV), Comisiones Obreras del País Valencià (CCOO-PV) y la Unión Sindical Obrera Comunidad Valenciana (USO-CV), para la creación de empleo y el fomento de la iniciativa empresarial.

Su finalidad es servir como marco de diálogo y cooperación para favorecer todas aquellas actuaciones integrales de creación de empleo y convertirse en una estrategia que aglutine todas las políticas a nivel local, para que así se maximice su eficiencia y se puedan desarrollar nuevas y múltiples acciones dirigidas al crecimiento y la innovación tecnológica.

Los objetivos del próximo VII Pacto para el Empleo están inspirados en las recomendaciones y líneas de actuación de la estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador Europa 2020, y en las directrices integradas de la UE.

Actualmente, se está desarrollando el proceso de redacción del VII Pacto para el Empleo de la Ciudad de València con la participación y concertación de las organizaciones económicas y sociales más representativas: UGT, CCOO, la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana, Unión Sindical Obrera Comunidad Valenciana (USO-CV) y al que se va a sumar la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), con el fin de reforzar la práctica del diálogo social y a la concertación estratégica y territorial con el fin de alcanzar los objetivos fijados en el ámbito de las políticas de empleo en la ciudad.

C) ESTRATEGIA VALÈNCIA CIUDAD INTELIGENTE (VLCi) Y PLATAFORMA VLCi BASADA EN FI WARE

València es ya un referente como ciudad inteligente y sostenible. Es una de las primeras tres ciudades del mundo doblemente certificadas en la medición de los avances por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y activa en varios foros internacionales que trabajan para convertir la tecnología en una aliada por la sostenibilidad, el bienestar y la calidad de vida de la gente.

El proyecto de ciudad inteligente se inicia con el desarrollo de la plataforma VLCi, planeado estratégicamente en 2013, y cuya ejecución comenzó en julio de 2014. Es un sistema avanzado de almacenamiento y computación que permite a los/as gestores/as municipales recopilar en un solo repositorio gran cantidad de información, analizarla mediante herramientas avanzadas de Big Data y extraer conclusiones a través de cuadros de mando que sirvan de ayuda para la toma de decisiones.

La plataforma VLCi ha sido la primera plataforma de ciudad inteligente desplegada en España que cumple con el estándar europeo FIWARE, recopila todo tipo de información proveniente de los sistemas del Ayuntamiento de València y de los sistemas y dispositivos desplegados en la ciudad.

Las competencias de ciudad inteligente las estuvo realizando el Servicio municipal de Tecnologías de la Información y Comunicación desde el inicio, y dada la importancia y evolución de esta temática en las ciudades y la importancia de la gestión centralizada de las TIC también en el ámbito no administrativo, se decidió crear la Oficina de Ciudad Inteligente en febrero de 2018 como servicio municipal propio.



El elemento fundamental para esa València Inteligente es la plataforma global de gestión de la ciudad inteligente (Plataforma VLCi) que recopila los indicadores clave de ciudad y de gestión de sus servicios urbanos para ofrecerlos de forma transparente a la ciudadanía y a los servicios municipales para mejorar la eficiencia en la gestión de los mismos. Permite medir los resultados de la calidad de vida y de la gestión de los servicios municipales, además de ayudar a mejorar el modelo de gobernanza definido en el Pacto Local de Innovación, mejorando la gestión relacional de la ciudad. Gracias a esta plataforma también se potencia el gobierno abierto, ya que se puede ofrecer una mejor transparencia mediante la apertura de datos de forma consistente, unificada e integral y por último, permite a la ciudad evolucionar hacia un modelo territorial y urbano más sostenible, tanto en consumo de recursos como en eficiencia en servicios urbanos.

Además del desarrollo de una correcta dirección estratégica y de una aplicación adecuada de la tecnología, el reto principal de una ciudad inteligente es dirigir y gestionar su ayuntamiento como un todo, priorizando las necesidades de la ciudadanía, y las de la economía y el medio ambiente. Se trata de evolucionar hacia un modelo integral de ciudad inteligente que cuente con todos los agentes y entidades de apoyo de la ciudad y con las personas responsables de las áreas Smart prioritarias para el consistorio, para tener una mejor planificación y gestión de la ciudad y así lograr un modelo sostenible de crecimiento para una ciudad viable y eficiente, habitable y equitativa.

En el año 2018 se crea la Oficina de Ciudad Inteligente con la que se pretende convertir València en inteligente ayudando a los servicios y responsables de nuestro entorno socioeconómico a utilizar la tecnología para resolver los problemas públicos y conseguir una mejor calidad de vida para la ciudadanía.

D) PLAN ESTRATÉGICO DE VLC TECH CITY

Desde la perspectiva de la apuesta de la ciudad de València por la digitalización debemos desatacar la iniciativa VLC TECH CITY que plantea el reto de convertirse en la Ciudad de la Vanguardia, con un sector económico potente y sostenible, fundamentado en la tecnología, la innovación y la digitalización, con un impacto en la sociedad y su bienestar.

Este proyecto nace impulsado desde el Ayuntamiento de València, coordinador de la iniciativa.

El objetivo es aglutinar los esfuerzos de las distintas partes implicadas dentro del ecosistema de apoyo a la innovación de la ciudad para conseguir posicionar València como hub tecnológico referente en Europa. Con ello se busca aunar los distintos intereses de las instituciones, empresas y otras entidades colaboradoras, evitando la dispersión de esfuerzos,

la superposición de tareas y mejorando el trabajo en equipo, generando sinergias que ayuden a que la ciudad, a través de la iniciativa VLC Tech City, se convierta en un referente de la innovación a todos los niveles. (Plan Estratégico VLC Tech City 2021-2025, Fundación València Activa. Noviembre 2020).

E) DIAGNÓSTICO TERRITORIAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA

La Fundación CV del Pacto para el empleo en la Ciudad de València en colaboración con LABORA y la Universitat de València realizaron en el año 2018 el informe “Diagnóstico Territorial para el Fomento del Empleo en la ciudad de Valencia” con el objetivo de disponer de una diagnóstico riguroso y fiable de la realidad productiva y económico-empresarial y, con ello, las necesidades en materia de empleo desde una óptica territorial, mediante un proceso de esfuerzo colectivo de reflexión que persigue, en última instancia, la mejora de la calidad de vida de los y las valencianas.

En la realización del diagnóstico se ha conjugado los diversos procesos demográficos y socioeconómicos que se dan en el territorio objeto de estudio, teniendo en cuenta los tres componentes más relevantes del territorio en base a la perspectiva laboral:

- **Los recursos existentes.** Entendiendo por recurso cualquier elemento endógeno utilizable por una colectividad para satisfacer una necesidad y/o llevar a cabo una empresa:
 - Capital natural: Recursos naturales o Capital humano: Entendiendo a la población con una preparación profesional adecuada y con potencial creativo como un activo básico para dinamizar la economía local.
 - Capital social: Entendido como conjunto de normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas, las comunidades y la sociedad en su conjunto.
 - Capital cultural: que responde a la capacidad de adaptación de las sociedades locales
- **La innovación.** El conocimiento es el recurso estratégico más importante, y las dinámicas de aprendizaje a él asociadas se convierten en procesos fundamentales. La innovación es la capacidad de generar e incorporar conocimientos en el sistema económico y social, de manera que maximiza las potencialidades productivas y contribuye a un uso más racional, más sostenible, de los recursos.
- **Creación de redes.** Las relaciones sociales de cooperación y la compenetración de las empresas en la estructura de relaciones socioeconómicas que constituyen el sistema



local, entendido como integrador versátil de conocimientos y organización. Redes empresariales (relaciones entre empresarios con otras empresas) o Redes socio-institucionales (rol de los actores sociales, económicos e institucionales para la consolidación y fortalecimiento de las oportunidades de desarrollo local).

Dado que un diagnóstico territorial abarca multitud de ámbitos, constituye un punto de partida en la detección de temas a estudiar en profundidad para obtener resultados más concretos y detallados, como pueden ser las ofertas de empleo, la formación o el transporte público, desde una perspectiva de empleo.

En este sentido, los resultados del diagnóstico y las conclusiones y propuestas de actuación tienen plena vigencia por lo que deben ser considerados en el desarrollo del presente Plan Estratégico.

(“Diagnostico Territorial para el Fomento del Empleo en la Ciudad de Valencia”. Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia, SERVEF/LABORA y Universidad de Valencia. 2018)

3. ENFOQUE DE DISEÑO Y METODOLOGÍA DEL PLAN

3.1. VARIABLES DEL PLAN

Desde el punto de vista de la organización y definición de los objetivos y ámbito de ejecución el plan estratégico se ha elaborado a partir de la configuración de tres tipos de variables: variables estructurales-contexto, variables estratégicas y variables operativas-instrumentales.

3.1.1. VARIABLES ESTRUCTURALES-CONTEXTO

El plan se ha diseñado a partir del análisis de las variables que definen el contexto del modelo de Empleo, Formación y Emprendimiento en la ciudad y área urbana funcional para ofrecer respuestas a las necesidades existentes.

- **Contexto económico productivo:** sectores clave, situación del tejido productivo y empresarial, actividades emergentes, etc.
- **Sociodemográfico:** contextos singulares a nivel local, desequilibrios en barrios y área metropolitana.
- **Contexto jurídico-normativo:** marco estatal: normas básicas, marco regional, normativa necesaria.
- **Contexto institucional:** arquitectura institucional del modelo de competencias en materia de empleo, formación, emprendimiento y desarrollo de las Políticas Activas de Empleo: funciones, competencias, mecanismos de coordinación, planes de actuación de los departamentos clave, etc.

3.1.2. VARIABLES ESTRATÉGICAS

Para la definición del ámbito de actuación estratégico se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- **Colectivos destinatarios:** delimitar los públicos objetivo del plan, tanto destinatarios finales (jóvenes, trabajadores/as desempleados/as, emprendedores/as), como indirectos (docentes, gestores/as de formación, organizaciones empresariales y sindicales, organismos de intermediación laboral).

- **Principios de actuación** que deben informar la elaboración del plan (más adelante se presenta una descripción de principios orientativos).
- **Coordinación-Integración de las actuaciones** del Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2021-2024 con otros planes de los organismos competentes de la administración de la Comunitat Valenciana (Labora, etc.) en materia empleo y formación desde una perspectiva integral que tenga en cuenta las sinergias que se producen entre los distintos procesos.

3.1.3. VARIABLES OPERATIVAS-INSTRUMENTALES

- **Marco temporal del Plan:** es necesario dimensionar el plazo previsto de ejecución para ajustar el alcance del plan ya que el proceso de elaboración, difusión, implantación y evaluación de las acciones estará condicionado por el plazo de ejecución estimado o deseable.
- **Marco presupuestario:** como variable que marcará las posibilidades de recursos a implicar en el plan y los objetivos a conseguir.
- **Modelo organizativo:** es necesario definir el marco deseable de implicación de organismos públicos y privados y agentes sociales en el diseño y desarrollo del plan.

En definitiva, el análisis de este conjunto de variables ayudará a enfocar el alcance del plan a formular y, lo que es más importante, a dotar de efectividad al plan.

3.2. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y CONTENIDOS DEL PLAN

3.2.1. ÁMBITOS DEL PLAN

- **Ámbito territorial:** el ámbito territorial de análisis del plan lo conforman la ciudad de València y su área de influencia de los municipios que conforman el área urbana funcional
- **Ámbito material:** el plan abarcará los ámbitos de las Políticas de Empleo, Formación y Emprendimiento que se despliegan desde el Ayuntamiento y la Fundación València Activa.
- **Ámbito temporal:** el horizonte temporal que abarca el plan estratégico es el periodo 2021- 2024.

3.2.2. CONTENIDOS DEL PLAN

De acuerdo con los criterios previstos los contenidos y variables del plan se estructuran en torno a los siguientes ámbitos de estudio y análisis:

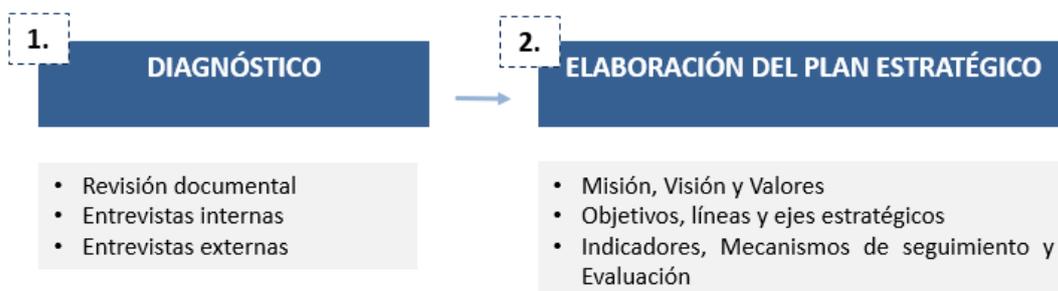
- Indicadores de caracterización y prospectiva de la situación del modelo productivo y del mercado laboral de València en el nuevo contexto Post COVID- 19.
- Configuración y proyectiva del sistema institucional de servicios de Empleo, Formación, Emprendimiento y Desarrollo Económico de València.
- Diseño, dinamización y gestión de las políticas activas de empleo derivadas del Pacto para el Empleo en la ciudad de València en coordinación con agentes sociales y económicos, con organismos públicos y sector privado.
- Programas de apoyo a colectivos que padecen un mayor índice de desempleo y mayores dificultades de inserción en el mercado laboral: jóvenes, personas paradas de larga duración, personas con discapacidad, mujeres, personas inmigrantes, así como cualquier otro colectivo que se encuentre en riesgo de exclusión social.
- Programas de Orientación e intermediación laboral para colectivos de personas desempleadas, en particular, con mayores dificultades de acceso o reinserción laboral: jóvenes, personas paradas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres, etc.
- Programas de Educación y Formación para el Empleo (Permanente de Adultos, Formación para personas desempleadas, etc.) con el fin de mejorar el nivel de empleabilidad de la población de la ciudad de València y sus competencias técnicas, sociales y transversales.
- Programas de fomento del emprendimiento y autoempleo, así como de promoción y formación empresarial.
- Coordinación con servicios de acción social, promoción de la mujer, jóvenes, inmigrantes, tercera edad, personas con discapacidad, y demás grupos o sectores sociales requeridos de especial protección.
- Programas de fomento de igualdad de oportunidades para el acceso de la mujer al mercado de laboral.
- Programas de promoción económica de oportunidades a través de la creación de un nuevo modelo económico inteligente que posicione la ciudad como un referente en la

creación de conocimiento, talento y empleo de calidad, así como en el desarrollo de tecnología e innovación.

- Otros programas que contribuyan a generar actividades que promuevan y fomenten el empleo y la formación, incidiendo positivamente en la lucha contra el desempleo, la igualdad de oportunidades y la integración laboral y social.

3.3. METODOLOGÍA DEL PLAN

Para elaborar el plan estratégico, se han diseñado y desarrollado las siguientes fases:



FASE 1: DIAGNÓSTICO

Esta fase se ha centrado en el análisis exhaustivo de la situación actual de los ámbitos de actuación de los servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento que abarca el Plan y en su posterior diagnóstico. El análisis parte de la información recogida a través de: entrevistas a los equipos técnicos que desarrollan los servicios en las diversas unidades, a las principales partes del modelo territorial e institucional de Formación, Empleo y Emprendimiento y un análisis comparativo de indicadores de fuentes documentales y estadísticas, es pertinente efectuar un análisis desagregado del contexto socioeconómico y productivo de la economía local y el mercado laboral.

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos se ha previsto la aplicación combinada y complementaria de diferentes técnicas de investigación y análisis de carácter documental, cuantitativa y cualitativa que aporten la fiabilidad y profundización necesarias en la obtención de la información, el análisis y la sistematización en los diferentes productos finales de cada fase.

FASE 1.1. RECOPIACIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE FUENTES SECUNDARIAS (DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS).

Para la investigación de fuentes documentales, se ha seguido la siguiente metodología de trabajo:

→ **Actividad 1. Recopilación y consulta de fuentes documentales relacionadas con la situación y perspectiva económica y laboral en València**, la información se estructura en torno a cinco grandes aspectos:

- Caracterización económico-empresarial
- Caracterización tecnológica
- Relación con el territorio.
- Configuración sociolaboral.
- Estructura asociativa e institucional.

Se han consultado, en esta fase, fuentes de naturaleza económica y estructural que han aportado información pertinente para la investigación.

→ **Actividad 2. Recopilación y Consulta de fuentes documentales relativas a las actividades realizadas por Servicios Municipales con competencias en estas materias (Servicio de Formación y Empleo y Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica) y la Fundación València Activa.**

El proceso general para el desarrollo de la investigación documental, independientemente de los ámbitos temáticos, ha sido el siguiente:

- **Identificación y localización de publicaciones:** Dependiendo del volumen de publicaciones disponible como de las temáticas objeto de estudio, su abordaje se ha realizado fundamentalmente a través de tecnologías de búsqueda bibliográfica automatizada, básicamente utilizando como plataforma de búsqueda internet, teniendo acceso a índices bibliográficos, bases de datos, etc.
- **Organización de la información:** no toda la información identificada o localizada ha sido utilizable para el estudio, con lo que se determinaron criterios para la selección de la información disponible. De esta manera se ha sistematizado la información seleccionada atendiendo a organizadores que respondan a los objetivos previstos.

- **Análisis de la información:** Para abordar el análisis de la documentación se ha trabajado con una metodología matricial, de esta manera la matriz incluye todas las categorías sobre las que se va a recoger información de la documentación y literatura consultada.

Entre otras, se han tenido en cuenta los siguientes tipos de fuentes, sin ánimo de exhaustividad.

- VI Pacto para el Empleo de la Ciutat de València.
- Acuerdo Marco para recuperación y la reconstrucción de la ciudad de València en el contexto del post COVID-19.
- Memorias de Actividad de la Fundación València Activa.
- Informes y estudios del Observatorio Socioeconómico del Empleo y Formación.
- Informes y estadísticas de la Oficina estadística del Ayuntamiento de València
- Normativa aplicable, europea, nacional y autonómica.
- Otras fuentes y temáticas consideradas de interés durante el desarrollo del plan.

FASE 1.2. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A NIVEL INTERNO Y EXTERNO

Para abordar el análisis diagnóstico, tanto a nivel externo de situación del entorno municipal en materia de desarrollo socioeconómico y productivo, mercado laboral, la formación y emprendimiento, como a nivel interno del modelo de servicios de empleo, formación y emprendimiento se han realizado entrevistas en profundidad con diferentes segmentos de opinión e intervención en las políticas municipales de empleo, formación y emprendimiento

Nivel Interno: Por una parte, se han realizado a personas responsables de las unidades que desarrollan las competencias de Formación, Empleo y Emprendimiento: Área de Empleo y Formación, Área de Emprendimiento e Innovación Económica y la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de València.

Con este enfoque interno se ha recogido la opinión de los siguientes servicios:

1. Servicio de Formación y Empleo.
2. Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica.
3. Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de València.
4. Servicio de Juventud.

Nivel externo: Además, con el objetivo de elaborar un diagnóstico lo más completo posible, profundizar en la visión externa que se tiene de los servicios y recabar aportaciones para incorporar en el diseño de las líneas de actuación y las acciones que tendrán como resultado el



modelo deseable y más óptimo para el nuevo periodo 2021-2024 , se han realizado **entrevistas a representantes de los grupos de interés, entidades y organizaciones** que garanticen a nivel cualitativo la presencia y representatividad de todas las figuras que intervienen en el desarrollo socioeconómico, empresarial, en el sistema de emprendimiento y la dinamización del mercado laboral de la ciudad, así como de otras personas expertas de este ámbito.

Todo ello, con el objetivo de obtener una visión externa de las fortalezas y debilidades del entorno y del modelo de servicios municipales en materia de empleo, formación y emprendimiento, así como poder identificar oportunidades y amenazas.

Los perfiles de las entidades externas entrevistadas han sido los siguientes:

- Organizaciones empresariales y sindicales más representativas integrantes del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València.
- Representantes de las principales instituciones y administraciones competentes en materia de empleo y formación.
- Informantes clave relacionados con el sistema de emprendimiento de la ciudad.
- Personas expertas en el ámbito económico, de las TICS, etc.

Contenidos:

- Percepción del momento actual del modelo económico-productivo, mercado laboral, empleo, formación y el sistema de emprendimiento.
- Perspectiva de futuro. La prospectiva:
 - Tendencias de evolución.
 - Cambios en los procesos productivos.
 - Identificación de barreras para la evolución del modelo productivo local.
 - Evolución de la posición de las actividades frente a otros ámbitos geográficos del entorno.
 - Factores críticos para el desarrollo de la economía y el empleo de València.
- Valoración del modelo de servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento
 - Ejecución físico-financiera.
 - Cobertura de los servicios.
 - Calidad/impacto de las actividades realizadas.
 - Modelo de relación público-privado (procedimientos de detección de necesidades, comunicación, colaboración, difusión, etc.).
 - Nuevas problemáticas a atender y retos a afrontar.
 - Líneas de actuación y acciones a desarrollar en el próximo periodo del plan.

FASE 2: ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

A partir de los resultados de la fase anterior, se ha realizado la caracterización de los factores de éxito e innovación que concretan el modelo Servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento para el nuevo periodo 2021-2024 y se han planteado las recomendaciones oportunas para generar modelos y estrategias de acción basadas en este modelo y superar los obstáculos identificados.

- **La información obtenida se ha sintetizado a través de diferentes matrices DAFO por áreas clave**, a partir de las cuales se ha definido el modelo de servicios de Servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento a desarrollar en el horizonte 2021-2024.
- **Caracterización del modelo Servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento de València**: desde diferentes perspectivas: Organizativa, institucional, sectorial, funcional, etc.
- **Elaboración de marco estratégico de actuación**. Partiendo de la visión, misión y objetivos estratégicos, se han identificado los ejes de actuación con capacidad de transformación, que han servido de base para la reflexión y trabajo por parte de las personas responsables de las áreas municipales de empleo, formación y emprendimiento desde una perspectiva que pone el foco en la vinculación con las políticas públicas municipales y los planes sectoriales, bajo el principio de una “planificación concurrente” que tiene como fin favorecer la continuidad y viabilidad de los proyectos, así como la promoción de la gobernanza con liderazgo para una mayor participación de los diferentes actores.
- **Redacción del documento base de modelo de servicios de formación, empleo y emprendimiento y ejes de actuación**. Como resultado se ha elaborado el documento base del plan de modelo de Servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento que recoge la visión estratégica: objetivos estratégicos y objetivos operativos del Plan Estratégico que servirá de base para la fase de desarrollo de los proyectos motores e indicadores de evaluación.
- **Descripción de Proyectos Motores y marco de indicadores**. Una vez identificados las líneas estratégicas y objetivos operativos en las que se concreta el modelo de Servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento, estos se han desglosado en proyectos motores cuya realización supone la ejecución del Plan Estratégico.

En este sentido, y de cara al diseño de los proyectos motores, estos han sido priorizados por las personas responsables de los servicios del Ayuntamiento y la

Fundación València Activa y para ello se realizaron mecanismos de selección de alternativas que se han considerado adecuadas, y que conforman los proyectos motores finalmente seleccionados.

Esta fase concluyó, con la definición de los proyectos motores seleccionados, identificándose el contenido de los proyectos propuestos, la programación de las acciones, las partes responsables de la implementación y las sinergias existentes con los demás proyectos que integran el Plan, así como la definición de indicadores para la medición de la ejecución y resultados del Plan.

Para la formulación de la estrategia, se ha seguido la metodología de **sistema simplificado de programación y dirección por objetivos de la administración pública**, que plantea una estructura con dos niveles de programación interconectados y un sistema transversal de indicadores.

Los dos niveles se vinculan entre sí a través de los Objetivos Estratégicos, en tanto que el sistema transversal proporciona los indicadores que han de servir para el seguimiento y evaluación de la programación, característica esencial de cualquier modelo de Dirección por Objetivos. Estos niveles son:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (PRIMER NIVEL DE PROGRAMACIÓN)

Los Objetivos Estratégicos son los logros que la organización debe conseguir para cumplir con la Misión y acercarse a la Visión. Establecen los propósitos estratégicos de los Servicios de Empleo, Formación y Emprendimiento y están directamente vinculados con la Misión.

LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



OBJETIVOS OPERATIVOS (SEGUNDO NIVEL DE PROGRAMACIÓN)

Se utilizan para descomponer los Objetivos Estratégicos en objetivos a medio plazo, vinculados a los proyectos.

Desde esta perspectiva, este tipo de objetivos se concibe como los diferentes pasos o especificaciones que hay que dar (ejecución de los proyectos) para lograr el objetivo del nivel jerárquico superior, pero también se pueden entender como objetivos "secundarios", en el sentido de que se derivan de la consecución del logro principal.

REUNIONES DE TRABAJO CON LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS ÁREAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.

El proceso de profundización, debate y análisis de la estrategia sistematizada y formulada se ha realizado a través de reuniones de trabajo con los equipos responsables de los servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento que se ha desarrollado para abordar la revisión de los objetivos operativos propuestos y la determinación de los proyectos motores.

El objetivo de estas reuniones realizadas ha sido, por un lado, consensuar el análisis diagnóstico del modelo de servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento y por otro, la visión estratégica de la misma de cara al futuro. Además, se ha de poder identificar en los mismos, ideas, acciones y medios para alcanzar el modelo de servicios más adecuado para el nuevo marco estratégico 2021-2024.

Esta fase ha permitido por tanto profundizar en el análisis y definir la propuesta de proyectos clave analizando:

- La oportunidad y suficiencia de los objetivos operativos.
- La caracterización de la situación actual (en tanto que justifica su impulso) y la propuesta de indicadores que deben facilitar su seguimiento.
- La profundización y la priorización de los proyectos seleccionados.

Para el desarrollo de esta actividad se elaboró un protocolo de trabajo con la finalidad de facilitar:

- Revisar, validar y recabar aportaciones por parte de las unidades que conforman la estructura organizativa de los servicios de empleo, formación y emprendimiento del Ayuntamiento de València respecto a la estructura de OBJETIVOS



ESTRATÉGICOS/OBJETIVOS OPERATIVOS/PROYECTOS/ACCIONES que se recogen en el esquema de la estructura del Plan Estratégico 2021-2024.

- Recabar información adicional para la descripción detallada de las ACCIONES que desarrollan los OBJETIVOS OPERATIVOS y los INDICADORES que se van a emplear para gestionar su desarrollo y medir su nivel de consecución/logro.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

4.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El Ayuntamiento de València es el órgano encargado del gobierno y la administración de la ciudad de València, y ejerce sus competencias propias, recogidas en la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El Pleno del Ayuntamiento está integrado por el Alcalde y 32 concejales y concejales, elegidos cada cuatro años en las elecciones locales. La actual Corporación Municipal se constituyó el día 15 de junio de 2019.

Las Áreas de Gobierno son los niveles esenciales de la organización administrativa municipal, y comprenden cada una de ellas uno o varios sectores funcionalmente homogéneos de materias de competencia de la Administración del municipio.

El actual gobierno municipal está estructurado en Alcaldía y nueve grandes áreas:

- Área de Desarrollo Innovador de los Sectores Económicos y Empleo.
- Área de Desarrollo y Renovación Urbana y Vivienda.
- Área de Ecología Urbana, Emergencia Climática y Transición Energética.
- Área de Educación, Cultura y Deportes.
- Área de Participación, Derechos e Innovación de la Democracia.
- Área de Bienestar y Derechos Sociales.
- Área de Gestión de Recursos.
- Área de Protección Ciudadana.
- Área de Movilidad Sostenible y Espacio Público.

El Área de Desarrollo Innovador de los Sectores Económicos y Empleo, incluye, entre otras, la Delegación de Formación y Empleo y la Delegación de Emprendimiento e Innovación Económica. La Delegación de Formación y Empleo incluye el Servicio de Formación y Empleo y la Delegación de Emprendimiento e Innovación Económica incluye el Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica.

4.2. PRESENTACIÓN DE LAS ÁREAS FUNCIONALES CON COMPETENCIAS EN EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

Hay que destacar los avances que se han producido en los últimos años en la coordinación existente entre el Servicio de Formación y Empleo, el Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica y la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la ciudad de València en todas sus actuaciones.

Las tres áreas funcionales realizan servicios y acciones que funcionan de manera coordinada. La planificación conjunta y la búsqueda de la complementariedad entre dichas áreas produce una acción más eficaz y eficiente sobre el mercado de trabajo de la ciudad.

Las actividades realizadas por las tres áreas no suponen ninguna duplicidad con la actividad desarrollada por ellas mismas y por cualquier servicio municipal del Ayuntamiento de València, respondiendo a una mayor eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos y que permitiendo el cumplimiento de los principios de buena gestión previstos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

4.2.1. SERVICIO DE FORMACION Y EMPLEO

La misión del servicio:

La estructura, funcionamiento y desarrollo de las funciones y competencias del Servicio de Formación y Empleo del Ayuntamiento de València se sitúan para su desarrollo dentro del marco normativo de la actual legislación relativa al empleo, y en concreto del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Empleo.

En este contexto, el Servicio de Formación y Empleo participa en el proceso de concertación de las políticas activas de empleo, siendo los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar, en su caso, la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

El Servicio de Formación y Empleo del Ayuntamiento de València tiene como misión ejecutar la política local en materia de empleo y formación para el empleo. Se ofrece formación para que



las personas mejoren su acceso al mercado laboral, tanto si se parte de una situación de desempleo, como para cambiar la situación laboral mejorando las cualificaciones.

Su visión es convertirse en el principal referente en materia de promoción del empleo en la ciudad de València, consiguiendo que las personas demandantes de empleo cuenten con apoyo a lo largo de toda su vida laboral, mejorando su empleabilidad de forma que puedan acceder a un puesto de trabajo.

Las funciones del Servicio de Formación y Empleo son planificar y desarrollar la estrategia para las políticas municipales de empleo, de acuerdo a las directrices políticas, ejercer la coordinación y cooperación con las Administraciones públicas y Entidades con competencias en el empleo, establecer los objetivos concretos y coordinados a través de los correspondientes planes de empleo, que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas de activación para el empleo y definir indicadores comparables, impulsar y coordinar la permanente adaptación de los servicios públicos municipales de empleo a las necesidades del mercado de trabajo local, analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos de la ciudad con el fin de adecuar las políticas activas de empleo a sus necesidades, y determinar y tener actualizada una Cartera de Servicios municipales de empleo.

En definitiva, el objetivo del Servicio de Formación y Empleo es la inserción laboral de las personas de València contribuyendo a la generación de nuevos empleos y a la consolidación del existente, así como facilitar la incorporación o la mejora en al mercado laboral de la ciudadanía.

4.2.2. SERVICIO DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN ECONÓMICA

El Ayuntamiento de València, a través de la Concejalía de Emprendimiento e Innovación Económica, tiene como objetivo promover las iniciativas y programas que impulsen un modelo económico productivo competitivo garantizando al mismo tiempo, un crecimiento equitativo, inclusivo y sostenible tanto social como medioambientalmente, partiendo de los recursos disponibles y potenciando las fortalezas de que dispone la ciudad de València.

Este objetivo se fija dentro del Plan de Acción Municipal, en concreto en la línea estratégica “Apoyar la dinamización y potenciación de la economía de València”, a través de un modelo competitivo, innovador y sostenible. El Plan a su vez, se enmarca dentro del pacto del gobierno “Acuerdo del Rialto”.

Desde el Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica de este Ayuntamiento se ponen en funcionamiento las herramientas necesarias para colaborar, junto con el resto de actores

más representativos de la ciudad, en la consecución de este objetivo. Para lograr este fin, el Servicio se estructura en tres Secciones: Sección de Apoyo al Emprendimiento, Pymes y Autónomos, Emprendimiento, Sección de Inversión y Sección Administrativa.

En el ámbito del emprendimiento, el Servicio dirige sus acciones a conseguir que València sea una ciudad facilitadora de la actividad económica e impulse los sectores emergentes. En este sentido, su líneas de actuación son: el apoyo a los diversos sectores económicos productivos mediante líneas de subvenciones y patrocinios, el asesoramiento a persona autónomas para crear un negocio o constituir una empresa a través del Punto de Apoyo a la persona emprendedora, la facilitación y gestión de espacios para emprender, el apoyo a la formación para el emprendimiento, la transformación digital y la innovación empresarial y las iniciativas de apoyo al emprendimiento tecnológico y startups.

Por otro lado, la Sección de Inversión se pretende impulsar València como polo importante de atracción del talento y de la inversión nacional e internacional, con la creación de una Oficina de Inversiones para la informar y asesorar quienes quieran invertir, establecer su empresa o ampliarla en el término municipal de València. Esta Oficina se coordinará con las Áreas Municipales de Urbanismo y Actividades para agilizar trámites administrativos y burocráticos, así como el asesoramiento a empresas e inversores.

En el ámbito de la inversión, ocupa un lugar destacado los esfuerzos que se están realizando para el fomento del Área metropolitana de València como una gran plataforma logística, cuya actividad productiva desemboque en la generación de beneficios en las rentas y empleo y contribuya a una eficaz ordenación territorial. Adicionalmente, se pretende obtener la declaración de la Marina como Enclave Tecnológico, junto con otros espacios de la ciudad, aprovechando el carácter central y catalizador de València en el Área metropolitana.

Por último, y no menos importante, el Servicio realiza acciones para favorecer el trabajo colaborativo público-privado. Para ello contamos con las Universidades, la Cámara de Comercio, los Institutos Tecnológicos y de Investigación y los Colegios Profesionales, entre otros, como agentes estratégicos y necesarios para colaborar en el desarrollo del modelo económico de la ciudad.

4.2.3. LA FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA – C.V

La Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València – C.V. es una entidad dependiente del Ayuntamiento de València y cuenta con la participación de los

agentes económicos y sociales más representativos: UGT, CCOO y la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana.

Tiene la misión de impulsar y coordinar las políticas de empleo, emprendimiento y desarrollo económico local en la ciudad, posicionando y proyectando València como una ciudad estratégica y generadora de empleo.

La Fundación es impulsora de la marca València Activa, que surge por la necesidad existente de coordinar las estructuras del Ayuntamiento de València en materia de desarrollo económico, empleo, formación y emprendimiento. València Activa es un símbolo del compromiso con la ciudadanía, que busca la recuperación del empleo, la creación de nuevas oportunidades y una red institucional para contribuir al apoyo a las iniciativas empresariales innovadoras, sociales, así como a las pequeñas empresas y al trabajo autónomo.

Objetivos

La Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València – C.V. tiene como objetivos:

1. Fomentar el empleo, la formación y el emprendimiento entre las personas desempleadas de la ciudad de València, teniendo en cuenta las características de aquellas personas y colectivos con más dificultades de acceso al empleo.
2. Promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de las proveedoras y los proveedores de formación y a las necesidades del sistema local de empleo.
3. Colaborar con otras instituciones públicas y privadas para la generación de nuevo empleo y la consolidación del existente, la mejora de la calidad y la estabilidad del empleo.
4. Realizar la orientación profesional para el empleo entendida como un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que puedan darse a lo largo de la vida laboral.



5. Ejecutar y gestionar programas de fomento del empleo y autoempleo, así como de promoción y formación empresarial, prestando servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento que tengan por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a las usuarias y usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.
6. Promover y facilitar la igualdad de oportunidades para el acceso de la mujer al mercado laboral.
7. Desarrollar propuestas técnicas de coordinación con agentes sociales y económicos, con organismos públicos y sector privado implicándoles en la lucha contra el desempleo. Acercar la Fundación a empresas y otros organismos e instituciones públicas y privadas para establecer convenios de colaboración.
8. Gestionar las políticas activas de empleo derivadas del Pacto para el Empleo de la Ciutat de València.
9. Gestionar programas que pongan en valor el talento local, identificando, captando y estimulando las potencialidades endógenas de la ciudad y sus personas para interconectarlas con los sectores productivos y el sistema local de empleo.
10. Gestionar el Observatorio Socioeconómico de Empleo y Formación en los términos que se acuerden en el Pacto para el Empleo de la ciudad de València.
11. Realizar actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las personas empleadoras, las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.
12. Cualesquiera otros fines que contribuyan a generar actividades que promuevan y fomenten el empleo y la formación, incidiendo positivamente en la lucha contra el desempleo, la igualdad de oportunidades y la integración laboral y social.
13. Impulsar el desarrollo económico basado en la innovación y la digitalización de la ciudadanía y los sectores económicos y productivos de la ciudad.



14. Promover iniciativas y actividades orientadas al desarrollo de la I+D+i así como la transferencia tecnológica y de conocimiento, impulsando la innovación y la digitalización como estrategia para el desarrollo productivo y la generación de empleo estable, digno y de calidad en la ciudad.

15. Ejecutar y gestionar programas en materia de innovación y digitalización de los diferentes agentes económicos y sociales de la ciudad facilitando su modernización y competitividad.

16. Promover la cultura tecnológica de un modo inclusivo, prestando especial atención a la lucha contra la brecha digital.

17. Posicionar la ciudad de València como polo en tecnologías habilitadoras y para el desarrollo de pruebas piloto como VLC Living Lab, para convertir València en ciudad digital referente en innovación económica, junto con el ecosistema empresarial innovador de la ciudad.

5. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO Y CONTEXTO DEL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE VALENCIA

En este apartado se recogen los resultados y principales conclusiones del diagnóstico de situación del entorno municipal de la ciudad de València y su área urbana funcional en materia de desarrollo del modelo productivo, el sistema de empleo y formación y emprendimiento.

En este sentido, se recoge una aproximación a los factores de cambio y las tendencias emergentes de desarrollo económico-empresarial y en el mercado laboral marcados de forma decisiva por la crisis del COVID-19 en los sectores clave de la economía de la ciudad (Hostelería, turismo, comercio, transporte aéreo, marítimo, sectores industriales, etc.), que van a incidir en los próximos años en las tendencias de evolución del empleo, la formación y el emprendimiento por sectores, tramos de edad, genero, áreas territoriales, etc.; en particular, se presta atención a:

- La descripción de variables de evolución de los factores de mercado, tecnológicos y organizativos que caracterizan las perspectivas de evolución de la actividad económica-empresarial del municipio de València en los próximos 3 años.
- La configuración y prospectiva sociolaboral del mercado laboral. Población activa, ocupada y desempleada, en función de su distribución territorial y de las principales variables sociodemográficas.
- La situación actual, diagnóstico y pronóstico del sistema de emprendimiento de la ciudad.

Este informe está basado en la revisión, tratamiento y sistematización de diferentes fuentes documentales que ha aportado la oficina estadística del Ayuntamiento de València y el Observatorio Socioeconómico de Empleo y Formación, así como otras instituciones y organizaciones sociales y empresariales.

También se ha tenido en cuenta la información primaria obtenida de las entrevistas realizadas a la muestra estructural de informantes clave del nivel interno de los servicios del Ayuntamiento como del nivel externo de entidades y organizaciones que forman parte del modelo de desarrollo socioeconómico y el sistema de empleo, formación y emprendimiento de València.

5.1. CARACTERIZACIÓN Y PROSPECTIVA SOCIOECONÓMICA Y DEL MODELO PRODUCTIVO DE VALÈNCIA. EL IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19.

5.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO Y ENTORNO ECONÓMICO-EMPRESARIAL

Si bien el impacto de la crisis del COVID-19 está siendo muy severo en general en la economía española, en la Comunitat Valenciana y, por ende, en la economía de una gran ciudad como València, el impacto es desigual, con una incidencia muy grave en aquellos sectores cuya actividad está más ligada a la movilidad y a la presencia física de personas trabajadoras y consumidoras, y, por tanto, más afectados por los cierres y restricciones en la actividad, como es el caso del turismo, comercio minorista, alojamientos, restaurantes, actividades culturales y deportivas, servicios personales, transporte de pasajeros (aéreo, carretera, marítimo, etc.).

En este sentido, el contexto de la ciudad de València y el notable peso de los sectores tradicionales del sector servicios en la economía y modelo productivo de la ciudad; la hostelería, turismo, comercio así como la fuerte vinculación y dependencia del transporte implica que son los sectores más afectados por la crisis a corto y medio plazo, ya que serán los sectores con mayor retraso en la reactivación de la actividad y los que muestran una exposición mayor a los ciclos económicos, dada su correlación con la renta disponible; al mismo tiempo, se trata de sectores muy fragmentados, compuestos por muchos pequeños negocios (más del 70% de los negocios corresponde a autónomos y empresas de menos de 3 empleados) y opera con márgenes de beneficios muy bajos.

Como se recoge de manera pormenorizada en el último “Informe de Coyuntura y Perspectivas Económicas” elaborado por la CEV en septiembre de 2020 “La economía de la Comunitat Valenciana”, al igual que en otros enclaves económicos, acusó durante el primer semestre del año un desplome en el conjunto de su actividad. Sin embargo, los shocks de oferta y demanda provocados por la pandemia del COVID-19 han tenido un impacto más severo que en otras regiones y en el conjunto de la economía nacional. En gran medida, esto se ha debido a la especialización productiva -con un mayor peso del turismo, la hostelería, la construcción y ramas manufactureras de bienes de consumo-, el mayor grado de apertura al exterior (en bienes y en turismo), y una mayor intensidad de personas autónomas y microempresas en algunas de las ramas del sector servicios.



Como se puede extraer del informe de coyuntura elaborado por la CEV, la repercusión de la pandemia a escala de la Comunitat Valenciana ha afectado a todos los agregados económicos y a todos los sectores productivos, pero la intensidad del impacto no ha sido homogénea, ni tampoco su grado de recuperación.

En el sector primario, el cierre del canal Horeca (Hoteles, restaurantes y cafeterías) y la caída de la demanda han agravado la situación para muchos cultivos. También la ganadería acusó descensos. En el sector industrial, salvo en “material y equipo eléctrico, electrónico, informático y óptico”, el resto de las ramas ha sufrido caídas intensas en su producción; en gran parte, por el cierre decretado.

Destacaron por la intensidad del desplome en su actividad las ramas “material de transporte”, “cuero y calzado”, “textil y confección”. Por el contrario, las circunstancias de la situación provocaron que la caída en “alimentación, bebidas y tabaco” fuera mucho más leve (...).

Los indicadores más recientes apuntan a una recuperación generalizada de la industria manufacturera, superior a la mostrada en media nacional, pero sin alcanzar los niveles previos a la crisis. La construcción también acusó un desplome en su actividad, con caídas más acusadas en la licitación oficial que en viviendas. Los datos más recientes parecen avalar cierta recuperación en vivienda de nueva construcción. El macro-sector servicios ha sido el sector más afectado por la pandemia. Las ramas relacionadas con el turismo, el ocio, el transporte y el comercio han sido especialmente golpeadas durante lo más agudo de la crisis y en los meses siguientes. La implantación de cuarentenas por parte de algunos Gobiernos nacionales emisores de turistas extranjeros, la ausencia del programa del IMSERSO y la escalada de rebrotes puntuales en determinadas zonas de España, no despeja la incertidumbre en estas ramas. El cierre de fronteras y la caída de la demanda en las economías a nivel mundial provocó el enfriamiento de las relaciones comerciales. (***Informe de Coyuntura y Perspectivas Económicas” septiembre 2020. CEV***)

En relación a la evolución de algunos indicadores de la actividad económica a continuación se recogen algunos datos elaborados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València dotada de numerosos indicadores que captan los aspectos más importantes de la actividad económica, mercado de trabajo: evolución de la actividad empresarial y los efectos sobre el empleo.



MATRICULACIÓN DE TURISMOS. EVOLUCIÓN MENSUAL

		València	
		Vehículos matriculados	Var. Interanual
2019	Diciembre	1.355	-6,6%
2020	Enero	981	-15,8%
	Febrero	1.058	-10,9%
	Marzo	394	-67,4%
	Abril	19	-98,2%
	Mayo	378	-73,4%
	Junio	1.073	-19,0%
	Julio	1.705	4,7%
	Agosto	994	-4,6%
	Septiembre	1.021	-11,8%
	Octubre	1.105	-16,2%
	Noviembre	1.130	-11,6%
	Diciembre	1.574	16,2%

Elaboración: Oficina de Estadística. Ayuntamiento València.

Fuente: Dirección General de tráfico. Ministerio del interior.

Los datos de matriculación de turismos permiten observar la enorme caída sufrida en los meses de abril y mayo, los primeros después de la declaración del estado de alarma mientras que a partir de junio las caídas en términos interanuales son más moderadas incluso con crecimiento en el caso del mes de diciembre.

PERSONAS PASAJERAS, VUELOS Y CARGA EN EL AEROPUERTO DE VALÈNCIA. EVOLUCIÓN ANUAL

	Aeronaves		Pasajeros		Mercancía (kg)	
	Total	Var. Anual	Total	Var. Anual	Total	Var. Anual
2017	68.041	8,3	6.745.394	16,3	13.125.744	4,3
2018	75.834	11,5	7.769.867	15,2	14.499.793	10,5
2019	77.699	2,5	8.539.403	9,9	14.515.842	0,1
2020	35.900	-53,8	2.487.496	-70,9	11.938.081	-17,8

Elaboración: Oficina de Estadística. Ayuntamiento València. Fuente: Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA). Nota: Los datos del último año corresponden al acumulado hasta el mes del informe.

La caída del nº de pasajeros ha llegado al 70% mientras que en el caso del transporte de mercancías ha sido mucho menor en torno al 17%.

PUERTO AUTÓNOMO DE VALÈNCIA. 12/2020
PERSONAS PASAJERAS SEGÚN TIPO DE MOVIMIENTO. EVOLUCIÓN ANUAL

	Total	Embarcados	Desembarcados
2016	908.145	287.372	620.773
2017	1.029.288	345.584	683.704
2018	1.010.852	344.373	666.479
2019	1.027.821	337.393	690.428
2020	416.228	203.239	212.989

Nota: Los datos del último año corresponden al acumulado hasta el mes del informe.

Elaboración: Oficina de Estadística. Ayuntamiento València. Fuente: Puerto Autónomo de València.

El descenso de las personas pasajeras en servicio de transporte marítimo ha sido superior al 60% en términos interanuales motivado también por las limitaciones a la movilidad y la crisis del sector turístico.

NÚMERO DE PERSONAS VIAJERAS Y PERNOCTACIONES EN HOTELES

		Entrada de viajeros	Pernoctaciones
		València	València
2019	Diciembre	130.149	280.967
2020	Enero	124.464	270.255
	Febrero	144.026	311.291
	Marzo	-	-
	Abril	0	0
	Mayo	-	-
	Junio	-	-
	Julio	74.211	158.247
	Agosto	87.417	183.091
	Septiembre	61.648	116.035
	Octubre	58.410	110.296
	Noviembre	33.676	65.520
	Diciembre	35.515	61.110

Elaboración: Oficina de Estadística. Ayuntamiento València.

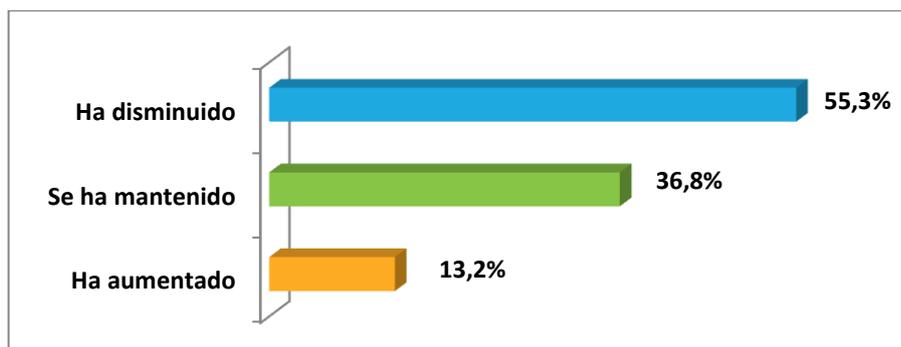
Fuente: ENCUESTA DE OCUPACIÓN EN HOTELES. 12 / 2020

Como se puede observar los datos de pernoctaciones en hoteles de la ciudad en los meses de marzo a junio reflejan gráficamente lo que se ha dado en llamar el “0 turístico”, iniciándose a partir del mes de julio un incremento de las pernoctaciones muy leve que no ha llegado al 25% de ocupación del año 2019 lo que pone de relieve el alcance y gravedad de la crisis del sector hotelero y turístico.

5.1.2. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Desde el punto de vista del impacto de la crisis en la actividad empresarial de la ciudad resulta de interés recoger los resultados de un estudio realizado recientemente por la CEV en un Panel de Empresas de la ciudad en el que se ha preguntado acerca del impacto de la crisis del COVID-19 en la actividad empresarial medida en términos de evolución de la facturación durante los meses que llevamos del año 2020.

IMPACTO CRISIS DE COVID-19 EN LA FACTURACIÓN



Fuente: “Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo 2021 con perspectiva de género y valoración del impacto de la digitalización en el empleo y la formación en el contexto post COVID-19”. CEV diciembre 2020.

Los resultados en términos absolutos ponen de relieve que un porcentaje superior al 55% de empresas encuestadas han visto disminuida su facturación, mientras que un 36,8% se ha mantenido en este periodo y una minoría de empresas del 13,2% habría visto incrementada su facturación.

Entre las actividades que se han logrado **mantener los niveles de facturación** destacan empresas de construcción, industria química, medios de comunicación, fabricación de alimentación, etc.



IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA FACTURACIÓN POR SECTORES

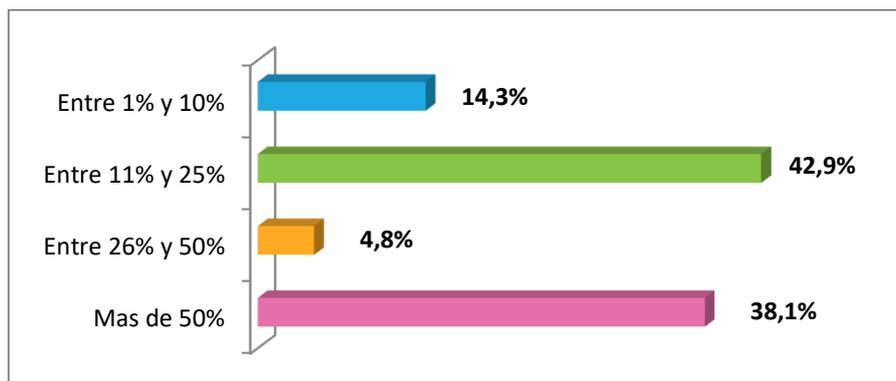
SECTORES QUE HAN MANTENIDO LA FACTURACIÓN	SECTORES QUE HAN AUMENTADO LA FACTURACIÓN	SECTORES QUE HAN DISMINUIDO LA FACTURACIÓN
INDUSTRIA QUÍMICA	COMERCIO/ALIMENTACIÓN	TRANSPORTE
CONSTRUCCIÓN (OBRA CIVIL)	BANCA	HOSTELERÍA Y TURISMO
MEDIOS COMUNICACIÓN	SERVICIOS TECNOLÓGICOS	ORGANIZACIÓN EVENTOS
EDUCACIÓN	SEGUROS	SECTOR METAL
ASESORÍA	CONSULTORÍA/ LEGAL FISCAL	CONSULTORÍA Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL
COMERCIO		FABRICACIÓN AUTOMÓVIL
FABRICACIÓN ALIMENTACIÓN		COMERCIO MINORISTA
SERVICIOS PREVENCIÓN		ACTIVIDADES JURÍDICAS

Fuente: "Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo 2021 con perspectiva de género y valoración del impacto de la digitalización en el empleo y la formación en el contexto post COVID-19". CEV diciembre 2020.

Algunas empresas de sectores de servicios tecnológicos, seguros, asesoría legal y fiscal y la parte de alimentación del comercio han conseguido **aumentar las ventas** en este periodo.

De las empresas que han visto afectada su **facturación a la baja** podemos observar que cerca del 40% (en concreto un 38,1) lo ha hecho en un porcentaje muy significativo superior al 50% de la facturación, mientras que un 42% ha experimentado una disminución de la facturación entre un 11 y un 25%.

DISMINUCIÓN DE LA FACTURACIÓN EN LOS ÚLTIMOS MESES POR EL IMPACTO DEL COVID

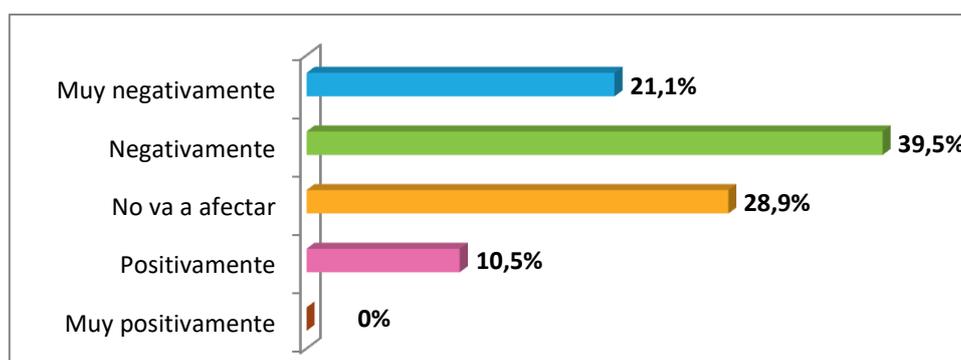


Fuente: "Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo 2021 con perspectiva de género y valoración del impacto de la digitalización en el empleo y la formación en el contexto post COVID-19". CEV diciembre 2020.

Si observamos los sectores de actividad en cada tendencia de respuesta vemos, como era de esperar, que los sectores con mayor impacto negativo en la facturación son los sectores más afectados por la paralización de actividades y restricciones de movilidad: hostelería, turismo, comercio, transporte aéreo y organización de eventos con más de un 50% en la disminución de la facturación.

En segundo lugar, se sitúan actividades económicas que se han visto afectadas en porcentajes menores entre 11-25% de caída de facturación: Fabricación automóvil, consultoría y asesoramiento empresarial, sector metal, etc.

¿EN QUÉ MEDIDA CREE QUE LA CRISIS ACTUAL CAUSADA POR EL COVID-19 VA A AFECTAR AL MODELO DE NEGOCIO DE SU EMPRESA A CORTO PLAZO? (PREVISIÓN PARA EL AÑO 2021)



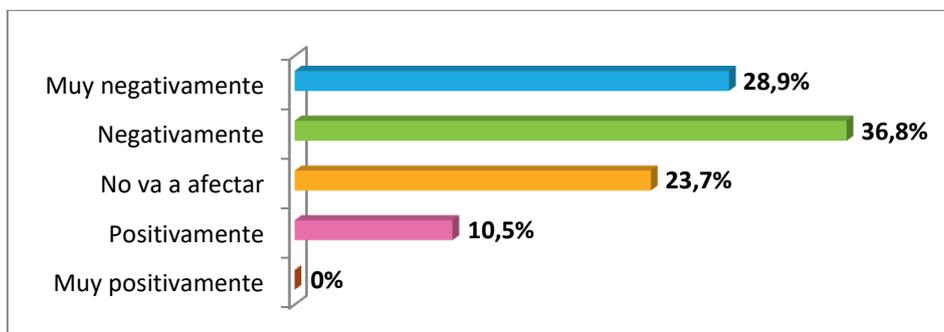
Fuente: "Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo 2021 con perspectiva de género y valoración del impacto de la digitalización en el empleo y la formación en el contexto post COVID-19". CEV diciembre 2020.

Por lo que se refiere al impacto a corto plazo de la crisis en el modelo de negocio de las empresas que conforman el Panel de empresas el estudio, la situación también arroja unos resultados muy preocupantes en la medida que más de un 60% de las empresas estiman que la crisis actual va a afectar a su modelo de negocio de forma negativa (casi un 40%) o muy negativa (21,1%), mientras que casi un 30% se sitúa en una posición neutra de impacto.

Desde el punto de vista sectorial, los resultados se mantienen en unos porcentajes muy similares.



Y EN CUANTO AL SECTOR AL QUE PERTENECE SU EMPRESA, ¿CÓMO VA A AFECTAR LA CRISIS A CORTO PLAZO? (PREVISIÓN PARA EL AÑO 2021)



Fuente: "Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo 2021 con perspectiva de género y valoración del impacto de la digitalización en el empleo y la formación en el contexto post COVID-19". CEV diciembre 2020.

En el transcurso de la investigación cualitativa las empresas, organizaciones, instituciones consultadas han tenido la oportunidad de ampliar y profundizar en aquellas cuestiones clave que están incidiendo en la situación actual y previsión de evolución del contexto económico-empresarial y su correlación con el empleo y el desarrollo de la ciudad.

En este sentido, podemos destacar dos ideas fuerza que atraviesan las principales líneas de argumentación planteadas: **la necesidad de esperar a visualizar el recorrido y profundidad real que va a tener la crisis y su caracterización heterogénea con tendencias incluso contrapuestas no solo según sectores sino también según áreas de actividad en sectores como el comercio o la industria.**

- Si bien se puede apreciar con carácter general la gravedad y profundidad de la crisis económica y su impacto en el empleo, existe una práctica unanimidad en los agentes consultados en la fase de investigación cualitativa a través de las entrevistas y Focus group respecto a que es necesario **esperar a que avance el año 2021 para visualizar y cuantificar el impacto real de la crisis** y sobre todo por el "efecto anestesia de los ERTE" (Expediente de regulación temporal de empleo).

Necesitamos un cierto recorrido para ver el **impacto real** y más profundo del Covid-19 ya que entre otros factores la situación de los ERTES no nos permite ver el impacto real... "estamos en los comienzos tenemos que darle un poco más de recorrido..." "La evolución de la situación sanitaria y del contexto económico global en los próximos meses va a ser fundamental para la recuperación económica y del empleo."

- **Tendencias diversificadas en cuanto al impacto y el grado de recuperación esperado por sectores y actividades económicas.**

La repercusión de la pandemia ha afectado a todos los agregados económicos y a todos los sectores productivos, pero la intensidad del impacto no ha sido homogénea, ni tampoco su grado de recuperación. Está siendo dramático en los **sectores de servicios**: hostelería, turismo, comercio; pero también, aunque en menor medida en sectores industriales y construcción (30% caída de ventas).

Otros sectores presentan tendencias diferentes según subsectores o ramas de actividad como el caso del sector de comercio y distribución con tendencias de crecimiento en el sector de alimentación, y fuerte caída en las actividades de ropa, complementos, etc.

Finalmente, el estudio realizado por la CEV aborda la incidencia de los factores que pueden incidir en la reactivación de la actividad económica y empresarial en los próximos años en València y área metropolitana.

NIVEL DE IMPACTO DE LOS FACTORES QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA COMPETITIVIDAD O CONTEXTO ACTUAL DEL SECTOR EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS

	 Ningún impacto	 Impacto bajo	 Impacto medio	 Impacto alto	 Muy alto impacto
Factores Higiénico/Sanitarios	0	5 (13,2 %)	9 (23,7 %)	10 (26,3 %)	14 (36,8 %)
Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.).	0	3 (7,9 %)	7 (18,4 %)	16 (42,1 %)	12 (31,6 %)
Contexto económico nacional e internacional	1 (2,6 %)	0	3 (7,9 %)	16 (42,1 %)	18 (47,4 %)
Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes	1 (2,6 %)	3 (7,9 %)	7 (18,4 %)	15 (39,5 %)	12 (31,6 %)
Factores económicos (Costes y productividad)	1 (2,6 %)	3 (7,9 %)	14 (36,8 %)	13 (34,2 %)	7 (18,4 %)
Inversión de capital extranjero	17 (44,7 %)	9 (23,7 %)	5 (13,2 %)	3 (7,9 %)	4 (10,5 %)
Tecnológicos (internos / externos)	3 (7,9 %)	10 (26,3 %)	5 (13,2 %)	13 (34,2 %)	7 (18,4 %)
Normativos (incluyendo internacional)	3 (7,9 %)	1 (2,6 %)	8 (21,1 %)	16 (42,1 %)	10 (26,3 %)
Disponibilidad y capacitación de recursos humanos	8 (21,1 %)	7 (18,4 %)	11 (28,9 %)	9 (23,7 %)	4 (10,5 %)
Enfoques de desarrollo sostenible y cumplimiento de Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	7 (18,4 %)	11 (28,9 %)	11 (28,9 %)	8 (21,1 %)	1 (2,6 %)

Fuente: "Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo 2021 con perspectiva de género y valoración del impacto de la digitalización en el empleo y la formación en el contexto post COVID-19". CEV diciembre 2020.

En este sentido, los resultados ponen de relieve que el impacto provocado por el **contexto económico a nivel nacional e internacional** constituye el principal factor de impacto en la competitividad y, por tanto, con incidencia en la recuperación y reactivación económica de València, lo que pone de relieve el elevado nivel de exposición de los sectores clave de la economía valenciana (comercio, hostelería y turismo y transporte) a la coyuntura económica.

Así un 89,5% de las empresas atribuyen un impacto alto o muy alto a este factor en el periodo de reactivación económica y empresarial.

En los mismos porcentajes se sitúan los **factores de mercado** que tienen un impacto alto o muy alto en la dinámica de actividad en un 73,7% de las empresas consultadas, así como los **cambios de hábitos de consumo** por parte de los clientes que se sitúan 71% de empresas que asignan una valoración de impacto alto o muy alto.

Los factores ligados a la **regulación normativa** que afecta a la actividad de los sectores también tienen una alta incidencia según la opinión de las empresas ya que un 68% afirma que es alto o muy alto y casi un 21% atribuye un nivel de impacto medio.

En menor medida, pero también en rangos significativos el 63% de las empresas consideran que los **factores sanitarios** están teniendo un impacto alto o muy alto, y los **factores económicos** (costes, productividad, etc.) también tienen un impacto muy fuerte en la actividad ya que más del 53% de las empresas de los sectores tradicionales le atribuye un impacto alto o muy alto y un 37% un impacto medio.

Los **factores tecnológicos**, si bien tienen un impacto importante, se mueven en valores relativamente más bajos con un 53% de empresas que de manera agregada lo considera alto o muy alto, pero también casi un 26% estima que tiene un bajo impacto.

Se observa que, si bien no en los valores todavía de máxima incidencia, la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) empieza a tener una valoración apreciable por parte de las empresas lo que viene a evidenciar que los ODS ya forman parte de la escala de valores de la cultura empresarial en València con peso creciente.

5.1.3. PROSPECTIVA DEL MODELO PRODUCTIVO, ENTORNO ECONÓMICO-EMPRESARIAL Y TENDENCIAS SECTORIALES

A) PROSPECTIVA DEL MODELO PRODUCTIVO Y ENTORNO ECONÓMICO-EMPRESARIAL

El análisis de la composición sectorial de las empresas del municipio de València pone relieve el peso mayoritario del sector servicios, que supone el 88,4% de las empresas del tejido empresarial, siendo industriales el 3,4% y el sector de la construcción el 8,2%.

En comparación con la Comunitat Valenciana, el sector industrial en València es un 47,98% menor, el sector de la construcción representa en València un 31,76% menos que en la Comunitat y el sector servicios es un 8,86% mayor. Por tanto, es el sector servicios el que contempla una mayor representatividad en la estructura empresarial. *(Fuente: Diagnóstico Territorial para el Fomento del empleo en la ciudad de València. SERVEF 2018)*

Según los datos aportados por LABORA las empresas ubicadas en València registradas en el Directorio Central de Empresas de 2016 son 63.480, siendo industriales el 4%, del sector de la construcción el 8% y del sector servicios el 88%.

València está especializada en los sectores de información y comunicaciones, actividades financieras, educación y actividades sanitarias, y en actividades de suministro de electricidad, gas y aire acondicionado.

El turismo se ha convertido en un sector estratégico para la ciudad, que en los últimos años ha supuesto un importante impacto desde el punto de vista de los ingresos y del empleo.

La ciudad de València se erige como la capital de la Comunitat Valenciana alrededor de la cual se está configurando un Área Funcional de casi 1.800.000 de habitantes, constituida por 90 municipios. Posee un extraordinario potencial para llegar a ser una de las ciudades más importantes de la Unión Europea y liderar las urbes de la Europa meridional.

El sector agrario ha experimentado en los últimos tiempos un importante proceso de liberalización internacional del comercio, una creciente preocupación de consumidores y administraciones públicas por la seguridad alimentaria y la eliminación de residuos en los productos, y una mayor receptividad de las personas consumidoras a todo lo que signifique la asociación y puesta en valor de los productos agrarios con territorios concretos, así como a los productos ecológicos. Y todo ello en el marco de un sector cada vez más dominado por las grandes cadenas de supermercados que controlan la comercialización y organizan las cadenas globales de valor. También ha surgido, en parte como respuesta al rechazo que suscita este



último elemento, una creciente valoración de los canales cortos de comercialización de los productos agrarios. En València el sector agrario se ha visto afectado negativamente por la fuerte incidencia del cambio en los canales de comercialización de los productos agrarios, en especial cítricos, y su impacto en la rentabilidad de las explotaciones para los agricultores y pequeños propietarios, en particular. Pero no cabe duda de que algunos de estos elementos también definen oportunidades, como lo evidencia por ejemplo la producción ecológica en la zona de huerta de València y su comercialización prácticamente in situ. La innovación organizativo-institucional que supone ligar el turismo con los productos agrarios y la gastronomía también debe destacarse.

En un contexto de globalización como el actual, las grandes ciudades con capacidad para proyectarse simbólicamente pueden adquirir ciertas ventajas no únicamente en términos turísticos, sino de atracción de talento. València ha adquirido cierta notoriedad en los últimos tiempos a este respecto. Además, su potencial en términos de recursos naturales, sociales y culturales, y su hábitat en general, constituye una importante fortaleza para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas propias de este tipo de territorios. Además, el hecho de que València se encuentre fuertemente integrada y muy bien comunicada con las comarcas que definen la primera y la segunda corona metropolitana permite reforzar los atractivos anteriores.

Ahora bien, hasta el presente, València y su área metropolitana no han sido capaces de aprovechar a través de la modernización del sistema productivo el impulso positivo que deriva del creciente conocimiento internacional de la ciudad. En efecto, pese a la oportunidad que supone en el contexto actual de globalización contar con signos reconocibles y apreciados y con el propio atractivo del modo de vida mediterráneo, esto no se ha aprovechado suficientemente para mejorar la competitividad de la economía de la ciudad.

Se ha asistido en las últimas décadas a la intensificación de la competencia internacional en los sectores industriales de tradicional especialización de la ciudad, y lejos de responder con una estrategia de elevación de la cualificación de la mano de obra y de reforzamiento tecnológico y organizativo, han sido frecuentes los procesos de precarización laboral y de deslocalización empresarial. Además, este proceso de deslocalización empresarial no parece que haya servido, en contra de lo que a veces se supone, para reforzar en términos estratégicos al resto de actividades que restaban en suelo valenciano. Antes al contrario, más bien sugiere que esta deslocalización ha constituido en no pocos casos la antesala del desmantelamiento de las actividades de producción en algunos sectores. A ello también ha contribuido la existencia de un tejido empresarial con predominio de pequeñas y muy pequeñas empresas que no han sido capaces en general de responder por la vía de la innovación a los retos del mercado. Dada la existencia en València y en el conjunto del área metropolitana de un potente entramado de



universidades y de institutos tecnológicos y de investigación, todo indica que es más bien en la insuficiente articulación entre esta esfera científico-tecnológica y el mundo de la empresa donde radica el problema. Un problema cuya solución exige elevar la capacidad de absorción (de conocimiento) de las pequeñas empresas y reforzar el esfuerzo de adaptación del mundo científico-tecnológico a las necesidades empresariales. Pero es muy difícil que tengan lugar estos procesos cuando no existe un modelo de cooperación entre grandes empresas y PYME que estimule la generación de sinergias entre ambos tipos de firmas y entre diferentes sectores productivos.

Seguramente para modernizar el tejido productivo y lograr una mayor integración entre firmas e instituciones del sistema institucional de innovación, es necesario que se vaya creando un ecosistema de innovación más diverso y complejo, que pueda atender a las necesidades de actores y sectores diferentes. En este sentido son interesantes los parques tecnológicos promovidos por las universidades públicas de València y el desarrollo de iniciativas privadas de apoyo a las startup de base tecnológica. Y en el propio ámbito de la cooperación empresarial destacan los espacios de trabajo cooperativo, que agrupan a actividades diversas y que pueden estimular las innovaciones intersectoriales. En la misma dirección, también hay que mencionar el desarrollo de dinámicas empresariales de redes de trabajo que favorecen los contactos entre diferentes empresas en algunos de los grandes polígonos y parques empresariales de la ciudad.

En este sentido, y a pesar de su reducido tamaño en términos absolutos, la presencia del sector industrial se localiza en las poblaciones del área metropolitana (los polígonos de La Andana, Fuente del Jarro y Táctica en Paterna; La Reva, el Oliveral y adyacentes en Riba-roja; y el polígono Juan Carlos I de Almussafes) un entorno productivo con una importante tradición industrial y que se encuentra en proceso de revitalización y dinamismo empresarial.

Desde el punto de vista del tamaño empresarial las empresas valencianas, con fuerte predominio de pymes, se han caracterizado tradicionalmente por una baja implantación tecnológica, dificultad para invertir en I+D+I, un nivel de interconexión informal y una escasa transición de actividades tradicionales a las de nuevas tecnologías. Esto repercute en la dificultad para aumentar el componente innovador tanto en procesos como productos, así como en su capacidad exportadora.

Un aspecto importante para dar una respuesta a las exigencias de cambio en el sistema productivo de una forma que sea social, económica y ambientalmente sostenible, radica en poder contar con un capital social suficiente para apoyar los procesos de cooperación y de compromiso territorial. En este sentido, se ha constatado la existencia de una importante



trama asociativo-institucional en los ámbitos económico, social y cultural, además de las referidas estructuras científico-tecnológicas.

En efecto, esta estructura minifundista empresarial del tejido industrial valenciano se caracteriza por clústers o distritos industriales que colaboran entre sí para ser más competitivos; sin embargo, existe un débil entramado de relaciones formales intersectoriales e interterritoriales en forma de red, idóneo para la creación de conocimiento y la innovación.

Sin embargo, como tendencia positiva en el informe de la estrategia territorial de empleo de la ciudad de València 2020 se concluye que “València se ha convertido en una de las mejores ciudades de apoyo al emprendimiento digital, por lo que han proliferado startups especializadas en nuevas tecnologías”. Además, en los últimos años ha incrementado una nueva modalidad de trabajo colaborativo centrado en los llamados espacios de trabajo cooperativo, los cuales agrupan actividades económicas de distinta y variada índole.

Cabe destacar que la ciudad de València optó a convertirse en Capital Europea de la Innovación 2020 (fondos europeos H2020) tras ser seleccionada como única finalista española, gracias a su estrategia de innovación por misiones para la próxima década que recoge Missions València 2030. (*Estrategia de Empleo de la Ciudad de València 2020. Fundació València Activa, Pacto para el empleo de la Ciudad de València, Labora. 2020*).

Si bien en términos de evolución interna de las actividades del sector servicios cabe destacar que las actividades empresariales que se han incrementado en los últimos 5 años están ligadas a sectores más avanzados y a la economía del conocimiento o ligados a la sociedad de la información: actividades profesionales y técnicas, educación, sanidad y servicios sociales, información y comunicaciones y las empresas ligadas a sectores financieros y de seguros.

En términos generales, València está especializada en el sector servicios, en concreto: en actividades profesionales y técnicas, educativas, sanitarias y de servicios sociales, de información y comunicación y actividades financieras y de seguros. (*Fuente: Diagnóstico Territorial para el Fomento del empleo en la ciudad de València. SERVEF 2018*).

En un reciente informe publicado por MESVAL, Càtedra Model Econòmic Sostenible València i Entorn, en la que colabora el Ayuntamiento de València, se ofrece una panorámica actualizada del desarrollo de los sectores punteros y la actividad innovadora en la ciudad de València, tomando como punto de referencia particular los casos de Madrid y Barcelona (**MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020**).



En el análisis de las principales características del entorno de València se ha examinado la situación de factores relativos al ámbito demográfico, el mercado de trabajo y la renta per cápita, así como la dotación y uso de TIC o los factores habilitadores de la innovación. Pese a los avances en los últimos años, los resultados apuntan a un menor dinamismo global que el que caracteriza a Madrid o Barcelona.

El desarrollo de una especialización productiva con un alto peso de sectores punteros en la ciudad de València requiere de unas circunstancias propias que favorezcan y estimulen aspectos como la innovación empresarial, la I+D, o la internacionalización. Se trata de características demográficas, económicas, laborales, tecnológicas y sociales de València y su área metropolitana que tienen efectos no sólo sobre el dinamismo económico, sino sobre los incentivos que tienen las empresas ya existentes para innovar o para atraer a nuevas empresas o profesionales que emprendan actividades en sectores dinámicos e innovadores.

En este sentido, se analizan una serie de factores o características del entorno que pueden ser dinamizadoras o restrictivas con mayor relevancia para el desarrollo de una estructura sectorial con alto peso en sectores avanzados: (1) los aspectos demográficos (tamaño y estructura de la población); (2) las características del mercado de trabajo, ya que determinan las posibilidades de inserción laboral de los titulados y la capacidad de atracción de la ciudad de València de profesionales con talento; (3) el nivel de renta y productividad y (4) el avance de la sociedad del conocimiento.

A continuación se recogen los principales resultados obtenidos del análisis y caracterización de los mencionados factores:

- **Los aspectos demográficos (tamaño y estructura de la población)**

El entorno demográfico de la ciudad de València y de su área metropolitana se caracteriza por una población estancada en las capitales y en cierta expansión en sus áreas metropolitanas, con una población paulatinamente más envejecida. Con una composición de hogares con un creciente y elevado peso de hogares unipersonales compatible con los procesos de gentrificación a los que están sometidas las grandes urbes y un alto nivel de cualificación de la población residente. La ciudad de València no es muy diferente de Madrid o Barcelona en cuanto a los parámetros analizados y comparte a grandes rasgos, aunque con menor intensidad, los patrones de estas dos grandes ciudades. Por consiguiente, todos estos indicadores sugieren que las características demográficas de València y su área metropolitana son ligeramente menos favorables que en Madrid o Barcelona para la creación y desarrollo de un ecosistema innovador (*MESVAL Universitat Valencia, enero 2021. Dinamismo e innovació*)



empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 24).

