

ESTUDIO DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO, GESTIÓN DE TALENTO Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA PARA 2022 EN EL CONTEXTO POST COVID-19

[Febrero 2022]



INDICE

1. PRESENTACIÓN	4
2. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN	5
2.1. AMPLIACIÓN ÁMBITOS ESTUDIO	5
2.2. NUEVO ENFOQUE METODOLÓGICO	5
3. OBJETIVOS	6
3.1. OBJETIVOS GENERALES	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. METODOLOGÍA	8
4.1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	8
4.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS	8
5. MARCO DE REFERENCIA	14
5.1. NUEVOS INSTRUMENTOS DE FINANCIACIÓN DERIVADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN	15
5.2. TENDENCIAS DERIVADAS DEL IMPACTO DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL, EL MERCADO LABORAL Y EN LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO.	19
5.3. LOS EJES DE DESARROLLO: LA DIGITALIZACIÓN Y LA TRANSICIÓN HACIA UN MODELO DE ECONOMÍA CIRCULAR	26
5.4. NUEVOS PLANES ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE EMPLEO Y FORMACIÓN	35
5.5. AGENDA OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE ODS.....	41
6. PRINCIPALES RESULTADOS	43
6.1. BLOQUE I. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL. FACTORES CRITICOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.....	44
6.1.1. PROSPECTIVA FACTORES CRÍTICOS Y VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.....	44
6.1.2. VALORACIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO A LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN. PLAN NEXT GENERATION, PLAN NACIONAL DE RESILIENCIA Y PLANES COMUNITAT VALENCIANA.	63
6.2. BLOQUE II. TENDENCIAS EN EL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO POST COVID-19. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.....	83
6.3. BLOQUE III. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO EN EL CONTEXTO POST COVID-19.....	99
6.4. BLOQUE IV. TENDENCIAS DEMANDA FORMACIÓN. IMPACTO COVID.	114
6.5. BLOQUE V. NUEVOS EJES DE DESARROLLO.	132

6.5.1. POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO	132
6.5.2. NUEVOS EJES DE DESARROLLO. IMPACTO EN EL EMPLEO DEL PARADIGMA DE LA ECONOMÍA CIRCULAR. NECESIDADES DE CONTRATACIÓN.....	156
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	174
ANEXO I. ADENDA IMPACTO DE LAS REFORMAS PREVISTAS EN EL COMPONENTE 23 DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA EN EL MERCADO LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNITAT VALENCIANA.....	
..... ¡Error! Marcador no definido.	
1. INTRODUCCIÓN.....	198
2. METODOLOGÍA	199
3. CONTENIDOS. VARIABLES DE ANÁLISIS.....	199
4. RESULTADOS	201
4.1. VALORACIÓN REFORMA LABORAL	201
4.1.1. VALORACIÓN GLOBAL DE LA REFORMA.....	201
4.1.2. REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN	205
4.1.3. SUBCONTRATACIÓN	218
4.1.4. FLEXIBILIDAD INTERNA	220
4.1.5. REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	224
4.2. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS	229
4.2.1. MODERNIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	229
4.2.2. REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	229
4.2.3. BUENA GOBERNANZA EN LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN, PLAN NEXT GENERATION.....	233
ANEXO II- EMPRESAS COLABORADORAS.....	238

1. PRESENTACIÓN

En el presente documento se presenta el “ESTUDIO DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO, GESTIÓN DE TALENTO Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA PARA 2022 EN EL CONTEXTO POST COVID-19” que la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) ha realizado con el objetivo de recabar información actualizada y fiable que contribuya a conocer mejor las tendencias de evolución económico-empresarial, del empleo y de la gestión del talento de las empresas de la Comunitat Valenciana para el año 2022 en el nuevo contexto post COVID-19, en orden a medirla en el tiempo y sentar las bases de una colaboración empresarial que contribuya a la mejora de la competitividad empresarial y el empleo sostenible y de calidad.

En el nuevo contexto, como consecuencia de la crisis económica generada por el COVID-19 el “Estudio de tendencias del mercado laboral y previsiones de contratación” que realiza la CEV anualmente en el ámbito de la ciudad de Valencia y su área metropolitana **adquiere una mayor relevancia en la medida que resulta de interés adecuar el ámbito de actuación del estudio al propio ámbito de representación territorial y empresarial de la CEV de la Comunitat Valenciana**, así como para **incorporar nuevas temáticas y variables de análisis** derivadas de la incidencia de la pandemia en la actividad empresarial, el empleo y en las brechas de género, el impacto de la digitalización en los procesos productivos, el empleo y los perfiles profesionales, así como la valoración de las nuevas normativas y planes de actuación entre los que destaca el cumplimiento de la agenda 2030 y sus ODS y los Fondos Europeos de Recuperación del Plan Next Generation.

Si bien se mantiene el objetivo esencial que quiere cumplir el estudio como instrumento de información, prospección y análisis de las tendencias de evolución del mercado laboral y las prácticas de gestión del talento de las empresas de la Comunitat Valenciana para que los actores que dinamizan el mercado laboral puedan disponer de información cualificada y actualizada para la toma de decisiones y la generación de prácticas innovadoras.

Los rápidos cambios en los procesos productivos (tecnológicos, normativos, de mercado, etc.) y su incidencia en la realidad empresarial y laboral inducen nuevas necesidades y coordinadas para el desarrollo del estudio en cuanto a objetivos, alcance territorial, ámbitos temáticos de estudio, así como en cuanto al enfoque metodológico.

En definitiva, el contenido del presente proyecto pretende, por un lado, dar continuidad al barómetro anual del mercado laboral y previsiones de contratación iniciado en 2016 en el nuevo contexto post COVID-19 para el ámbito de la Comunitat Valenciana y, por otro, abordar de manera particularizada nuevas temáticas y áreas de interés incorporando de manera transversal en el análisis la perspectiva de género y el impacto en las brechas de género.

2. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

2.1. AMPLIACIÓN ÁMBITOS ESTUDIO

- **Ámbito territorial:** Se ha ampliado el alcance y ámbito territorial de representación del estudio al ámbito de la Comunitat Valenciana para adecuar el estudio a la lógica y dinámica sectorial y empresarial que opera primordialmente a nivel regional y dotarlo del nivel de representatividad empresarial de la CEV.
- Ampliar y enriquecer **el ámbito temático** o alcance material del estudio. Como consecuencia de la reformulación de los objetivos y ámbitos del estudio se ha propuesto la conveniencia de abordar nuevas áreas de análisis e incidir en nuevas variables en las áreas contempladas en los estudios anteriores.
- Se ha incidido en **nuevas variables en el análisis de tendencias del mercado laboral, el empleo y contratación:** “brechas”, edad, diversidad (inmigrantes), temporalidad, tiempo parcial, perspectiva de género e igualdad (brecha salarial, plan de igualdad, techo de cristal, parcial, temporal, etc.); Ampliando el espectro a otros ejes temáticos como:
 - Impacto de las Tics y digitalización en el empleo.
 - Implantación de la economía circular en el tejido empresarial valenciano.
 - Tendencias en la gestión y retención de talento derivadas del impacto de la crisis y el nuevo contexto Post-COVID.
 - Buena Gobernanza en la gestión de los Fondos de Recuperación, Plan Next Generation, Plan España Puede.

2.2. NUEVO ENFOQUE METODOLÓGICO

→ El panel de Empresas.

Se ha diseñado y desarrollado un Panel de empresas representativas de los sectores económicos y provincias de la Comunitat Valenciana, tamaños de empresas, modelos de negocio, con el que se ha perseguido garantizar la obtención de información altamente cualificada de los temas objeto del estudio.

El valor del Panel de Empresas reside en la representatividad y pertinencia, no de carácter estadístico, sino del perfil de las empresas integrantes del panel y de las personas representantes de las mismas, así como la posibilidad de contar con sus opiniones, valoraciones y aportaciones durante el desarrollo del estudio, lo que ha permitido obtener indicadores de seguimiento de los aspectos de estudio considerados a los largo del tiempo por parte de las mismas empresas.