- **La caracterización y funcionamiento del mercado laboral**

Constituye uno de los factores más valorados por las empresas a la hora de tomar decisiones de localización empresarial, así como por las personas profesionales, en la medida que se busca la existencia de un mercado de trabajo flexible y dinámico abierto a la captación de talento de profesionales de otros territorios, con altos salarios, bajas tasas de desempleo y altas tasas de actividad y de ocupación y de mano de obra cualificada.

En este sentido, el informe pone de relieve que tanto la ciudad de València, como su área urbana funcional se caracterizan por tener una tasa de desempleo superior a Madrid y Barcelona. Esta desventaja en términos de desempleo ha alcanzado su máximo en 2014 cuando fue de 7,3 puntos porcentuales respecto de Madrid y 6,9 respecto de Barcelona. ***(MESVAL Universitat Valencia, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 26).***

La desventaja de València se mantiene también en términos de tasa de actividad. Así mientras que la tasa de actividad en València fue del 56,4% en 2019, en Madrid lo fue del 60,8% y en Barcelona del 59,2%. Este mismo patrón se da en el caso de las áreas metropolitanas, si bien la tasa de actividad en todas ellas es 1 punto porcentual superior.

Por lo que respecta a la tasa de ocupación también es ligeramente inferior ya que mientras en València fue del 87% en 2019, en Madrid lo fue del 89,6% y en Barcelona del 90,9%. Este mismo patrón se da en el caso de las áreas metropolitanas.

Asimismo el informe analiza el peso de la industria en las 3 ciudades como indicador relevante de la base tecnológica de partida que tiene un territorio para el surgimiento y desarrollo de actividades tecnológicamente avanzadas; y se observa que si bien y se observa que, como era de esperar, el peso de la industria en las tres ciudades es reducido pues las grandes ciudades suelen tener una especialización productiva terciarizada, esta circunstancia es especialmente importante en València, donde el empleo de la industria apenas representa el 2,7% del total, frente al 4% de Madrid o el 4,3% en Barcelona, si bien también se observa que si se analiza el peso en las áreas metropolitanas de las 3 ciudades el “área urbana funcional de València el empleo de la industria tiene un peso del 10%, 3,7 veces superior al peso que tiene en la ciudad. Algo similar sucede en el caso de Madrid (7,1%) y Barcelona (11,9%)”. ***(MESVAL Universitat Valencia, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 27 y 29).***

En cuanto al nivel de cualificación del capital humano considerando que el porcentaje de personas con estudios superiores, universitarios y ciclos formativos de grado superior en las tres provincias, puede considerarse como un indicador del nivel de formación de la población ocupada, los datos obtenidos reflejan que Madrid tiene un 52,4% de ocupados con estudios superiores, un porcentaje superior al de Barcelona (49,2%) y sobre todo al de València (43,8%).

En este sentido, se pone de relieve que “La desventaja de València en cuanto a presencia de sectores punteros tiene repercusiones negativas en las oportunidades laborales de las personas cualificadas, que se reflejan en mayores tasas de paro respecto a Madrid o Barcelona y en mayores porcentajes de sobrecualificación. Asimismo, se observa que la tasa de paro de las personas con ciclos formativos de grado superior en la provincia de València es de 14,3%, 4 puntos porcentuales superior a la de Madrid (10,3%) y 6,9 puntos porcentuales superior a la de Barcelona (7,3%). Similarmente, la tasa de paro de los universitarios en València es de 8,6%, 1,8 puntos porcentuales superior a la de Madrid (6,9%) y 2,7 puntos porcentuales superior a la de Barcelona (6%)”. *(MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 29).*

En cuanto a la tasa de sobrecualificación es muy alta en las tres ciudades, pero es especialmente alta en València. Así, más de la cuarta parte (26%) de las personas universitarias en València están ocupando puestos de trabajo para los cuales no se requiere tener título universitario, frente un 19,5% en Madrid y un 21% en Barcelona.

Otro factor de mercado laboral que se ha analizado por su incidencia para la atracción y desarrollo de sectores punteros o el aumento del nivel de productividad y bienestar de los territorios es el nivel de formación y cualificación de los empresarios/as desde la valoración que “del nivel de formación de las personas emprendedoras y empresarias depende la calidad de la gestión y la visión estratégica de las empresas y, por tanto, la capacidad de un entorno de desarrollar un ecosistema innovador y un tejido empresarial con alto peso de empresas tecnológicamente avanzadas.”

En este sentido, la desventaja de València en términos de cualificación de la población respecto de Barcelona y, sobre todo, Madrid, también se da en términos de la cualificación de las personas empresarias. Si en Madrid el 40,4% de las personas empresarias con asalariados/as tiene estudios universitarios y en Barcelona es del 38,7%, en València el porcentaje es del 27,9%. Esta desventaja del nivel de formación de los/as empresarios/as con asalariados/as de València respecto de los de Madrid o Barcelona también se da en el caso de las empresas sin asalariados/as. *(MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e*

innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 31).

En resumen, el mercado de trabajo de la ciudad de València y de su área urbana funcional se caracteriza por tener menores salarios, mayores tasas de desempleo total y de la población universitaria, menores tasas de actividad y de ocupación, menor peso de los ocupado/as en el sector industrial y menor nivel de cualificación tanto de la población ocupada como de los/las empresarios/as. Por tanto, la revisión de los indicadores de funcionamiento del mercado laboral sugiere que éste es un condicionante negativo para el desarrollo de actividades innovadoras o la captación de empresas innovadoras en el territorio.

- **Factor renta y productividad**

Otro de los factores del entorno analizados en el informe que más influyen en la actividad de los sectores punteros son los económicos, como los niveles de renta y productividad en la medida que estos factores condicionan la intensidad con la que el entorno demanda los servicios de estos sectores.

València, con un nivel de renta anual por hogar en 2017 de 31.456 euros anuales es la ciudad con menor nivel de renta. Un nivel de renta por hogar que es un 21,7% inferior a Madrid (40.195 euros anuales) y un 17% inferior al de Barcelona (37.881 euros anuales), porcentajes que se mantienen si nos atenemos al área metropolitana de las ciudades.

En este sentido, se estima que “si nos atenemos a la renta media de los hogares de los valencianos/as, el entorno no es especialmente favorable para la actividad y desarrollo de sectores avanzados, pues el nivel de renta media, además de influir en la demanda de los servicios de estos sectores, genera adicionalmente una serie de efectos indirectos o de segunda ronda, al estar relacionada con la productividad, los salarios, las características del tejido productivo, la intensidad tecnológica, el porcentaje de universitarios/as empleados/as, el acceso y uso de las TIC, etc. Todos los factores enumerados influyen en la demanda por parte del entorno de los servicios de los sectores avanzados por parte del entorno”. ***(MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 33).***

En cuanto al nivel de productividad por ocupación de València representa sólo el 95,5% de la media española (58.921 euros por ocupado), el 85,3% de la de Madrid (65.987 euros por ocupado) y el 90,9% de la de Barcelona (61.900 euros por ocupado).



Esta desfavorable situación de València en términos de renta por hogar y productividad respecto de Madrid y Barcelona podría explicarse, en principio, por varias circunstancias, una de ellas es el menor peso de las actividades industriales y la menor orientación tecnológica de sus actividades.

En definitiva, lo relevante de la información presentada en este apartado para caracterizar el entorno es que mayores niveles de renta y salarios suelen inducir una mayor demanda de los servicios avanzados. Los mayores niveles de productividad y salarios hacen más atractivo (rentable) el entorno para localizarse en él, en particular, para la población universitaria y emprendedora de actividades avanzadas. Como hemos visto, la situación de València, es en términos generales menos favorable que la de otras grandes ciudades tanto para generar demanda de servicios de sectores punteros, como para atraer actividades avanzadas o incluso para retener el capital humano con educación superior. **(MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 34).**

- **La sociedad del conocimiento como habilitadora del desarrollo de sectores punteros**

En el mencionado informe se aplica una conceptualización amplia del término “sociedad del conocimiento” para referirse “al uso tan intensivo que se realiza en las sociedades avanzadas de la información y digitalización en todas las facetas de la vida, ya sea en el ámbito privado, en el laboral o en el empresarial. En la sociedad del conocimiento los/as ciudadanos/as, las empresas y el sector público disponen de un acceso prácticamente ilimitado a la información y su procesamiento constituye un factor decisivo de la actividad privada y la actividad económica.”

En este sentido, el ciclo virtuoso plantea que para “subir al tren” tecnológico y explotar las ventajas de esta sociedad del conocimiento hace falta que se cumplan varias condiciones. En primer lugar, es necesario que la población tenga acceso a las nuevas tecnologías en igualdad de condiciones. En segundo lugar, se requiere que, garantizado el acceso, se haga uso de ellas en todos los ámbitos de la vida, para lo cual es necesario una tercera condición, que la población tenga un nivel educativo suficiente para utilizar estas TIC y que este uso de las TIC se promueva desde la infancia. Finalmente, es preciso que el sector productivo perciba las ventajas que aportan y las utilice con fines productivos y genere innovación. **(MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 35).**

El análisis de los factores habilitadores de la innovación que se ha realizado a partir de datos de nivel de Comunitat Autònoma muestra una clara desventaja en todos ellos y en especial en

los relacionados con la existencia de recursos humanos cualificados y la menor apertura, excelencia y atractivo de su sistema de investigación.

El entorno de la Comunitat Valenciana es mucho menos ventajoso que el de Madrid o Cataluña en cuanto a las variables exógenas que facilitan o habilitan la innovación en las empresas. Cataluña (0,77) se sitúa en primer lugar seguida de Madrid (0,71) y muy por detrás la Comunitat Valenciana (0,57). La desventaja de la Comunitat Valenciana respecto de Madrid o Cataluña se da en las tres dimensiones de los factores habilitadores de la innovación. Así, en términos de recursos humanos obtiene una puntuación de 0,20 muy por detrás de Madrid (0,25) o Cataluña (0,27). La desventaja de la Comunitat Valenciana también se da en términos de la existencia de sistemas de innovación abiertos, excelentes y atractivos. Así la Comunitat Valenciana solamente obtiene en esta dimensión 0,29 puntos frente a los 0,35 de Madrid o los 0,42 de Cataluña. Finalmente, en cuanto a la dimensión de financiación y apoyo a la innovación la situación de la Comunitat Valenciana respecto de Madrid o Cataluña es muy similar, obteniendo 0,08 puntos frente a los 0,10 en Madrid o los 0,08 de Cataluña. **(MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 40).**

Principales conclusiones

- El desarrollo de la actividad empresarial en sectores avanzados es beneficioso para los territorios.
- Los sectores avanzados se caracterizan por tener alto contenido en valor añadido, por mostrar mayor capacidad de innovación, altos niveles de productividad y por ser intensivos en el empleo de capital humano cualificado, aspectos que generan externalidades positivas en sus entornos en términos de menores tasas de desempleo, mayores salarios, mayor renta per cápita y, en definitiva, mayores niveles de bienestar de la ciudadanía.
- Pero la relación entre estos sectores punteros con el entorno no es unidireccional, sino bidireccional. Estos sectores influyen positivamente en el entorno, pero el entorno condiciona sus actividades.
- Si se activa el círculo virtuoso el entorno sustenta el desarrollo de los sectores punteros, demandando las actividades de estos sectores y abasteciendo con el I+D público/privado y la mano de obra cualificada necesarios para su actividad. Por su parte, los sectores punteros retornan al entorno servicios de alto valor añadido, empleo, crecimiento económico y bienestar realimentando así la relación.



- En la ciudad de València este círculo virtuoso entre entorno y actividad en los sectores punteros está influida tanto por las decisiones de políticas, como por las características sociales y económicas de la ciudad.
- El entorno demográfico de la ciudad de València y de su área metropolitana se caracteriza por una población estancada en las capitales y en cierta expansión en sus áreas metropolitanas. La población está inmersa en un paulatino proceso de envejecimiento, con un creciente y elevado peso de hogares unipersonales compatible con los procesos de gentrificación y un alto nivel de cualificación de la población residente.
- La ciudad de València no es muy diferente de Madrid o Barcelona en cuanto a los parámetros analizados y comparte a grandes rasgos los patrones de estas dos grandes ciudades, aunque algunos indicadores son ligeramente menos favorables que en Madrid o Barcelona para la creación y desarrollo de un ecosistema innovador.
- El mercado de trabajo de la ciudad de València y de su área urbana funcional es menos dinámico que el de Madrid o Barcelona lo que condiciona negativamente el desarrollo de actividades innovadoras o la captación de empresas innovadoras en el territorio. Se caracteriza por tener menores rendimientos del trabajo, mayores tasas de desempleo total y de la población universitaria, menores tasas de actividad, menor peso de los ocupados en el sector industria y menor nivel de cualificación tanto de la población ocupada como de los empresarios/as.
- Finalmente, el análisis de los factores habilitadores de la innovación muestra una clara desventaja en todos ellos y en especial en los relacionados con la existencia de recursos humanos cualificados y la menor apertura, excelencia y atractivo de su sistema de investigación.

B) ANALISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS SECTORES INTENSIVOS EN INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO EN VALÈNCIA Y AREA URBANA FUNCIONAL

Tras analizar el entorno de la ciudad de València y su área urbana funcional el citado estudio de la Cátedra MESVAL “ *Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional*” analiza desde diferentes puntos de vista el grado de implantación y protagonismo que tienen los sectores punteros en la economía de la ciudad de València y su área urbana funcional en términos comparativos con Madrid y Barcelona y también respecto al total nacional, e investiga cómo difieren las empresas pertenecientes a estos sectores.



Para conocer el peso que tienen los sectores punteros (las industrias de alta y media-alta tecnología y los servicios intensivos en conocimiento) en València y su área urbana funcional se utilizan los datos disponibles en SABI sobre el número de empresas, la cifra neta de ventas, el empleo y el valor añadido.

Según los datos aportados por el estudio la tercera parte (31,8%) de las empresas en València y el 26,5% de las de su área de influencia son empresas intensivas en tecnología y conocimiento. Esto implica que València se sitúa por encima de la media nacional en ambos paneles, aunque por detrás de Madrid y Barcelona, especialmente de la primera.

Lo que se ha podido observar es que la presencia que tienen estos sectores punteros, es decir, la presencia de empresas pertenecientes a sectores con un alto nivel tecnológico o con un uso intensivo del conocimiento, en València, suele ser menor que en ciudades y áreas urbanas como las de Madrid y Barcelona en variables como el número de personas empleadas, el valor añadido, el número total de empresas y la cifra de ventas.

Esto puede explicarse en parte por el diferente contexto que se encuentran estas empresas innovadoras, un contexto menos favorable que en las dos ciudades y áreas urbanas más grandes del país. Si bien en términos comparativos nacionales estos sectores punteros y sus empresas suelen tener un mayor peso que la media nacional en la economía valenciana (excepto en términos de valor añadido), aunque no ocurre lo mismo en el caso de su área urbana funcional, claramente por detrás de la economía española.

En particular, el área urbana de València está por debajo de la media española en prácticamente todas las variables tanto de industria como de servicios, siendo la excepción en ambos casos el número de empresas.

Sin embargo, València ciudad está por encima en muchas de las variables trabajadas, excepto en valor añadido, en el número de empresas y empleo en el caso de la industria y únicamente en el valor añadido en los servicios, destacando el empleo en los servicios de las empresas punteras. Esto indica que el hecho de que València se sitúe por encima de la media nacional en todas las variables cuando se agregan los servicios e industrias punteras (el primer apartado del presente capítulo), se debe principalmente al impulso que realiza el sector servicios, donde València supera a la media española en casi todos los casos (Página 82).

Sobre la **caracterización de las empresas valencianas provenientes de los sectores punteros**, el estudio constata que tienen un perfil más pequeño en su mayoría microempresas, con menores ventas por empleado/a y menos productivas en términos de valor añadido que el resto de la media nacional, aunque no así en términos de beneficio por empleado/a y en



rentabilidad tanto a corto como a largo plazo que es superior, lo que puede venir explicado por el menor coste medio del empleo en las empresas valencianas.

Como resumen de la caracterización de la implantación de los sectores punteros intensivos en conocimiento en se plantea que “Todo esto parece indicar que València, y su área urbana funcional, cuentan con una cantidad considerable de empresas innovadoras, dentro de los sectores punteros, es decir, existen número suficiente de empresas que se esperan con una alta tecnología y/o con un uso intensivo del conocimiento y siendo, además, eficientes y rentables.

Sin embargo, parece que el valor añadido de estas empresas es menor al de sus homónimas en el resto del país, por lo que parece claro que un cambio productivo es necesario. Esto debe realizarse a partir de una mejora en la facilidad y un incremento de la ayuda en el crecimiento de aquellas empresas con alto valor añadido y además del deber de impulsar que nuevas empresas o las ya existentes entren en la producción de ese tipo de bienes y servicios, facilitando, por ejemplo, las normativas que regulan el acceso a determinadas actividades económicas. Además, esto debe ser apoyado por una fuerte demanda de bienes y servicios de alto valor añadido, que permitan ese crecimiento y lo hagan rentable a largo plazo”. (**MESVAL Universitat València, enero 2021. Dinamismo e innovación empresarial y sectorial en València y su área urbana funcional. Documento de trabajo 1/2020, página 83**).

C) CAPACIDAD DEL ENTORNO PARA LA ATRACCIÓN DE PROFESIONALES

También resulta de gran interés los resultados y conclusiones recogidas en otro de los recientes trabajos publicados en enero de este año 2021 por parte de MESVAL, Càtedra Model Econòmic sostenible València i Entorn (**MESVAL Universitat València, enero 2021. València: el entorno ideal de oportunidades para profesionales, Documento de trabajo 3/2020**).

El objetivo de este informe es analizar las características más valoradas por las figuras profesionales foráneas residentes que, sin haber nacido ni estudiado en València, se han trasladado a vivir a la ciudad de València con el fin de identificar qué características de la ciudad son positivas (y deben destacarse) y cuáles son mejorables (y deben gestionarse o subsanarse) si se pretende que València sea un destino atractivo y deseable para profesionales con cualificación que aporten su talento a nuestro contexto social y empresarial y respalden así nuestro crecimiento.

En este sentido, entre los resultados y conclusiones más relevantes de este estudio destacan las siguientes:



- Las principales motivaciones que animan a los/as profesionales a cambiar su residencia están relacionadas con la búsqueda de mejores oportunidades laborales y de desarrollo personal, los factores personales, los factores económicos, los factores geográficos y culturales y/o la existencia de redes de inmigrantes en el destino.
- Entre las características de València que valoran positivamente los/as profesionales cuando se trasladan a vivir a esta ciudad destacan **la calidad de vida**, el tamaño de la ciudad desde el punto de vista personal y el clima y su cercanía al mar son factores de capital importancia, además de ser reconocidos como un **activo de gran valor para la ciudad de València**.

Por tanto ocupan los primeros puestos factores relacionados con la vida personal y solo entra una consideración sobre la ciudad como buen lugar en el que hacer negocios en la quinta posición, relegando la única característica que hacía alusión a las oportunidades en el mundo tecnológico al último lugar.

- En cuanto a los elementos que las personas desplazadas consideran atractivos una vez han fijado su residencia de destino en la ciudad de València, pero que eran desconocidos para ellas previamente destaca la facilidad de practicar deportes y la facilidad para llevar un estilo de vida sano. El esfuerzo en situar a València como ciudad del deporte parece que obtiene una respuesta positiva en las personas desplazadas a la ciudad, sin embargo, el desconocimiento de esta faceta de la ciudad de València es un indicativo de que posiblemente esta característica no está siendo percibida de forma similar por la sociedad fuera de València. Lo mismo sucede con la calidad de la educación y de las universidades y el Parque Turia, elementos de la ciudad considerados muy positivamente.
- Por lo que se refiere a las características que echan de menos en València los/as profesionales expatriados/as, los resultados indican que la cantidad y calidad de oferta cultural en la ciudad de València no es suficiente ni adecuada en comparación con otras ciudades. Para poder paliar esta debilidad, se pueden tomar medidas encaminadas a la explotación de la tradición y obra artística valenciana, la cual es abundante, pero poco reconocida por las personas desplazadas. También, un mejor aprovechamiento de las infraestructuras y nuevos canales de atracción de eventos serían necesarios para mejorar la percepción de las personas foráneas en relación a la oferta cultural en València. Además, es fundamental reconocer las carencias asociadas al ámbito profesional, ocupando destacados puestos ítems asociados a las escasas oportunidades para hacer negocios. En este sentido, se podría estudiar el realizar un mayor esfuerzo en poner en valor el tejido empresarial valenciano de cara al exterior y ver cómo puede cubrir ese vacío que se detecta.

- Finalmente, el estudio sugiere que “el Ayuntamiento debería facilitar que más empresas se instalen en nuestra ciudad y fomentar servicios de búsqueda de oportunidades laborales, mejorar las conexiones aéreas, y respaldar la integración de las personas expatriadas y sus familias (...)”. Como conclusión, la investigación empírica parece sugerir que las figuras profesionales no autóctonas valoran de forma muy positiva características de València asociadas a la calidad de vida, facilidad de movilidad o su predisposición para poder llevar una vida activa y saludable, características en parte conocidas y felizmente confirmadas una vez se reside en la ciudad. Por contra, consideran que la oferta cultural y las oportunidades profesionales son limitadas. El estudio apunta a que, para que València sea una ciudad referente en la atracción de talento, es necesario hacer frente a las carencias vinculadas al tejido empresarial y las oportunidades laborales.

D) TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN DE LOS SECTORES TRADICIONALES CON MAYOR PESO EN LA ECONOMÍA DE VALÈNCIA

TENDENCIAS DEL SECTOR DE HOSTELERÍA Y TURISMO.

La hostelería y el turismo como sector clave de la economía de la ciudad. Características estructurales y complejidad del sector.

- El sector turístico ostenta una contribución notablemente superior a la ejercida por esta actividad en el conjunto de la economía nacional, donde supone, según la Contabilidad Regional del INE, el 11,2% del PIB.
- La aportación del turismo en València también es evidente en términos de empleo. Concretamente el turismo generó sosteniendo 16.660 empleos, aunque los efectos de la crisis del COVID-19 afecta en gran medida la situación de las actividades relacionadas con el turismo. **(Fuente: Estrategia de Empleo de la Ciutat de València 2020. Fundació València Activa, pacto para el empleo de la Ciutat de València, Labora. 2020).**
- Su carácter estratégico no sólo se basa en su papel central en el sistema económico y como motor del mercado laboral, sino también en su transversalidad y gran efecto de arrastre y multiplicador sobre el resto de las actividades productivas, además de impulsor de la cohesión y el equilibrio territorial por su extensión sobre el conjunto del territorio.



- La heterogeneidad de actividades que componen la cadena de valor del turismo y la importancia que en términos cuantitativos ostenta en las cifras de empleo la restauración, condiciona los rasgos del empleo atribuido al sector en su conjunto.

Prospectiva de la tecnología aplicadas a cada actividad y aplicadas a los destinos.

- Las nuevas tecnologías están penetrando de manera importante e irreversible en todas las actividades relacionadas con el turismo, y continuará en los próximos años de manera aún más importante.
- Desde el punto de vista empresarial, existe una BRECHA DIGITAL muy importante entre las grandes empresas, teniendo actualmente un mayor impacto en las empresas grandes, las tecnologías se irán incorporando poco a poco en empresas medianas y pequeñas de forma natural en el proceso de conversión digital y a la velocidad que el capital empresarial y la realidad del país le permita. No obstante, hay que tener en cuenta que más del 60% de las empresas que participan en el sector de hostelería y turismo son micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales no disponen de recursos de capital para realizar una transformación digital.
- De acuerdo con la evolución del turismo hacia ambientes 4.0, la tendencia es ir hacia el desarrollo de un turismo inteligente, donde se conecten las personas consumidoras y empresas turísticas a través de plataformas tecnológicas, todo ello a través del desarrollo de Destinos Inteligentes, dando una especial importancia al territorio.

Diversificación y especialización de los productos y destinos: apuesta por el turismo naranja, turismo deporte, etc.

Potencialidad de ofertas turísticas: Turismo Activo, Cultural, Turismo Naranja, etc. Atender a los cambios en la cultura de las personas consumidoras de servicios turísticos. Realizar cambios en la oferta de estos servicios para beneficiarse de esta nueva cultura, desarrollando nuevos productos turísticos basados en el ecoturismo, el turismo experiencial, el turismo cultural, el turismo deportivo, sector ocio y gastronomía, etc.

“Apostar por desarrollo de eventos deportivos: maratón, Running, Eurocopa Basket, Mundial del Motociclismo en colaboración con distintos municipios etc. Tienen un impacto no solo durante los días previos y del evento sino con posterioridad al evento en imagen de la ciudad: llegada visitantes, en apertura de negocios, generación de actividad”.

(Entrevista organización Pacto para el Empleo Ciudad València)



Prospectiva, evolución y tendencias de las exigencias medio ambientales.

- Las exigencias medio ambientales irán en aumento en los próximos años convirtiéndose en uno de los elementos críticos de desarrollo, junto con la digitalización. Estas exigencias vendrán marcadas por la necesidad en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos a nivel mundial (ODS).
- Las empresas han incorporado distintas iniciativas de índole ambiental, se proyecta en el corto y medio plazo una mayor adecuación de los procesos operativos y comerciales ambientalmente responsables. El consumidor/a provocará cambios en los servicios prestados por las empresas, ante sus exigencias de protección e impacto minimizado al medioambiente.
- La persona consumidora exigirá cada vez productos biodegradables, minimizar el impacto negativo de las actividades comerciales en el medioambiente. Tomarán mayor relevancia los servicios de excursiones ecológicas, hoteles con enfoque Green, playas certificadas bajo normas ambientales.

Prospectiva, evolución y tendencias relativas al/la turista.

- La tendencia en relación con el/la turista/cliente es su “empoderamiento” en todas las actividades turísticas, convirtiéndose de manera definitiva en el centro del negocio. El consumo o uso del servicio turístico está cambiando, el consumidor/a ejerce la autogestión a través de las plataformas digitales y aplicaciones de compra de tickets de traslados, reservas, buscadores, agregadores y desarrollo de pagos electrónicos, disponibles para el turismo.

Prospectiva, evolución y tendencias de los procesos productivos de cada actividad productiva.

- Los procesos se están transformando sobre todo en las empresas grandes o grupos corporativos con capital para invertir en mejoras continuas e innovación, en las empresas medianas y pequeñas, que son la mayoría, el cambio en los procesos ocurre más lentamente, requiriendo apoyo de asociaciones y organismos de la Administración Pública.
- Los procesos que más están cambiando son los relacionados al entorno digital: la comercialización y promoción de los servicios turísticos, de alojamiento y servicios

relacionados; la preparación de alimentos, la entrega de servicios de actividades de ocio y entretenimiento al aire libre. Los temas de control están cambiando hacia controles electrónicos y digitales, uso de robótica aplicada a recepción, procesamiento en restaurantes y hoteles.

CARACTERIZACIÓN ECONÓMICA Y TENDENCIAS DEL SECTOR DE COMERCIO

La radiografía de la situación y tendencias de evolución del sector de comercio en València se puede resumir en las siguientes coordenadas:

- Segmentación y polarización del sector con un crecimiento significativo de las grandes empresas frente a fuerte reducción del pequeño comercio tradicional.
- Mejora del nivel de productividad de las actividades del sector que se venía observando en el periodo anterior a la crisis del COVID-19.
- Incidencia de la actividad del sector en otros sectores de la economía y “efecto arrastre” que sugiere la necesidad de potenciar la interdependencia con el sector turístico.
- Estrategia de Especialización: la multicanalidad y encontrar un nicho adecuado clave en el crecimiento del sector y la supervivencia de comercio minorista.
- Potenciar planes y medidas de apoyo a la revitalización del comercio minorista y la modernización del sector del comercio tradicional y de manera más urgente y crítica en el contexto actual del COVID-19.
- Importancia clave de la tecnología y los procesos de transformación digital y el impacto del comercio online.
- Necesidad de hacer frente a la falta de relevo generacional en la gestión de negocios familiares.
- Necesidad de reducir la polarización del sector entre el comercio tradicional y los nuevos modelos de distribución comercial.
- Nuevos hábitos de compra: Clientela con más información y exigente. Se hace fundamental para las empresas estudiar y conocer a la perfección el proceso de compra por el que pasa su clientela, a través de herramientas como Mapa de Experiencia del Cliente/a, que permita identificar los momentos del proceso donde aumenta y disminuye la satisfacción del cliente.

- De la multicanalidad a la omnicanalidad. Y de la omnicanalidad a la “estrategia channel-less”. La marca estará presente en todos los canales, de forma coherente y proyectando una imagen similar, pero la persona consumidora debe percibir que no se está moviendo entre varios canales, ya que están fuertemente integrados, impidiendo distinguir cuándo se sale de uno para entrar en otro.

CARACTERIZACIÓN ECONÓMICA Y TENDENCIAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y MOVILIDAD.

Importancia estratégica del sector de transporte y logística

- El sector de logística y movilidad tiene un papel fundamental no solo como motor de la conectividad y por apoyar al desarrollo de otros sectores que representan un considerable peso productivo de la economía de València sino por contribuir a hacer la economía más competitiva.
- La importancia estratégica del puerto de València en el tráfico mediterráneo, el potente tejido empresarial exportador y operadores logísticos con amplia experiencia y La potenciación del transporte ferroviario principalmente por los tráficos ferroporuarios augura un crecimiento potencial significativo del sector logístico de València.
- En un entorno globalizado, donde el número de operaciones comerciales es cada vez mayor, el sector de transporte y almacenamiento aumenta el potencial de crecimiento de la actividad, máxime teniendo en cuenta la contribución del sector a la economía local.

Resulta compleja la caracterización del sector

En la elaboración del presente documento de diagnóstico de caracterización socioeconómico municipal se ha encontrado dificultades a la hora de dimensionar el sector de transporte y almacenamiento por varios factores:

- Por una parte, existen características propias del sector de transporte y logística como la multiespecialidad y la subcontratación que dificultan la caracterización total del sector.
- Por otra parte, destacar la multitud de fuentes de informaciones a nivel macroeconómico, empresarial y social poco homogéneas que no permiten aportar una información precisa sobre la caracterización del sector de transporte y logística, en general a nivel nacional, y por dificultades añadidas a nivel de desagregación de información, con mayor incidencia a nivel local.



- El sector tiene una acusada heterogeneidad interna, lo que dificulta su estudio. Además, las empresas del sector han evolucionado durante los últimos años hacia la ampliación de su gama de servicios a sus empresas cliente como forma de expandirse, ofertando actividades de mayor valor añadido, prestando servicios integrales de logística, incluyendo todas las actividades relacionadas con su cadena de valor.

Relación entre empresas dedicadas al sector del transporte y la logística

Elevada segmentación del sector en el transporte de mercancías y logística, en los que aparecen distintos tipos de agentes que pueden intervenir en la cadena de suministro: transporte por carretera, transporte por ferrocarril, transporte marítimo, transporte aéreo, operadores logísticos, operaciones en terminales, transitarios, agencias, lo que pone de relieve la ausencia de una visión integrada del transporte y almacenamiento como palanca estratégica de la competitividad entre todos los agentes del sector y la administración.

Importancia clave de las tecnologías y la transformación digital en el desarrollo del sector

La logística crea un puente entre el suministro y la demanda que puede reducir costes de almacenamiento, de inventario, de tiempos de entrega; en definitiva, se busca ser más competitivo en el mercado del producto o servicio. Las nuevas tecnologías y el uso de las TICS son esenciales para la gestión. El futuro del sector va ligado a la aplicación de las nuevas tecnologías.

Adaptación del sector a las demandas de las personas consumidoras

En opinión de las empresas y organizaciones entrevistadas el sector se adapta actualmente a las necesidades de la clientela, ya que se ha extendido la implementación de mecanismos como el seguimiento informático del estado del envío de las mercancías ha favorecido este ajuste a las necesidades de los clientes.

Externalización de etapas de la producción o distribución

Las actividades de distribución suelen subcontratarlas con segundas empresas. El sector está muy profesionalizado y especializado, propiciando que las actividades que no saben realizarlas correctamente sean externalizadas a segundas empresas, con las que se crean vínculos de colaboración.

El papel de las administraciones públicas. Modelos colaborativos entre el sector y la administración

Por parte de las empresas del sector y agentes sociales se demanda la necesidad de incrementar la comunicación y colaboración activa con las administraciones públicas, en materia de regulaciones normativas y desarrollo de infraestructuras para el sector, facilitando mecanismos que permita hacer llegar las mejoras que pueden ser necesarias para un mejor funcionamiento del sector.

Retos a los que el sector tiene que hacer frente

Se estima que los futuros retos del sector pasan por potenciar la profesionalización, la especialización, la integración del transporte y la logística como modelo integral y la internacionalización.

Teniendo en cuenta algunos de los cambios y mejoras producidas en los últimos años, y con las previsiones de evolución en los próximos, las expectativas del sector deben ser tendentes a incrementar su presencia en el territorio, dado su gran recorrido de crecimiento, siempre y cuando sea capaz de afrontar los siguientes retos:

- **Mejora de la competitividad de las empresas de transporte y logística:** favoreciendo modelos colaborativos entre las pymes, la mejora de la profesionalización del sector (incrementando la inversión en métodos de organización, tecnologías y en formación) y la especialización sectorial según el crecimiento de la demanda.
- **Reparto modal del transporte de mercancías más equilibrado:** promover la multimodalidad y comodalidad para utilizar cada modo de transporte para aquello para lo que es más útil, coordinando los diferentes medios de los que disponemos de la mejor manera. Se trata de colaborar en vez de competir, de buscar sinergias para reducir tiempos y costes, para ser más eficientes y proporcionar a las empresas la competitividad que necesitan.
- **Impulso de la intermodalidad y multimodalidad:** requiere mecanizar y agilizar las operaciones de cambio de modo de transporte reduciendo los tiempos, costes y riesgos adicionales con respecto a los transbordos con manipulación de carga y potenciación de las plataformas logísticas ligadas a las cadenas multimodales.
- **Mejora del grado de penetración de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) y el camino hacia la transformación digital.** La tecnología en los últimos años ha pasado a tener un papel determinante para la supervivencia y el desarrollo en las industrias. Este desarrollo vertiginoso afecta a toda la cadena de suministro. Es aquí donde la logística se constituye como una de las piezas fundamentales para superar los retos en el porvenir del negocio.



Todos los procesos relacionados con la gestión del transporte y almacenamiento pueden modificarse y simplificarse mediante la implantación de herramientas especializadas, permitiendo obtener márgenes de mejora.

Asimismo, si el sector tiene un nivel de avance importante en el camino hacia la transformación digital, no cabe duda de que la omnicanalidad y las exigencias de la clientela final, han hecho que todas las actividades y empresas que forman parte de la cadena de suministro avancen de manera importante hacia la digitalización hacia la incorporación de tecnología en sus procesos, pero sigue siendo necesario un mayor impulso.

De los diferentes procesos de transformación digital que las empresas de transporte están llevando a cabo destacan por encima de todos los de renovación de equipos digitales, implantación de sistemas de gestión ERP y los de utilización de tecnologías móvil.

- **Avance de la omnicanalidad que supone para las personas productoras y distribuidoras una mayor complejidad.** Las necesidades de la clientela aumentan y las empresas se ven obligadas a innovar en sus estrategias y mejorar la rapidez en las entregas de sus productos.
- **Hacia un transporte cada vez más verde y sostenible.** Cada vez es mayor la exigencia y la necesidad de que las empresas se impliquen en la reducción de la contaminación y en la disminución de la huella de carbono. La sostenibilidad corporativa y la logística y el transporte verde constituyen uno de los indicadores claros que identifican a una empresa con responsabilidad corporativa.

E) VALORACIÓN DE LOS AGENTES CLAVE DE LA CIUDAD. CONTINUAR AVANZANDO EN LAS ESTRATEGIAS DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA

En el marco de las entrevistas realizadas con diferentes segmentos de opinión y agentes clave que intervienen en la dinamización de la actividad económica y del mercado laboral del municipio se ha puesto de manifiesto la oportunidad y necesidad de continuar apostando por estrategias de planificación y desarrollo territorial que se están siguiendo en las grandes ciudades, no solo españolas, sino en Europa basadas en la coordinación pública (entre las administraciones locales y a nivel provincial y autonómico) y la colaboración público-privada orientadas a la diversificación productiva y la especialización inteligente para intentar

diversificar el tejido productivo para crear más cadenas de valor y mejorar el impacto en la calidad del empleo.

Se trata de apostar por vincular estrategias de desarrollo productivo y de empleo a las estrategias de diversificación y desarrollo inteligente que en lo que dependen de la acción municipal tienen que trabajar por identificar las actividades y ocupaciones que están más vinculadas al territorio y aplicar los ejes tractores de desarrollo: digitalización, transición ecológica, modernización industrial a las actividades con tradición y capacidad competitiva en el territorio:

“Deberíamos ir hacia sectores de mayor valor añadido sectores innovadores, sectores punteros en conocimiento, en crecimiento sostenible, con capacidad de internacionalización y de generación de empleo de calidad (...) Si tuviéramos un tejido productivo intensivo en conocimiento seríamos capaces de dar empleo a todos los jóvenes universitarios, paliar el problema de la sobrecualificación, generar patentes, etc.”