El objetivo del panel de empresas es recabar información cuantitativa con relación a la identificación y priorización de las tendencias identificadas en el ámbito empresarial, laboral y formativo en orden a establecer proyecciones futuras de evolución en el nuevo escenario post COVID-19.

➔ Metodología DELPHI

Para la fase final de validación de los resultados y conclusiones del estudio se ha procedido a la configuración de un grupo de personas expertas mediante la aplicación de metodología Delphi como procedimiento metodológico complementario con el que se ha podido garantizar la coherencia y calidad del proceso de desarrollo del proyecto y la validación de los productos resultantes para la interpretación y consenso respecto a la priorización de las conclusiones y líneas de acción que surgen del estudio.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVOS GENERALES

- ➔ **El propósito de este estudio ha sido recabar información actualizada y fiable que contribuya a conocer mejor las tendencias de evolución económico-empresarial, del empleo y de la gestión del talento de las empresas de la Comunitat Valenciana para el año 2022 en el nuevo contexto post COVID-19** incluyendo la perspectiva de género, en orden a medirla en el tiempo y sentar las bases de una colaboración empresarial que contribuya a la mejora de la competitividad empresarial y el empleo sostenible y de calidad.

- ➔ Asimismo, se pretende **alinear los objetivos de este estudio anual con la agenda estratégica en materia normativa y de planes de actuación que se emprendan a nivel nacional y específicamente de la Comunitat Valenciana en materia de empleo, formación, desarrollo de talento y relaciones laborales** y que se lideren, en particular, desde el Departamento de

Relaciones Laborales y las Comisiones de Relaciones Laborales y de Educación y Gestión del Conocimiento de la CEV.

- ➔ Para ello se ha contado con la **opinión y valoración de las empresas y personas expertas de los sectores más representativos de la economía de la Comunitat Valenciana y las aportaciones de otros actores relevantes: administraciones, agentes sociales, etc.**

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A partir de estos objetivos generales, se ha materializado su desarrollo a través de los siguientes objetivos específicos y operativos:

- **Obtener una caracterización prospectiva del perfil sociolaboral del empleo y el mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana** incidiendo en las “brechas”: edad, diversidad (inmigrantes), temporalidad, tiempo parcial, y sobre todo igualdad (brecha salarial, plan de igualdad, techo de cristal, parcial, temporal, etc.).
- **Identificar las actividades y sectores con potencial para generar empleo en la Comunitat Valenciana en el actual contexto socioeconómico post COVID-19**, para que la información recogida sirva para orientar con carácter transversal las futuras estrategias de actuación en materia de empleo, desarrollo de talento y formación.
- **Determinar las necesidades presentes y futuras de competencias de los puestos y la formación** necesaria que demandan los sectores productivos y las empresas motores de la economía de la Comunitat Valenciana.
- **Analizar el posicionamiento de los sectores y las empresas en relación a los factores críticos de competitividad en el actual contexto post COVID-19** y su valoración de los planes de acción que se están diseñando e implementando para apoyar la reactivación económica y del empleo en los sectores más afectados por la crisis del COVID-19, así como respecto a la implantación de la digitalización y los principios del modelo de Economía Circular.
- **Obtener las conclusiones y las recomendaciones para mejorar la coordinación y la articulación entre las políticas públicas a nivel regional y provincial** y las iniciativas y actuaciones de la CEV en materia de políticas activas de empleo en orden a mejorar la eficacia y eficiencia de los resultados a nivel de desarrollo empresarial y empleo.

4. METODOLOGÍA

4.1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación complementaria y, en modelo de triangulación, de diferentes técnicas de investigación de carácter documental, cuantitativa y cualitativa que han aportado mayor productividad y fiabilidad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización en el análisis.

- ➔ **Investigación documental:** Se ha planteado con el objetivo de recabar y organizar la información documental (informes, datos estadísticos, etc.) acerca de las tendencias de evolución del marco normativo y tendencias en el ámbito sociolaboral que aportan una visión proyectiva que nos permite conocer tendencias en materia económica, empresarial, empleo y gestión de RR.HH en el nuevo contexto post COVID-19.
- ➔ **Investigación cuantitativa:** Mediante encuesta a un Panel de Empresas representativas de la economía de la Comunitat Valenciana. Esta metodología ha permitido la clasificación y conversión a números o porcentajes de los parámetros que necesiten ser ordenados o cuantificados, así como el cálculo estadístico complejo.
- ➔ **Investigación cualitativa:** Entrevistas en profundidad y Focus Group. La finalidad de esta investigación cualitativa ha sido complementar los resultados cuantitativos (encuestas e información secundaria) con relación al análisis de los factores estructurales y coyunturales que inciden en las tendencias de empleo y talento del mercado laboral en el nuevo contexto post COVID-19 y el específico del impacto de la digitalización y el teletrabajo en la estrategia empresarial, el empleo, las brechas de género, la prevención de riesgos laborales y la formación de las personas trabajadoras.

4.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS

A) PANEL EMPRESAS

Presentación y objetivos del Panel Empresas

La encuesta panel o de panel es un tipo de técnica de investigación de carácter longitudinal que se ha considerado apropiada en el presente estudio con el fin de asegurar que la muestra de empresas representativas de diferentes perfiles sectoriales y empresariales de la realidad económico-empresarial de la Comunitat Valenciana se mantiene estable en el tiempo.

Los estudios longitudinales son aquellos en los que se investiga a un grupo de empresas, las mismas, a lo largo del tiempo para conocer sus opiniones, percepciones respecto a la realidad económico-empresarial y laboral y sus tendencias de evolución.

En este sentido, desde la CEV queremos destacar la gran acogida que ha tenido la iniciativa de creación de un **Panel Empresarial** durante el desarrollo del estudio que ha aportado información cuantitativa acerca de la prospección de la evolución de los factores críticos de los sectores clave de la economía de la Comunitat Valenciana en el periodo de reactivación económica, empresarial y laboral, identificando y priorizando las tendencias del empleo, las prácticas de gestión del teletrabajo y de transformación digital de las empresas, las necesidades de formación y capacitación en orden a establecer proyecciones futuras de evolución en el nuevo escenario post COVID-19.

Asimismo, el valor de la información que aporta el panel de empresas se fundamenta en un diseño de encuesta que abarca los principales ámbitos de análisis con los que medir o tomar el pulso a las tendencias del mercado laboral, el empleo y la formación en el contexto post COVID-19, y específicamente evaluar el impacto del COVID- 19 en la digitalización y en las brechas de género que permita:

- Proveer información de alerta temprana.
- Valorar tendencias con relación a metas.
- Anticipar tendencias para tomar acciones

En este sentido, ha sido de la máxima relevancia los criterios cuantitativos y cualitativos de selección de las empresas y personas que integran el Panel de Empresas.

Ficha Técnica Panel Empresas

Universo: Empresas representativas de las actividades económicas con mayor peso en la economía de la Comunitat Valenciana.

Ámbito territorial: la Comunitat Valenciana.

Target personas encuestadas:

- Propietarios o gerentes de empresas/pymes.
- Personal directivo de RR. HH, Comercial, Marketing, Logística, etc.
- Cualquier otro perfil que disponga de una visión amplia del sector/actividad económica en las empresas seleccionadas.

Recogida de los datos: Cuestionario semiestructurado en modalidad on line.

- Preguntas cerradas: únicamente existen dos opciones de respuesta.
- Preguntas categorizadas: presentan una serie de categorías entre las que el encuestado debe elegir.
- Preguntas abiertas: No establecen ningún tipo de respuesta, dejando ésta a la libre opinión del encuestado.

Por otra parte, el cuestionario incluía una serie de preguntas filtro, para determinar la consistencia de las respuestas.

Estratificación de la muestra. Criterios de selección de la muestra de empresas

Criterios cualitativos

Se han seleccionado en función de los objetivos del estudio y atendiendo a criterios de experiencia, posición, responsabilidad, acceso a la información y disponibilidad de las personas.

Criterios cuantitativos

- Primer nivel de estratificación. Sector de actividad.
- Segundo nivel de estratificación: Tamaño de empresa (autónomos, de 0 a 9 asalariados, de 10 a 49 asalariados, de 50 a 199 asalariados y de más de 200 asalariados).
- Tercer nivel de estratificación: Ámbito geográfico de la empresa (territorios de la Comunitat Valenciana).
- Selección de las unidades últimas. Se han aplicado criterios tales como la antigüedad de la empresa, el nivel de digitalización de los procesos y servicios, la implementación de estándares de calidad en la gestión de RR. HH, igualdad, cumplimiento de ODS, etc.

Muestra

Se ha considerado adecuado un número de 60 empresas panelistas representativas de las actividades económicas y empresariales más representativas considerando la segmentación por tamaño de empresa, sectores y ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

B) ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A ACTORES CLAVE RELACIONADOS CON LOS ÁMBITOS DE ESTUDIO.

La entrevista en profundidad se muestra como la técnica idónea para indagar respecto a la opinión de ciertos informantes que, por sus circunstancias concretas, se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento de los temas objeto de estudio.

Mediante un protocolo de entrevista dirigida a distintos colectivos, así como a otras figuras especialmente informadas (información cualitativa).

Objetivo: La finalidad de esta investigación cualitativa ha sido complementar los resultados cuantitativos (Encuesta Panel de Empresas) con relación al análisis de las tendencias de evolución económico-empresarial, el empleo y de la gestión del talento de las empresas de la ciudad de Valencia para el año 2022 en el nuevo contexto post COVID-19.

Diseño y cuantificación de las muestras: La resolución de la muestra ha sido intencional (no probabilística) para la selección de colectivos a los que se ha realizado la muestra cualitativa, que ha sido aplicada mediante entrevistas en profundidad y articulada mediante cuestionario-guion específico.

Número de entrevistas: La cuantificación de la muestra estructural o cualitativa responde al mismo criterio que el de la selección de colectivos, esto es, la saturación del campo discursivo referente de nuestro objeto de estudio. Para ello se han realizado las siguientes entrevistas:

- **VERTIENTE EMPRESARIAL:** Ámbito empresarial a Gerentes y directores de área de las empresas pertenecientes a los sectores más relevantes (3 entrevistas).
- **ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.** Se han realizado 3 entrevistas a organizaciones patronales representativas de los sectores clave de la economía.
- **ORGANIZACIONES SINDICALES.** Se han realizado 3 entrevistas a representantes de las organizaciones sindicales más representativas.
- **ÁMBITO INSTITUCIONAL.** Ámbito de la Administración Pública, a responsables de políticas de desarrollo empresarial y empleo. Se han realizado un total de 5 entrevistas en este grupo, dirigidas a personas responsables de los organismos competentes en el ámbito económico y laboral/formativo.
- **PERSONAS EXPERTAS** en diferentes ámbitos relacionados con los temas de estudio:

- Persona experta en materia económica y empresarial: 1 entrevista
- Persona experta en materia de transformación digital y teletrabajo: 1 entrevista
- Persona experta en materia de género: 1 entrevista
- Persona expertas en RR. HH, en políticas de selección, gestión de talento: 1 entrevista
- Persona experta en Formación Empleo (FP DUAL): 1 entrevista
- Persona experta en materia de economía circular: 1 entrevista
- Personas experta en Relaciones Laborales: 1 entrevista

En resumen, se ha realizado un conjunto de **21 entrevistas en profundidad**.

C) GRUPO TEMÁTICO DE TRABAJO. FOCUS GROUP

En esta técnica un equipo de personas expertas discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.

Focus Group: organizado para abordar las temáticas clave en materia de desarrollo económico-empresarial, tendencias de empleo y gestión de talento, transformación digital y necesidades de formación empresarial en el nuevo contexto post COVID-19, teniendo en cuenta de manera transversal el enfoque de género en cuanto al impacto en las brechas de género, en el que los principales actores sociales exponen los retos, oportunidades, frenos y necesidades.

El Focus Group se ha formado por un coordinador/moderador y un total de 17 participantes, que por su representatividad y/o experiencia han aportado perspectivas y reflexiones de interés en relación con los objetivos del estudio y han ayudado a fijar de manera consensuada recomendaciones y líneas de actuación.

El Focus ha contado con la participación de empresas, agentes sociales e instituciones que intervienen en la dinamización del mercado laboral y el desarrollo económico-empresarial en la Comunitat de Valencia.

PERFILES PARTICIPANTES FOCUS GROUP	NÚMERO
Vertiente empresarial	5
Organizaciones Empresariales	3
Organizaciones Sindicales	2
Administraciones competentes	3
Personas Expertas RR. HH	2
Expertos, Representantes organizaciones especializadas en género	1
Expertos en ámbito de Digitalización y Teletrabajo	1
TOTAL	17

5. MARCO DE REFERENCIA

Desde el punto de vista de los vectores de análisis para el presente estudio se planteó la conveniencia de alinear los objetivos con las siguientes coordenadas:

- **Los instrumentos de financiación derivados de la implementación de los fondos de recuperación:** Plan Next Generation, Plan Estatal de Recuperación, Transformación y Resiliencia de ámbito nacional en el que se establecen directrices y líneas estratégicas orientadas a la recuperación de la economía nacional tras a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, y otros documentos estratégicos en el ámbito de la Comunitat valenciana como el PLA RESISTIR y el PLAN ALCEM-NOS.
- **Las nuevas problemáticas derivadas del impacto de la crisis del COVID-19** en la actividad empresarial, la dinámica del mercado laboral, en las prácticas de gestión de talento, en las necesidades de formación, relaciones laborales, igualdad etc.
- **Los ejes de desarrollo que marcan la salida de la crisis y el horizonte de recuperación, reactivación y transformación productiva y económica:** La digitalización de las actividades, sectores y procesos productivos y de gestión empresarial y la transición hacia un modelo de economía circular.
- **Los Nuevos planes estratégicos en materia de empleo y formación:** Como el Plan Estratégico Valenciano para la Formación Profesional 2019-2022, en cuanto al impulso de la Formación Profesional, la formación a lo largo de la vida, la integración de la formación del sistema educativo y la formación ocupacional. Plan Estratégico del SERVEF (Labora) 2016-2022.
- **A nivel transversal enmarcar los objetivos y parámetros de análisis del estudio anual en el marco de la agenda 2030** de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, alineando el estudio con los objetivos:
 - Objetivo 4: Educación de calidad.
 - Objetivo 5: Igualdad de género.
 - Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
 - Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura.
 - Objetivo 12: Producción y consumo responsables.

5.1. NUEVOS INSTRUMENTOS DE FINANCIACIÓN DERIVADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN

PLAN NEXT GENERATION

Instrumento creado por la Unión Europea para garantizar una recuperación sostenible, uniforme, inclusiva y justa para todos los Estados miembros. El fondo de recuperación se focaliza en tres pilares: transición ecológica, digitalización y reindustrialización. Estos planes tendrán que ser coherentes con las recomendaciones de cada país y contribuir a las transiciones ecológicas y digital. Los proyectos incluidos en los planes deberán impulsar el crecimiento y el empleo y permitir reforzar la diversificación y resiliencia económica y social. Solo se realizará el desembolso de las subvenciones si se han cumplido las metas y objetivos establecidos por cada país en sus planes de recuperación y resiliencia.

EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA. ESPAÑA PUEDE

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 de 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.

De manera particular, las políticas que tienen una mayor vinculación e influencia en la planificación de las políticas de empleo, formación y emprendimiento 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 temporales en indefinidos y entre empleados 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.

PLAN ALCEM- NOS

El acuerdo Alcem-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 y económicos -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.

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.

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 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.

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 benefició a:

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

5.2. TENDENCIAS DERIVADAS DEL IMPACTO DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL, EL MERCADO LABORAL Y EN LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO.