(Entrevista entidad colaboradora innovación y emprendimiento)

“La realidad es que el entorno socioeconómico, productivo y empresarial de València presenta una serie de factores restrictivos que limitan avanzar hacia ese cambio de modelo:

- Población menos dinámica: Tenemos una demografía menos dinámica, un porcentaje de extranjeros ligeramente inferior, menos oportunidades de multiculturalidad, problema de gentrificación (hogares más pequeños y con una sola persona superan a Madrid y Barcelona, población más envejecida)

- Tenemos un mercado laboral con unos salarios netamente inferiores, una tasa de desempleo superior y una tasa de actividad menor, un porcentaje de empleo en la industria inferior, una población ocupada menor, una tasa de paro mayor en todos los niveles de estudio, una sobrecualificación del 26% muy superior a Madrid o Barcelona, unos empresarios dinámicos y creativos pero peor formados en las primeras generaciones, por tanto, una calidad del empresariado notablemente inferiores a pesar que los hijos de los empresarios sí tiene claro que tienen que estar bien formados es una cuestión de tiempo.

- A nivel de renta media tenemos un entorno inferior, una productividad del trabajo inferior (...) asimismo, los indicadores relativos a factores habilitadores del desarrollo de la innovación: en cuanto a infraestructuras (porcentaje de viviendas con ADSL inferior, Porcentaje de usuarios menor, porcentaje de empresas que utilizan el big data

del 9% netamente inferior a Madrid o Barcelona, etc. Todo esto hace que ese cambio hacia donde deberíamos ir sea más difícil pero también debemos valorar que València está en un entorno media alto en relación a la media nacional pero lejos de los territorios de vanguardia como País Vasco, Madrid o Barcelona, València tiene que situar su horizonte estratégico en estos territorios... también tenemos factores del entorno que permite la generación de un círculo virtuoso que se retroalimenta... este es el cambio de modelo por el que tiene que apostar la ciudad de València considerando también el área urbana funcional”.

(Entrevista entidad colaboradora innovación y emprendimiento)

“València tiene muchas oportunidades: la ubicación geográfica puede combinar actividades de interior y de mar (puerto) tiene industrias creativas, audiovisuales, museísticas, es la única sede de Berklee música, infraestructuras universitarias, al ser capital la dinámica de desarrollo de la administración pública genera pujanza”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema empleo)

“Evolución de la actividad económica de la ciudad marcada por el carácter muy dinámico de la actividad empresarial, más actividad comercial, crecimiento del turismo, campus científico, ciudad de la innovación y proliferación de iniciativas innovadoras, tejido productivo bastante clásico pero que está avanzando en sectores más innovadores y con ejemplos de empresas muy innovadoras en digitalización, servicios avanzados, con conocimiento intensivo. El reto es cuantificar y ver si esto ser suficiente para una sociedad post-Covid”.

(Entrevista persona experta desarrollo económico y empleo)

Asimismo se plantea la conveniencia de conocer y evaluar con rigor los efectos de la crisis sanitaria en el ámbito del empleo, formación y emprendimiento de la ciudad de València:

Con carácter previo sería conveniente conocer con detalle los efectos que la crisis sanitaria está teniendo y tendrá en el futuro inmediato en el ámbito del empleo, formación y emprendimiento de la ciudad de València: Repercusión que la crisis ha tenido en los hábitos y costumbres de la población, repercusión en los tipos de ocupaciones o perfiles más demandados y aquellos que se quedarán afectados. Repercusión en el tejido industrial, empresarial y comercial de la ciudad.

(Entrevista entidad Pacto por el Empleo de la Ciudad de València)

En las reflexiones y expectativas relativas al **proceso de transformación y definición de un nuevo modelo productivo se destaca la importancia de abordar una planificación estratégica global para la ciudad de València y área urbana funcional** para decidir consensuadamente el modelo de ciudad pero que al mismo integre de manera equilibrada la diversidad de desarrollos y modelos productivos para los diferentes sectores y áreas territoriales y con una vocación de posicionamiento en el marco global y no solo a nivel nacional.

“Yo hablaría de una relación de amor odio con el ámbito industrial pero es la gran desconocida, se tiene una visión decimonónica de la industria cuando donde se están generando modelos de negocio competitivos, oportunidades de desarrollo empresarial y empleo es el ámbito industrial, lo que no que no quiere decir que sea contradictorio o excluyente con las realidades de las startups, pero si bien la ciudad ha ganado repercusión y posicionamiento en este ámbito de las empresas de base tecnológica, pero no olvidemos el modelo de desarrollo industrial para perfilar un modelo competitivo global de la ciudad y área metropolitana que aporte valor en su conjunto y diversidad productiva; es necesario generar esos modelos diferenciales y propios y València tiene las características para potenciarlo como enclave estratégico”

(Entrevista entidad colaboradora innovación y emprendimiento)

“Contribuir, desde el ámbito municipal, a impulsar el cambio de un modelo económico en el que la industria adquiera un mayor y creciente peso sobre el PIB, fomentando la implantación o creación de empresas que desarrollen actividades de alto valor añadido, con vocación exportadora, innovadoras (basadas en el conocimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico) de forma que se fomente un modelo laboral más estable, menos dual, basado en la formación continua, que sea capaz de crear empleos de mayor calidad”.

(Entrevista entidad Pacto para el empleo de la Ciudad de València)

“Nos falta reflexionar sobre lo que somos, lo que tenemos y lo que queremos en el futuro, esta reflexión no se ha dado a nivel de comunidad autónoma ni de ciudad, pero tenemos que decir nuestro plan y modelo diferencial con el consenso de los agentes; no tenemos un posicionamiento claro por lo que no podemos competir a nivel global”.

(Entrevista entidad colaboradora innovación y emprendimiento)

“El modelo que se está proponiendo obedece a impulsos y modas y no a estrategias consensuadas a nivel Europeo: No estamos casando la estrategia RIS 3 con lo que

estamos generando como ciudad. Está fallando la implementación de la estrategia de RIS 3 de València. Nos falta reflexión estrategia real y se ha proliferado grandes planes estratégicos de salón”.

(Entrevista experto emprendimiento e innovación)

“Tiene los elementos suficientes para trabajar con una planificación estratégica, no perder la visión de apostar por las actividades tradicionales y no solo por actividades de base tecnológica. Por ejemplo, las actividades de desarrollo de infraestructura pública y privada y mantenimiento de la ciudad (conservación de patrimonio, en una ciudad que lo tiene y puede hacer de eso un factor de desarrollo de la ciudad)”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema empleo)

“La tecnología puede deslocalizarse, pero si se aplica al comercio de proximidad, al sector turístico y a la restauración, a los servicios sociales domiciliarios, al desarrollo de las industrias creativas, al sector logístico y la última milla esto te aporta “el suelo productivo” que permite asegurar un entramado productivo dinámico y pujante en aquellas actividades que nadie te va a proveer”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema empleo)

“Las circunstancias actuales de la crisis del COVID-19 tiene que evaluarse como oportunidades para las administraciones y empresas que busca oportunidades, la pandemia tiene su curso pero los pensadores de la planificación tienen que seguir repensado que modelo productivo y en que claves estrategias queremos asentar la València del futuro ... La productividad va a crecer ya que las crisis económicas limpian las empresas y empleos menos productivos esto contribuirá a la evolución del modelo de transformación... pero a costa de un impacto empresarial y de empleo muy fuerte”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema emprendimiento)

Importancia clave del avance decidido en los procesos de transformación digital en los sectores tradicionales y empresas

“Avanzar al mismo ritmo que lo hacen nuestros competidoras al tren del progreso de la sociedad del conocimiento cuanto antes y explotar todas sus ventajas. Otras empresas utilicen las ventajas de la sociedad del conocimiento antes que nosotros... La empresa que no esté digitalizada a corto plazo desaparecerá. Digitalizar es abordar la transformación digital en el día a día de las organizaciones”

(Entrevista entidad colaboradora innovación y emprendimiento)

“Las empresas han de digitalizarse más y las administraciones públicas también se ha trabajado más horas con más esfuerzo, pero probablemente menos eficacia, mejorar aspectos de capacitación y digitalización... Ha habido respuestas muy positivas en sectores como alimentación y distribución y han aprovechado... El factor normativo está teniendo y va a tener una incidencia significativa: Teletrabajo, necesidad de dialogo entre los actores y mesura”.

(Entrevista experto desarrollo económico y RR.HH)

“Diversificar no solo es atraer inversión para desarrollar sector de conocimiento y TICS junto a eso la digitalización es una opción para todos los sectores y todas las empresas... flexibilización en la oferta, personalización de los productos y servicios, customización de las demandas, mejorar la eficiencia de los servicios... Tenemos mucha microempresa que necesita apoyo en el proceso de transformación digital”.

(Entrevista entidad colaboradora Sistema formación y empleo)

“La crisis económica afecta a todas las economías urbanas y sobre todo a sectores de servicios y turismo; la tendencia de cambios en los hábitos de consumo en los clientes, comercio electrónico, necesidad de desarrollo de transformación digital que ya eran relevante antes de la pandemia se han acelerado definitivamente (...) la transformación digital de los procesos y los cambios en hábitos o modelos de consumo (afecta a sectores agrarios, comercio, turístico o comportamiento de clientes, formas de reservar o usar los servicios y expectativas de clientes, etc.) afecta a la movilidad, a los hábitos de compra, al teletrabajo a la organización del trabajo en los sectores de servicios con mayor peso en la economía de la ciudad pero también en los sectores industriales con arraigo en el área metropolitana”.

(Entrevista responsable servicios administración)

Por otra parte, en la fase de entrevistas con agentes clave se ha puesto de relieve la **insuficiencia de recursos estructurales del sistema derivada del modelo de financiación autonómico que penaliza seriamente la financiación de la Comunitat Valenciana** que constituye un factor restrictivo para acometer los procesos de transformación del modelo productivo con los niveles de inversión y desarrollo que requieren.

“Insuficiencia de recursos estructural del Sistema de financiación autonómico que penaliza seriamente la financiación autonómica: 2.000 millones de menos de media y así durante 25 años, esto dificulta la reactivación económica, la diferencia de



capacidad para ayudar a sus tejidos productivos es muy desigual. Es una anomalía en el sistema autonómico de financiación es la única que es contribuidora neta aun teniendo menos renta y mientras esto no cambie no tendríamos instrumentos para apoyar el cambio de modelo productivo. Le ha dado las transferencias, pero no los recursos mínimos para cubrir las necesidades de financiación y aún menos para abordar los retos de transformación del modelo productivo (...) Las empresas de sectores punteros se enfrentan a una fuerte competencia global y el proceso de innovación exige cantidades importantes de fondos.

Gastamos menos en educación y sanidad que la media que son las partidas que llevan todo y gastamos como la última comunidad en el resto de los gastos, los ancianos no tienen los mismos niveles asistenciales que en otras regiones, la dependencia tiene infrarecursos, los niños no tienen ayudas para gastos gratuitos, verdaderas desigualdades entre CCAA (...)”.

(Entrevista experto desarrollo económico e innovación)

Expectativas respecto a las oportunidades derivadas de los **nuevos Fondos Europeos de Recuperación y nuevo marco de Fondos de Cohesión** y su gestión a nivel estatal, Comunitat Valenciana y específicamente a escala local.

“La oportunidad de los fondos europeos está condicionada a que las administraciones se puedan poner de acuerdo en cuanto a cómo se va a gestionar, y a la leyes imperantes Ley de subvenciones, Ley de contratación pública, esto va a facilitar o limitar la capacidad de allegar y desarrollar proyectos de forma ágil y eficiente. O se dan las condiciones adecuadas para que los fondos sean transferibles y ejecutables por todos los agentes o se truncara esta oportunidad”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema empleo)

“Hay que ver si estamos preparados para aprovechar estos fondos y canalizarlos adecuadamente y teniendo en cuenta los condicionantes del entorno, dudas si vamos a ser capaces de gestionarlas adecuadamente”.

(Entrevista entidad colaboradora innovación y emprendimiento)

“El Plan Next Generation y su desarrollo a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía española puede suponer en principio

f fuente financiera pero clave para hacer realidad los proyectos de transformación estratégica del modelo productivo que necesita València; se debería utilizar los vectores del Plan para evaluar ver como los puedo traducir en las transiciones apegadas al contexto territorial real en tu ámbito local: a las empresas que no se dedican a las Tics, a la economía verde, etc.; es ahí es donde se van a generar más oportunidades de empleo: pensar el volumen de instalaciones en edificios de titularidad pública y no en crear empresas de paneles solares: ese tipo de acción a nivel local es más eficaz llevar esos vectores a acciones de escala local: recuperación de espacios infrutilizados, impacta más directo, y más en el ámbito de una estrategia local”.

(Entrevista Entidad colaboradora sistema de empleo)

F) DAFO MODELO PRODUCTIVO Y ENTORNO SOCIOECONOMICO VALÈNCIA

La información obtenida en el diagnóstico del modelo productivo y entorno socioeconómico se ha sintetizado en la siguiente matriz DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El entorno socioeconómico valenciano es menos favorecedor para el desarrollo de la innovación y los sectores punteros que las referencias de las grandes ciudades como Madrid y Barcelona. • Factores demográficos: el índice de envejecimiento ha aumentado y, con ello, las tasas de dependencia, con un creciente y elevado peso de hogares unipersonales compatible con los procesos de gentrificación • Los factores estructurales del mercado de trabajo (elevada tasa de paro, bajas tasas de actividad y ocupación, excesiva cualificación, bajos niveles salariales) limitan las posibilidades de inserción laboral de las personas tituladas y la capacidad de atracción de la ciudad de València de profesionales con talento y empresas punteras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la crisis del Covid-19 en la actividad económica de la ciudad de València y área metropolitana. • Previsión de evolución negativa de factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.) derivados de la fuerte dependencia de los sectores clave la ciudad del contexto global. • Cambios en hábitos o modelos de consumo (afecta a sectores agrarios, comercio, turístico o comportamiento de la clientela, formas de reservar o usar los servicios y expectativas de los/as clientes/as, etc.). • Caer en el conformismo y que las cosas no puedan cambiarse. • Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.).

<ul style="list-style-type: none"> • Déficit de factores habilitadores de la innovación en especial en los relacionados con la existencia de recursos humanos cualificados y la menor apertura, financiación excelencia y atractivo de su sistema de investigación. • Déficit en la implantación de modelo global o plan estratégico de CV y de ciudad. Está fallando la implementación de la estrategia de RIS 3 de València para consolidar un modelo de ciudad en torno a la innovación y tecnología. • Un tejido empresarial atomizado con fuerte predominio de pequeñas y medianas empresas, que dificulta la capacidad de financiación para el desarrollo de proyectos de I+D+I y su capacidad exportadora. • La presencia de empresas pertenecientes a sectores con un alto nivel tecnológico o con un uso intensivo del conocimiento, en València es menor que en ciudades y áreas urbanas como las de Madrid y Barcelona en variables como el tamaño, el número de empleados, el valor añadido, el número total de empresas y la cifra de ventas. • Una gran cantidad de recursos humanos sobrecualificados en puestos por debajo de su perfil profesional. Esto unido a la elevada temporalidad en la contratación (90%) ha provocado la fuga de talentos desde 2011. • Limitada capacidad de atraer grandes capitales e inversiones. • Una baja coordinación entre las instituciones generadoras de conocimiento situadas en la ciudad (universidades) y área funcional (institutos tecnológicos y centros de investigación). 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de empresas en los últimos cuatro años en el sector servicios: comercial, transporte, hostelería, etc. • Marcada incertidumbre que persiste en el contexto global de evolución de la pandemia que afecta a las expectativas de evolución económica. • Desigualdad del modelo de financiación autonómica. Déficit de financiación para abordar las inversiones que necesita el cambio del modelo productivo debido a los problemas históricos del modelo de financiación autonómico que penalizan a la Comunitat Valenciana. • Riesgo de agravamiento de las brechas de género como consecuencia de un proceso de extensión y crecimiento tan fuerte del teletrabajo y en un contexto de excepcionalidad sanitaria y crisis económica que puede espolear. • Se requieren análisis rigurosos los impactos de los modelos de teletrabajo que se han desarrollado en este contexto forzado por la emergencia sanitaria (en la salud laboral, en las brechas de género...) • El riesgo de generar una brecha digital entre las empresas más avanzadas en el proceso de transformación digital y las empresas más atrasadas y vulnerables digitalmente y que puede agravarse en este periodo.
---	---

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Una ubicación geográfica estratégica respecto al Arco Mediterráneo y al centro de la península. • El capital natural y cultural de València (la cultura gastronómica, clima calidad de vida) que constituye un valor diferencial que se debería integrar en el modelo de ciudad. • València está siendo foco de atracción residencial para personas extranjeras de un nivel adquisitivo medio-alto. • Cuenta con buenas infraestructuras de transporte marítimo, aéreo y las buenas interconexiones por carretera con España y Europa, que puede ser un factor de atractivo para la inversión privada generadora de puestos de trabajo. • València, y su área urbana funcional, cuentan con una cantidad considerable de empresas innovadoras, dentro de los sectores punteros, es decir, existen número suficiente de empresas que se esperan con una alta tecnología y/o con un uso intensivo del conocimiento y siendo, además, eficientes y rentables, aunque el valor añadido de estas empresas es menor al de sus homónimas en el resto del país, por lo que parece claro que un cambio productivo es necesario. • El peso de los servicios en los sectores punteros en la ciudad de València es claramente superior a la media nacional impulsada pues por los servicios intensivos en conocimiento. • A pesar de las limitaciones de la microempresa destacar el carácter creativo, innovador y dinámico del tejido empresarial valenciano. Nuestra singularidad son las 	<ul style="list-style-type: none"> • Las circunstancias actuales derivadas de la pandemia tienen que evaluarse como oportunidades para avanzar en el diseño y desarrollo de un modelo productivo integrado y cohesionado que integre el modelo de innovación de base tecnológica y de los sectores de servicios de la ciudad con el eje en el entramado tecnológico de la Marina para apostar por el ecosistema tecnológico de la ciudad. • El COVID-19 se ha convertido en un elemento catalizador y acelerador de cambios de la transformación digital en las empresas, mediante el impulso de diferentes iniciativas como parte fundamental de la supervivencia y éxito futuro de las organizaciones. • Potenciar las sinergias empresariales a través de una conexión reticular (redes) y la incorporación de nuevas tecnologías, para fortalecer el modelo empresarial minifundista valenciano. • Posicionar València como ciudad referente en innovación y emprendimiento, como estrategia de competitividad de la ciudad. • Impulsar la generación de nuevas actividades económicas, especialmente de carácter social, que permitan la inserción laboral así como la retención y el retorno del talento. • Evitar el cierre de empresas, potenciando el mantenimiento empresarial y poniendo el foco en la transmisión de empresas para la generación de oportunidades de nuevos emprendedores. • Potenciar y capitalizar el desarrollo de la innovación en la base industrial potente del área metropolitana que se han ido

<p>pequeñas empresas heroicas que se adaptan y tratan de sobrevivir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las empresas y organizaciones valencianas han demostrado un elevado nivel de adaptación al desafío que ha supuesto el impulso acelerado de digitalización que ha provocado el COVID-19. • Desarrollo de empresas que son referentes a nivel mundial (Mercadona, Porcelanosa...) y de modelos de economía social y emprendimiento social con gran arraigo y potencialidad de desarrollo. • Existe una apuesta decidida desde el Ayuntamiento de València reconocido por los actores de la ciudad por avanzar en el desarrollo de sectores intensivos en innovación, conocimiento y tecnología que por sus características de alta productividad, altos salarios, esfuerzo innovador o capacidad de generar empleo de calidad resulta indispensable promover y desarrollar con el fin último de mejorar el nivel de bienestar de los ciudadanos. • València cuenta con una infraestructura muy potente de universidades (se encuentran entre las 300 mejores del mundo), centros tecnológicos y otros agentes de innovación, emprendimiento y desarrollo empresarial que están impulsando el dialogo y la cooperación para brindar mejores oportunidades de colaboración, promoviendo el desarrollo de redes. • Una cultura del emprendimiento empresarial que provoca el surgimiento de nuevas pymes. 	<p>integrando paulatinamente en el modelo socioeconómico de València y que tienen que jugar un papel más importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformar el factor de microempresa en una oportunidad: estamos en una economía de la agilidad y no del tamaño. Potenciar la fuerza del ecosistema y la actuación colaborativa en red para hacer frente con rapidez y agilidad ante los retos actuales. • Perspectiva global: apostar por la Cosmovisión: “Apertura al mundo y menos a la Meseta (Madrid y Barcelona), que es donde están las oportunidades, esto es importante para concebir una ciudad abierta para trabajar en cualquier parte del mundo. • Integrar en el modelo de desarrollo los factores clave: gastronomía, cultura, calidad de vida, deporte, etc. • Oportunidad para responder a la crisis con políticas que promuevan la exportación y la inversión extranjera, con programas de mejora de competitividad y transformación digital de los sectores tradicionales y con programas de ayuda a la exportación. • Potencialidad de ofertas turísticas: Turismo Activo, Cultural, Turismo Naranja, etc. Atender a los cambios en la cultura de las personas consumidoras de servicios turísticos. Realizar cambios en la oferta de estos servicios para beneficiarse de esta nueva cultura, desarrollando nuevos productos turísticos basados en el ecoturismo, el turismo experiencial, el turismo cultural, el turismo deportivo, sector ocio y gastronomía, etc. • Reactivar la industria, mediante medidas que se refuercen entre ellas y que apuesten por el crecimiento de alto valor.
---	--



	<ul style="list-style-type: none">• Potencialidad de los nichos de empleo asociados a los sectores de economía circular.• Notables oportunidades de desarrollo en otros sectores: industrias culturales y creativas, sanitario, transporte-movilidad, industria, TICs, etc.• Consolidar los proyectos empresariales innovadores que existen en la ciudad y favorecer la creación de nuevos, fortaleciendo una red de emprendedores innovadores.• Potenciar estrategias de desarrollo económico sostenible en los barrios y distritos que generen empresas de inserción y proyectos de emprendimiento social.• Aumentar la colaboración de todos los agentes sociales y de todas las Administraciones Públicas que intervienen sobre el fomento de empleo en la ciudad.• Oportunidad de los fondos europeos condicionada a que las administraciones se pongan de acuerdo en cuanto a cómo se va a gestionar, y a la leyes imperantes: Ley de subvenciones, Ley de contratación pública, esto va a facilitar o limitar la capacidad de allegar y desarrollar proyectos de forma ágil y eficiente. O se dan las condiciones adecuadas para que los fondos sean transferibles y ejecutables por todos los agentes o se truncará esta oportunidad.
--	--

5.2. CARACTERIZACIÓN MERCADO LABORAL Y FORMACIÓN. IMPACTO CRISIS DEL COVID-19

5.2.1. CARACTERIZACIÓN Y DINÁMICA DE EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL Y LA FORMACIÓN. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19

La crisis provocada por el coronavirus ha tenido unas consecuencias muy notables sobre el empleo. Al ubicarse en el tiempo la mayor parte del Estado de alarma (14/03/2020 – 21/06/2020) en el segundo trimestre del año, hasta el momento ha sido este periodo en el que el impacto de la pandemia ha sido más agudo sobre el mercado laboral.

La crisis ha tendido consecuencias muy notables sobre el empleo. El número de personas en situación de paro subió durante todos los meses, excepto en el mes de julio. En agosto, el paro registrado fue un 20,72 % más alto que en agosto del año anterior. Al respecto, debe recordarse que las personas que todavía están sujetas a un ERTE no computan a efectos de paro. Por su parte, los indicadores apuntan a que se está destruyendo tejido empresarial, con cierres de empresas y bajas de personas autónomas.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Varones
2019	Cuarto trimestre	13,5	14,5	12,6
2020	Primer trimestre	14,2	14,4	14,0
	Segundo trimestre	17,7	18,7	16,7
	Tercer trimestre	18,3	20,3	16,2
	Cuarto trimestre	16,1	17,9	14,4

*Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Encuesta de Población Activa. Trimestre 4 / 2020*

Como se puede observar la evolución de la tasa de paro en la ciudad de València, evidencia una tendencia más negativa en el periodo de la pandemia en el colectivo de mujeres ya que ha crecido casi un 2% más que la tasa de paro masculina, y ello a pesar del peso de la mujer en los sectores que mejor han enfrentado la crisis como el sector sanitario, servicios esenciales, alimentario, educativo, etc.



EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN PARADA SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Varones
2019	Cuarto trimestre	50,6	25,6	25,0
2020	Primer trimestre	54,6	26,6	28,0
	Segundo trimestre	63,4	32,3	31,1
	Tercer trimestre	68,2	38,3	29,9
	Cuarto trimestre	61,1	33,6	27,5

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Encuesta de Población Activa. Trimestre 4 / 2020. Nota: Datos en miles

EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	%	Varones		Mujeres	
				Total	%	Total	%
2019	Diciembre	52.242	100,0%	21.653	41,4%	30.589	58,6%
2020	Enero	53.007	100,0%	21.849	41,2%	31.158	58,8%
	Febrero	53.198	100,0%	21.846	41,1%	31.352	58,9%
	Marzo	58.318	100,0%	24.601	42,2%	33.717	57,8%
	Abril	64.631	100,0%	27.963	43,3%	36.668	56,7%
	Mayo	64.731	100,0%	27.726	42,8%	37.005	57,2%
	Junio	67.759	100,0%	29.107	43,0%	38.652	57,0%
	Julio	65.107	100,0%	27.527	42,3%	37.580	57,7%
	Agosto	65.813	100,0%	27.687	42,1%	38.126	57,9%
	Septiembre	65.006	100,0%	27.484	42,3%	37.522	57,7%
	Octubre	64.515	100,0%	27.150	42,1%	37.365	57,9%
	Noviembre	64.564	100,0%	27.272	42,2%	37.292	57,8%
	Diciembre	65.305	100,0%	27.730	42,5%	37.575	57,5%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).
Fecha de actualización: Enero 2021

Un indicador relevante para analizar los efectos laborales inmediatos de la crisis es el paro registrado; en este sentido el incremento del paro registrado durante los meses de la pandemia ha sido ligeramente superior para los hombres que para las mujeres.



TASA DE PARO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN EDAD Y SEXO

	Total	Mujeres	Varones
De 16 a 24 años de edad	26,8	30,2	22,5
De 25 a 29 años de edad	27,0	33,3	21,4
De 30 a 54 años de edad	14,6	16,5	12,6
De 55 y más años	13,8	12,9	14,8
Total	16,1	17,9	14,4

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Encuesta de Población Activa. Trimestre 4 / 2020

PARO REGISTRADO EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD

	Total	Varones	Mujeres
	66.874	28.242	38.632
< 20	1.510	833	677
20 - 24	4.208	2.159	2.049
25 - 29	6.587	2.964	3.623
30 - 34	6.252	2.490	3.762
35 - 39	6.620	2.544	4.076
40 - 44	7.522	2.972	4.550
45 - 49	8.160	3.400	4.760
50 - 54	8.739	3.713	5.026
55 - 59	9.073	3.885	5.188
> 59	8.203	3.282	4.921

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).
Fecha de actualización: Enero 2021

PARO REGISTRADO EN DIFERENTES ÁMBITOS POR SECTORES

	València (A)
Total	66.874
Sin empleo anterior	5.307
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.106
Industria	5.591
Construcción	4.129
Servicios	50.741

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).
Fecha de actualización: Enero 2021

El paro registrado por sectores del último trimestre de 2020 permite analizar el peso muy notable del sector servicios, que incluye las actividades que han sufrido de forma más intensa las consecuencias de la crisis sanitaria.

PARO REGISTRADO EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA EN EL SECTOR SERVICIOS

	Total	%
Total	48.696	100,0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	9.250	19,0%
Transporte y almacenamiento	2.144	4,4%
Hostelería	8.375	17,2%
Información y comunicaciones	1.192	2,4%
Actividades financieras y de seguros	536	1,1%
Actividades inmobiliarias	493	1,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5.001	10,3%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	10.069	20,7%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.814	3,7%
Educación	1.779	3,7%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.323	4,8%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.532	3,1%
Otros servicios	1.985	4,1%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	2.171	4,5%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA). Fecha de actualización: Enero 2021

PARO REGISTRADO EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN OCUPACIÓN

	Total	%
Total	66.874	100,0%
Ocupaciones militares	46	0,1%
Directores y gerentes	1.016	1,5%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7.097	10,6%
Técnicos; profesionales de apoyo	6.254	9,4%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	8.339	12,5%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	18.651	27,9%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	500	0,7%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	5.739	8,6%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2.691	4,0%
Ocupaciones elementales	16.541	24,7%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA). Fecha de actualización: Enero 2021

Por perfiles de ocupación la crisis sanitaria ha afectado en mayor medida a las ocupaciones con mayor peso en el mercado laboral: trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de actividades de comercio y personal de actividades y ocupaciones elementales.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Varones
2019	Cuarto trimestre	49,6	43,8	56,1
2020	Primer trimestre	50,1	44,8	56,2
	Segundo trimestre	44,7	39,4	50,8
	Tercer trimestre	46,3	41,9	51,5
	Cuarto trimestre	47,7	43,8	52,2

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Encuesta de Población Activa. Trimestre 4 / 2020

Como se puede observar la tasa de empleo experimentó una significativa reducción en el segundo trimestre del año 2020 en el periodo que coincide con el estado de alarma y las más fuertes restricciones a la movilidad con confinamiento domiciliario; iniciándose en el tercer y cuarto trimestre una leve recuperación que, en el caso de la tasa de empleo de las mujeres, llega a recuperar la tasa del primer trimestre de 2020 (siendo sin embargo más de 8 puntos inferior a la de los hombres), mientras que en el caso de los hombres la recuperación no ha alcanzado los niveles previos a la crisis.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Varones
2019	Cuarto trimestre	324,1	150,9	173,2
2020	Primer trimestre	330,3	158,6	171,6
	Segundo trimestre	295,5	140,1	155,3
	Tercer trimestre	304,8	150,6	154,2
	Cuarto trimestre	318,1	154,5	163,5

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Encuesta de Población Activa. Trimestre 4 / 2020



POBLACIÓN OCUPADA DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

	València	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,2	0,4%
Industria	38,2	12,0%
Construcción	16,8	5,3%
Servicios	261,9	82,3%
Total	318,1	100,0%

*Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Encuesta de Población Activa. Trimestre 4 / 2020. Nota: Datos en miles*

Los datos de la distribución sectorial de empleo evidencian el enorme peso del sector servicios en el empleo de València que supone más del 80% del empleo total.

EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA CONTRATACIÓN

		València (A)
2019	Diciembre	39.528
	Enero	33.108
2020	Febrero	33.493
	Marzo	27.613
	Abril	12.315
	Mayo	12.965
	Junio	17.151
	Julio	29.637
	Agosto	23.051
	Septiembre	33.989
	Octubre	34.993
	Noviembre	36.637
	Diciembre	36.986

*Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).
Fecha de actualización: Enero 2021*

La evolución de los datos de contratación durante al año 2020 permite observar la drástica caída de la contratación en el segundo trimestre del año como consecuencia del freno de la actividad económica derivada del periodo de confinamiento y restricciones máximas a la movilidad que han afectado en mayor medida a los sectores de servicios que requieren presencialidad y movilidad (hostelería, turismo, comercio, transporte, etc.), si bien se aprecia una fuerte recuperación de la contratación a partir del mes de julio.

CONTRATOS REGISTRADOS EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA POR MES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

		Total	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios
2019	Diciembre	39.528	5.747	1.428	988	31.365
2020	Enero	33.108	2.904	1.323	1.604	27.277
	Febrero	33.493	3.961	1.272	1.710	26.550
	Marzo	27.613	2.530	1.386	1.162	22.535
	Abril	12.315	1.665	850	914	8.886
	Mayo	12.965	2.968	799	1.264	7.934
	Junio	17.151	903	872	1.378	13.998
	Julio	29.637	566	1.526	1.658	25.887
	Agosto	23.051	263	1.213	1.155	20.420
	Septiembre	33.989	2.647	1.506	1.532	28.304
	Octubre	34.993	5.563	1.324	1.426	26.680
	Noviembre	36.637	7.452	1.527	1.221	26.437
	Diciembre	36.986	7.669	1.249	958	27.110

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).
Fecha de actualización: Enero 2021

Como se puede observar en las tendencias de la contratación después de las fuertes caídas de los meses de confinamiento (marzo a mayo), el mes de junio se inicia una tímida recuperación de la contratación que a partir del mes de julio crece de manera significativa en los meses de septiembre a diciembre.

Situación y evolución de la formación y cualificación de la población:

La mayoría de la población mayor de 16 años tiene titulaciones universitarias (28%), frente a un 12% que tiene una formación profesional, es decir, la ciudad cuenta una proporción menor de graduados/as en formación profesional y poseemos una alta cifra de personas cualificadas. Esto produce una dinámica perversa: las personas sobrecualificadas tiene falta de motivación, mientras que las personas poco formadas padecen dificultades para encontrar un empleo.

El mayor número de personas ocupadas que hay en la ciudad de València se distribuyen en técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales (24%) y, trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as (18%), siendo escaso el número de trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (0,77%).

5.2.2. DAFO CARACTERIZACIÓN Y TENDENCIAS MERCADO LABORAL Y FORMACIÓN

El análisis de la información obtenida de fuentes de información secundaria (documentales y estadísticas) como de la fase primaria de entrevistas a los actores que intervienen en la dinamización del mercado laboral y el sistema de formación en València se ha sintetizado en la siguiente matriz DAFO.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Factores estructurales del mercado laboral de València derivados de la caracterización del modelo productivo condicionan cuantitativamente y cualitativamente la dinámica del mercado laboral y su eficacia y eficiencia. • Un mercado de trabajo precario: temporalidad, parcialidad, rotación puesto de trabajo, etc. • Una tasa de paro situada por encima de la estatal, no muestra diferencias significativas entre sexos. • Una tasa de empleo en Valencia, mayor entre los hombres, que es menor que la estatal. Un 74% de la población ocupada residente tiene localizado su puesto de trabajo en la propia ciudad. • Preexistencia de elevada tasa de desempleo en todos los tramos de edad y, en particular, en personas en paro de larga duración, jóvenes y mayores de 45 años. • Tasa de ocupación y actividad más bajas que ciudades de referencia como Barcelona o Madrid y menor nivel de salarios. • El elevado peso de los sectores de servicios intensivos en mano de obra de perfiles bajos de cualificación determina que la mayor demanda de empleo se realiza en actividades menos productivas, destacando: 	<ul style="list-style-type: none"> • El marco institucional que regula las relaciones laborales constituye una clara amenaza en un contexto como el descrito. El problema radica en que las dificultades que supone la intensificación de la competencia internacional y las ventajas en costes de otros países, así como las propias estrategias empresariales de competitividad en muchos sectores productivos, no solo dificultan encontrar una salida a las situaciones de desempleo. Además condenan a una situación de precariedad en los contratos y en las condiciones de trabajo a una parte muy importante de la población ocupada. Un problema que afecta especialmente a jóvenes, mujeres y mayores de 45 años. • Por la crisis todos los factores estructurales se van a agravar. Los datos disponibles si permiten poner el foco en tendencias de segmentación de la crisis del COVID-19 en el empleo según factores de edad, género o modalidad de contratación temporal, que puede agravar la situación de colectivos con mayores dificultades de acceso o reingreso en el mercado laboral (jóvenes menores de 30 años, mujeres y mayores de 45 años). • El mecanismo de los ERTE ha permitido amortiguar el impacto en el empleo a corto plazo, pero puede actuar como “anestesia” que no permite cuantificar el impacto real de la destrucción de empleo que va a conllevar esta crisis a medio plazo.

<p>camareros/as, personal de limpieza, peonaje agrícola, vendedores y peones del transporte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por el contrario, la creación de empleo en sectores punteros intensivos en conocimiento, innovación y tecnología sigue siendo modesta a pesar de que ha crecido en los últimos años. • Elevada sobrecualificación: un 52% de la población ocupada posee un nivel de estudios medios o superiores, sin embargo, el 65% de los puestos ofertados son de baja cualificación. Esto unido a la elevada temporalidad en la contratación (90%) ha provocado la fuga de talentos desde 2011. • Una proporción de personas con estudios de formación profesional menor que la cifra española. A pesar de reconocer la mayor empleabilidad de estas, posee mayor estatus social las titulaciones universitarias. Por ello, es la opción más escogida a la hora de estudiar. • La revisión de los indicadores de funcionamiento del mercado laboral sugiere que éste es un condicionante negativo para el desarrollo de actividades innovadoras o la captación de empresas innovadoras en el territorio. • Estos factores estructurales del mercado laboral suponen una mayor vulnerabilidad como se ha visto en la pandemia y su impacto. • Que la formación no esté adecuada a las necesidades de las empresas y de desarrollo de las cualificaciones. • Barreras del sistema de formación son los principales obstáculos que actúan como factores restrictivos para los procesos de 	<ul style="list-style-type: none"> • La situación de desempleo de larga duración y el alargamiento de los periodos de ERTES va a repercutir negativamente en el mantenimiento y necesaria actualización de las competencias y habilidades de las personas inmersas en estas situaciones. • Impacto de la crisis del COVID-19 en la situación de las brechas de género. Los resultados del estudio apuntan una situación más que probable de agravamiento o fuerte retroceso de las brechas de género a causa de la crisis del COVID-19 debido a diversos factores entre los que destacan: <ul style="list-style-type: none"> - Los sectores más afectados por la crisis sanitaria y económica afectan en mayor medida a las mujeres por alto grado de feminización. - El distanciamiento social y el cierre de las escuelas son medidas en su mayoría que afectan en mayor medida a las mujeres. - El teletrabajo puede ampliar las brechas de género, puesto que multiplica las responsabilidades de las mujeres en el hogar y dificulta la conciliación de su vida profesional y familiar. • El cambio del modelo de la FPE en su integración en el ámbito de Educación conlleva para los agentes de formación riesgos en cuanto al enfoque educativo y no tanto productivo de la FPE, así como de los cambios en procesos de gestión y acreditación. • Incremento de la brecha digital en los procesos de formación en relación a mujeres y colectivos más vulnerables en cuanto al acceso a la tecnología y carencia de cultura digital de aprendizaje.
--	---

<p>formación de la población.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades derivadas de las características de los sectores y los colectivos. • Dificultades asociadas a los requerimientos burocráticos y de gestión del sistema educativo y de formación. • Dificultades o problemas de la oferta formativa: inadecuación de contenidos. • Problemas de adecuación de los programas formativos a las características y especificidades de los colectivos y puestos. • Pese a la colaboración entre el sistema educativo y el sistema productivo que permite la creación de nuevas titulaciones que den respuestas a las necesidades del mercado, se constata la escasa correlación de la formación con las necesidades del mercado: formación en competencias blandas y específicas. • Insuficiencia de recursos económicos adecuados para la cobertura. • Los planes de formación solo se realizan a nivel anual y las empresas requieren un marco más amplio para desarrollar proyectos de formación en colaboración con las empresas. • Dificultad de desarrollar la FP dual por el peso de las Pymes y micropymes. 	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de personas con estudios superiores, universitarios y ciclos formativos de grado superior en València es elevado en relación a otras referencias como Madrid y Barcelona, lo que puede considerarse como un indicador del nivel de formación de la población ocupada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar para desarrollar los nichos de empleo vinculados a los fondos de reestructuración: retos donde están las posibilidades de creación: diversificación del sector de servicios de la ciudad, desarrollo y modernización de polígonos en área metropolitana, desarrollo de oferta



<ul style="list-style-type: none">• Se detecta la existencia de un elevado número de entidades privadas que dedican amplia oferta de formación para el empleo, así como programas destinados a la mejora de la empleabilidad de sectores poblacionales más vulnerables.• Consolidación de la formación en las empresas de València. La mayoría de las empresas realiza actividades de formación lo que permite confirmar un avance significativo de la cultura de formación en las empresas de València.• La valoración respecto del nivel de calidad de la infraestructura y recursos de la oferta de formación on line en València y su área metropolitana es muy positiva, destacando los aspectos tecnológicos y técnicos relativos a la calidad de las plataformas tecnológicas y servicios complementarios (tutorías, chats, sistemas de evaluación, etc.),	<p>complementaria al turismo y en otros servicios.</p> <ul style="list-style-type: none">• Desarrollar estrategias para mejorar la calidad en el empleo en los diferentes sectores económicos.• La crisis actual está provocando tendencias cualitativas que van a incidir en la evolución de los perfiles profesionales de transformación y recomposición de algunos perfiles profesionales que ha traído consigo la crisis del COVID-19, en cuanto al crecimiento aun mayor de las competencias digitales, la transformación de los perfiles comerciales y otros procesos por la extensión del teletrabajo y el declive y riesgo de desaparición o absorción de determinadas funciones o tareas de tipo administrativo y de recepción, atención, etc.• Oportunidad para diseñar y desarrollar Modelos integrados de acciones de orientación+formación+empleo que mejoren la eficacia de los programas y su impacto en el empleo.• Potenciar el desarrollo de la FP dual. La FP dual se presenta como un formato de capacitación y cualificación que se configura como una buena solución para el problema del desempleo, porque permite una mejor adecuación entre la oferta y la demanda empresarial y porque responde de manera eficaz al logro de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, al ofrecerles a la vez una cualificación profesional y una experiencia laboral.• Promover programas de movilidad y retorno de talento de las personas jóvenes formadas en otros países para facilitar su retorno posterior con más formación y capitalización. Facilitar estancias de formación y trabajo en sectores y regiones de referencia.
---	---

5.3. CARACTERIZACIÓN Y PROSPECTIVA DEL SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO

5.3.1. CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO

A) MARCO DE LA COMUNITAT VALENCIANA. PLAN ESTRATÉGICO DE EMPRENDIMIENTO DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2019-2023.

A partir de los datos disponibles a nivel de la Comunitat Valenciana en el marco del diagnóstico del sistema de emprendimiento realizado en el Plan Estratégico de Emprendimiento de la Comunitat Valenciana 2019-2023, el análisis realizado permite identificar el perfil del colectivo emprendedor de la Comunitat Valenciana, que se caracteriza por un predominio de hombres, con un porcentaje del 60%, una edad en torno a los 40 años, con estudios superiores en más del 50% de los casos, y formación específica en materia de emprendimiento, así como un peso más importante de los comportamientos de oportunidad (47,8%) frente a la motivación por necesidad (36,4%).

Respecto a la caracterización de las iniciativas empresariales que las personas emprendedoras están poniendo en marcha en la Comunitat Valenciana, destaca la presencia fundamental de actividades de servicios, con más del 80% de las iniciativas captadas en fase emprendedora, así como el tamaño modesto de las iniciativas, ya que aproximadamente la mitad de las mismas se acometen en solitario, son minoritarias las que generan empleo para más de cinco personas, y los requerimientos de capital para su puesta en marcha son, en la mayor parte de los casos, reducidos. Además, sólo una cuarta parte de las iniciativas pueden considerarse como innovadoras, aproximando el grado de innovación por la percepción de la persona emprendedora sobre la novedad de su producto o servicio, así como por la competencia directa. (Plan Estratégico de Emprendimiento de la Comunitat Valenciana 2019-2023. Generalitat Valenciana. Diciembre 2018. Pág. 18-19).

En el estudio también se recogió una valoración realizada por personas expertas vinculadas a diferentes áreas y sectores relacionados con el emprendimiento y la creación de empresas, sobre una amplia batería de cuestiones relacionadas con varias condiciones del entorno emprendedor. Con carácter general, las personas expertas consultadas consideran que el conjunto de condiciones de entorno que caracterizan el ecosistema emprendedor en la Comunitat Valenciana es mejorable. Los elementos que obtienen mejor valoración son los referidos a las posibilidades de acceso a la infraestructura física, comercial y profesional, y los programas públicos de apoyo al emprendimiento, mientras que los aspectos peor valorados y con mayor necesidad de mejora son los referidos a la política fiscal, los aspectos burocráticos a la hora de poner en marcha una iniciativa empresarial, el apoyo financiero y, sobre todo, la



orientación al emprendimiento de los primeros niveles educativos y de la educación secundaria, lo que se puede vincular con la necesidad de incidir en cambios culturales en relación a la consideración del emprendimiento por parte de la población (Plan Estratégico de Emprendimiento de la Comunitat Valenciana 2019-2023. Generalitat Valenciana. Diciembre 2018. Pág. 20).

Finalmente, tras el proceso de participación realizado a través de las mesas y talleres organizados, se destacaron como principales conclusiones y aspectos priorizados los contenidos estructurados en los siguientes ámbitos estratégicos del modelo de emprendimiento de la CV.

VISIÓN GLOBAL DEL ECOSISTEMA Y AGENTES INTERMEDIOS:

- Estimular, mejorar y fortalecer las alianzas entre los actores para la cooperación entre los agentes con un foco centrado en la persona emprendedora, en la cobertura territorial y en la especialización de servicios.
- Generar estímulos desde la compra pública para fomentar el emprendimiento innovador.
- Generar continuidad de las políticas públicas que aporten estabilidad y fomenten de manera consensuada el ecosistema emprendedor.
- Diseño de un modelo de medición de impacto, indicadores y métrica. - Mejorar la fiscalidad de la innovación.

EMPREDIMIENTO Y COHESIÓN TERRITORIAL:

- Facilitar el acceso de las personas emprendedoras al ecosistema desde cualquier punto del territorio para garantizar la 'cobertura territorial', estimulando las derivaciones y colaboraciones de servicios especializados.
- Fomentar el acceso a datos locales para hacer seguimientos de impacto.

EMPREDIMIENTO CON FOCO EMPLEO Y AUTOEMPLEO:

- Estimular, mejorar y fortalecer acciones de fortalecimiento de la retención del talento y emprendimientos en la CV.
- Fomentar el acceso al empleo de las personas menores de 35 años, ya que el desempleo es un problema mucho mayor en dicho colectivo debido a las dificultades de entrada en el mercado de trabajo durante la última década.

EMPREDIMIENTO CON BASE TECNOLÓGICA:

- Estimular, mejorar y fortalecer los servicios de valor añadido al emprendimiento.



- Potenciar ayudas a las Empresas de base Tecnológico (EBT)/ Empresas basadas en el Conocimiento (EBC) para pasar de la creación a la consolidación.
- Generar nuevos instrumentos mixtos públicos / privados.
- Fomentar el perfil de gestión (management) del equipo emprendedor de EBTs/EBCs.
- Fomentar la red de contactos (networking) y capital relacional de los sectores en los que las EBTs/EBCs operan principalmente

EMPREDIMIENTO E IGUALDAD:

- Estimular, mejorar y fortalecer la igualdad de oportunidades en el emprendimiento.
- Estimular, mejorar y fortalecer la participación de la mujer en el emprendimiento.

B) CARACTERIZACIÓN MODELO EMPREDIMIENTO DE VALÈNCIA

Si nos atenemos al informe Startup Ecosystem Overview 2019 el ecosistema tecnológico de València se duplicará en tres años y supondrá un reto decisivo para Madrid y Barcelona; València cuenta con más de 19 Hubs tecnológicos y el desarrollo de empresas, el impulso emprendedor y las startups aparecen como factores fundamentales en el proceso de transformación digital de la ciudad.

Asimismo, el informe pone de relieve que, aunque la ciudad condal acapare aún el 65% de la inversión global española y Madrid figure como la urbe nacional con más startups (1.235) València será la región que más crecerá en el futuro inmediato. Se estima, de hecho, que duplique su tamaño en tres años, lo que redundará en un crecimiento empresarial muy superior al de la capital, Barcelona o Bilbao.

Las claves de este logro son varias. Una de las más decisivas es el impulso de la red de emprendedores ya existente en la Comunidad. Hablamos de plataformas que no se limitan a la actividad local, sino que se proyectan claramente hacia el exterior, con realidades tangibles, como las citas internacionales de innovación y emprendimiento Webit, un punto de encuentro sobre tecnologías de digitalización e innovación; Sesame Summit, una cita entre emprendedores e inversores o GeeksHubs CTO Summit, un foro de debate e intercambio enfocado a desarrollos tecnológicos en pymes.

Otros factores clave de impulso del ecosistema tecnológico de València se refieren a la consolidación de comunidades de conocimiento en sectores novedosos, aún en mínimos de desarrollo tecnológico, que necesitan espacios de intercambio de ideas para desarrollar proyectos viables. La mayoría de ellas están situadas en los alrededores de la Universidad

Politécnica. La previsión es que se formalicen una decena más, sobre todo en sectores de máxima novedad.

De forma paralela a las comunidades de conocimiento, el informe señala el enorme impacto que van a tener en el futuro tecnológico de València las comunidades de inversores/as. Sin ellas casi nada va a ser posible. Hay cerca de cuarenta comunidades de inversores/as actualmente en el universo de startups valenciano con un potencial financiero en torno a los 100 millones de euros.

Desde la perspectiva de la apuesta de la ciudad de València por la digitalización debemos desatacar **la iniciativa VLC TECH CITY** que plantea el reto de convertirse en la Ciudad de la Vanguardia, con un sector económico potente y sostenible, fundamentado en la tecnología, la innovación y la digitalización, con un impacto en la sociedad y su bienestar.

Este proyecto nace impulsado desde el Ayuntamiento de València, coordinador de la iniciativa.

En el plan estratégico para VLC TECH CITY se han detectado una serie de debilidades, potencialidades, amenazas y oportunidades

Potencialidades

- Bondades de la ciudad: València es una ciudad pequeña en la que todo está relativamente cerca, con una ubicación geográfica excelente a corta distancia de Madrid y Barcelona y con un puerto con gran movimiento. Además de encontrarse en un momento de estabilidad y armonía social. Gran diversidad de agentes: con Universidades de prestigio y una amplia red de Centros Tecnológicos y alta colaboración público-privada. Tenemos los recursos, pero hay que coordinarse.
- Motivación: Todos los agentes acuden a la llamada, tienen ganas de involucrarse, y la ciudad ha experimentado un alza en el espíritu emprendedor de la sociedad, existen muchas iniciativas y todos están dispuestos a cumplir con el objetivo de la plataforma.
- Recursos humanos: Disponemos de profesionales con una alta cualificación profesional y talento creativo que nace en las universidades de la ciudad, y además de coste mucho menor en comparación con otras ciudades europeas una calidad de vida superior que otras ciudades y coste de vida menor.
- Territorio con capacidad de aglutinar otras ciudades del mediterráneo. Proyecto en evolución: Podemos mejorar lo que otras ciudades europeas están haciendo, dando

publicidad a los casos de éxito valencianos, beneficiándonos del apoyo institucional y perfilando la relación inversión-startups que no se ha perfeccionado en la competencia.

Oportunidades

- Nuevos sectores económicos: La internacionalización y los nuevos sectores emergentes dan posibilidades a València para que pueda liderar nuevas 'tech'. La vigilancia constante del mercado nos permitirá identificar estos nuevos sectores económicos y ser los primeros para así liderarlos.
- Ciudad atractiva y reconocida mundialmente: Es la ciudad europea que más estudiantes Erasmus recibe, que apuesta por el desarrollo profesional y con coste de vida menor. Territorio con capacidad de aglutinar otras ciudades del mediterráneo.
- Proyecto en evolución: Podemos mejorar lo que otras ciudades europeas están haciendo, dando publicidad a los casos de éxito valencianos, beneficiándonos del apoyo institucional y perfilando la relación inversión-startups que no se ha perfeccionado en la competencia

A partir del DAFO realizado el plan Estratégico de València Tech City ha definido la Misión, Visión y Valores:

- **MISIÓN** de la plataforma VLC Tech City: Dinamizar, potenciar y fomentar la colaboración de todos los agentes tecnológicos, empresariales y sociales para posicionar València como polo tecnológico siendo además la representación del ecosistema emprendedor Valenciano.
- **VISIÓN** de la plataforma VLC Tech City: Posicionar València como polo tecnológico (TOP 10 EUROPEO en 5 años).
- **VALORES** de la plataforma VLC Tech City: Colaboración y coordinación, Empleo de calidad, Entorno local potente, Calidad de vida, Diferenciación, Conexión local-internacional, Innovación, Especialización, Atracción de talento (y retención), Tecnologías habilitadoras, Conciencia sostenible

Objetivos y líneas de trabajo (prioridades) de la plataforma VLC Tech City:

- Prioridad 1: posicionar València como polo tecnológico y la economía digital a nivel nacional e internacional.



- Prioridad 2: Crear un gran distrito digital, tecnológico y de innovación donde se agrupen las empresas de nuevas tecnologías existentes en València, para potenciar sinergias entre ellas.
- Prioridad 3: Atraer a València la localización de empresas (nacionales e internacionales), centros de desarrollo e innovación, así como captación de inversiones, nacionales e internacionales, en tecnología, innovación y digitalización.
- Prioridad 4: Generar espacios de conexión, reflexión y debate. Apoyar a la colaboración intersectorial y con otras organizaciones, para acelerar el crecimiento y desarrollo del sector.
- Prioridad 5: Impulsar la transferencia tecnológica y de conocimiento, la gestión de la propiedad industrial e intelectual, comercialización de resultados y la implantación de modelos de innovación abiertos y de intra-emprendimiento.
- Prioridad 6: Creación o atracción de eventos internacionales tecnológicos.
- Prioridad 7: promover y potenciar el desarrollo, la retención, la atracción del talento y capital humano.
- Prioridad 8: Favorecer el emprendimiento y la creación de startups digitales y nuevos sectores.
- Prioridad 9: Impulsar la digitalización de la administración, con el fin de agilizar trámites burocráticos.
- Prioridad 10: Promover la educación digital, e impulsar la cultura empresarial.

Actividades que realiza actualmente la Plataforma:

- Difusión de noticias y eventos de interés.
- Buscador de aceleradoras, startups, inversión y comunidades de conocimiento.
- Facilitar el acceso a entidades que promueven ayudas y subvenciones públicas.
- Atracción de talento, inversión y empresas.
- Espacio donde sea posible encontrar y contactar con las entidades que promueven VLC Tech City.

5.3.2. PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LOS AGENTES DEL SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO

En el marco de las entrevistas con diferentes actores públicos y privados que forman parte del ecosistema de emprendimiento de València se han puesto de manifiesto aspectos clave de la radiografía del modelo de emprendimiento: caracterización de las iniciativas emprendedoras en València y Perfil de las personas emprendedoras, factores determinantes para emprender (elementos que influyen en la decisión de emprender, tipos de emprendimiento: por necesidad o por oportunidad, etc.), barreras y obstáculos para emprender, influencia del entorno y el ecosistema emprendedor, aspectos a mejorar (tamaño de los proyectos: inversión; empleo, diversificación sectorial, potencial de crecimiento y consolidación, factores innovadores y uso de NTIC, nivel de Internacionalización, relaciones de cooperación, etc.)

Perfil del emprendimiento

- Perfil de personas que se encuentran en distintos momentos del proceso emprendedor.

“Personas emprendedoras con nivel de formación y preparación elevado, esto ha mejorado que están buscando una salida desde el punto de vista por necesidad o por oportunidad... si bien desde la crisis del COVID ha decrecido el número de iniciativas por oportunidad y las que se plantean por oportunidad son potentes y ligadas al ámbito académico y sector Tics”.

(Entrevista entidad sistema de emprendimiento)

- Concentración muy grande de iniciativas de emprendimiento de servicios con **baja inversión y viabilidad** (90% a los 5 años desaparecen).

Es necesario promover también el desarrollo de iniciativas de emprendimiento social que cuenta con gran arraigo histórico y territorial y triple impacto social, tecnológico, medioambiental y social.

“Situación a nivel de València es una y las nuevas iniciativas de emprendimientos están muy ligados a temas de servicios y la irrupción de las TICS se han potenciado mucho desde el ámbito de las universidades, han casado los proyectos de emprendimiento de base industrial”.

(Entrevista entidad sistema de emprendimiento)

“Perfil de proyectos muy variados que combinan perfil más local, tradicional, y otros más innovadores, vocación internacional y grandes (menos y grandes)”.

(Entrevista administración sistema emprendimiento)

“Dinamismo en la fase inicial del emprendimiento, problema en la fase de consolidación del proyecto emprendedor y aquí el factor clave es la financiación. Aquí es donde tenemos que reforzar en recursos económicos, financieros y de asesoramiento. Desarrollo de espacio de viveros, apoyo por convocatorias de continuidad de modelos iniciales de emprendimiento y apoyo de respaldo financiero”.

(Entrevista administración sistema emprendimiento)

- **Barreras existentes para emprender: barreras administrativas y burocráticas, déficit de la cultura digital, insuficiente optimización de las sinergias** y colaboración en red de los agentes, déficit de formación en emprendimiento, de recursos y de financiación debido entre otras causas a la limitación de fuentes de financiación, pero también al insuficiente conocimiento de las líneas de financiación existentes:

“Las barreras administrativas para crear una empresa y bajo nivel de apoyo financiero y no está clarificado el mapa de recursos a los emprendedores, aunque se está tratando de realizar desde los diferentes agentes del ecosistema de emprendimiento”.

(Entrevista entidad sistema de emprendimiento)

“Entre los problemas o factores restrictivos para emprender en València destacaría: el déficit de la cultura de digitalización y bajo índice de digitalización de las empresas y administración, el bajo índice de inversión a la hora de desarrollar proyectos en nuevos negocios y el excesivo peso de la micro pyme, esto limita la capacidad de competir”.

(Entrevista administración del sistema de emprendimiento)

“Cada vez estamos poniendo más recursos económicos y humanos para desarrollo de los servicios pero es necesario ver y mejora como alinear los recursos de cada entidad para evitar solapamientos y duplicidades”.

(Entrevista administración del sistema de emprendimiento)



“Si en el periodo precovid era ya justo los recursos técnicos y humanos en el contexto postcovid es más justo (...) Y se necesitaría más herramientas para cubrir la capa digital y la respuesta a la ciudadanía, herramientas de gestión ágiles de tratamiento de expedientes, que interactuar con la administración sea más fácil y ágil”.

(Entrevista administración de emprendimiento)

“Se ha avanzado en la coordinación y cooperación entre las entidades y actores que integran el ecosistema emprendedor de la ciudad y área metropolitana, pero es necesario mejorarlo para evitar duplicidades en las actuaciones, estimular, mejorar y fortalecer las alianzas entre los actores para la cooperación entre los agentes con un foco centrado en la persona emprendedora, en la cobertura territorial y en la especialización de servicios”.

(Entrevista entidad sistema de emprendimiento)

“Es necesario promover con el liderazgo del Ayuntamiento una coordinación y cooperación más eficaz y eficiente de los actores para facilitar el acceso de las personas emprendedoras al ecosistema desde cualquier punto del territorio para garantizar la 'cobertura territorial', estimulando las derivaciones y colaboraciones de servicios especializados”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema de emprendimiento)

- **Déficit de formación en emprendimiento**

“El perfil de los nuevos emprendedores ha mejorado notablemente en cuanto a formación y cualificación en los campos de especialización técnica, pero adolece de una formación básica en emprendimiento, gestión empresarial, desconocimiento de trámites y formación en emprendimiento y capacidad de financiación”.

(Entrevista administración del sistema de emprendimiento)

“Para la atracción y desarrollo de sectores punteros o el aumento del nivel de productividad y bienestar de los territorios no solo es importante el nivel de capital humano de la población, sino también el de los emprendedores, es decir, el de las personas que en el ámbito empresarial toman decisiones que implican la asunción riesgos. Del nivel de formación de los emprendedores depende la calidad de la gestión y

la visión estratégica de las empresas y, por tanto, la capacidad de un entorno de desarrollar un ecosistema innovador y un tejido empresarial con alto peso de empresas tecnológicamente avanzadas”.

(Entrevista entidad colaboradora sistema de emprendimiento)

5.3.3. DAFO DIAGNOSTICO SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO

Como resultado de las diversas fuentes secundarias consultadas y las entrevistas realizadas a diferentes agentes hemos obtenido el siguiente análisis DAFO del sistema de emprendimiento de la ciudad de València y área metropolitana.

DAFO SISTEMA DE EMPRENDIMIENTO DE VALÈNCIA

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El perfil del emprendimiento de la ciudad de València es activo y dinámico en la fase inicial de emprendimiento, pero se debilita en la fase de consolidación del proyecto emprendedor y aquí el factor clave es la financiación. En esta fase es necesario reforzar los recursos económicos, financieros y de asesoramiento. Desarrollo de espacio de viveros, apoyo por convocatorias de continuidad de modelos iniciales de emprendimiento y apoyo de respaldo financiero. • Déficit digitalización de las empresas y administración (no es tan flexible) y déficit de cultura de digitalización. • Bajo índice de inversión a la hora de desarrollar proyectos en nuevos negocios. • Exceso peso micropyme, esto limita la capacidad de competir. • Interconexión entre entidades proveedoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de empresas tractoras por deslocalización de empresas. • Crecimiento esperado de la mortalidad empresarial en la era postcovid, volatilidad de las empresas por la pandemia. • Falta de talento para determinadas áreas de desarrollo más innovadoras. Fuga de talento. • Riesgo de replicar iniciativas exitosas sin un mercado claro. • La crisis de crecimiento de las empresas más innovadoras: No pueden o no quieren asumir más riesgos. • Está entrando inversión, comprando las mejores iniciativas que pasan a no tener su ámbito de funcionamiento en la CV: pérdida de talento emprendedor. • Falta de respaldo financiero cuando las empresas necesitan inversiones para crecer • Posible crecimiento del emprendimiento por

<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades de acceso a financiación. • No existe una ventanilla única para aglutinar. • Falta de reflexión para dejarse asesorar previamente a la puesta en marcha. • Perspectivas de crecimiento: pensamiento muy local. • Falta de personal para llevar a cabo todos los programas. • Cargas administrativas y burocráticas para la creación de empresas y puesta en marcha. Burocracia y rigidez para tramitar ayudas. 	<p>necesidad en el actual contexto de crisis post-covid que puede incidir en un mayor nivel de fracaso de los proyectos de emprendimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades allegar recursos para planificar y gestionar eficazmente las ayudas al desconocer cuándo llega la financiación de Europa o de otros organismos. • Dificultades del Ecosistema de Emprendimiento para fijar el talento en València. • Otra pandemia tipo COVID.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Todos los sectores públicos y privados están alineados. • Factores naturales (geografía, clima de la ciudad, etc.), atractivos, además de un ambiente tolerante y multicultural y de calidad de vida altamente valorados a nivel internacional como factor potencial de atracción de iniciativas emprendedoras y para el éxito de los ecosistemas de emprendimiento. • Cultura emprendedora propia, carácter emprendedor de los valencianos/as: creatividad, dinamismo emprendedor. • Protagonismo de iniciativas de referencia como la Lanzadera, La Marina o plataforma VLC Tech City para apostar por la generación de un gran distrito digital, tecnológico y de innovación como referentes tractores de nuevos modelos de emprendimiento. • Nivel formativo de la población es elevado para desarrollar empresas innovadoras. • Red potente de emprendimiento que se puede optimizar. Gran cantidad de actores en todos los ámbitos, especialización, 	<ul style="list-style-type: none"> • Atractivos de la ciudad para captación de empresas, atracción inversiones, etc. • Empuje de la transformación digital y la transición ecológica. • Nuevos nichos de mercado para el emprendimiento con el nuevo escenario post-covid. • La situación económica actual ha llevado a cabo una renovación en el sector económico que puede generar nuevas oportunidades de emprender para los que se han quedado sin empleo si se enfoca con visión estratégica y análisis de viabilidad rigurosos. • Crecimiento de startups en los últimos 3 años. València se sitúa como la ciudad con más startups per cápita de España con 0,064%. Sin embargo, aún queda mucho por mejorar, sobre todo respecto a las oportunidades de inversión de los proyectos. • Oportunidad de reforzar el emprendimiento social que tiene una base muy potente en València mediante acciones de apoyo desde las administraciones, mecanismos de financiación específicos, Involucración de la



<p>experiencia de los agentes dentro del ecosistema. Se debe mejorar la racionalización y cooperación entre los actores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apuesta decidida del Ayuntamiento y los demás agentes públicos y privados del sistema de emprendimiento por avanzar en un modelo de innovación, valor añadido y sostenibilidad del emprendimiento que integra los tres pilares; social, tecnológico y medioambiental. • Pocos agentes y muy bien identificados a pesar de que se requiere estimular y optimizar las redes de conexión y colaboración eficaz. • Diversificación de sectores. • Servicios de la ciudad: existencia de infraestructuras, servicios técnicos y habilidades prácticas (know how) de interés para emprendedores. • València es ciudad preferida por Erasmus. • Sectores importantes en la Comunidad Valenciana, como turismo, alimentación e industrial, son oportunidades para el autoempleo (servicios). • Convenios financieros para contratación, para formación de empleados. • Las universidades y escuelas de negocio tienen el conocimiento y a las personas emprendedoras (140.712 alumnos/as y emplean a más de 20.000 personas). Universidad de València y la Universidad Politécnica de València, entre las quinientas mejores del mundo según el Ranking de Shanghai (ARWU). • Creciente sensibilidad de empresas consolidadas hacia las personas 	<p>empresa a través de RSE, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especialización en sectores de TICs 5 G. Posicionarnos como Ciudad sostenible, Tecnologías Verdes, Reactivación económica del turismo, Sector biotecnología, Posicionar València como una ciudad para desarrollar Innovación, turismo deportivo. • Oportunidad para el desarrollo la Comunitat Valenciana referente en el ámbito público a nivel nacional en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible. • Periodo de fuertes inversiones y ayudas por parte de la UE (Plan Next Generation, Nuevos FSE, etc.,) oportunidades para desarrollo de iniciativas empresariales y financiación de programas y proyectos para personas emprendedoras • Oportunidades para las empresas innovadoras importantes para encontrar inversores nacionales e internacionales • Proyectos estratégicos de la ciudad para atraer economía empresarial. • Existencia de las redes de Institutos tecnológicos (REDIT) y Universitarios (RUBIT) que pueden apoyar el desarrollo de las iniciativas empresariales • Oportunidad de explotar de manera eficaz el mapa de recursos de emprendimiento que se ha desarrollado para mejorar el acceso a los recursos existentes.
---	--



<p>emprendedoras.</p> <ul style="list-style-type: none">• Hay talento y surgimiento de buenas ideas.• En el tejido empresarial valenciano destacan por su importancia las empresas de economía social (cooperativismo y economía social con PIB superior al 30%).• Existen instituciones y programas de apoyo especializados en start-ups.	
--	--

6. CARACTERIZACIÓN DEL MODELO DE SERVICIOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.

En este apartado se recogen los principales resultados y conclusiones del diagnóstico interno del modelo de Servicios de Empleo, Formación y Emprendimiento, a partir de las opiniones y valoración de realizada por las personas responsables y personal técnico de las unidades que desarrollan las competencias de formación, empleo y emprendimiento y las figuras clave que forman parte del sistema de empleo, formación y emprendimiento de València.

El diagnóstico realizado ha permitido tomar el pulso a la realidad empresarial y laboral a nivel municipal, detectando las dificultades encontradas y poniendo en valor los aspectos positivos y logros obtenidos desde las áreas de empleo, formación y emprendimiento del Ayuntamiento y la Fundación València Activa, siendo conscientes de que, a pesar de haber avanzado en esta materia, todavía nos queda un largo camino por recorrer para mejorar la eficacia, eficiencia e impacto de estos servicios y programas en el marco de las políticas de empleo de València en su complementariedad y combinación con otras medidas y políticas: desarrollo socioeconómico, innovación, planificación y desarrollo de infraestructuras, política social y cultural, etc.

En este sentido, el diagnóstico ha permitido identificar los puntos críticos y áreas de mejora de los servicios, identificar los ámbitos de actuación prioritarios y determinar el enfoque del modelo de servicios y las pautas de acción derivadas a acometer en el marco de la definición de objetivos y desarrollo de las líneas de actuación a desarrollar en el nuevo marco estratégico 2021-2024.

6.1. VALORACIÓN DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES. PERSPECTIVA DE LOS AGENTES.

6.1.1. VALORACIÓN DE LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.

Liderazgo del Ayuntamiento en su función de coordinación de los agentes dinamizadores del mercado laboral y el ecosistema de emprendimiento.

Existe una percepción compartida entre todos los actores consultados (las empresas, administraciones, expertos, organizaciones empresariales y sindicales) respecto al importante avance que se ha logrado respecto a la calidad de diseño de las políticas y los programas de

empleo, formación y emprendimiento en el marco de ejecución y desarrollo del Plan Estratégico 2017-2020 a partir del liderazgo del Ayuntamiento y su función de planificación, coordinación y catalizador de iniciativas con los agentes a través de diferentes instrumentos como el Pacto para el Empleo de la Ciudad de València.

“La misión principal del Ayuntamiento debe enfocarse a pensar y planificar como podemos vincular la innovación a la transformación del modelo productivo., conseguir que las transformaciones lleguen a los sectores más tradicionales: Comercio, Turismo, para resolver los problemas de los sectores tradicionales, para transformar las actuales amenazas en oportunidad. El papel de la administración debe actuar como facilitador de ese encuentro entre modelos económicos y tecnologías que pueden habilitar esos cambios...”

(Área municipal servicios de empleo, formación y emprendimiento)

“El Ayuntamiento y la Fundación València Activa ha generado una clarificación de las funciones y responsabilidades y ha logrado una mayor participación, formación e información y transparencia en el desarrollo de estas actividades”.

(Entidad Pacto por el empleo Ciudad València)

“En el ámbito de emprendimiento desde el Ayuntamiento y la Fundación València Activa se ha tomado por fin el liderazgo que se necesitaba para vertebrar y se ha logrado unificar el ecosistema de emprendimiento de València que es complejo... a veces ayudamos y colaboramos y no sabemos para qué y ahora se está dotando de coherencia y planificación, objetivos, presupuestos, transparencia y eso es un logro muy importante”.

(Entidad colaboradora emprendimiento)

“València TECH City es un ejemplo de una muy interesante porque unifica a todos, genera marca como ciudad y crea una propuesta de valor, quizás debería ir más rápido se marcha demasiado lento aes necesario poner en marcha, velocidad”.

(Entidad colaboradora emprendimiento)

“Existe una relación fluida directa y de cooperación permanente; el Ayuntamiento incluyendo a València Activa es un partner esencial para la actuación de la entidad.

Siempre pensamos en el Ayuntamiento para colaborar en proyectos y programas europeos”.

(Entidad colaboradora empleo)

“Mantenemos la relación principalmente a través de nuestros servicios territoriales de formación con el Àrea de Desenvolupament Innovador dels Sectors Econòmics i Ocupació del Ayuntamiento, con Valènciactiva. La relación principal es la propia de entidades locales colaboradoras, en programas de formación profesional para el empleo destinada prioritariamente a personas desempleadas, y a programas mixtos de empleo-formación.

(Administración Empleo y Formación)

“Los grandes eventos que se puedan organizar para generar marca de ciudad nadie como el Ayuntamiento para promoverlos e implicar a los actores clave de la ciudad”.

(Entidad colaboradora emprendimiento)

Este avance se aprecia no solo a nivel formal y en los procesos de consulta con los agentes sociales y otros actores del mercado laboral, el mundo empresarial y el ecosistema de emprendimiento sobre las bases reguladoras y convocatorias que se realiza de forma legal y preceptiva, sino también en el constante desarrollo de un proceso de participación suficientemente desarrollado con los agentes implicados en la dinamización del mercado laboral (empresas, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, Universidades, agentes el ecosistema emprendedor entidades que realizan funciones de prospección e intermediación laboral incluso centros de formación etc.).

En este sentido, se considera necesario avanzar de manera aún más decidida en este proceso de liderazgo del Ayuntamiento en su función de planificación rectora, coordinación efectiva con otros ámbitos de la administración implicados y colaboración activa con los agentes del sistema de empleo, formación y emprendimiento de la ciudad para diseñar y reformular de manera óptima los programas y servicios para dar respuesta con coherencia global, flexibilidad y unidad de criterios a las nuevas necesidades y realidades derivadas del contexto post COVID-19 y, en último término, mejorar su eficacia, eficiencia e impacto en la creación de empleo, el emprendimiento y la inserción de colectivos de población desempleada con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.



“En el actual contexto, el Ayuntamiento tiene la obligación de recuperar empleo y tejido empresarial y en un contexto de mayor normalidad el Ayuntamiento debe ser el líder que concentre, seleccionar los ejes estratégicos de la Ciudad de València y, a partir de ahí, generar sinergias y proyectos conjuntos, ellos tienen que plantear la visión global; agente planificador y organizador”.

(Entidad colaboradora emprendimiento)

“Lo primero que debe primar es la coordinación, analizar qué servicios se están desarrollando en València y área metropolitana y ver a donde no se está llegando, donde están las bolsas de mayor desempleo y tratar de cubrir y actuar en esos ámbitos, colectivos, etc. Identificar donde sería más eficaz actuar mediante una acción de proximidad como la que tienen que desarrollar en el Ayuntamiento”.

(Entidad colaboradora empleo)

“Máxima colaboración y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas para que cada una de ellas, de acuerdo con su marco competencial, abordar las reformas o adopten las medidas necesarias para contribuir al mantenimiento y creación de empleo en la ciudad. Esta coordinación debe ser efectiva e implicar a todos los actores sociales que intervienen en las relaciones laborales”.

(Entidad del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València)

“La parte que ya funciona de reuniones plenarias hay que mantenerlas, se puede mejorar en la dinámica de grupos de trabajo monográficos específicos: competencias clave, etc., y otra es el intercambio de buenas prácticas incluyendo el aspecto de evaluación, la comparación entre pares...”.

(Entidad colaboradora empleo)

“Sería recomendable incidir más en el establecimiento de pautas de actuación para unificar y clarificar, lo que permitiría evitar duplicidades en actuaciones de formación, de eventos, de premios, etc. desde la planificación a través de cátedras permitiría clarificar ordenar y optimizar las actuaciones”.

(Entidad colaboradora emprendimiento)

“Para establecer un marco de colaboración eficaz estamos trabajando en un protocolo de actuación conjunto con la Fundación València Activa que va a permitir coordinarnos mejor y potenciar sinergias”.