De acuerdo con los datos que aporta el INE de evolución de las tasas de paro de la Comunitat Valenciana se puede observar un incremento de la tasa de paro desde el momento prepandemia, que se situaba en un 13,91% hasta el 16,12% del tercer trimestre del año 2021, crecimiento que, aun siendo mayor en datos absolutos para las mujeres, sin embargo, en términos relativos el crecimiento de la tasa de desempleo ha sido mayor en el segmento de hombres.

TASAS DE PARO POR SEXO COMUNITAT VALENCIANA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Total	Total	Total
2021T3	16,12	14,01	18,54
2021T2	16,67	14,27	19,39
2021T1	16,51	15,16	18,06
2020T4	16,37	14,69	18,26
2020T3	17,26	14,91	19,99
2020T2	16,74	14,76	19,11
2020T1	14,39	12,97	16,10
2019T4	14,13	11,86	16,81
2019T3	13,91	11,44	16,84

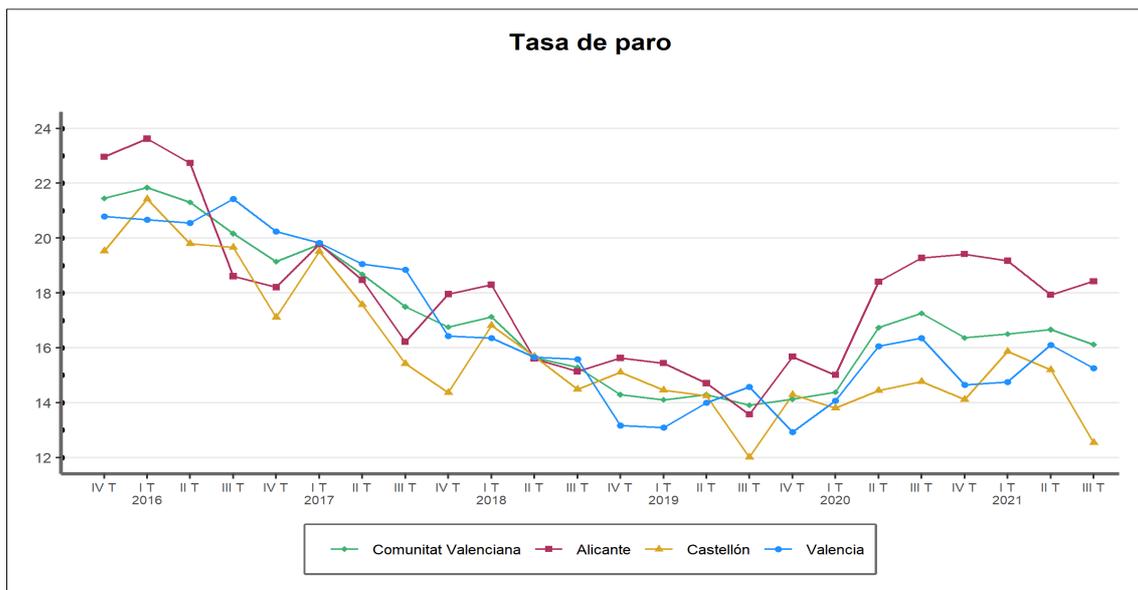
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

TASA PARO POR SEXO Y PROVINCIAS

	Tasa de paro de la población						
	2021T3	2021T2	2021T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1
Ambos sexos							
Alicante/Alacant	18,43	17,93	19,17	19,41	19,28	18,41	15,01
Castellón/Castelló	12,54	15,20	15,86	14,12	14,77	14,44	13,81
Valencia/València	15,26	16,11	14,75	14,65	16,35	16,06	14,08
Hombres							
Alicante/Alacant	16,35	14,93	17,82	17,45	16,54	16,02	13,47
Castellón/Castelló	9,25	12,67	14,87	13,48	12,93	12,79	12,61
Valencia/València	13,33	14,15	13,26	12,90	14,12	14,26	12,68
Mujeres							
Alicante/Alacant	20,91	21,38	20,79	21,73	22,65	21,46	16,95
Castellón/Castelló	16,27	18,06	17,05	14,83	16,89	16,39	15,23
Valencia/València	17,41	18,31	16,40	16,59	18,85	18,14	15,70

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Por provincias, la tasa de paro ha crecido durante el periodo de la pandemia en las 3 provincias, si bien en el caso de Castellón ya casi ha recuperado la tasa de paro previa a la pandemia, mientras que Alicante es la que se encuentra en una situación más negativa en cuanto a tasa de desempleo.



Elaboración: Portal estadístico Generalitat Valenciana.

Fuente: EPA Comunitat Valenciana. Tercer trimestre 2021.

TASA EMPLEO POR SEXO Y PROVINCIAS

	Tasa de empleo de la población						
	2021T3	2021T2	2021T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1
Ambos sexos							
Alicante/Alacant	46,64	45,86	44,68	45,92	46,21	44,23	48,08
Castellón/Castelló	50,37	49,29	46,73	49,81	49,90	48,57	50,48
Valencia/València	50,55	49,95	48,99	49,41	49,01	47,07	49,94
Hombres							
Alicante/Alacant	52,71	51,54	50,17	51,73	53,55	51,81	55,38
Castellón/Castelló	56,71	54,91	52,27	53,93	55,49	54,60	56,53
Valencia/València	56,33	56,04	54,04	54,60	54,95	53,15	56,24
Mujeres							
Alicante/Alacant	40,70	40,34	39,34	40,30	39,08	36,89	40,99
Castellón/Castelló	44,31	43,87	41,36	45,83	44,49	42,74	44,63
Valencia/València	45,14	44,25	44,25	44,53	43,43	41,35	44,02

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

PARADOS POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO COMUNITAT VALENCIANA.

	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Ambos sexos							
2021T3	400,5	18,4	51,3	93,8	69,3	95,1	72,7
2021T2	409,9	18,1	52,7	99,1	77,1	84,5	78,4
2021T1	394,3	14,4	45,9	96,6	84,7	86,3	66,3
Hombres							
2021T3	185,8	11,0	26,6	46,1	29,3	42,7	30,1
2021T2	186,5	9,1	28,5	48,7	34,5	33,4	32,3
2021T1	193,5	8,6	22,8	48,1	35,8	42,2	36,1
Mujeres							
2021T3	214,7	7,3	24,7	47,7	40,0	52,4	42,6
2021T2	223,4	9,0	24,1	50,4	42,6	51,2	46,1
2021T1	200,7	5,9	23,1	48,5	48,9	44,1	30,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. **Unidades:** Miles personas

PARADOS POR SECTORES ECONÓMICOS COMUNITAT VALENCIANA

	2021T3	2021T2	2021T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1
Comunitat Valenciana							
Total	400,5	409,9	394,3	398,0	422,8	391,1	348,7
Agricultura	13,6	11,1	10,1	11,5	11,1	7,9	11,4
Industria	23,3	16,3	27,4	31,8	25,8	33,1	23,4
Construcción	11,0	10,9	19,8	17,9	15,2	15,5	9,1
Servicios	137,1	116,3	138,9	138,7	171,3	184,4	147,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. **Unidades:** Miles personas

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO Y SEXO COMUNITAT VALENCIANA.