(Entidad colaboradora empleo)

“Gestión más óptima de Las aceleradoras y espacios de emprendimiento para poder estar más vinculados para acoger a empresas y emprendedores, poder tener una ruta muy clara por sectores de los pasos a seguir (roadmad), espacios comunes (la Marina, Lanzadera, espacios de la universidad, etc.) y con una selección y decisión clara y apuesta por determinados sectores que no pueden ser todos y empujar por ellos”.

(Entidad colaboradora emprendimiento)

“En el ámbito del Empleo, el Plan AVALEM TERRITORI está permitiendo afrontar la adecuación territorial de las políticas activas de empleo para transformar el modelo de gestión, en base a la participación e implicación de los agentes relevantes en el territorio, con el fin de detectar y satisfacer las necesidades territoriales.

Para ello es imprescindible la concertación territorial entre entidades locales y agentes de un territorio. Esta concertación, que se materializa en la adopción de Acuerdos y Pactos territoriales por el empleo y desarrollo local para la consecución de fines comunes, ha permitido elaborar un diagnóstico general del territorio de la Comunitat Valenciana y desarrollar unas estrategias territoriales dirigidas a diagnosticar, planificar, coordinar, integrar y gestionar las políticas de empleo en el ámbito territorial de cada uno de los Acuerdos y Pactos.

En coherencia con las estrategias, los Acuerdos y Pactos vienen desarrollando proyectos experimentales en materia de empleo y desarrollo local, en sus respectivos ámbitos territoriales, que son financiados por LABORA a través de convocatorias anuales de ayudas. Concretamente, para subvencionar los proyectos a desarrollar en 2021 se cuenta con un presupuesto de 6.000.000 de euros, procedentes del SEPE.

Actualmente existen 28 Pactos en el territorio de la Comunitat Valenciana, alguno de los cuales trasciende del ámbito provincial y se sigue trabajando para que todos aquellos municipios de la comunidad que no formen parte de un Pacto o Acuerdo Territorial, se integren alguno de los ya constituidos, o constituyan otros nuevos.”

(Administración Empleo y Formación)

El Ayuntamiento puede minimizar la competencia entre las diferentes instituciones que genera duplicidades y pérdida de valor, desde el Ayuntamiento se puede liderar y planificar.

“Apostar por un enfoque de colaboración público privado: No solo pensar en ejecución de un presupuesto... es necesario en materia de empleo que el Ayuntamiento no solo piensen en lo que van a hacer, sino que son dependientes de los que otros crean, tienen que generar los instrumentos de cooperación y alianzas que optimicen la capacidad productiva y de generación de empleo de un territorio; crear infraestructura, apoyo a la formación, etc.”

(Entidad colaboradora empleo)

Mejora de la difusión y visibilidad de los recursos y servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento.

“Hacer llegar mejor a la ciudadanía todos los servicios y programas que gestiona el Ayuntamiento de empleo, formación y emprendimiento ya que hay desconocimiento”

(Entidad Pacto para el Empleo Ciudad València)

“A pesar del importante desarrollo de recursos y actuaciones en materia de empleo, formación y emprendimiento que se ponen a disposición de las empresas y personas en búsqueda de empleo la realidad es que existe un elevado desconocimiento por parte de los usuarios de estos recursos, ventajas, accesibilidad, procedimientos, etc.”

(Entidad colaboradora emprendimiento)

La necesidad de mejorar los procesos de diseño, gestión y evaluación de estos programas con el fin de mejorar la eficacia, eficiencia e impacto de estos.

Mejora de los procesos de gestión:

Los resultados del diagnóstico apuntan la conveniencia de avanzar en el proceso de **racionalización y optimización de los recursos técnicos, humanos y materiales** de los servicios municipales competentes en materia de empleo, formación y emprendimiento, programas entre los que se destaca de manera primordial la importancia clave de los recursos tecnológicos para simplificar, agilizar y optimizar los procesos de gestión, concesión y seguimiento de los programas y servicios.

“A pesar de que ha mejorado mucho con la creación de la marca València Activa, una mayor organización para la gestión porque parece que la burocracia resta eficacia y

agilidad a las actuaciones... la sensación, en ocasiones, es que se va a la carrera con precipitación, falta de planificación y gestión en muchos casos debido a la falta de tiempo y recursos”.

(Entidad Pacto para el Empleo Ciudad València)

De manera complementaria se pone el énfasis en la necesidad de mejorar en los sistemas de gestión de información que genera los servicios de empleo, formación y emprendimiento en cuanto a los procesos de identificación y gestión de la información de las personas, empresas y emprendedores/as usuarias en cada uno de los grupos objetivo de los programas , con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos y adecuación a las necesidades en los diferentes perfiles, lo que pueda redundar en la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

“Respecto a la digitalización de los servicios municipales hay un reto de digitalización: reto de profesionalización y competencia técnica, no sirve de nada poner herramientas de perfilado y análisis de tendencias sectoriales si no tienes capacidades de utilizar esta información, tienen que acostumbrarse a trabajar sobre datos los técnicos de planificación de programas: la toma de decisiones basadas en datos necesita un aprendizaje el plan estratégico debe incorporar un plan de formación y reciclar para la gestión y toma de decisiones basado en inteligencia y datos...es más importante este elemento que la mejora de la web o aspectos relacionales con los usuarios Pensar en el uso de la digitalización”.

(Entidad colaboradora empleo)

Evaluación de los procesos de diseño y gestión de los programas:

Existe una elevada percepción de los agentes consultados en el proceso de diagnóstico respecto a que la eficacia y eficiencia de los servicios y programas de empleo requiere unos servicios municipales que funcionen bien y ello pasa por:

- Un equipo de personal que pueda realizar con criterios de innovación, equidad y de eficacia los procesos de prestación de servicios de información, asesoramiento, orientación, formación, gestión, seguimiento y control.

- Un sistema tecnológico que facilite al máximo la tramitación y gestión de los procesos y programas.
- Un sistema de evaluación y seguimiento bien concebido. En efecto, el seguimiento y la evaluación son esenciales para medir y aumentar la eficacia y reformular el diseño de los programas en virtud de los resultados.

En este sentido, en el momento actual de recursos limitados y necesidad de máxima eficiencia de las actuaciones de la Administración, en particular, en materia de políticas de empleo, la necesidad de aplicar procesos de evaluación, seguimiento y control cada vez más exigentes, sistemáticos y fiables se ha convertido en una demanda de primer orden y una actividad irrenunciable para los servicios de Empleo, Formación y Emprendimiento del Ayuntamiento de València.

Se plantea que los procesos y métodos de evaluación y control deben superar el limitado alcance que han tenido en el pasado, para ampliarse más allá del mero control de cumplimiento de requisitos y formalidades, para determinar el impacto en cuanto a la relación coste-eficiencia de las distintas iniciativas puestas en marcha y, de manera prioritaria, en términos de logros de inserción-creación de empleo.

Este nuevo paradigma de la evaluación es coherente además con el cambio al nuevo modelo de financiación de las Políticas Activas de Empleo a nivel estatal desde un modelo de financiación y gestión en torno a instrumentos jurídicos pensados para programas centralizados a un nuevo marco orientado a la consecución de objetivos.

“Realizar una evaluación continua de las actuaciones llevadas a cabo, de los objetivos planteados y el grado de ejecución de las líneas estratégicas que recoja el Plan. Se fomentará la máxima transparencia y divulgación de los resultados alcanzados, así como de todas las acciones llevadas a cabo para que los ciudadanos conozcan qué puede hacer su Ayuntamiento por ellos. Elaboración de informes periódicos sobre las necesidades de las empresas del territorio valenciano, perfil de demandantes de empleo y de las inserciones laborales.”

(Entrevista entidad Pacto para el Empleo Ciudad de València)

6.1.2. RECOMENDACIONES Y LÍNEAS DE MEJORA.

En este apartado se ha planteado proponer como resultado del diagnóstico del modelo de servicios unas recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial de los programas de empleo, formación y emprendimiento del Ayuntamiento en el nuevo marco estratégico 2021-2024, para ofrecer en la creación de empleo e inserción de colectivos desfavorecidos (jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, parados de larga duración, etc.).

Las recomendaciones que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de las propuestas aportadas por las administraciones responsables en la materia, los agentes sociales y otras organizaciones implicadas en la dinamización del mercado laboral y el ecosistema de innovación y emprendimiento de València que han participado en la fase de entrevistas, que pueden dar pautas y servir de base en la formulación de los ejes y objetivos estratégicos del Plan.

6.1.2.1 MEJORAS EN LA DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DE LOS SERVICIOS, PROGRAMAS Y OFERTAS DE EMPLEO PARA HACER LLEGAR LOS IMPORTANTES RECURSOS EXISTENTES A EMPRESAS Y PERSONAS.

- **Diseñar un plan de difusión del mapa de recursos de empleo, formación y emprendimiento** que mejoren el nivel de información y conocimiento de las empresas acerca de estos instrumentos de apoyo a la contratación, sus ventajas y adecuación a las necesidades de las empresas. Para ello se propone utilizar diferentes soportes y formatos de difusión y comunicación tanto presenciales (jornadas de difusión, reuniones informativas, campañas publicitarias, etc.) como digitales (marketing on line, eventos vía streaming, etc.).

Apoyarse en los agentes sociales para diseñar e implementar este plan de difusión aprovechando su conexión con los sectores económicos.

- **Promover medidas y acciones para mejorar el conocimiento de ofertas y demandas de empleo**, promover la imagen de los sectores tradicionales y nuevos sectores emergentes y la marca de empleo
 - **Organizar eventos de divulgación de la diversidad de actividades económicas y oportunidades de empleo que pueden generar los sectores tradicionales de la economía de València** en cuanto a la creación de empleos y desarrollo profesional para mejorar la imagen del empleo en el sector y atraer a la población a la formación en la amplia diversidad de perfiles de los sectores, lo que debe considerarse relevante en el nuevo escenario de crisis y recuperación del empleo.



- **Realizar campañas de comunicación para promocionar la disponibilidad de los sistemas y herramientas de información de ofertas de empleo** con el fin de aumentar su uso aprovechando las funcionalidades que ofrece la tecnología y el creciente uso de redes sociales, por parte tanto del público de personas que buscan empleo como por parte de empresas que generan empleo.
- **Crear un flujo más eficaz de la población en búsqueda de empleo a las distintas vacantes vigentes**, hacia las empresas según su actividad económica buscando que se dinamice el éxito de colocación de las ofertas y demandantes del empleo.
- **Las empresas de los sectores tradicionales deben mejorar su marca como empleadoras para potenciar un mayor atractivo para las personas jóvenes y profesionales**, de modo que la oferta de empleo que necesita el sector sea conocida y valorada como una opción laboral preferente.

6.1.2.2 ABORDAR UN PROCESO DE REVISIÓN Y REDISEÑO DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS COMO CONSECUENCIA DEL IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19.

Debería abordarse un rediseño de los servicios y programas de empleo, formación y emprendimiento para lograr que constituya un instrumento eficaz para afrontar los retos que plantea el empleo en la coyuntura actual de la actividad económica y empresarial, sobre todo teniendo en cuenta el impacto muy importante del COVID-19 en la economía de la actividad empresarial y en el empleo.

En este contexto de marcada incertidumbre respecto a la dimensión del impacto en la actividad económica, empresarial y en el empleo en el que la velocidad con la que se manifieste la recuperación vendrá determinada por la duración de la pandemia (conforme más tiempo dure, mayor será el impacto negativo sobre el PIB), así como por las medidas que se tomen para limitar su huella en los agentes económicos, lo que es seguro es que las empresas deben tomar decisiones precisas para poder mantener su actividad económica, teniendo en cuenta no sólo aspectos estrictamente jurídicos, sino también estratégicos y reputacionales, lo que requiere en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo repensar y rediseñar las estrategias y programas vigentes que están pensados para un contexto radicalmente distinto.

Se hace necesario rediseñar estos programas sobre nuevos objetivos y bases reguladoras que ayuden a reducir y mitigar el impacto del COVID-19 en la destrucción de empleo y a impulsar la recuperación de la actividad económica y social.

*“Consideramos muy importante abordar **programas sectoriales concretos que respondan a la dimensión local de nuestra economía y mercado laboral**, así como a las especiales necesidades de aquellos sectores más afectados por la caída de actividad derivada de la pandemia, con carácter estratégico para nuestra ciudad por el peso que representan en el PIB (de nuestro territorio) y el empleo local. Por ello, se plantea desarrollar planes específicos de empleo y de apoyo a los sectores económicos más afectados por las medidas restrictivas en la lucha contra el COVID-19 como, entre otros, el turístico, servicios (en general), comercio, ocio, espectáculos, artesanía tradicional vinculadas a nuestras fiestas, etc. que contemplen ayudas directas. Los **ejes urgentes de actuación en materia laboral** no pueden ser otros que los siguientes: Mejora de la formación y la empleabilidad de la población, fomento de la ocupación e inserción y fomento de la igualdad y la diversidad”.*

(Entrevista entidad Pacto para el empleo de Ciudad de València)

Para ello se recomiendan las siguientes líneas de actuación:

- **En primer lugar, se propone potenciar y optimizar los sistemas de información laboral a través de instrumentos como el Observatorio sociolaboral de la Ciutat de València** con un enfoque a nivel sectorial, transversal (para áreas de competencias comunes y aplicables en los diversos sectores) como a escala territorial (barrios, área metropolitana) para actualizar periódicamente la información sobre necesidades de empleo y formación en sectores tradicionales sometidos a permanente cambios y con tendencias de evolución poco previsible y, sobre todo, para mejorar la detección de nuevos yacimientos de empleo que serán fundamentales para la recuperación del empleo en el nuevo contexto de la recesión y posterior recuperación económica.

De este modo se debería abordar una detección sistemática y periódica de necesidades, a partir de un diagnóstico fiable y actualizado de los problemas actuales del modelo de desarrollo socioeconómico, el mercado de trabajo y el sistema de emprendimiento y sus particularidades a nivel sectorial y territorial (ciudad de València, sus barrios, y área metropolitana), lo que permitiría identificar cuáles van a ser los retos a afrontar a corto, medio y largo plazo, y en consecuencia qué instrumentos de intervención pública municipal son los más adecuados y qué orientación ha de dárseles para ser más efectivos en el nuevo contexto de la crisis.

Como acciones prioritarias a abordar desde el sistema de prospección y observatorios de empleo se proponen los siguientes:



- Estudios de necesidades formativas sectoriales, de empresa y/o específicas para cada ocupación y/o nivel profesional.
- Estudio, identificación y actualización de cualificaciones, competencias y currículos que más se adecuen a las personas trabajadoras de cada empresa y/o sector.
- Estudio, identificación y desarrollo de perfiles profesionales en sectores concretos y en empresas.
- Adaptación de los planes de formación sectoriales y/o de empresa a los referentes profesionales y formativos de cada sector concreto.
- Creación y desarrollo de itinerarios formativos específicos para trabajadores/as de la empresa en base a cualificaciones y competencias profesionales específicas para cada ocupación y sector en concreto.
- Diseñar con la participación de todos los agentes de los sectores tradicionales y del sistema de educación y formación un sistema, metodología y protocolos de prospección de evolución del empleo y los perfiles profesionales y detección de necesidades formativas que contemple de forma integral las prioridades de empresas y trabajadores en cada subsector o áreas del sector y territorios que sirvan a todos los agentes como guía marco de actuación, personalizable, pero que aporte unicidad y homogeneidad.
- Evaluación de la implantación del teletrabajo en el mercado laboral local y cómo ha podido afectar a la productividad. Formación específica en la materia en cuanto al empleo de soluciones tecnológicas o herramientas tecnológicas. Formación en materia de PRL asociado a esta nueva forma de trabajo no presencial.
- Elaboración de una guía de buenas prácticas empresariales en materia de Responsabilidad Social Corporativa vinculadas con pandemia, fomentando espacios de debate, diálogo y aprendizaje, en la ciudad de València, para crear una cultura empresarial comprometida con la que aportar valor a todos los actores o agentes implicados en el entorno con el que se relacionan las organizaciones.
- **Seguir potenciando y fortaleciendo los procesos de consulta, participación activa y responsables del sistema público-privado** que interviene en la dinamización del mercado laboral para mejorar el proceso de diseño y desarrollo de estos programas, siendo los agentes sociales más representativos que forman parte del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València parte fundamental en el proceso aportando información sobre la



dinámica de evolución de la actividad económica, laboral y formativa, los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc.

- **Fomentar el trabajo coordinado entre las diferentes estructuras administrativas en el ámbito de las políticas de empleo y formación a nivel regional y provincial** relevantes para dar coherencia a iniciativas tanto de empleo, crecimiento económico y fomento del emprendimiento en el marco del plan estratégico de los servicios municipales, en orden para diseñar y reformular de manera óptima este tipo de programas y en último término mejorar su eficacia y eficiencia.
- En otro nivel de participación se recomienda el desarrollo de **procesos de consulta mediante grupos de trabajo, comisiones técnicas, buenas prácticas, etc. con la red de figuras profesionales que forma parte del sistema de innovación, empleo, formación y emprendimiento de València** para:
 - Conocer la dinámica de funcionamiento del mercado laboral y sus tendencias a nivel sectorial y territorial.
 - Detectar cambios en los colectivos objetivo de estos programas con el fin de ajustar los criterios de acceso.
 - Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos definidos para ser personas beneficiarias de la contratación.
 - Determinar el requerimiento formativo de idiomas y experiencia para las nuevas contrataciones, edad media de las personas contratadas, puestos demandados que se cubren y los que presentan dificultad para ello.
 - Efectuar un seguimiento periódico de las personas empleadas después de la inserción.
 - Analizar en qué medida ha impactado la crisis que ha provocado la pandemia en la brecha salarial por cuestión de género, existente en el mercado laboral, así como también cuál ha sido el grado de avance en conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad. Porque desde la perspectiva de género, existen notables desigualdades entre mujeres y hombres tanto en el acceso al mercado de trabajo como en sus condiciones de trabajo, en las retribuciones percibidas, en la proyección profesional, etc.
 - Realizar una evaluación continua de las actuaciones llevadas a cabo, de los objetivos planteados y el grado de ejecución de las líneas estratégicas que recoge el Plan. Se fomentará la máxima transparencia y divulgación de los

resultados alcanzados, así como de todas las acciones llevadas a cabo para que la ciudadanía conozcan qué puede hacer su Ayuntamiento por ella.

Como consecuencia, los resultados de los sistemas de información temprana del mercado laboral y evolución sectorial y de los procesos de coordinación interadministrativa y participación debe llevar a reformular la estrategia y objetivos de los servicios y programas en períodos de bonanza económica o en periodos de fuerte depresión y recesión económica, como puede suceder consecuencia de una crisis como la que está provocado actualmente el COVID-19, que determinan la necesidad de dotar de mayores recursos a estos programas por su capacidad de generar empleo a corto plazo y priorizar los objetivos de creación de empleo de calidad.

6.1.2.3 RECOMENDACIONES/PROPUESTAS EN EL PROCESO DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.

Mejorar los aspectos de gestión y tramitación de los programas, convocatorias de ayudas etc. (simplicidad, racionalidad, equidad, etc.). Para ello, se hace necesario dotar de mayores recursos técnicos, humanos y tecnológicos a la gestión de estos programas con el fin de mejorar la tramitación y gestión administrativa y optimizar los procesos, mejorando con ello la eficacia y eficiencia de los programas.

A) Recomendaciones en los Servicios de apoyo a la innovación y desarrollo socioeconómico:

- Vincular estrategias de empleo a las estrategias de diversificación y desarrollo inteligente. para trabajar con una planificación estratégica que permita no perder la visión de apostar por la innovación, diversificación y digitalización de las actividades tradicionales de nuestro modelo productivo y también por el desarrollo de nuevas actividades de base tecnológica, social y cultural.
- Impulsar planes de apoyo a la digitalización, reactivación y diversificación de los sectores tradicionales con mayor peso en la economía de València (turismo, hostelería, comercio, etc.).
- Promover Planes de impulso de sectores y actividades vinculadas a las transiciones digital, medioambiental y social con mayor capacidad de arraigo territorial y que constituyen los ejes de apoyo y financiación de los fondos europeos de recuperación (logística y movilidad, economía circular, industrias culturales y creativas, desarrollo de infraestructuras, emprendimiento social, etc.).



B) Recomendaciones en los Servicios de orientación, intermediación y apoyo a la inserción laboral:

En el ámbito de los servicios de orientación, intermediación y acompañamiento en los procesos de inserción laboral que se desarrollan desde los servicios municipales y en particular desde la Fundación València Activa se proponen recomendaciones con el objetivo de proporcionar apoyo a lo largo de toda la carrera profesional, el cambio de un modelo demasiado estandarizado a una prestación de servicios más personalizada y flexible para que doten de mayor autonomía a la ciudadanía para afrontar la mayor complejidad de las transiciones laborales y asumir responsabilidades para mejorar su propia vida (profesional).

Este enfoque de segmentación y personalización del plan de acción adquiere en el contexto actual marcado por el enorme impacto de la crisis del COVID-19 en el incremento de los colectivos en riesgo de exclusión: la situación actual de la crisis económica y su impacto en el mercado laboral trae consigo (nuevos) riesgos sociales, los cuales tienden a afectar negativamente a los grupos desfavorecidos: riesgo de ingresos mínimos por falta de cualificación, riesgo de inestabilidad salarial a causa de las fluctuaciones de la demanda y de las transiciones laborales, riesgo de pérdida total de ingresos por desempleo involuntario, riesgo de ingresos limitados por tener obligaciones sociales como el cuidado de hijos/as o de personas mayores, riesgo de ingresos insuficientes o nulos por motivos de discapacidad, enfermedad crónica o edad avanzada.

Para ello se recomienda **implementar modelos de perfilado de empleabilidad y análisis de barreras de empleo adaptados a las características sociolaborales de València y sus territorios** ya que constituyen una herramienta eficiente para evaluar el nivel de empleabilidad y las trayectorias de riesgo de exclusión de las personas usuarias, así como un instrumento para la asignación eficaz de las personas desempleadas a programas de apoyo social, formación, empleo, de manera que en función del perfil de potencial empleabilidad o dificultad de empleabilidad de las personas el itinerario de acciones personalizado pueda tener un carácter y finalidad preferente de orientación y atención social (para los perfiles no empleables a corto plazo y con mayores riesgos) o de inserción laboral (para los perfiles más empleables) que permita mejorar las condiciones de empleabilidad del primer grupo y los resultados de inserción a corto plazo del segundo, logrando en conjunto una mayor eficacia e impacto de los resultados.

Los procedimientos de perfilado permiten asignar las personas demandantes de empleo a varios grupos distintos en función de su distancia del mercado laboral y adecuar los servicios de apoyo que necesita cada persona; cada uno con sus procedimientos específicos.



Es importante tener en cuenta el contexto socio económico y demográfico del mercado laboral y territorial a la hora de identificar las variables a considerar en cada contexto para que el modelo de perfilado de empleabilidad sea cercano en el tiempo, en el espacio y en el segmento de mercado laboral a los individuos usuarios.

De esta manera, con los resultados de los procesos de orientación y diagnóstico sociolaboral personalizados que se realicen desde los servicios municipales de empleo y, en participar, desde la Fundación València Activa, se puede recabar una información de considerable valor para poner a disposición de las personas en situación o riesgo de exclusión de los siguientes recursos:

- Desarrollo de un protocolo de actuación específico para colectivos más alejados de la empleabilidad y alto riesgo de exclusión social.
- Derivación a los servicios municipales de empleo, al objeto de iniciar un abordaje interdisciplinar, social y laboral.
- Diagnóstico laboral (que se integrará o se acompañará al diagnóstico social previamente realizado).
- Colaboración con los Departamentos de Servicios Sociales, en el marco de los Convenios de inclusión.
- Puesta en marcha de acciones grupales a través de los siguientes ejes:
 - Habilidades prelaborales.
 - Formación
 - Inclusión Laboral.
- Elaboración de los perfiles laborales y formativos de los perceptores de Renta mínima segregados por grupos de edad, género, miembros de la unidad familiar, miembros de la unidad familiar menores de edad, con vivienda en propiedad o en alquiler, etc.

Sin embargo, cuando la persona tiene un grado de empleabilidad medio o alto entran en acción los servicios de formación, intermediación y apoyo en la búsqueda de empleo de la Agencia de Colocación de la Fundación València Activa para tratar de promover **itinerarios combinados y personalizados** ofreciendo una serie de recursos dirigidos a la mejora de su empleabilidad, como son los siguientes:

- Orientación laboral.
- Oferta de formación para el empleo. En este sentido, es fundamental poner al servicio de estos perfiles una formación adaptada a sus características, por ejemplo, en términos de formación o necesidades de conciliación, ya que la formación generalista suele ser excluyente al determinar unos requisitos de acceso limitados.



- Acompañamiento e intermediación laboral por parte de personal técnico de València Activa.
- Medidas de apoyo para facilitar la incorporación de las personas al itinerario, por ejemplo: ayudas al desplazamiento y a la conciliación (servicio de cuidado de menores y dependientes).
- Experiencia laboral: prácticas realizadas en las empresas
- Acreditación de las competencias profesionales, la formación y la experiencia laboral adquirida en las empresas de inserción de cara a la obtención de certificados de profesionalidad.

Marco institucional de coordinación para el desarrollo de la actividad de diagnóstico personalizado.

Se sugiere que el itinerario conjunto de intervención se distinga especialmente por la necesidad de desarrollar un marco institucional donde la coordinación que es la pieza clave.

No obstante, dicha coordinación no debe circunscribirse únicamente a las entidades públicas, sino que es preciso trascender hacia una cooperación estrecha con entidades privadas, agentes económicos y sociales que se hallan inmersos en el proceso de inserción.

El objetivo, en última instancia y desde la óptica de la intervención pública, es optimizar los recursos existentes y promover la creación de redes a través de la concertación, el consenso y la cooperación entre los servicios municipales, las entidades colaboradoras y de las personas beneficiarias finales, en pos de mejorar los resultados de las políticas activas en términos de ejecución de los recursos existentes e impacto en la creación de empleo y lucha contra la discriminación y la exclusión social.

Por su parte, desde la perspectiva del éxito final, entendido este como el logro de la inserción sociolaboral de la persona usuaria, la coordinación permite ofrecer un mejor servicio y alcanzar mayores cotas de eficacia en tanto que se adapta mejor a las necesidades de la persona pues se tienen en cuenta dos dimensiones, la social y la laboral, pero se tratan al unísono.

Así pues, para el diseño de un diagnóstico de empleabilidad e itinerario conjunto de será necesario desarrollar un marco institucional estable, materializado, por ejemplo, en un protocolo de coordinación entre los distintos agentes implicados donde se definan, entre otros aspectos:

- El procedimiento de derivación de un servicio a otro.



- El papel de cada agente y sus responsabilidades.
- La información a compartir (materiales, fichas, bases de datos).
- El modo de compartir dicha información (mediante reuniones conjuntas periódicas o puntuales).
- La metodología de intervención.

Integrar los recursos con los que se cuenta en el ámbito geográfico de actuación del Ayuntamiento mediante la creación de bases de datos que aglutinen, por ejemplo:

- Las Agencias de Colocación que trabajan con personas en riesgo de exclusión social, así como del tejido asociativo, agentes económicos y sociales, ONG, unidades de orientación especializadas, unidades de trabajo social, etc.
- El catálogo de servicios (formación, etc.), ayudas (de transporte, de conciliación, etc.) y prestaciones de los que se disponen tanto desde los servicios de empleo como desde las entidades colaboradoras
- Elaborar un modelo de informe técnico de seguimiento y coordinación como documento único y confidencial a compartir por parte de la Agencia de Colocación de la Fundación València Activa donde se registran, a modo de seguimiento, todas las acciones y actuaciones realizadas con la persona beneficiaria.

C) Recomendaciones en los programas y ayudas al fomento del empleo

En el ámbito de los programas de fomento del empleo del diagnóstico realizado se han obtenido las siguientes recomendaciones en cuanto a criterios a tener en cuenta en la formulación de las líneas de actuación a contemplar en el nuevo Plan Estratégico 2021-2024.

Someter a revisión, análisis y en su caso rediseño de la política de programas de fomento de empleo (subvenciones e incentivos a la contratación, planes de contratación directa del Ayuntamiento, etc.) para que estos programas de empleo se concentren en los grupos de personas trabajadoras, sectores y tamaños de empresas que realmente tienen más dificultades para acceder o mantenerse en el empleo y de generarlo y mantenerlo respectivamente. En particular se sugiere la necesidad de priorizar planes de empleo dirigidos a:

- Empresas y colectivos de personas más vulnerables que están perdiendo el empleo en sectores más afectados, que no van a recuperar el nivel de empleo, más dependientes

de la actual coyuntura de crisis sanitaria y económica (hostelería, turismo, comercio, etc.).

- Empresas y personas relacionadas con los sectores vinculados a la estrategias de diversificación productiva y desarrollo de nuevas actividades intensivas en innovación, tecnología, creatividad (movilidad, logística, economía circular, industrias culturales y creativas, Tics, etc.)

Potenciar más ayudas directas (incentivos económicos) de forma complementaria a las subvenciones.

Mejorar el efecto combinado de los instrumentos: Los programas deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. Ya se ha señalado la escasa eficacia de las políticas de subvención al empleo sobre todo cuando se aplican de manera aislada. En el futuro deberían diseñarse “paquetes” integrados de medidas que actúen de manera complementaria, que se potencien entre sí, que actúen de una manera sinérgica y de esta manera mejoren la eficacia que tienen por separado.

Este tipo de enfoque parece estar cada vez más generalizado en regiones y países de nuestro entorno, por lo que su aplicación en València tendría la ventaja de poder contar con experiencias previas y con algunos resultados de su aplicación a distintos objetivos y mediante diferentes combinaciones de medidas.

Entre las características de diseño que ayudan a maximizar los beneficios de los programas de fomento de empleo, extraídas de las entrevistas a los agentes, se incluyen las siguientes:

- Dirigirse a personas desempleadas que tienen pocas oportunidades de conseguir empleo (p. ej., las personas desempleadas de larga duración, para minimizar el riesgo de pérdidas de eficiencia), pero también a grupos con un considerable potencial de aumento de la productividad (p. ej., jóvenes sin experiencia laboral que no han podido encontrar un empleo durante un tiempo).
- Las políticas activas más eficaces a nivel individual en términos de generación de empleo generan mejores resultados al combinarse con otras acciones o políticas: formación, orientación, intermediación, etc.
- Garantizar que el período subvencionado aumenta la productividad de la persona trabajadora (p. ej., mediante un componente de formación y tutoría eficaz).

- Introducir condiciones para incrementar la probabilidad de que la relación laboral se prorrogue más allá del período subvencionado.
- Un seguimiento y una evaluación regulares de las empresas subvencionadas y su comportamiento en materia de contratación, y de las personas trabajadoras beneficiarias de las ayudas.

Por tanto, si el objetivo es aumentar la cuota de mercado, la tasa de éxito y mejorar las empleabilidad y aprovechar las oportunidades de empleo en nuevas actividades y sectores productivos, lo primordial es que las empresas y trabajadores/as aumenten su confianza en dichos servicios, además de la modernización y adecuación de estos a las exigencias del mercado actual.

D) Propuestas servicios y programas de formación

En el ámbito de los servicios y programas de formación se apuntan las siguientes líneas de actuación como criterios orientadores:

- Revisión del modelo de formación para incorporar nuevos enfoques y criterios basados en la innovación, racionalización, integración y actualización de la oferta curricular en los diferentes niveles formativos que desarrolla el Ayuntamiento.
- Principio de equidad y de igualdad de oportunidades. Los programas de formación para el empleo del Ayuntamiento tienen que priorizar los colectivos más vulnerables según su nivel de competencias y cualificación por lo menos si tenemos carencias del mínimo deseable del 30% del población con acreditación en competencias clave ya que el nivel municipal es el único nivel de la administración que debe prevalecer un enfoque social y de equidad. En este sentido, los servicios municipales de formación del Ayuntamiento han de atender prioritariamente a colectivos de personas en vulnerabilidad académica, debe identificarlos y resolver esta situación siempre en ese foco.
- Por tanto, el primer marco de intervención local debe ser las competencias incluidas en la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente, compromiso que toda su población en una determinada franja de edad acceda a esas competencias clave:
 - Adquisición de las capacidades básicas (lectoescritura, cálculo y capacidades digitales básicas).



- Competencia personal, social y de aprender a aprender para mejorar una gestión de la vida orientada al futuro.
- Fomentar la adquisición de competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)
- Mejorar el nivel de competencias digitales
- La competencia emprendedora, la creatividad y el sentido de la iniciativa, en especial entre la población joven.
- Aumentar el nivel de las competencias lingüísticas en lenguas tanto oficiales como en otras.

Planes de Formación para adaptación y recualificación de sectores afectados por la crisis y nuevos sectores emergentes.

Otra prioridad debería situarse en mejorar la eficacia y calidad de las estrategias sectoriales de formación para el empleo y para ello es preciso partir de un correcto y actualizado diagnóstico de las actividades y procesos de formación en cada sector con desajustes en la oferta formativa y las necesidades de las empresas y las personas egresadas, en orden a determinar las causas que pueden incidir en los déficit de cobertura de la oferta formativa (para detectar en qué medida están ligados a problemas de la oferta formativa, a la inadecuación o déficit de los recursos precisos, o bien se deben a desajustes con la demanda del sector).

Implementar planes de formación para la cobertura de necesidades de sectores emergentes en las necesidades identificadas en cuanto a las dotaciones requeridas en materia de formación en cada actividad y perfiles que permita:

- Determinar el contenido de las actuaciones a desarrollar, así como el marco de planificación deseable para su consecución a medio plazo.
- Fortalecer el currículum de los perfiles clave en cada sector a través de la formulación e implementación de estrategias educativas significativas y pertinentes, vinculadas a un enfoque preventivo y a una metodología de prácticas y en diferentes áreas de actividad y profesional, tanto en competencias básicas, técnicas-específicas y transversales, así se podrá incidir en la calidad, coherencia y optimización de las cualificaciones y conseguir una mayor eficacia de las ofertas de formación vinculadas a las nuevas actividades generadoras de empleo.

Desarrollar medidas para mejorar la calidad, innovación y flexibilidad de la infraestructura formativa (docentes, instalaciones, medios pedagógicos y didácticos).

De la valoración realizada por personas expertas, centros de formación, agentes sociales y administración pública se sugiere implementar programas más flexibles que den respuesta rápida a la demanda; también demandan actualizaciones en la metodología y en los contenidos en atención a las necesidades específicas de cada sector.

- Es necesario ampliar la base profesional de los/las docentes y las competencias docentes de las figuras profesionales de los sectores con vocación para participar en los procesos de formación y actualización de la enseñanza (las metodologías usadas y los contenidos).
- Se recomienda potenciar los modelos de formación dual o en alternancia en la que los contenidos teóricos estén actualizados y sean impartidos por un profesorado bien formado y con amplia experiencia en los sectores. Además, esta formación ha de ir destinada principalmente a aquellos puestos más demandados en el sector por la falta de personas con determinados conocimientos, como son los mandos intermedios y superiores.
- Potenciar la formación para el emprendimiento ya que el nivel de contrataciones de procesos en los sectores de hostelería, comercio y transporte es alto y en el nuevo escenario de inicio de la reactivación económica va a ser esencial promover el emprendimiento.

Propuesta de mejora de los modelos virtuales de formación.

Finalmente, se contemplan propuestas de mejora asociadas a mejorar la calidad, innovación y adecuación de la formación en modalidad on line y entornos virtuales que adquieren en el nuevo escenario generado por el COVID-19 una importancia capital para el futuro de la educación y la formación.

- Promover el desarrollo de proyectos específicos basados en la formación no presencial, mediante el apoyo de la tecnología, que permita acceder a la formación a colectivos y empresas que carecen, en su zona de influencia, de la posibilidad de participar en acciones de formación presencial para reducir la brecha digital.
- Clarificar, flexibilizar y unificar los requisitos requeridos para homologar, considerar válidas y, por tanto, justificables, las acciones de formación en modalidades semipresenciales y virtuales.
- Desarrollar programas semipresenciales orientados a personas que ya están ocupadas en los sectores tradicionales afectados por la crisis y que van a ver limitadas las posibilidades

de acceso a la formación presencial, a fin de aumentar la profesionalidad y la formación y educación de estos.

- Promover en las diferentes programaciones la incorporación de entornos virtuales de aprendizaje que empleen contenidos abiertos, plataformas libres con pleno acceso a través dispositivos móviles y un aprendizaje donde cobren especial relevancia los entornos y redes personales de aprendizaje en los participantes.
- Fortalecer capacidades de equipos docentes de los sectores en modalidades no presenciales mediante la generación de metodologías y acciones específicas de capacitación tutorial.
- Desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos y tecnológicos que ofrezcan entornos de colaboración donde alumnos y docentes ponen en común ideas, dudas, casos prácticos, soluciones; propuestas todas que convierten la interacción en un elemento facilitador del aprendizaje.
- Esta metodología se debería reforzar con la experiencia del equipo asesor y tutorial compuesto por profesionales en activo de cada sector de actividad cubriendo uno de los principales objetivos: acercar la experiencia de la empresa al mundo de la formación, haciendo de la aplicación práctica el principal valor añadido de la formación.