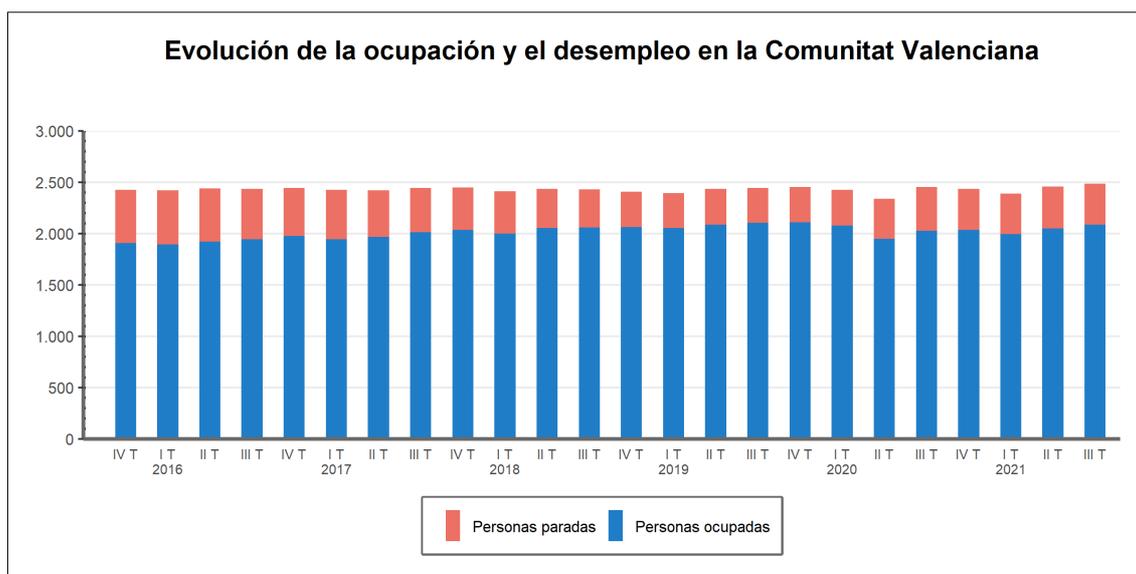
	2021T3	2021T2	2021T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1
Ambos sexos							
Total	2.083,5	2.048,9	1.993,8	2.033,9	2.027,5	1.945,7	2.074,3
Agricultura	55,6	50,7	45,5	43,5	52,2	50,8	51,4
Industria	357,2	342,3	331,6	346,7	347,3	348,9	382,6
Construcción	131,0	148,6	131,0	132,1	124,9	114,4	134,8
Servicios	1.539,7	1.507,4	1.485,7	1.511,6	1.503,1	1.431,6	1.505,5
Hombres							
Total	1.140,1	1.120,5	1.083,0	1.101,9	1.122,3	1.086,6	1.149,6
Agricultura	42,7	34,1	33,9	34,0	44,1	46,8	45,5
Industria	265,3	258,3	240,8	247,2	257,7	262,0	281,2
Construcción	116,9	136,1	120,5	122,3	115,2	102,8	121,2
Servicios	715,2	692,0	687,9	698,4	705,2	675,0	701,6
Mujeres							
Total	943,4	928,4	910,8	932,0	905,2	859,0	924,7
Agricultura	12,9	16,6	11,6	9,5	8,1	4,0	5,9
Industria	92,0	84,0	90,8	99,5	89,5	86,9	101,4
Construcción	14,0	12,5	10,5	9,9	9,7	11,5	13,6
Servicios	824,5	815,3	797,8	813,1	797,8	756,6	803,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. **Unidades:** Miles personas

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO Y PROVINCIA

	2021T3	2021T2	2021T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1
Alicante/Alacant							
Total	746,5	734,9	713,7	730,3	733,9	701,6	760,8
Agricultura	18,7	16,8	17,0	11,2	15,2	14,3	18,3
Industria	94,0	83,3	94,3	95,1	93,8	97,5	123,5
Construcción	48,6	57,6	48,5	52,9	47,2	44,7	52,6
Servicios	585,2	577,1	554,0	571,1	577,6	545,1	566,3
Castellón/Castelló							
Total	242,1	237,1	225,0	239,7	239,6	232,8	241,4
Agricultura	7,6	9,4	7,4	9,6	9,9	8,5	10,0
Industria	55,8	57,2	52,9	56,1	54,6	54,3	56,9
Construcción	16,8	16,8	15,6	15,2	15,9	15,8	16,8
Servicios	162,0	153,6	149,2	158,7	159,2	154,2	157,8
Valencia/València							
Total	1.095,0	1.076,9	1.055,0	1.063,9	1.054,0	1.011,3	1.072,1
Agricultura	29,4	24,4	21,2	22,7	27,2	28,0	23,1
Industria	207,4	201,8	184,5	195,5	198,9	197,2	202,2
Construcción	65,6	74,2	66,9	64,0	61,8	53,8	65,4
Servicios	792,6	776,6	782,5	781,7	766,2	732,3	781,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Unidades: Miles personas



Elaboración: Portal estadístico Generalitat Valenciana.

Fuente: EPA Comunitat Valenciana. Tercer trimestre 2021.

De manera complementaria a los datos estadísticos de fuentes oficiales resulta de interés poner de relieve los resultados de un informe elaborado por el Laboratorio de Análisis de Políticas Públicas (IvieLAB)¹, que arrojan las siguientes conclusiones relevantes:

- En términos generales, Los sectores más afectados son las industrias extractivas (caída del 9%), transporte y almacenamiento (5,8%), actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (5,7%). La hostelería, aunque tiene una tasa de caída por encima de la media de la economía, la diferencia con esta es reducida (3,7% vs. 2,6%). En este sector, es de destacar que la caída está muy por debajo de la de España (3,7% vs. 8,5%).
- Tanto en términos de VAB como de empleo, el sector de la hostelería (alojamiento y restauración) es el más afectado por la crisis de la COVID-19, con una caída del 41% (2.617 millones de euros) y del 31,9% (55.272 empleos), respectivamente. En el caso del excedente bruto de explotación/rentas mixtas (donde se incluyen los beneficios empresariales), la pérdida es de 1.238 millones de euros.
- El sector del ocio (actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento) también ha sufrido con intensidad la crisis, con una pérdida de 902 millones de euros de VAB, de 484 millones de EBE/rentas mixtas, y con una caída del empleo del 23,1% (8.209 empleos). Aunque la magnitud absoluta de caída es inferior al comercio, en términos de tasa de reducción, el impacto de la crisis es muy superior.
- El sector de la fabricación de vehículos, según la estimación del Banco de España, experimenta una caída del VAB del 26,3%, lo que supone una pérdida en la economía valenciana de 385 millones de euros (167 millones de EBE/rentas mixtas).
- El sector del transporte, según la estimación del Banco de España, experimenta una caída del VAB del 25,1%, lo que supone una pérdida en la Comunitat Valenciana de 1.077 millones de euros. En el caso del empleo, la caída es del 6% (5.761 empleos).
- El comercio, tanto mayorista como minorista, destaca por el impacto de la crisis en términos absolutos (dado su elevado peso en la economía), con una caída del VAB de 1.836 millones de euros, si bien en términos de tasa de caída el impacto es mucho menor en relación al sector de la hostelería (13,9% vs. 41%). La pérdida de empleo efectivo es de 19.230 unidades (caída del 4,9%, mucho menor que en la hostelería).
- El sector de las actividades inmobiliarias ha experimentado una contracción del VAB de 909 millones de euros, de los que 808 son EBE y rentas mixtas. Sin embargo, en términos

¹ “Impacto económico de la COVID-19 en la Comunitat Valenciana: desagregación por ramas de actividad” Laboratorio de Análisis de Políticas Públicas (IvieLAB) en colaboración con Presidencia de la Generalitat Valenciana (GVA) 2021

de tasa de crecimiento, la caída es menor a los sectores mencionados en los puntos anteriores. Hay que tener en cuenta que en dicha rama de actividad se incluyen las rentas de los alquileres imputados a la vivienda en propiedad, por lo que la información debe interpretarse con cautela. En términos de empleo, la caída ha sido inferior (del 6,5%, 1.194 empleos).

- La estimación que se ofrece en este informe para 61 ramas productivas en el caso del VAB (y del EBE/rentas mixtas) es de utilidad a la hora de diseñar ayudas públicas para paliar los efectos económicos de la pandemia, dado que son un referente de las pérdidas que ha sufrido cada una de esas ramas de actividad.
- Los sectores más afectados por la pandemia comprenden un total de 62.161 empresas en la Comunitat Valenciana (454.000 trabajadores a tiempo completo), lo que da idea de la dimensión del problema. De las empresas, el 95% son de menos de 10 trabajadores (58.873) y el 42% son sin asalariados (25.820). En consecuencia, unas 33.000 empresas son microempresas (empresas con menos de 10 asalariados). En el caso de los tres sectores más afectados (hostelería, ocio y agencias de viaje), estamos hablando de 43.866 empresas (11,8% del total), de las que 26.065 son microempresas y 15.642 no tienen asalariados.
- En 2020, el número de empresas inscritas a la Seguridad Social ha caído un 3% en la Comunitat Valenciana, tres décimas menos que en España. Por ramas de actividad, y con datos del tercer trimestre de 2020, la caída anual ha sido de nuevo menor en la economía valenciana (2,6% vs. 3,3%), destacando la caída en las industrias extractivas (9%), transporte y almacenamiento (5,8%), y las actividades artísticas, recreativas y del entretenimiento (5,7%). La caída es menor es la hostelería (3,7%) y es de destacar su menor caída en relación a lo que ha ocurrido en el mismo sector en España (-8,5%).
- En resumen, los sectores mencionados en los párrafos anteriores (hostelería, ocio, agencias de viaje, fabricación de vehículos y transporte) son los que han sufrido en mayor medida las consecuencias negativas de la pandemia, destacando los tres primeros con la mayor tasa de contracción del VAB. En consecuencia, son estos sectores los prioritarios a la hora de implementar ayudas para paliar los efectos de la crisis.

5.3. LOS EJES DE DESARROLLO: LA DIGITALIZACIÓN Y LA TRANSICIÓN HACIA UN MODELO DE ECONOMÍA CIRCULAR

5.3.1 DIGITALIZACIÓN DE LOS SECTORES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Según los datos que aporta “El informe sobre el estado de digitalización empresarial en la Comunitat Valenciana” elaborado por la Cátedra de Transformación del Modelo Económico de la Universidad Politécnica de Valencia para la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico², las empresas valencianas deben reforzar su proceso de digitalización para "amortiguar" el impacto económico de la crisis del coronavirus, y advierte que "una parte importante de la economía valenciana" sigue sin estar preparada. Es evidente el desigual aprovechamiento de la digitalización por parte de las empresas valencianas durante el confinamiento por el coronavirus.

En la Comunitat, solo el 61 % del personal de las empresas utiliza ordenadores, mientras que únicamente el 44 % lo hace con conexión a internet, 9,5 puntos menos que en el conjunto de España. Esto condiciona las posibilidades de mantener la actividad a través del teletrabajo, como también lo condiciona que solo el 25,6 % (4,4 puntos menos que en el conjunto del país) de los trabajadores disponga de equipos portátiles de sus empresas.

Otros indicadores del desigual aprovechamiento de las TIC en las empresas valencianas es la actividad que realizan a través de su página web. El 78,4 % de las compañías de la Comunitat tiene su propio sitio web, pero en el caso de las microempresas, este porcentaje cae hasta el 34,8 % (30,2 % en España).

Solo en la mitad de las empresas que tienen web, su página permite acceder a los catálogos de producto, el 20% puede recibir pedidos o reservas a través de esas webs y apenas el 12,8 % hace seguimiento de los pedidos.

Los datos referidos a la preparación de los trabajadores en la utilización de las TIC también apuntan a un mayor potencial de aprovechamiento que no está siendo explotado. Solo un 16,2 % de las empresas en la Comunitat y un 17,4 % en España tienen en sus plantillas especialistas TIC en los que apoyar la digitalización de sus actividades y procesos, un porcentaje que desciende hasta el 3,8 % y el 3 %, en el caso de las microempresas valencianas y españolas, respectivamente.

² Informe sobre el estado de digitalización empresarial en la Comunitat Valenciana. VO Càtedra de Transformació del Model Econòmic UPV - 2020 solucions TIC.

Además, solo una de cada cinco empresas realiza actividades formativas en TIC para sus trabajadores.

Según destacan los autores de este estudio, el camino recorrido en la adquisición de equipamiento digital en el tejido productivo valenciano es importante y, en estos momentos, está sirviendo a muchas empresas para responder a la crisis.

Sin embargo, otra parte importante de la economía valenciana que no cuenta con esa resiliencia debería contemplar la urgencia de la digitalización, así como algunas unidades de la Administración Pública en las que el teletrabajo apenas está implantado, lo que limita la capacidad de atender con rapidez la avalancha de peticiones asociada a las medidas adoptadas para hacer frente a las consecuencias del coronavirus.

El diagnóstico a nivel sectorial que ofrece el informe se puede resumir del siguiente modo:

- **Sector industrial:** De acuerdo con los datos del Estudio de madurez digital de las empresas de la Comunidad Valenciana, publicado por la Cámara de Comercio de Valencia (2020), el sector industrial en la Comunitat Valenciana presenta un nivel global de digitalización bajo. Tanto a nivel del uso general de las TIC, de sistemas informáticos de gestión, gestión de procesos internos y comercio electrónico, más del 70% de las empresas analizadas del sector se encuentran en un estadio inicial de digitalización, es decir son empresas que han iniciado la implantación de algún tipo de estrategia o plan digital en ciertas áreas, pero no lo han acometido de manera integral.
- **Sector Turismo.** A nivel de la Comunitat Valenciana, los datos obtenidos del estudio de Madurez Digital de las Empresas de la Comunidad Valenciana, realizado por la Cámara de Comercio de Valencia (2020), con una muestra de 632 empresas analizadas, presenta datos que abarcan el sector de una forma global incluyendo los diversos subsectores correspondientes al sector turístico. En este estudio se evalúa el grado de madurez en una escala de 0 a 4, siendo 4 el máximo nivel de madurez digital de una empresa.

De acuerdo con los resultados obtenidos, tan solo un 5% de las empresas se encuentran en un grado avanzado (3) de madurez digital. En términos globales el sector alcanza los 1,21 puntos, que significa que se encuentra en un nivel bajo o básico de digitalización, es decir, empresas que tienen ciertas iniciativas digitales diferentes, independientes y dispersas.

- **Sector Comercio.** De acuerdo con el análisis de Madurez Digital de la Cámara de Comercio de Valencia, el sector comercio a nivel de la Comunitat Valenciana, es uno de los sectores que aglutina mayor número de empresas en un nivel de madurez digital 2 aunque este implica un estadio inicial de implantación.

En términos globales el sector en la Comunitat Valenciana se encuentra en un bajo nivel de digitalización.

Retos a corto Plazo

- **Mayor sensorización (IoT / 5G):** permite disponer de infinidad de datos en tiempo real. Con la llegada del Internet de las cosas, las organizaciones tienen cada vez más acceso a gran cantidad de datos. Sin embargo, el reto futuro es poder convertir esos datos en conocimiento útil para los sectores productivos de la región.
- **Capacidad de adaptación al marco regulatorio y cambios legislativos** de una economía digital. La nueva economía está transformando muchos aspectos al interior de las empresas; un desafío al que se enfrentan desde el punto de vista legal radica en su modelo organizativo ya que hace falta un modelo ágil y con facilidades para adaptarse a los cambios legislativos constantes que puedan surgir.
- **Automatización de procesos y servicios.** Después del panorama dejado por el COVID-19, la automatización ha cobrado gran relevancia en todos los sectores con el fin de aumentar la competitividad y el ahorro de costes. En ese sentido, uno de los retos más importantes para el sector es ofrecer soluciones encaminadas a la automatización tanto de procesos mediante IA, como de servicios y desarrollo de software para facilitar el despliegue de soluciones por parte de usuarios no técnicos (low code platforms).
- Capacidad de fomentar **la demanda de tecnología e innovación** en el tejido empresarial. Existe un desajuste entre la oferta y la demanda, motivado por la falta de competencias digitales básicas entre mandos directivos e intermedios en las empresas, y por la manera de transmitir el potencial de las tecnologías digitales por parte del sector TIC. En este sentido, se detecta como uno de los principales impulsores de la digitalización la existencia de casos de éxito de referencia, el habilitar espacios de demostración y experimentación, y el construir un relato que centre el poder de aplicación de la tecnología, su utilización en problemáticas reales y cercanas al negocio, y los beneficios esperados, más que en el discurso puramente tecnológico.
- **Déficit de talento digital.** En la Comunitat Valenciana existe un fuerte gap entre la oferta y la demanda de talento TIC. El sector debe plantearse soluciones enfocadas a solventar situaciones como la falta de perfiles TIC y científico de datos, así como la conversión a una sociedad 100% TIC con conocimientos fuertes en torno a la tecnología. Hacen falta mujeres en el sector y ejecutar estrategias orientadas a la atracción de talento a la región.