E) Recomendaciones para los servicios y programas de emprendimiento

Finalmente, en el ámbito de los servicios y programas de apoyo al emprendimiento y el desarrollo empresarial local se proponen las siguientes pautas de actuación alineadas con la agenda estratégica del Ayuntamiento en esta materia y los ejes que se recogen en el Plan Estratégico de Emprendimiento de la Ciudad de València 2019-2023.

Abordar una planificación de las estrategias y líneas de actuación del Ayuntamiento en función de las características, valores, las actitudes y aspiraciones de la población valenciana que permitan la anticipación proactiva y a medida de los servicios que ofrecen desde el Servicio de Innovación y Emprendimiento y desde la Fundación València Activa principalmente y en coordinación y cooperación con los agentes del ecosistema emprendedor, racionalizando los esfuerzos hacia aquellos campos donde se pueden obtener mayores impactos a favor del emprendimiento y desarrollo empresarial con el fin de fomentar una correlación positiva y sólida entre el espíritu empresarial y los resultados económicos en términos de crecimiento, supervivencia de empresas, innovación, creación de empleo, cambio tecnológico, incremento de la productividad y exportaciones.

Avanzar en la creación de marca, búsqueda de referentes y sectorialización del modelo de emprendimiento:

Desde la función de liderazgo y planificación estratégica del modelo de emprendimiento de la ciudad que se atribuye por todos los agentes del ecosistema emprendedor al Ayuntamiento de València se apunta la necesidad de avanzar en la segmentación y priorización de los sectores estratégicos de emprendimiento para paliar la falta de sectorización adecuada del Emprendimiento (Start-up, comercios tradicionales..) y buscar referentes sectoriales que actúen como modelos de atracción de emprendimiento, lo que permitiría diseñar estrategias focalizadas arraigadas en cada territorio y establecer modelos de servicios y ayudas adecuadas a cada necesidad y en última instancia mejorar el impacto de las políticas de emprendimiento.

Para ello se deberán activar y potenciar los instrumentos que provean información y un análisis que permita evaluar la adecuación de las políticas y acciones emprendidas por los servicios municipales en materia de emprendimiento en orden a identificar las herramientas que estimulan la aceleración de niveles de actividad emprendedora en València y su área metropolitana.

Mejorar la difusión de los recursos, financiación y mejorar los criterios de acceso y gestión.

Realizar acciones de información y difusión del mapa de recursos y servicios de apoyo al emprendimiento para paliar el desconocimiento de los servicios municipales que ofrecen servicios a la persona emprendedora y clarificación de que servicios los ofrecen, acceso, procedimientos, requisitos, etc. para diferenciar y optimizar las competencias entre los servicios y la Fundación València Activa.

Vinculado a la propuesta anterior se propone mejorar los **mecanismos de coordinación de actividades de apoyo**, tanto a nivel interno entre los servicios municipales y la Fundación València Activa, como a nivel externo con las entidades que prestan servicios similares al emprendedor (Universidades, Cámara de Comercio, etc.), en particular, en actividades de formación, premios, espacios para emprendimiento, etc. para evitar duplicidades y lograr mayor eficacia y eficiencia en las acciones.

Impulsar, mejorar y fortalecer el emprendimiento innovador y de base tecnológica.

La incorporación de tecnología e innovación en los sectores productivos como motor para la modernización y diversificación económica.



En esta línea se considera prioritario **Implementar el proyecto VLC Tech City desde el liderazgo del Ayuntamiento de València y con la máxima agilidad y colaboración de todos los agentes implicados del ecosistema emprendedor** valenciano como una iniciativa estratégica público-privada, integradora y abierta, con proyección nacional e internacional, que busca posicionar el sector tecnológico e innovador valenciano como eje estratégico del nuevo proyecto de ciudad.

Aborda el reto de convertir a València en la Ciudad de la Vanguardia, con un sector económico potente y sostenible, fundamentado en la tecnología, la innovación y la digitalización, con un impacto en la sociedad y su bienestar; un referente como principal hub tecnológico y de innovación del Mediterráneo y transformarla en un foco de atracción para promover la inversión y creación de proyectos tecnológicos facilitando a las entidades tanto nacionales e internacionales a establecerse en la ciudad, facilitando también la sinergia entre los diferentes agentes que formen parte de la plataforma.

Además el impulso y fortalecimiento del **emprendimiento de base tecnológica** requiere otra serie de líneas de acción:

- Es necesario un cambio conceptual para apoyar inversiones para la fase de creación de empresas de base tecnológica y la financiación es clave para invertir en esa etapa si queremos ser un ecosistema potente con startups punteras.
- Gestión más óptima de las aceleradoras y espacios de emprendimiento para poder estar más preparados para acoger a empresas y emprendedores.
- Conexión de las startups con las empresas grandes, clústeres y sectores productivos valencianos, fomentar el intra-emprendimiento en las empresas medianas y grandes.
- Apostar por la focalización en sectores importantes en la comunidad Valenciana, como turismo, alimentación e industrial, son oportunidades para el autoempleo (servicios).

Reforzar el emprendimiento social.

Teniendo en cuenta que en el tejido empresarial valenciano destacan por su importancia las empresas de economía social (cooperativismo y economía social con PIB superior al 30%) y que existe un conjunto importante de entidades y profesionales de apoyo especializados en cooperativismo y emprendimiento social, se plantea la conveniencia de abordar de manera reflexiva y anticipativa los retos y desafíos a los que se enfrenta el emprendimiento social para aprovechar plenamente sus potencialidades; entre otros el impacto de las TIC que son



esenciales para las entidades de la Economía Social ya que permiten coordinar actividades, personas y procesos. Además, poseen especial afinidad con los principios cooperativistas. Su uso debe ser inexcusable para mejorar su productividad y competir con éxito en el mercado.

Para ello desde la Fundación València Activa se ha previsto la elaboración de un “Plan de impulso de la Economía Social de València” que realice un diagnóstico de la economía y el emprendimiento social evaluando las principales debilidades a corregir, fortalezas a potenciar, amenazas que se deben afrontar y oportunidades que se deben explotar para el desarrollo y crecimiento de la Economía Social, así como para apoyar su contribución al empleo y a la transformación productiva y social de València.

Promover el emprendimiento en igualdad, sin techo de cristal, sin brecha salarial, con igualdad de oportunidades para todas las personas, mejorar las condiciones del entorno de la mujer para emprender con responsabilidad conciliación y empoderamiento y apoyar el crecimiento del emprendimiento femenino en el ámbito tecnológico y emprendimiento social

Para ello siguiendo las estrategias planteadas en el Plan estratégico de Emprendimiento de la CV se propone:

- Favorecer que nuevas empresas nazcan con la perspectiva de género y la diversidad integrada en su cultura empresarial.
- Mejorar las condiciones de entorno de la mujer para emprender: corresponsabilidad, conciliación y empoderamiento.
- Impulsar el emprendimiento femenino.

6.1.2.4 PROPUESTAS PARA MEJORAR LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS

Diseñar y desarrollar procesos más sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los programas y proyectos de empleo, formación y emprendimiento fundamentados en las siguientes coordinadas:

- Homogeneización de las categorías y la terminología en todos los programas para poder obtener resultados homogéneos, homologables y comparables en el tiempo.
- Publicación sistemática, homogénea y fiable de los indicadores clave de información de los programas.
- Concertar modelos de evaluación de la eficacia / eficiencia de los programas.

- Relación de eficiencia entre el gasto y la obtención/creación de empleo (eficacia de la política).
- Perfil de los puestos de trabajo obtenidos/creados gracias a los programas (duración, nivel profesional, etc.).
- Coste de estructura de los programas en el marco de las PAE.

De manera más concreta se recomienda diseñar y desarrollar un modelo de evaluación integral que abarque las siguientes dimensiones:

Evaluación de ejecución de los programas y proyectos

En primer lugar, se pretende conocer si se da una cobertura adecuada a las necesidades que abordan estos Programas y, en segundo lugar, valorar su funcionamiento en cuanto a la gestión de estos.

Los criterios utilizados para realizar la medición en la evaluación de implementación deberían ser principalmente, los siguientes:

- **Evaluación de diseño/coherencia:** Tiene como objetivo analizar la racionalidad y la coherencia de la intervención, verificar la calidad y realidad del diagnóstico realizado, constatar la existencia de objetivos claramente definidos, analizar su correspondencia con los problemas y examinar la lógica del modelo de intervención diseñado.
- **Pertinencia:** la evaluación de la pertinencia consiste en valorar la adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza.
- **Cobertura:** la evaluación de la cobertura se centra en el análisis de los colectivos beneficiarios y en la valoración de su adecuación a las personas destinatarias, indagando en los factores causales de los posibles sesgos hacia determinados colectivos o en las barreras de acceso.
- **Eficacia:** trata de medir y valorar el grado de consecución de los objetivos inicialmente previstos, es decir, persigue juzgar la intervención en función de su orientación a resultados.
- **Eficiencia:** hace referencia al estudio y valoración de los resultados alcanzados en comparación con los recursos empleados.
- **Impacto:** trata de identificar los efectos generados por la intervención, positivos o negativos, esperados o no, directos e indirectos, colaterales e inducidos.

Asimismo, la evaluación de implementación tratará de evaluar el grado de ejecución físico-financiera de los programas en función del tipo de programa:

- Personas solicitantes (Número y perfil).
- Personas beneficiarios. (Perfil).
- Financiación. (Presupuesto asignado al período y presupuesto concedido).
- Acciones (Número y año de ejecución).
- Contrato. (Modalidad y tipología).

Evaluación de resultados de los programas

La evaluación de resultados trata de conocer hasta qué punto la intervención pública aplicada está consiguiendo los objetivos establecidos o esperados, evaluación de eficacia, y a qué coste se consiguen en términos de tiempo, recursos humanos, recursos materiales y económicos, evaluación de eficiencia.

La evaluación de resultados hace referencia a los objetivos más inmediatos y directos perseguidos con la actuación. Su evaluación se centra en analizar los efectos directos en quienes se benefician de la intervención (empresas, personas desempleadas).

Evaluación de impacto de los programas

Este tipo de evaluación se centra en:

- Medir a medio y largo plazo los efectos de los programas sobre la población directa en cada grupo de población desempleada objetivo como en la población desempleada en su conjunto.
- Identificar la totalidad de los efectos posibles de la intervención: “específicos y globales, buscados según los objetivos o no, positivos, negativos o neutros; directos o indirectos”.
- Evaluar el impacto de los programas realizados en el mantenimiento del empleo y en la creación de puestos de trabajo:
 - Evaluación de empleo generado.
 - Evaluación de mantenimiento del empleo.
 - Evaluación de la calidad del empleo.
 - Empleabilidad y reciclaje de la persona trabajadora.



- Repercusión sobre el puesto de trabajo y su situación en la empresa.

6.2. ENFOQUE PARA EL DESARROLLO DEL MODELO DE SERVICIOS.

Finalmente, para el diseño de la estrategia y enfoque metodológico para el desarrollo de los servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento se propone tomar en consideración las orientaciones estratégicas planteadas en la prestación de servicios públicos de empleo (SPE) en dos marcos estratégicos: dimensión europea y dimensión estatal, pero que tienen implicaciones de primer orden para la planificación y desarrollo de los programas a nivel municipal.

1. Contribución de los Servicios Públicos de Empleo a la Estrategia Europa 2020 (Documento sobre la estrategia SPE 2020.)

Este documento presenta la estrategia común para el futuro adoptada por todos los Servicios Públicos de Empleo de Europa. Además, define el papel de los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con el dictamen del Comité de empleo «Rentabilizar las transiciones laborales» sin perder de vista las diferencias existentes entre los entornos institucionales, los objetivos, la oferta de servicios y la estructura de los distintos Sistemas Públicos de Empleo de Europa.

En dicho informe se incide en que “se espera que los Servicios Públicos de Empleo puedan hacer frente a los retos del presente y del futuro al mismo tiempo. Deben actuar con flexibilidad, capacidad de respuesta a nivel organizativo y creatividad para poder reaccionar ágilmente ante los cambios y combinar intervenciones a corto plazo con soluciones sostenibles. Estos servicios pueden anticipar los cambios e influir en el mercado de trabajo mediante el intercambio de información con los organismos legislativos y actuando de forma anticíclica.”

Por otra parte, en este documento resulta de interés la aplicación del enfoque de los «nuevos» “Sistemas Públicos de Empleo”. La utilización del término «sistema público de empleo» en lugar de «servicio público de empleo» permite trascender diversos marcos institucionales para la prestación de estos servicios que existen en contextos nacionales específicos. Al mismo tiempo, este término expresa la idea de que la gobernanza de los mercados laborales no se alcanza mediante un único ministerio o ente público, sino mediante la creación de redes de colaboración.

Desde este modelo se propone una renovación de las funciones convencionales de los Servicios Públicos de Empleo en las siguientes directrices:

- **Una nueva combinación de sus funciones «activas» y «pasivas», fusionadas en el concepto de «valores activos».** Las experiencias de estudios de casos y buenas prácticas de programas de eficaces y de éxito de políticas activas de empleo en países y territorios a nivel regional de nuestro entorno ponen de relieve la idoneidad de apostar por modelos de acciones que combinen diferentes enfoques actividades de políticas pasivas (subvenciones) y activas: diagnóstico, orientación, prospección, incentivos a la contratación, etc.
- **Nuevas funciones de anticipación para reaccionar frente a posibles transiciones laborales. En lugar de insistir en las transiciones entre puestos de trabajo,** deben centrarse en fomentar el desarrollo de carreras profesionales individuales, proporcionando nuevas perspectivas y poder de decisión a cada trabajador/a. Los Sistemas Públicos de Empleo deben permitir todo tipo de transiciones laborales, ya que la situación económica y las preferencias de las personas pueden cambiar con el tiempo.
- **Transformación de los Sistemas Públicos de Empleo convencionales, centrados en la prestación de servicios, en unos sistemas con funciones facilitadoras,** de asesoramiento y de dirección en los que las funciones de «dirección» tengan dos aspectos: por una parte, regular, gestionar, estimular, coordinar y garantizar la calidad de los servicios ofrecidos y de las asociaciones propuestas; por otra, proporcionar mecanismos y servicios básicos (a través de Internet) para apoyar la gestión de carreras profesionales individuales.
- Además de la triple renovación de las funciones convencionales de los Sistemas Públicos de Empleo, se está produciendo una cuarta transformación importante: **un cambio hacia un paquete de servicios más orientados hacia la demanda de empleo.** En vista de las crecientes dificultades de contratación, es necesario combinar la activación eficiente e integradora de las personas solicitantes de empleo con una profunda comprensión de la demanda de mano de obra y con servicios de asesoramiento cualitativo para las personas empleadoras.
- **La capacidad de trabajar con flexibilidad será fundamental.** Los Servicios Públicos de Empleo necesitarán, además, las habilidades y la capacidad de garantizar la máxima repercusión de las políticas del mercado de trabajo, sin importar cuáles sean las circunstancias económicas, sociales o financiera. Si sus sistemas y servicios no están diseñados para funcionar con agilidad y capacidad de respuesta a nivel organizativo, los Servicios Públicos de Empleo no serán capaces de reaccionar de manera eficiente y efectiva ante los continuos cambios en las exigencias públicas y políticas y dejarán de ocupar una posición relevante en el entorno competitivo actual.



La flexibilidad puede lograrse de diversas maneras, por ejemplo, mediante la integración de servicios, la gestión de redes, la digitalización y la diversificación de las vías de prestación de servicios, la segmentación de los clientes, la reestructuración organizativa, la introducción de la arquitectura empresarial, la reducción de la burocracia, etc.

2. Impulso de las políticas activas de empleo (PAE. Documento base enfoque estratégico y hoja de ruta para la reforma de las PAE y la elaboración de la estrategia española de activación para el empleo, EEAE, 2021-2024 (SEPE octubre 2020).

a) Enfoque centrado en los/las usuarios/as (personas y empresas)

Desde este punto de vista, las nuevas PAE deben ser capaces de garantizar el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Conviene recordar, de acuerdo con el Pilar social, que esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales.

La evolución de las PAE hacia un enfoque centrado en las personas y en las empresas implica un cambio sustancial en el modelo de provisión de los servicios. Frente al “sondeo” o “preselección” de personas para acceder a los servicios o/y programas de PAE, se trata ahora de disponer de recursos permanentes (estructurales), ya sean propios ya sean ajenos, que respondan en tiempo razonable a las necesidades de cada persona concretados en servicios/actividades que aborden las “debilidades” que la alejan del empleo, preferentemente ofrecidas en forma de itinerario.

Por tanto, se trata de aportar la solución que mejor responda al contexto del usuario/a y las empresas y no diseñar programas y luego encajar a los/as usuarios/as (personas/empresas).

La dificultad de este enfoque y, a la vez el reto, es la diversidad y complejidad de itinerarios que solo pueden abordarse con recursos flexibles y adaptativos que requieren ciertas características:

- Disponibilidad temporal; Disponibilidad territorial.
- Homologación de proveedores, propios o ajenos.
- Establecimiento de vínculos estables con redes de proveedores, con determinación de niveles de servicio y analítica de costes (coste/hora, coste/día).
- Complementariedad de recursos presenciales y telemáticos.



- Complementariedad de servicios y actividades individuales y grupales.

b) Coherencia con la transformación productiva

Las políticas y programas de empleo actúan sobre la empleabilidad de las personas y sobre las oportunidades de empleo que proceden del tejido productivo, de modo que no pueden ser ajenas a sus circunstancias y transformaciones.

Esta perspectiva permite vincular los programas de empleo, formación y emprendimiento a las estrategias de crecimiento inteligente, sostenible e integrador a nivel de sector y territorio, haciendo que las PAE refuercen otras políticas sectoriales y territoriales dirigidas a la transición ecológica y el desarrollo rural, la reindustrialización, la articulación y fortalecimiento del sector de los cuidados, y el apoyo de la “economía naranja” (industrias creativas y culturales). Se trata de aprovechar el potencial de empleo de estos sectores, pero vinculando las actuaciones de activación para el empleo a la evolución productiva que necesitan realizar hacia la utilización de energías limpias, la economía circular, la creación cultural, la investigación, el desarrollo, la innovación y la transformación digital.

Esta búsqueda de la coherencia de las PAE con la transformación productiva, directamente relacionada con la innovación y sostenibilidad del sistema de empleo y del tejido productivo, en su doble perspectiva sectorial y territorial, lleva a formular las siguientes actuaciones novedosas en el diseño actual de la activación para el empleo:

- Transformación Ecológica y Desarrollo Rural.
- Planes de Apoyo a la Reindustrialización, la investigación, el desarrollo y la innovación.
- Planes de Apoyo a los Sectores Culturales y Artísticos en proyectos generadores de empleo.
- Planes de Apoyo a Sectores especialmente afectados por la pandemia.
- Planes de Promoción y protección del trabajo autónomo y de la microempresa.
- Impulso a la Economía Social.
 - Proyectos Generadores de Empleo de la Economía Social
 - Proyectos de Desarrollo Local (el rural, las grandes ciudades, municipios de mediano y pequeño tamaño).
 - Impulso y fortalecimiento de la Mediación Comunitaria y del desarrollo local.

- Apoyo técnico a las redes de PYMES, clústeres y entidades del Tercer Sector en proyectos de emprendimiento.

c) Evaluación orientación a resultados.

Es necesario promover la evaluación no solo de la ejecución físico-financiera de los programas sino también de los resultados y su impacto.

Especialmente en el caso de los servicios de PAE, es imprescindible la evaluación de la eficacia y de la eficiencia, la aplicación de métodos contrafactuales y la comparación entre servicios alternativos y entre unidades gestoras.

En otro plano, la Red europea de SPE viene impulsando procesos de evaluación del desempeño de los SPE que analizan elementos críticos para la mejora de la planificación y la gestión de las PAE. Con estas premisas, el impulso de las PAE a través de la nueva Estrategia Española de activación para el Empleo (EEAE) no estaría completo sin la introducción de instrumentos de evaluación, tanto de carácter estructural como coyuntural.

d) Mejora de las capacidades de los Servicios Públicos de Empleo

La nueva EEAE pretende un avance sustancial en otros aspectos de la mejora de las capacidades de las PAE, esencialmente en su transformación digital para la relación con las personas y las empresas, así como en la trazabilidad e interoperabilidad para facilitar el funcionamiento sistémico y contribuir al seguimiento y evaluación continua de los servicios y de los programas.

Mención aparte merece la mejora de las capacidades en lo que se refiere a la formación para el empleo. Por una parte, la distribución de funciones con el sistema educativo obliga a reformular la planificación formativa estrictamente laboral, aproximándola al tejido empresarial a través del diálogo social, la negociación colectiva y la extensión al trabajo autónomo.

Por otra parte, se hace preciso actualizar los contenidos de la Formación para el Empleo (FPE) introduciendo las competencias transversales y las habilidades, en forma de valores y actitudes para el empleo, y completando la oferta de competencias clave y digitales sobre las que ya se ha comenzado a actuar en los últimos meses.



7. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA

Una vez realizado el diagnóstico del entorno municipal, obtenidas las matrices DAFO de síntesis de las matrices por áreas de actuación, así como el modelo de servicios concretado en el objetivo central del Plan Estratégico, en este apartado se presenta la formulación del Programa Estratégico del Plan para dar respuesta a cómo se articula este modelo a través de la identificación de una serie de ejes de actuación, objetivos estratégicos y objetivos operativos con capacidad de dar respuesta a la misión, visión y objetivos estratégicos en el nuevo periodo 2021-2024 en un contexto marcado por la crisis post COVID-19, la incertidumbre económica y todo un amplio abanico de impactos de difícil previsión en el empleo y en diferentes sectores y grupos de población.

Estos ejes y objetivos estratégicos suponen la consolidación de los ámbitos de liderazgo, posicionamiento y fortalecimiento de los servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento para el nuevo marco temporal 2021-2024, para que el Modelo de Servicios de Formación, Empleo y Emprendimiento de València sea capaz de superar los problemas, déficits y oportunidades detectadas y situarse dinámicamente en el marco de los cambios que debe afrontar en el futuro inmediato.

Se ha tener en cuenta, en la **articulación de los ejes de actuación y Objetivos Estratégicos (OE)** su vinculación con las políticas públicas municipales y los planes sectoriales, bajo el principio de una “planificación concurrente” que tiene como fin favorecer la continuidad y viabilidad de los proyectos, así como la promoción de la gobernanza con liderazgo para una mayor participación de los diferentes actores.

La programación estratégica incluye la descripción de los **objetivos operativos** que despliegan el desarrollo táctico de los objetivos estratégicos y la definición de los proyectos motores seleccionados como prioritarios por los servicios municipales y que marcan la hoja de ruta a seguir en el desarrollo del Plan, identificándose los plazos de ejecución, responsables de la implementación y las sinergias existentes con los demás proyectos que integran el Plan.

Los Objetivos Operativos (OO): Se utilizan para descomponer los Objetivos Estratégicos en objetivos a medio plazo, vinculados a los **proyectos**. Son comprendidos como un conjunto de logros parciales que trazan un camino hacia el cumplimiento del objetivo estratégico. Desde esta perspectiva, este tipo de objetivos se concibe como los diferentes pasos o especificaciones que hay que dar (ejecución de los proyectos) para lograr el objetivo del nivel jerárquico superior.



Finalmente, se ha definido el marco de **indicadores** que ayudarán a medir objetivamente la evolución del plan y, por lo tanto, del grado de ejecución de los proyectos, consecución de los objetivos y de desarrollo del Plan.

Los indicadores describen la forma en que se medirá el logro del resultado de los objetivos operativos. Deben estar totalmente relacionados con el objetivo operativo y ser específicos, mensurables (medibles), alcanzables/realistas, que conduzcan a tomar acciones y se puedan obtener con información en tiempo real.

Los objetivos estratégicos, operativos y proyectos han surgido como resultados del análisis y sistematización de la información obtenida de los documentos estratégicos y programáticos aportados por las diferentes áreas de intervención (presupuestos, memorias de actividades, Plan de Reactivación de la Ciudad, etc.) así como de las aportaciones recabadas en el marco de la fase de entrevistas con los equipos internos y actores del sistema de empleo, formación innovación y emprendimiento de la ciudad y su área urbana funcional.

El proceso metodológico que se ha seguido para la determinación de los proyectos motores ha consistido en:

- La identificación de:
 - Los problemas prioritarios que inciden en el desarrollo económico, social y en el empleo local.
 - Los retos o desafíos que es necesario abordar y que se deducen del impacto de los factores de cambio en la estructura jurídica, productiva, social y territorial.
 - Las propuestas o proyectos son los instrumentos que están previstos o en ejecución y que pretenden dar respuesta a los retos. Es decir, los retos se abordan con programas y proyectos.
- La caracterización y jerarquización en función de su importancia, causas y efectos.
- La identificación de las estrategias y proyectos motores prioritarios para neutralizar los problemas y las implicaciones para el desarrollo de estos.

7.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

MISION:

Los servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento del Ayuntamiento de València tienen la misión de vincular las estrategias y programas de empleo, formación y emprendimiento con las estrategias de diversificación productiva y desarrollo inteligente para ofrecer servicios integrales y personalizados a la población activa, empresas y personas emprendedoras en el nuevo contexto post COVID-19 y contribuir a la generación de oportunidades de empleo vinculadas al desarrollo turístico sostenible, la economía circular, la consolidación del comercio local, el desarrollo de la economía social y la economía del conocimiento y digital.

VISIÓN:

Los servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento se convertirán en activo fundamental para liderar y coordinar con los actores locales la diversificación del modelo productivo, el impulso de la actividad económica, la dinamización del mercado laboral y el fomento del emprendimiento tecnológico y social, para lograr un modelo justo e inclusivo basado en la sociedad del conocimiento, la tecnología y la cultura. Todo ello contribuirá a un desarrollo social y económico sostenible. Para ello se adaptará y mejorará sus sistemas y procesos impulsando la transformación digital para una gestión más eficaz y eficiente orientada a la aportación de valor para la ciudadanía y empresas.

RETOS:

Este plan ha de estar basado en la armonización de los intereses sociales y los del tejido productivo, con el fin de dar respuesta a diferentes retos:

- **Generar oportunidades de empleo y emprendimiento** a partir del desarrollo económico y aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo de nuestra economía potenciando la colaboración con los agentes públicos y privados.
- Mejorar la empleabilidad de los colectivos de personas desempleadas facilitando el **desarrollo de competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo** de la ciudad, considerando tanto conocimientos técnicos, como competencias

transversales y sociales, lo que pasa por la mejora de calidad de las ofertas de formación para favorecer su adecuación a los requerimientos de las calificaciones profesionales y de las políticas activas de empleo.

- Conseguir un **mercado de trabajo inclusivo** que ofrezca oportunidades equitativas a todos los colectivos y grupos que lo conforman.
- **Promover la digitalización** de los servicios de empleo, formación y emprendimiento.
- Mejorar la capacidad de **allegar y gestionar eficazmente los recursos y fondos** europeos, estatales y regionales para la recuperación económica y del empleo.

VALORES:

- **PARTICIPACIÓN Y CONSENSO:** El plan debe implicar al conjunto de agentes relacionados con la formación y el empleo (administraciones, agentes sociales, entidades colaboradoras) tanto en su proceso de elaboración como en su puesta en marcha.
- **INTEGRACION Y COORDINACION:** Se deberá promover un marco de integración y coordinación eficaz institucional razonable de las distintas políticas y actuaciones que se desarrollan en diversos ámbitos (cualificaciones, formación profesional y orientación) e integral, de modo que considere las actuaciones como parte de un todo centrado en las personas destinatarias últimos de las mismas y no como partes aisladas concurrentes. Esto implica que los sistemas y normas deben ser compatibles con los de otros proveedores de servicios con el fin de obtener el máximo alcance y apoyo posibles, así como de la trazabilidad que permita generar la evidencia de los servicios, evitar duplicidades, aprovechar sinergias y evaluar los resultados.
- **UTILIDAD Y APLICABILIDAD:** La utilidad del Plan estará basada en la capacidad de consecución de los objetivos o lo que es lo mismo en la legitimidad y credibilidad que las personas usuarias, las empresas y organismos que tienen vinculación con los servicios otorguen a los servicios.
- **COHERENCIA** con los Objetivos de Desarrollo sostenible, los pilares de derechos sociales y con la transformación productiva. Esta búsqueda de la coherencia de las estrategias municipales de empleo, formación y emprendimiento con la transformación

productiva, directamente relacionada con la innovación y sostenibilidad del sistema de empleo y del tejido productivo.

- **FLEXIBILIDAD:** Para poder reaccionar con agilidad y precisión ante los numerosos cambios que se están produciendo en el mercado laboral y lograr la máxima repercusión de las políticas de empleo. La flexibilidad puede lograrse mediante la integración de servicios, la gestión de redes, la digitalización y la diversificación de las vías de prestación de servicios, la segmentación de usuarios la reestructuración organizativa, la reducción de la burocracia, etc.
- **INNOVACIÓN SOCIAL:** explorar y desarrollar nuevos productos y nuevas metodologías, ya que la innovación en el mercado laboral les ayuda a presentar soluciones alternativas a los problemas sociales. Los proyectos conjuntos, los experimentos realizados por otros agentes, el espíritu empresarial en la comunidad y las buenas prácticas de sus homólogos sirven de inspiración a los servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento con vistas a una renovación del diseño de los servicios y un incremento de la madurez organizativa constantes.
- **EFICIENCIA** Presupuestos públicos necesariamente limitados. Necesidad de conseguir elevadas tasas de éxito de las acciones, con costes asumibles y sostenibles.
- **IGUALDAD Y EQUIDAD** Comprometida con la igualdad de oportunidades y de condiciones y combativa frente a la discriminación y las desigualdades. Oportunidades para todas las personas, especialmente para los colectivos más alejados de las mismas. Equidad de género como principio transversal del Plan.
- **CORRESPONSABILIDAD.** La gobernanza en un espacio de diversidad y complejidad creciente de figuras, organizaciones y entidades que participan en el desarrollo de las políticas de innovación, empleo, formación y emprendimiento requiere organizar el diálogo entre las distintas categorías de agentes ahora involucrados en la acción pública, la corresponsabilidad a través de sus distintas modalidades (transparencia, control y evaluación de la acción pública) permite reforzar la eficacia y el impacto de la acción pública, contribuyendo especialmente a reducir el desfase, constatado con mucha frecuencia, entre los objetivos enunciados por las políticas públicas y los resultados de su implementación.

7.2. EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

EJES ESTRATÉGICOS

EJE 1. INNOVACION Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA

EJE 2. PROSPECCIÓN, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

EJE 3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

EJE 4. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO DE BASE TECNOLÓGICA Y SOCIAL

EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FOMENTO DE LA IGUALDAD

EJE 6. COORDINACIÓN INTERADMINISTRATIVA Y COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA

EJE 7. IMPULSO DE LA DIGITALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

OE 1 Impulsar de la actividad económica y la diversificación del modelo productivo para lograr un modelo inclusivo y eficiente basado en la sociedad del conocimiento, la tecnología y la cultura.

Descripción:

Los servicios y los programas de desarrollo económico, innovación, formación, empleo y emprendimiento deben priorizar dentro de lo posible las actuaciones coherentes con la sociedad del conocimiento, la innovación y la sostenibilidad: la diversificación del sector turístico, el comercio de proximidad, las energías limpias, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas. El papel de la administración debe actuar como facilitador de ese encuentro entre modelos económicos y tecnologías que pueden habilitar esos cambios.

Objetivos y metas ODS:



- ☛ 8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
- ☛ 8.3 Promover 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, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- ☛ 8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
- ☛ 8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.



- ☛ 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

- ☞ 9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados.
- ☞ 9.3 Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.
- ☞ 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
- ☞ 9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.



- ☞ 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- ☞ 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.



- ☞ 11.3 De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.
- ☞ 11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.
- ☞ 11.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan e implementan políticas y planes integrados para promover la inclusión, el uso eficiente de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y la resiliencia ante los desastres, y desarrollar y poner en práctica, en consonancia con el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, la gestión integral de los riesgos de desastre a todos los niveles



- ☞ 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales
- ☞ 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes
- ☞ 12.b Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

OE 2 Diseñar actuaciones garantes de obtener una repercusión máxima de las acciones del mercado de trabajo, en orden a combinar la activación eficiente e integradora de apoyo efectivo a las personas en búsqueda de empleo.

Descripción:

Potenciar el análisis prospectivo que permitirá ir identificando de manera anticipada los nuevos ámbitos productivos susceptibles de generar empleo para diseñar una formación que responda a las exigencias de nuevas ocupaciones y trabajos en los nuevos sectores productivos. También para poder prestar todo el soporte a los procesos de transición laboral como consecuencia del declive de sectores tradicionales en favor de otros más innovadores. Se hace necesario **rediseñar las políticas de empleo municipales sobre nuevos objetivos y bases reguladoras** que ayuden a reducir y mitigar el impacto del COVID-19 en la destrucción de empleo y a impulsar la recuperación de la actividad económica aprovechar el potencial de empleo de estos sectores.

Objetivos y metas ODS:



- ☞ 1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.
- ☞ 1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación.
- ☞ 1.5 Para 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y a otros desastres económicos, sociales y ambientales.



- ☞ 8.3 Promover 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, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- ☞ 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- ☞ 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
- ☞ 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- ☞ 8.b De aquí a 2020, 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.



- ☞ 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

- ☞ 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- ☞ 10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

OE 3 Promover la formación y cualificación de la población activa valenciana (ocupada y desempleada) facilitando el desarrollo de competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo de la ciudad y área metropolitana.

Descripción:

Desde un enfoque integral de la cualificación que considere tanto conocimientos técnicos, como competencias transversales y sociales con atención especial a la recualificación y redireccionamiento de aquellas personas más afectadas por la crisis del COVID o por procesos de una naturaleza más estructural, así como la incorporación de la formación a lo largo de la vida de las personas, desde la concepción de que en la Economía del Conocimiento la capacitación es la mejor garantía de empleo.

Por otra parte, se hace preciso actualizar los contenidos de la oferta formativa introduciendo las competencias transversales y las habilidades, en forma de valores y actitudes para el empleo, y completando la oferta de competencias clave y digitales sobre las que ya se ha comenzado a actuar en los últimos meses y potenciar la modalidad de teleformación.

Objetivos y metas ODS:



- ☞ 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- ☞ 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- ☞ 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- ☞ 4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.
- ☞ 4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.



- ☞ 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

OE 4 Continuar avanzando en programas y actuaciones que promuevan la perspectiva de género y la reducción de las brechas de género en el mercado laboral que se van a profundizar como consecuencia de la crisis del COVID -19.

Descripción:

Las consecuencias de la crisis del COVID-19 junto con unas condiciones laborales de partida más desfavorables para las mujeres (menor incorporación al mercado de trabajo, mayor porcentaje de trabajos a tiempo parcial, menores salarios, menor proporción de cargos directivos en la empresa privada) van a ralentizar el proceso hacia la igualdad real. Si se quiere compensar esa tendencia serán necesarias políticas activas basadas en medidas efectivas que incorporen la perspectiva de género como un eje transversal en el diseño de las actuaciones para evitar que se profundicen las desigualdades de género en el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de derechos y condiciones.

Objetivos y metas ODS:



- ☞ 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- ☞ 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- ☞ 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular, la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- ☞ 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

**1 FIN
DE LA POBREZA**



- ☛ 1.b Crear marcos normativos sólidos en el ámbito nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.

OE 5 Promover la cultura emprendedora, innovadora y sostenible y un modelo de servicios de apoyo al emprendimiento arraigado en el territorio que genere valor, empleo, cohesión territorial e innovación social, tecnológica y económica.

Descripción:

Los servicios municipales de emprendimiento deben centrarse en la “persona emprendedora” y aportar un modelo integral de servicios de información, asesoramiento, financiación y acompañamiento en el proceso de emprendimiento, su consolidación y crecimiento con la implicación y colaboración de los agentes del ecosistema emprendedor.

En este periodo 2021-2024 se pretende además impulsar el emprendimiento social que ha sido un referente en la Comunitat Valenciana ya que existe un conjunto importante de entidades y profesionales de apoyo especializados en cooperativismo y emprendimiento social para aprovechar plenamente sus potencialidades en el nuevo contexto post crisis COVID-19 (innovación, estructura democrática, valores de autoayuda, equidad, solidaridad, relevancia de sus miembros, servicio al interés de las personas trabajadoras, de la comunidad y del entorno en el que operan) que se ha situado en la agenda de nuevo después de la era de crisis, *porque la economía social representa también una forma de emprendimiento* para todas aquellas personas que quieran, de forma colectiva, materializar proyectos de vida basados en valores y principios éticos y al servicio del entorno.

Objetivos y metas ODS:



- ☞ 8.3 Promover 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, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- ☞ 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

OE 6 Promover la coordinación interadministrativa y la colaboración público-privada en el diseño, formulación y desarrollo de los programas y servicios.

Descripción:

La necesidad de encontrar respuestas o soluciones más eficaces, eficientes e innovadoras a los problemas actuales del mercado laboral y para que los servicios de empleo municipales puedan hacer frente a los retos del presente y del futuro al mismo tiempo se requiere la evolución de la estructura administrativa hacia modelos mucho menos rígidos y burocráticos y mejor coordinados y conectados con los diferentes niveles de las administraciones y la creación de redes de colaboración y cooperación entre agentes públicos y privados que son consustanciales a la práctica del diálogo social y a la concertación estratégica y territorial, con el fin de alcanzar los objetivos fijados y de garantizar un buen funcionamiento de los mercados laborales.