Retos a medio plazo

- **“Data driven economy” & “data driven companies”**. En el marco de una economía en la que los datos son el principal activo de las organizaciones y que, por tanto, deben integrar soluciones y tecnologías que les permita hacer uso de los mismos de forma estratégica, las empresas del sector TIC debe estar preparadas para ofrecer productos, plataformas y servicios que favorezcan la “Data driven economy” impactando los diferentes sectores de la Comunidad.
- **Oferta tecnológica orientada a los cambios del panorama tecnológico derivado del IoT (computing continuum)**. Los cambios tecnológicos y el aumento de uso de dispositivos que generan datos (edge devices) como sensores, máquinas, vehículos o aparatos inteligentes en un entorno de IoT imponen a las empresas del sector la necesidad de mejorar su oferta tecnológica para hacerla más competitiva y aprovechar las oportunidades del Cloud, Fog y Edge computing. En ese sentido, por ejemplo, el desarrollo de plataformas híbridadas Edge-fog-cloud orientadas a facilitar la computación continua (computing continuum) se consideran relevantes para el sector de la Comunidad.
- **Cambio cultural en el personal TIC de las empresas**. Durante los últimos años, pero especialmente impulsado por la crisis del COVID-19, la implantación de nuevas modalidades y entornos de trabajo más flexibles se ha acelerado dentro del personal TIC de las empresas reafirmando en gran medida el cambio cultural que se está teniendo dentro del sector. Si bien es cierto, que antes de la irrupción de la pandemia algunas empresas del sector ya ofrecían este tipo de posibilidades a su personal, y que el teletrabajo empezó a implantarse de alguna manera desde el inicio de los procesos de digitalización de algunas empresas, ahora es una necesidad inminente para el sector lograr afrontar el proceso de adaptación a estas nuevas formas de trabajo de forma continuada y con garantías.

5.3.2. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL PARADIGMA DE LA ECONOMÍA CIRCULAR

Conviene tener cierta perspectiva para entender lo relevante que es en este momento trabajar en la línea fijada por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana en materia de Economía Circular. Para ello nos apoyaremos en algunas de las conclusiones de dos de las últimas citas internacionales de mayor trascendencia, así como en el Pacto Verde Europeo:

- (a) La reunión del Consejo Europeo celebrada en mayo de 2019, en la que, por primera vez, este Consejo reconoció la importancia de la EC, siendo una de las seis prioridades³

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

establecidas para alcanzar una “neutralidad climática⁴” en la UE. El Consejo Europeo adopta el mandato que países como Alemania o Suiza se han fijado para el año 2050, como respuesta a los acuerdos de París de 2016 y el informe del IPCC⁵ que indica que el calentamiento global de 1,5°C también podría conducir a cambios serios en los ecosistemas y que un balance neto de emisiones de cero tendría que haberse logrado considerablemente antes del año 2010.

- (b) Tres meses más tarde, en la Cumbre del G7 celebrada en Biarritz en agosto de 2019, se discutió sobre un tema inherente a la EC: la gestión de los residuos plásticos. Sin duda, temas de máxima actualidad social por la radiografía que se comienza a conocer sobre la realidad de los mares del Planeta y lo que este problema acarrea en la cadena alimenticia, con afección directa sobre especies animales, biota marina y humanos.
- (c) El *Pacto Verde Europeo* o *EU Green Deal*⁶ es la hoja de ruta con la que la UE pretende dotarse de una economía sostenible. La ejecución de dicho objetivo exigirá transformar los retos climáticos y ambientales en oportunidades en todos los ámbitos políticos a efectos de lograr una transición justa e integradora para todos. Este Pacto establece una hoja de ruta con acciones para:
- Impulsar un uso eficiente de los recursos mediante el paso a una economía limpia y circular.
 - Restaurar la biodiversidad y reducir la contaminación.

Fruto de esta visión estratégica, la Comisión Europea lanzó el 11 de marzo de 2020 el nuevo Plan de Economía Circular como instrumento necesario para acelerar la transformación disruptiva que necesita el Pacto Verde Europeo. La visión de futuro que propone para conseguir una Europa más saludable y competitiva en cooperación con los sectores económicos, los consumidores, los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil a distintas escalas, bajo el paraguas de la investigación, la innovación y la digitalización.

Y es que la transición hacia una EC constituye una ventaja comparativa desde el momento que incrementa la competitividad y la sostenibilidad del sistema económico, construyendo un esquema productivo adaptable a la escasez de materias primas y recursos energéticos, al tiempo que sirve para promover la innovación y la eficiencia empresarial. Paralelamente, este proceso

4 La neutralidad climática se define como la situación en la que una determinada área geográfica (región/Estado) registra emisiones netas de carbono igual a cero.

5 **Summary for Policymakers of IPCC Special Report on Global Warming of 1.5°C approved by governments.** <https://www.ipcc.ch/2018/10/08/summary-for-policymakers-of-ipcc-special-report-on-global-warming-of-1-5c-approved-by-governments/>.

6 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication-annex-roadmap_en.pdf

de transición e implantación demandará no sólo la recualificación de los trabajadores, sino también la creación de un alto número de nuevas especialidades en las ramas de actividad emergentes. Sin duda, la EC constituye un elemento de mejora de la empleabilidad de manera transversal, afectando directamente en la formación de los jóvenes hacia nuevos perfiles profesionales. Todo ello creará las condiciones que favorezcan el crecimiento económico a escala local a largo plazo.

La sostenibilidad y cambio climático son conceptos que se han ido introduciendo con mayor asiduidad en el día a día, en general, de toda la sociedad, fiel reflejo de la preocupación e interés que revisten en un momento en el que los datos provenientes de estudios científicos refrendan la imparable pérdida de biodiversidad que sufren los ecosistemas del Planeta, así como la evidencia del proceso de cambio climático en el que estamos inmersos y cuyas consecuencias son irreversibles.

Cada vez, de forma paulatina, se vienen implementando más acciones en materia de Economía Circular a lo largo de todo el Planeta por parte de administraciones públicas, entidades privadas (desde grandes corporaciones multinacionales⁷ hasta pequeñas PYMES, cada una con medidas adaptadas a su realidad y capacidad) y la propia sociedad civil. Se han decretado propuestas y recomendaciones de la Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica, recomendaciones que comienzan a traducirse en acciones políticas y que responden en última instancia a la sensibilidad y demanda social que presionan para que las administraciones encaren decididamente esta problemática.

Problemática que requiere, por otro lado, de la aportación y concurso de todos los actores públicos y privados, y de la ciudadanía en general de todo el Planeta. Sin duda, un reto ingente, pero al mismo tiempo motivador, puesto que el porvenir de las generaciones futuras depende de ello.

Entre los agentes promotores de este cambio de paradigma en el que estamos inmersos, sin duda, las organizaciones empresariales y sus trabajadores constituyen un colectivo prioritario. Por una parte, los dirigentes empresariales, quienes han de confirmar que la rentabilidad no está reñida con la protección del medio ambiente, debiendo entenderlo como una oportunidad de generar valor añadido para sus negocios y firmas comerciales, lo que en última instancia les va a posicionar y diferenciar respecto de la competencia. Esta idea va en concordancia con el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, el cual tiene sus bases en la preocupación de las empresas por los problemas sociales y medio ambientales, en cómo las empresas son capaces de integrarlos en su operativa comercial y relación con los *stakeholders* para generar valor añadido. Por otra, los trabajadores, quienes habrán de encarar este periodo en el que se demandan innovaciones tecnológicas y cambios en los procesos productivos como nuevos desafíos en su crecimiento laboral y personal.