En el actual contexto post COVID-19 es necesario potenciar y fortalecer los procesos de consulta, participación activa y responsable de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral por parte de la autoridad laboral para mejorar el

proceso de diseño y desarrollo de estos programas, siendo los agentes sociales parte fundamental en el proceso aportando información sobre la dinámica de evolución de la actividad económica, laboral y formativa, los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc. para diseñar y reformular de manera óptima este tipo de programas y en último término mejorar su eficacia y eficiencia.

Objetivos y metas ODS:



- ☛ 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas
- ☛ 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.



- ☛ 17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo
- ☛ 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

OE 7 Impulsar el proceso de modernización y transformación digital de los servicios de empleo, formación y emprendimiento compatible con la máxima calidad y personalización de los servicios que desarrolla aprovechando las nuevas infraestructuras y tecnologías de la información.

Descripción:

La necesidad de continuar impulsando los procesos de innovación y transformación digital de los servicios de empleo, formación y emprendimiento para adecuarlos a los retos que plantea la nueva sociedad digital de manera más acusada como consecuencia del impacto de la crisis del COVID 19 y las implicaciones en cuanto a la restricciones de movilidad y acceso presencial a la educación y los servicios de orientación y gestión previsional de empleo poniendo el foco en el uso de las nuevas oportunidades que abre las nuevas tecnologías con el fin de evitar la divergencia que se está produciendo entre la oferta y demanda en el mercado laboral y reducir las brechas digitales.

Objetivos y metas ODS:



☛ 9.c Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados.

7.3. OBJETIVOS OPERATIVOS Y PROYECTOS.

OE 1 Impulsar la actividad económica y la diversificación del modelo productivo para lograr un modelo inclusivo y eficiente basado en la sociedad del conocimiento, la tecnología y la cultura.

OBJETIVOS OPERATIVOS:

OO 1.1 Diseñar y poner en marcha planes de actuación multisectoriales de desarrollo económico que vinculen las estrategias de empleo, formación y emprendimiento en el nuevo contexto postcovid a las estrategias de diversificación y desarrollo inteligente que identifiquen las actividades y ocupaciones que están más vinculadas a cada territorio.

Proyectos:

- ➔ **P 1.1.1** Branding estratégico coordinado por la oficina de inversiones para permitir un posicionamiento efectivo de la ciudad en el proceso de redefinición de su modelo económico basado en el conocimiento la cultura y la creatividad.
- ➔ **P 1.1.2** Panel de seguimiento económico y social.
- ➔ **P 1.1.3** Implementación Estrategia Territorial de Empleo en el contexto POST COVID-19.
- ➔ **P 1.1.4** Elaboración de estrategias de desarrollo económico en barrios y distritos.
- ➔ **P 1.1.5** Proyecto Reactivem.
- ➔ **P 1.1.6** Proyecto VLC TECH CITY.
- ➔ **P.1.1.7** Proyecto Desarrollo de nuevas acciones Cátedra de modelo económico sostenible de València.

OO1.2 Diseñar y poner en marcha planes sectoriales para promover la recuperación, reconversión, digitalización y reactivación de distintos sectores de actividad económica de València.

Proyectos:

- ➔ **P 1.2.1** Panel de seguimiento económico y social.
- ➔ **P 1.2.2** Promoción de acciones ligadas a la implantación de nuevas economías.
- ➔ **P 1.2.3** Plan de Impulso en el sector de Hostelería.

OO1.3 Diseño y puesta en marcha de planes de impulso de sectores de la nueva economía para aprovechar la capacidad de generación de empleo.

Proyectos:

- ➔ **P 1.3.1** Impulsar el desarrollo de los sectores relacionados con las actividades científicas y técnicas, actividades administrativas y auxiliares y sectores económicos locales.
- ➔ **P 1.3.2** Impulsar el desarrollo del sector de industrias culturales y creativas, incluyendo el desarrollo de la animación, videojuegos y e-sports.
- ➔ **P 1.3.3** Desarrollar València como municipio logístico estratégico.

OE 2 Diseñar actuaciones garantes de obtener una repercusión máxima de las acciones del mercado de trabajo, en orden a combinar la activación eficiente e integradora de apoyo efectivo a las personas en búsqueda de empleo.

Tomando como referencia el “derecho al apoyo activo para el empleo” que debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas y colectivos más vulnerables y desfavorecidos que son, por otra parte, los más expuestos y vulnerables en situaciones de crisis económica como la actual y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo.

OBJETIVOS OPERATIVOS:



OO 2.1 Promover la innovación metodológica en los procesos de prospección, diagnóstico y diseño de programas y servicios de orientación, formación y empleo

Abordar una detección sistemática, periódica y fiable de necesidades, a partir de un buen diagnóstico de los problemas actuales del mercado de trabajo y sus particularidades a nivel sectorial y territorial que permita actualizar la información de las necesidades de los colectivos de personas usuarias, áreas y empresas.

Proyectos:

- ➔ **P 2.1.1** Observatorio Socioeconómico de Empleo y Formación.
- ➔ **P 2.1.2** L'Agència d'Ocupació València Activa. Servicios de Prospección e identificación de necesidades de los/as empleadores/as.
- ➔ **P 2.1.3** Prospección de necesidades de empleo.
- ➔ **P 2.1.4** Identificar oportunidades de negocio.

OO 2.2 Diseñar itinerarios de acciones personalizadas en función del diagnóstico realizado, obteniendo una categorización de las personas desempleadas, de acuerdo con sus barreras de empleo.

Proyectos:

- ➔ **P 2.2. 1** L'Agència d'Ocupació València Activa. Servicios de itinerarios personalizados.
- ➔ **P 2.2. 2** Programa Barris per l'Ocupació.
- ➔ **P 2.2.3** Programas de formación, orientación e inserción laboral dirigidos a colectivos específicos.
- ➔ **P 2.2.4** Programa de nuevas metodologías para la orientación laboral.
- ➔ **P 2.2.5** Lanzaderas de Empleo.



OO 2.3 Potenciar y rediseñar Los programas de ayudas y mejora de la empleabilidad

Proyectos:

- ➔ **P 2.3.1** Programas de Empleo de contratación de personal subvencionados: EMCUJU, EMPUJU, EMCORP, ECOVID, EMCORD, etc.: programas destinados a la contratación temporal de personas desempleadas, para la prestación de servicios de interés general y social, por parte de las corporaciones locales.
- ➔ **P 2.3.2** Planes de Empleo Municipales: Planes de contrataciones con presupuesto municipal para cubrir necesidades urgentes no contempladas en las funciones del personal ya contratado por el Ayuntamiento, para la prestación de servicios de interés general y social.
- ➔ **P 2.3.3** Diseñar itinerarios integrados de medidas (Formación+orientación).
- ➔ **P 2.3.4** Programas Mixtos de Empleo y Formación: programas que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad a través de formación en alternancia con el empleo.

OE 3 Promover la formación y cualificación de la población activa valenciana (ocupada y desempleada) facilitando el desarrollo de competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo de la ciudad y área metropolitana.

OBJETIVOS OPERATIVOS

OO 3.1 Promover las acciones de formación y cualificación que prioricen los colectivos más vulnerables según su nivel de competencias y cualificación, incidiendo en las competencias transversales, las habilidades blandas y completando la oferta de competencias clave y digitales.

Proyectos:

- ➔ **P 3.1.1** Formación para la inserción.
- ➔ **P 3.1.2** Formación en competencias clave, técnicas y blandas.



➔ **P 3.1.3** Formación virtual y reducción de la brecha digital.

OO 3.2 Desarrollar acciones de formación que promuevan la certificación y acreditación de las personas y colectivos más vulnerables para facilitar su acceso a vías de formación superiores o al empleo

Proyectos:

➔ **P 3.2.1** Formación en Certificados de Profesionalidad.

OO 3.3 Crear infraestructuras para acoger el desarrollo de formación en capacitación digital y sectores clave de la economía.

Proyectos:

➔ **P 3.3.1** Desarrollo de programas formativos en sectores clave para la cualificación y recualificación laboral.

OO 3.4 Desarrollar planes de formación específicos para sectores estratégicos y sectores claves de la economía local.

Proyectos:

➔ **P 3.4.1** Acciones de formación para el desarrollo multinivel de los sectores estratégicos relacionados con las actividades científicas y técnicas, actividades administrativas y auxiliares y sectores económicos locales.

➔ **P 3.4.2** Programa de formación para el sector de industrias culturales y creativas.

➔ **P 3.4.3** Programas especializados de formación en creación de startups y utilización de nuevas tecnologías.



OE 4 Continuar avanzando en programas y actuaciones que promuevan la perspectiva de género y la reducción de las brechas de género en el mercado laboral que se van a profundizar como consecuencia de la crisis del COVID -19

OBJETIVOS OPERATIVOS:

OO 4.1 Facilitar información y herramientas para incorporar la perspectiva de género en todos los servicios, programas y actuaciones y apoyar las empresas para facilitar la implantación de los planes de igualdad y las novedades incorporadas el marco normativo

Proyectos:

➔ P 4.1.1 Unidad de Igualdad.

OO 4.2 Desarrollar programas de formación y capacitación que contribuyan a la reducción de las brechas de género.

Proyectos:

➔ P 4.2.1 Programa Mujer y Tecnología.

➔ P 4.2.2 Plataforma Treballem Iguals.

➔ P 4.2.3 Programa de liderazgo femenino.

➔ P 4.2.4 Programa de capacitación para mujeres desempleadas.

OO 4.3 Impulsar acciones de encuentro, análisis y participación de las mujeres, empresas, asociaciones y otras organizaciones que estén interesadas en participar materia de fomento de la igualdad y reducción de brechas de género en el empleo y el desarrollo empresarial que tiene la ciudad València a medio y largo plazo.

Proyectos:



- ➔ **P 4.3.1** Espai Lidera: Espacio para fomentar y visibilizar el liderazgo y el talento femenino, un espacio donde tendrán cabida casos de éxito de profesionales valencianas, a la vez que sea un espacio que invite al networking entre mujeres para que puedan tejer redes que les permitan avanzar y crecer en sus profesiones.
- ➔ **P 4.3.2** Estudio de impacto de la crisis del COVID-19 en las brechas de género en la ciudad de València.
- ➔ **P 4.3.3** Análisis del impacto de la brecha digital de género en el empleo. Diagnóstico y propuestas.

OE 5 Promover la cultura emprendedora, innovadora y sostenible y un modelo de servicios de apoyo al emprendimiento arraigado en el territorio que genere valor, empleo, cohesión territorial e innovación social, tecnológica y económica.

OBJETIVOS OPERATIVOS

OO 5.1 Promover un modelo de servicios integral de apoyo al ecosistema emprendedor de València con especial atención a la fase de crecimiento y consolidación de los proyectos emprendedores teniendo en cuenta la diversidad de modelos de emprendimiento, así como la efectiva coordinación y sinergias con los agentes del ecosistema emprendedor.

Proyectos

- ➔ **P 5.1.1** Centro de recursos empresariales y de emprendimiento Maristas (espacio para la cocreación de proyectos colaborativos empresariales).
- ➔ **P 5.1.2** El proyecto COCREATE, que contribuye a desarrollar un proceso de co-creación en el ámbito de la inserción laboral a través del emprendimiento.
- ➔ **P 5.1.3** VIT EMPRENDE: red de emprendimiento innovador de València gestionada por la Fundación València Activa.



- ➔ **P 5.1.4** Impulso del emprendimiento de base tecnológica y la incorporación de tecnología e innovación en los sectores productivos.
- ➔ **P 5.1.5** Punto de Apoyo al Emprendedor.
- ➔ **P 5.1.6** Espacios para emprendimiento e innovación.
- ➔ **P 5.1.7** Fomento al emprendimiento a través de Ayudas y Premios.
- ➔ **P 5.1.8** Gestión y facilitación de espacios para emprender. “Vivero empresarial. La Petxina”
- ➔ **P 5.1.9** Formación para el emprendimiento, la transformación digital y la innovación empresarial.

OO 5.2. Fomento del Emprendimiento Social y de la Economía Social

Impulsar el emprendimiento social para aprovechar plenamente sus potencialidades en el nuevo contexto post crisis COVID-19 (innovación, estructura democrática, valores de autoayuda, equidad, solidaridad, servicio al interés de sus trabajadores/as, de la comunidad y del entorno en el que operan)

Proyectos:

- ➔ **P 5.2.1** Plan de apoyo al trabajo autónomo y a la Economía Social.

OE 6 Promover la coordinación interadministrativa y la colaboración público-privada en el diseño, formulación y desarrollo de los programas y servicios.

OBJETIVOS OPERATIVOS

OO 6.1 Profundizar y optimizar la estrategia de colaboración en red mediante la coordinación eficaz con otros niveles administrativos y el fortalecimiento de la vinculación y coordinación con los distintos actores del ecosistema de la ciudad.

Proyectos:

- ➔ **P 6.1.1** Convenios de Colaboración con las Universidades Valencianas, Cámara de Comercio, Institutos Tecnológicos y de Investigación y Colegios Profesionales para el asesoramiento y participación en la elaboración del modelo económico de desarrollo de la ciudad.
- ➔ **P 6.1.2** Acciones integradas de colaboración Labora- València Activa.
- ➔ **P 6.1.3** Acciones de colaboración con los miembros del Pacto.
- ➔ **P 6.1.4** Jornadas de Empleo y Emprendimiento.

OE 7 Impulsar el proceso de modernización y transformación digital de los servicios de empleo, formación y emprendimiento compatible con la máxima calidad y personalización de los servicios que desarrolla aprovechando las nuevas infraestructuras y tecnologías de la información.

OBJETIVOS OPERATIVOS

OO 7.1 Digitalización de los procesos de orientación profesional, laboral y en programas de recualificación en los sectores con mayor impacto derivado de la crisis del COVID-19.

Proyectos:

- ➔ **P 7.1.1** Red València Activa
- ➔ **P 7.1.2** APP València Activa.
- ➔ **P 7.1.3** Digitalización de la relación con las personas y empresas usuarias de los servicios de orientación, intermediación y apoyo a la inserción.



OO 7.2 Avanzar en la digitalización de los procesos y servicios de formación.

Proyectos:

- ➔ **P 7.2.1** Implementar herramientas que ayuden a mejorar los aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad, etc.).
- ➔ **P 7.2.2** Transformación digital de la formación para el empleo e implantación de infraestructuras y plataformas tecnológicas para la formación virtual.

OO 7.3 Digitalización de los programas y servicios de emprendimiento

Desarrollar una línea de proyectos de innovación y digitalización en el ámbito de emprendimiento

Proyectos:

- ➔ **P 7.3.1** VLC Tech City: la plataforma.
- ➔ **P 7.3.2** VIT Emprende: formación virtual a emprendedores/as.
- ➔ **P 7.3.3** El lanzamiento de proyectos de formación en emprendimiento digital.
- ➔ **P 7.3.5** Desarrollo en soporte virtual de servicios de mentoring empresarial para orientar y asesorar a emprendedores/as que desarrollan nuestros programas.

7.4. MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

La evaluación es una herramienta clave para la mejora continua, la rendición de cuentas y el conocimiento de los resultados e impactos del Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento de la Ciudad de València. Una evaluación imparcial, de alta calidad, oportuna, rigurosa y útil.

Al generar evidencias e información objetiva sobre la ejecución, resultados e impactos del Plan Estratégico, la evaluación contribuye al proceso de toma de decisiones. El interés de la evaluación en este sentido radica en analizar y conocer qué funciona, por qué y en qué contexto, proporcionando información clara y precisa sobre cómo se pueden hacer las mejoras necesarias y qué alternativas existen para abordar esas mejoras. Asimismo el interés de la evaluación pasa por determinar los logros de la iniciativa y su calidad, promoviendo el aprendizaje institucional, así como la participación de los principales stakeholders.

Es así como, para una adecuada evaluación del Plan Estratégico, se considera preciso realizar las siguientes **actuaciones**:

- Informes de seguimiento, con carácter anual, recogiendo los principales indicadores de ejecución material y financiera del Plan Estratégico.
- Evaluación expost, resultados finales, una vez concluya la vigencia del Plan Estratégico.

A fin de garantizar una evaluación y seguimiento de calidad del Plan Estratégico se considera preciso constituir una **Comisión de Seguimiento y Evaluación**.

Esta Comisión tendrá las siguientes **funciones**:

- Garantizar el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico.
- Proponer directrices para la ejecución del Plan Estratégico y las prioridades entre las actuaciones previstas en los mismos.
- Realizar propuestas de revisión y actualización del Plan Estratégico.
- Analizar los informes de seguimiento y evaluación que se realicen del Plan Estratégico.

- Conocer el desarrollo de la gestión del Plan Estratégico y participar, en su caso, de nuevas iniciativas.

Cuando la especialidad de las cuestiones a analizar así lo requiera, se podrán crear grupos de trabajo específicos o incorporar personas especializadas en la materia como apoyo técnico a las personas integrantes de la Comisión.

Un marco de rendición de cuentas eficaz requiere información verosímil y objetiva, lo que exige la disponibilidad de un sistema de seguimiento e indicadores que pueden ofrecer esa información, a fin de garantizar la legitimidad y credibilidad de las evaluaciones del Plan Estratégico.

En el marco de la programación del Plan Estratégico se han considerado una serie de indicadores cuantitativos o cualitativos como conjunto de datos que nos ayudan a medir objetivamente la evolución del plan y, por lo tanto, del grado de ejecución de los proyectos, consecución de los objetivos y de desarrollo del Plan.

Los indicadores describen la forma en que se medirá el logro del resultado de los objetivos operativos. Deben estar totalmente relacionados con el objetivo operativo y ser específicos, mensurables (medibles), alcanzables/realistas, que conduzcan a tomar acciones y se puedan obtener con información en tiempo real.

Los indicadores seleccionados deben cumplir con los siguientes **objetivos**:

- Generar información útil para mejorar la toma de decisiones, el proceso de diseño, planificación o evaluación del programa.
- Monitorear el desarrollo del programa.
- Cuantificar los cambios de la situación que se considera problemática.

Los indicadores definidos son cuantitativos para plasmar las medidas en números (cantidades, porcentajes, coeficientes o datos estadísticos) o cualitativos (apreciaciones, implicaciones, expectativas, valoraciones o juicios de estimación relacionados con el nivel de calidad de servicio, eficacia, productividad, innovación, satisfacción percibida, etc.).

Se ha establecido un marco acotado con el fin de facilitar su seguimiento y medición de forma mensurable y realista durante el desarrollo del Plan.



El marco de **indicadores** diseñado en esta fase de redacción del Plan estratégico inciden fundamentalmente en:

- Indicadores de ejecución: Permiten conocer el nivel de ejecución de los proyectos y por tanto realizar el seguimiento del despliegue táctico de los proyectos realizadas
- Indicadores de resultados: Permiten evaluar el grado de consecución de los proyectos
- Indicadores que permitan el análisis desde la perspectiva de género y desagregados por sexo.
- Cada indicador deberá señalar su fuente de obtención.



8. TABLAS PROGRAMACIÓN PLAN ESTRATÉGICO

8.1. EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS/ OBJETIVOS OPERATIVOS

ODS	EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		OBJETIVOS OPERATIVOS	
		Cod.	Denominación	Cod.	Denominación
 	INNOVACION Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA	OE 1	Impulsar la actividad económica y la diversificación del modelo productivo para lograr un modelo inclusivo y eficiente basado en la sociedad del conocimiento, la tecnología y la cultura.	OO 1.1	programas de actuación multisectoriales de desarrollo económico que vinculen las estrategias de empleo, formación y emprendimiento en el nuevo contexto postcovid a las estrategias de diversificación y desarrollo inteligente que identifiquen las actividades y ocupaciones que están más vinculadas a cada territorio
				OO 1.2	Diseñar y poner en marcha planes sectoriales para promover la recuperación, reconversión, digitalización y reactivación de distintos sectores de actividad económica de València.
				OO 1.3	Diseño y puesta en marcha de planes de impulso de sectores de la nueva economía para aprovechar la capacidad de generación de empleo.
 	PROSPECCIÓN, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO	OE 2	Diseñar actuaciones garantes de obtener una repercusión máxima de las acciones del mercado de trabajo, en orden a combinar la activación eficiente e integradora de apoyo efectivo a las personas en búsqueda de empleo.	OO 2.1	Promover la innovación metodológica en los procesos de prospección, diagnóstico y diseño de programas y servicios de orientación, formación y empleo.
				OO 2.2	Diseñar itinerarios de acciones personalizadas en función del diagnóstico realizado, obteniendo una categorización de las personas desempleadas, de acuerdo con sus barreras de empleo.
				OO 2.3	Potenciar y rediseñar los programas de ayudas y mejora de la empleabilidad.



ODS	EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		OBJETIVOS OPERATIVOS	
		Cod.	Denominación	Cod.	Denominación
 	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	OE 3	Promover la formación y cualificación de la población activa valenciana (ocupadas y desempleada) facilitando el desarrollo de competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo de la ciudad y área metropolitana.	OO 3.1	Promover las acciones de formación y cualificación que prioricen los colectivos más vulnerables según su nivel de competencias y cualificación, incidiendo en las competencias transversales, las habilidades blandas y completando la oferta de competencias clave y digitales.
				OO 3.2	Desarrollar acciones de formación que promuevan la certificación y acreditación de las personas y colectivos más vulnerables para facilitar su acceso a vías de formación superiores o al empleo.
				OO 3.3	Crear infraestructuras para acoger el desarrollo de formación en capacitación digital y sectores clave de la economía.
				OO 3.4	Desarrollar planes de formación específicos para sectores estratégicos y sectores clave de la economía local.
 	PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FOMENTO DE LA IGUALDAD	OE 4	Continuar avanzando en programas y actuaciones que promuevan la perspectiva de género y la reducción de las brechas de género en el mercado laboral que se van a profundizar como consecuencia de la crisis del COVID-19	OO 4.1	Facilitar información y herramientas para Incorporar la perspectiva de género en todos los servicios, programas y actuaciones y apoyar las empresas para facilitar la implantación de los planes de igualdad y las novedades incorporadas el marco normativo.
				OO 4.2	Desarrollar programas de Formación y capacitación que contribuyan a la reducción de las brechas de género.
				OO 4.3	Impulsar acciones de encuentro, análisis y participación de las mujeres, empresas, asociaciones y otras organizaciones que estén interesadas en participar materia de fomento de la igualdad y reducción de brechas de género en el empleo y el desarrollo empresarial que tiene la ciudad València a medio y largo plazo.
	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO DE BASE TECNOLÓGICA Y SOCIAL	OE 5	Promover la cultura emprendedora, innovadora y sostenible y un modelo de servicios de apoyo al emprendimiento arraigado en el territorio que genere valor, empleo, cohesión territorial e innovación social, tecnológica y económica.	OO 5.1	Promover un modelo de servicios integral de apoyo al ecosistema emprendedor de València con especial atención a la fase de crecimiento y consolidación de los proyectos emprendedores, teniendo en cuenta la diversidad de modelos de emprendimiento, así como la efectiva coordinación y sinergias con los agentes del ecosistema emprendedor.
				OO 5.2	Fomento del Emprendimiento social y de la Economía Social



ODS	EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		OBJETIVOS OPERATIVOS	
		Cod.	Denominación	Cod.	Denominación
 	COORDINACIÓN INTERADMINISTRATIVA Y COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA	OE 6	Promover la coordinación interadministrativa y la colaboración público-privada en el diseño, formulación y desarrollo de los programas y servicios.	OO 6.1	Profundizar y optimizar la estrategia de colaboración en red mediante la coordinación eficaz con otros niveles administrativos y el fortalecimiento de la vinculación y coordinación con los distintos actores del ecosistema de la ciudad.
	IMPULSO DE LA DIGITALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS	OE 7	Impulsar el proceso de modernización y transformación digital de los servicios de empleo, formación y emprendimiento compatible con la máxima calidad y personalización de los servicios que desarrolla aprovechando las nuevas infraestructuras y tecnologías de la información	OO 7.1	Digitalización de los procesos de orientación profesional, laboral y en programas de recualificación en los sectores con mayor impacto derivado de la crisis del COVID-19.
				OO7.2	Avanzar en la digitalización de los procesos y servicios de formación.
				OO 7.3	Digitalización de los programas y servicios de emprendimiento



8.2. OBJETIVOS OPERATIVOS/PROYECTOS

OBJETIVOS OPERATIVOS	PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
	Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio
OO 1.1 Diseñar y poner en marcha planes y programas de actuación multisectoriales de desarrollo económico que vinculen las estrategias de empleo, formación y emprendimiento en el nuevo contexto postcovid a las estrategias de diversificación y desarrollo inteligente que identifiquen las actividades y ocupaciones que están más vinculadas a cada territorio	P 1.1.1	Branding estratégico coordinado por la oficina de inversiones para permitir un posicionamiento efectivo de la ciudad en el proceso de redefinición de su modelo económico basado en el conocimiento, la cultura y la creatividad	Servicio de emprendimiento e innovación económica	FVAPE		
	P 1.1.2	Panel de seguimiento económico y social.	FVAPE	Servicio de emprendimiento e innovación económica		
	P 1.1.3	Implementación de la Estrategia Territorial de Empleo en el contexto POST COVID-19	FVAPE	Servicio de emprendimiento e innovación económica		
	P 1.1.4	Elaboración de estrategias de desarrollo económico en barrios y distritos	FVAPE	Servicio de emprendimiento e innovación económica		
	P 1.1.5	Proyecto Reactivem	FVAPE	Servicio de emprendimiento e innovación económica	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 1.1.6	Proyecto VLC TECH CITY	FVAPE	Entidades incluidas en su plan estratégico específico	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 1.1.7	Proyecto Desarrollo de nuevas acciones Catedra de modelo económico sostenible de València	Servicio de emprendimiento e Innovación económica	Universidad de València		
OO 1.2 Diseñar y poner en marcha planes sectoriales para promover la recuperación, reconversión, digitalización y reactivación de distintos sectores de actividad económica de València.	P 1.2.1	Panel de seguimiento económico y social.	FVAPE	Agentes económicos y sociales	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 1.2.2	Promoción de acciones ligadas a la implantación de nuevas economías	FVAPE			
	P 1.2.3	Plan de Impulso al sector de Hostelería	Servicio de emprendimiento e innovación económica			
OO 1.3 Diseño y puesta en marcha de planes de impulso de sectores de la nueva economía para aprovechar la capacidad de generación de empleo.	P 1.3.1	Impulsar el desarrollo de los sectores relacionados con las actividades científicas y técnicas, actividades administrativas y auxiliares y sectores económicos locales.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 1.3.2	Impulsar el desarrollo del sector de industrias culturales y creativas, incluyendo el desarrollo de la animación, videojuegos y e-sports	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 1.3.3	Desarrollar València como municipio logístico estratégico	Servicio de emprendimiento e Innovación económica	FVAPE	Ene. 2021	Dic. 2024



OBJETIVOS OPERATIVOS	PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
	Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio
OO 2.1 Promover la innovación metodológica en los procesos de prospección, diagnóstico y diseño de programas y servicios de orientación, formación y empleo	P 2.1.1	Observatorio Socioeconómico de Empleo y Formación.	FVAPE	Pacto por el Empleo de la ciudad de València	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.1.2	La Agencia de Empleo València Activa. Servicios de Prospección e identificación de necesidades de los/as empleadores/as.	FVAPE	Agentes económicos y sociales	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.1.3	Prospección de necesidades de empleo.	FVAPE	Agentes económicos y sociales	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.1.4	Identificar oportunidades de negocio.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
OO 2.2 Diseñar itinerarios de acciones personalizadas en función del diagnóstico realizado, obteniendo una categorización de las personas desempleadas, de acuerdo con sus barreras de empleo	P 2.2.1	La Agencia de Empleo València Activa. Servicios de itinerarios personalizados	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.2.2	Programa Barris per l'Ocupació.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.2.3	Programas de formación, orientación e inserción laboral dirigidos a colectivos específicos.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.2.4	Programa de nuevas metodologías para la orientación laboral.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 2.2.5	Lanzaderas de Empleo	Servicio formación y empleo Ayuntamiento	Fundación Santa María La Real, Fundación Telefónica.	Mar. 2021	diciembre-2021 Renovación anual
OO 2.3 Potenciar y rediseñar Los programas de ayudas y mejora de la empleabilidad	P 2.3.1	Programas de Empleo de contratación de personal subvencionados: EMCUJU, EMPUJU, EMCORP, ECOVID, EMCORD, etc.: programas destinados a la contratación temporal de personas desempleadas, para la prestación de servicios de interés general y social, por parte de las corporaciones locales.	Servicio de Formación y Empleo	LABORA	Ene. 2021	Sujeto a convocatorias anuales
	P 2.3.2	Planes de Empleo Municipales: Planes de contrataciones con presupuesto municipal para cubrir necesidades no contempladas en las funciones del personal ya contratado por el Ayuntamiento, para la prestación de servicios de interés general y social.	Servicio de Formación y Empleo		Feb. 2021	Sujeto a planificación anual
	P 2.3.3	Diseñar itinerarios integrados de medidas (Formación+orientación)	Servicio de Formación y Empleo			
	P 2.3.4	Programas Mixtos de Empleo y Formación: programas que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad a través de formación en alternancia con el empleo.	Servicio de Formación y Empleo	LABORA	Ene. 2021	Sujeto a convocatoria anual



OBJETIVOS OPERATIVOS	PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
	Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio
OO 3.1 Promover las acciones de formación y cualificación que prioricen los colectivos más vulnerables según su nivel de competencias y cualificación, incidiendo en las competencias transversales, las habilidades blandas y completando la oferta de competencias clave y digitales.	P 3.1.1	Formación para la inserción	FVAPE	Servicio de Formación y Empleo	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 3.1.2	Formación en competencias clave, técnicas y blandas	FVAPE/Servicio de Formación y Empleo		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 3.1.3	Formación virtual y reducción de la brecha digital	FVAPE/Servicio de Formación y Empleo		Ene. 2021	Dic. 2024
OO 3.2 Desarrollar acciones de formación que promuevan la certificación y acreditación de las personas y colectivos más vulnerables para facilitar su acceso a vías de formación superiores o al empleo.	P 3.2.1	Formación en Certificados de profesionalidad	Servicio de Formación y Empleo		Ene. 2021	Sujeto a convocatorias y/o planificación anual
OO 3.3 Crear infraestructuras para acoger el desarrollo de formación en capacitación digital y sectores clave de la economía.	P 3.3.1	Desarrollo de programas formativos en sectores clave para la cualificación y recualificación laboral.	Servicio de Formación y Empleo		Ene. 2021	Dic. 2024
OO 3.4 Desarrollar planes de formación específicos para sectores estratégicos y sectores clave de la economía local.	P 3.4.1	Acciones de formación para el desarrollo multinivel de los sectores estratégicos relacionados con las actividades científicas y técnicas, actividades administrativas y auxiliares y sectores económicos locales.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 3.4.2	Programa de formación para el sector de Industrias culturales y creativas	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 3.4.3	Programas especializados de formación en creación de startups y utilización de nuevas tecnologías.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024



OBJETIVOS OPERATIVOS	PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
	Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio
OO 4.1 Facilitar información y herramientas para Incorporar la perspectiva de género en todos los servicios, programas y actuaciones y apoyar las empresas para facilitar la implantación de los planes de igualdad y las novedades incorporadas el marco normativo.	P 4.1.1	Unidad de Igualdad.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
OO 4.2 Desarrollar programas de formación y capacitación que contribuyan a la reducción de las brechas de género.	P 4.2.1	Programa Mujer y Tecnología.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 4.2.2	Plataforma Treballem Iguals.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 4.2.3	Programa de liderazgo femenino.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 4.2.4	Programa de capacitación para mujeres desempleadas.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
OO 4.3 Impulsar acciones de encuentro, análisis y participación de las mujeres, empresas, asociaciones y otras organizaciones que estén interesadas en participar materia de fomento de la igualdad y reducción de brechas de género en el empleo y el desarrollo empresarial que tiene la ciudad València a medio y largo plazo.	P 4.3.1	Espai Lidera: Espacio para fomentar y visibilizar el liderazgo y el talento femenino, casos de éxito de profesionales valencianas, que invite al networking entre mujeres para que puedan tejer redes que les permitan avanzar y crecer en sus profesiones.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 4.3.2	Estudio de impacto de la crisis del COVID-19 en las brechas de género en la ciudad de València.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 4.3.3	Análisis del impacto de la brecha digital de género en el empleo. Diagnóstico y propuestas.	FVAPE			



OBJETIVOS OPERATIVOS	PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
	Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio
OO 5.1 Promover un modelo de servicios integral de apoyo al ecosistema emprendedor de València con especial atención a la fase de crecimiento y consolidación de los proyectos emprendedores teniendo en cuenta la diversidad de modelos de emprendimiento, así como la efectiva coordinación y sinergias con los agentes del ecosistema emprendedor	P 5.1.1	Centro de recursos empresariales y de emprendimiento Maristas (espacio para la cocreación de proyectos colaborativos empresariales)	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 5.1.2	El proyecto COCREATE que contribuye a desarrollar un proceso de cocreación en el ámbito de la inserción laboral a través del emprendimiento.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 5.1.3	VIT EMPRENDE: red de emprendimiento innovador de València gestionada por la Fundación València Activa.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 5.1.4	Impulso del emprendimiento de base tecnológica y la incorporación de tecnología e innovación en los sectores productivos	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 5.1.5	Punto de Apoyo al Emprendedor	Servicio de Emprendimiento e Innovación económica.			
	P 5.1.6	Espacios para emprendimiento e innovación	FVAPE			
	P 5.1.7	Fomento al emprendimiento a través de Ayudas y Premios.	Servicio de Emprendimiento e Innovación económica/FVAPE			
	P 5.1.8	Gestión y facilitación de espacios para emprender. "Vivero empresarial. La Petxina".	Servicio de Emprendimiento e Innovación económica.			
	P 5.1.9	Formación para el emprendimiento, la transformación digital y la innovación empresarial.	FVAPE			
OO 5.2 Fomento del Emprendimiento social y de la Economía Social	P 5.2.1	Plan de apoyo al trabajo autónomo y a la Economía Social	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024



OBJETIVOS OPERATIVOS	PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio	Fecha fin
OO 6.1 Profundizar y optimizar la estrategia de colaboración en red mediante la coordinación eficaz con otros niveles administrativos y el fortalecimiento de la vinculación y coordinación con los distintos actores del ecosistema de la ciudad.	P 6.1.1	Convenios de Colaboración con las Universidades Valencianas, Cámara de Comercio, Institutos Tecnológicos y de Investigación y Colegios Profesionales para el asesoramiento y participación en la elaboración del modelo económico de desarrollo de la ciudad	Servicio de Formación y Empleo, Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica, FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024
	P 6.1.2	Acciones integradas de colaboración Labora-València Activa.	Servicio de Formación y Empleo, FVAPE	LABORA	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 6.1.3	Acciones de colaboración con los miembros del Pacto.	Servicio de Formación y Empleo, Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica, FVAPE	Pacto por el Empleo de la ciudad de València	Ene. 2021	Dic. 2024
	P 6.1.4	Jornadas de Empleo y Emprendimiento	Servicio de Formación y Empleo, Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica, FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024



OBJETIVOS OPERATIVOS		PROYECTOS		CENTROS DIRECTIVOS		Plazo ejecución	
Denominación	Cod.	Programas/ Proyectos	Responsables Ejecución	Colaboración	Fecha inicio	Fecha fin	
OO 7.1 Digitalización de los procesos de orientación profesional, laboral y en programas de recualificación en los sectores con mayor impacto derivado de la crisis del COVID-19.	P 7.1.1	Red València Activa.	FVAPE	Agentes económicos y sociales. Entidades vinculadas a empleo.	Ene. 2021	Dic. 2024	
	P 7.1.2	APP València Activa.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024	
	P 7.1.3	Digitalización de la relación con las personas y empresas usuarias de los servicios de orientación, intermediación y apoyo a la inserción.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024	
OO 7.2 Avanzar en la digitalización de los procesos y servicios de formación.	P 7.2.1	Implementar herramientas que ayuden a mejorar los aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad, etc.).	Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica				
	P 7.2.2	Transformación digital de la formación para el empleo e implantación de infraestructuras y plataformas tecnológicas para la formación virtual.	Servicio de Formación y Empleo		Ene. 2021	Dic. 2024	
OO 7.3 Digitalización de los programas y servicios de emprendimiento.	P 7.3.1	VLC Tech City la plataforma.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024	
	P 7.3.2	VIT Emprende: formación virtual a emprendedores/as.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024	
	P 7.3.3	Lanzamiento de proyectos de formación en emprendimiento digital.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024	
	P 7.3.6	Desarrollo en soporte virtual de servicios de mentoring empresarial para orientar y asesorar a emprendedores/as que desarrollan nuestros programas.	FVAPE		Ene. 2021	Dic. 2024	



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
ÀREA DE DESENVOLUPAMENT INNOVADOR
DELS SECTORS ECONÒMICS I OCUPACIÓ

valènciactiva 