⁷ <https://www.aboutamazon.es/sostenibilidad/el-parque-eólico-más-grande-de-amazon>

Afortunadamente, en la Comunitat Valenciana se han puesto en marcha con éxito experiencias empresariales que afectan a la gestión de los residuos bajo los principios de la EC en diferentes ámbitos como la hostelería, la industria, o la agricultura. Estas ya son referentes, pero aún queda mucho por implantar tanto en sectores tradicionales como en actividades emergentes, lo que denota la existencia de muchas oportunidades de negocio y laborales por explorar. Y es que en el segmento de PYMES y micropymes (en el caso de la Comunitat Valenciana suponen un alto porcentaje del tejido productivo, según el DIRCE más del 95% de empresas de la región) la implantación de “prácticas circulares” se encuentra en fase de crecimiento pero aun es baja en particular en el segmento de las Pymes como pone de relieve la radiografía obtenida a través de las encuestas y entrevistas realizadas en el marco de este mismo estudio, y cuyos resultados se exponen en el apartado sexto del mismo.

PLAN DE ACCIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO VALENCIANO 2017-2027.

Este plan establece una Línea 2 de acciones para impulsar una transformación modernizadora de la estructura productiva valenciana.

O2.1: Modernización de los sectores productivos clave para la economía valenciana.

O2.2: Desarrollo de nuevas actividades orientadas hacia una economía sostenible y circular.

OBJETIVO 2: Desarrollo de nuevas actividades orientadas hacia una economía sostenible y circular.

- Iniciativa 1: Promover la creación de entidades supraempresariales para nuevos proyectos basados en bioeconomía.
- Iniciativa 2: Impulsar la producción ecológica, la calidad agroalimentaria diferenciada y la diversidad agraria.
- Iniciativa 3: Promover la producción energética renovable.
- Iniciativa 4: Impulsar el desarrollo y crecimiento de la economía azul.

Estrategias de la Generalitat Valenciana relacionadas con la Economía Circular.

La constitución de una Plataforma de Economía Circular Comunitat Valenciana, como la que se persigue en el Plan Agenda Industria 4.0 CV, contribuirá enormemente a la elaboración de una estrategia Economía Circular de la Comunitat Valenciana.

Sin embargo, un cambio de modelo económico como el que se plantea en la economía circular requiere un enfoque multidisciplinar, multisectorial, involucrar a distintos tipos de agentes y desarrollar distintas políticas. En este sentido, es necesario tener en cuenta otras estrategias de

la Generalitat Valenciana que también contribuirían a la construcción de un modelo de economía circular valenciana:

- Estrategia Objetivos Desarrollo Sostenible de la Generalitat Valenciana.
- Estrategia de Especialización Inteligente (RIS3-CV)
- Plan Integral de residuos de la Comunidad Valenciana (PIRCV)
- Plan de Acción Territorial Forestal de la Comunitat Valenciana (PATFOR)

Impacto de la Economía Circular en la generación de empleo. Potencial de empleos relacionados con la Economía Circular.

Tanto la Fundación Ellen MacArthur⁸ como el Foro Económico Mundial y la Agencia Europea de Medio Ambiente (AEMA) coinciden en señalar que la EC generará una oferta ingente de oportunidades económicas y empresariales, las cuales permitirán crear miles de nuevos empleos y ocupaciones, al tiempo que inducirá paralelamente mejoras ambientales y sociales.

Dos años antes de que se desatase la pandemia por el COVID-19, esta Fundación estimó que si Europa adoptase los principios de la EC podría aprovechar la inminente revolución tecnológica para generar un beneficio neto de 1,8 B€ hasta el año 2030, equivalente al doble del cómputo bajo una senda de modelo económico lineal. Y ello básicamente por las enormes oportunidades que depara la EC para la renovación, regeneración e innovación industrial.

Y es que la Economía Circular, además de una mayor seguridad en la cadena de suministro, presenta para las empresas numerosas oportunidades por cuanto:

- Da acceso a nuevas líneas de negocio y servicios.
- Permite reducir el volumen de nuevos inputs y materias primas utilizadas en los procesos productivos al reutilizar los residuos producidos, lo que se traduce en menores costes⁹.
- Conecta con una demanda creciente y mejora la imagen corporativa.

⁸ La fundación Ellen McArthur se fundó en el año 2010 con el objetivo principal de impulsar la transición a la economía circular. Colaboran con gobiernos, empresas y academias para trabajar por una economía más sostenible desde el inicio del ciclo de vida del producto.

⁹ La estimación a nivel europeo en ahorro de materias primas por parte de la industria se calculó en 600.000 M€, equivalente al 8% de la facturación anual de la UE en 2015.

Sin embargo, la transición hacia esta nueva economía requerirá cambios en el volumen, composición y calidad del empleo, con efectos heterogéneos entre los diferentes sectores económicos, categorías de trabajadores y áreas geográficas. Y en este sentido, aunque la transición ya está dando algunos pasos significativos aún resta establecer el marco de referencia a nivel legislativo, empresarial y social para que se generalice en el tejido productivo.

La traducción en empleo de este cambio de paradigma deviene principalmente por el aumento del gasto que requieren la implantación de nuevos procesos productivos, la intensidad de mano de obra para todo el abanico de actividades de reciclaje y valorización, y ello unido a una demanda de perfiles altamente cualificados juntamente con otros que no lo han de ser tanto.

Las estimaciones realizadas por la Comisión Europea en cuanto a creación de empleo por este proceso de cambio en todos los Estados Miembros se cuantificaron del siguiente modo:

- 400.000 asociados al pleno cumplimiento de la normativa comunitaria en materia de residuos, incluida la eco-innovación que demanda ese sector.
- Entre 10.000 y 20.000 nuevos puestos ante un incremento del 1% en la tasa de crecimiento de la industria del agua en Europa.
- 400.000 nuevos puestos en el sector de la construcción de edificios energéticamente más eficientes en cumplimiento de la Directiva de Eficiencia Energética.

A su vez, los sectores identificados por la Comisión Europea por su potencialidad como generadores de empleos ante la implantación de las medidas de la EC en los sectores productivos y civiles de la sociedad europea fueron los siguientes:

- (a) Energías renovables.
- (b) Eficiencia energética.
- (c) Gestión de residuos.
- (d) Gestión del agua.
- (e) Gestión de la calidad del aire.
- (f) Restauración y preservación de la biodiversidad.
- (g) Adaptación al cambio climático.
- (h) Sostenibilidad.
- (i) Infraestructura verde.

5.4. NUEVOS PLANES ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

A) NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024¹⁰

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

¹⁰ 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”.

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).

Desde esta perspectiva el impulso de las PAE ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las PAE, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía el acceso a nuevos derechos laborales con carácter permanente.

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 elementos inspiradores o 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.
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.

B) 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.

C) PLAN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL, EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL, Y LA EMPLEABILIDAD¹¹.

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.”

“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.

¹¹ Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Septiembre 2020.

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 micropymes se sumen al crecimiento económico y social”.

D) 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.

E) LEY ORGÁNICA DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La nueva Ley de Formación Profesional consolida y ordena un sistema único de Formación Profesional que, por primera vez, estará dirigido a estudiantes y trabajadores (ocupados y desempleados) para facilitar itinerarios formativos a lo largo de la vida profesional de las personas. Va a buscar una integración real de toda la oferta formativa de la Formación Profesional, de modo que todas las personas, cualquiera que sea su edad y su situación, puedan encontrar de una forma sencilla una oferta formativa adecuada a sus necesidades en cada momento.

Como novedades y líneas maestras de la nueva ley destacan:

- La integración en un sistema único de formación profesional a lo largo de la vida de los dos subsistemas que existían hasta ahora (FP del sistema educativo y FP para el empleo), en virtud de la ley orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- La nueva Formación Profesional Dual se subdividirá en FP Dual General (entre el 25 y 35% del tiempo y mínimo del 20% de la evaluación a cargo de la empresa) y FP Dual Avanzada o en alternancia (del 35 al 50% del tiempo de formación y 40% de la evaluación a cargo de la empresa)
- Se establecen las relaciones contractuales del aprendiz con la empresa y los derechos y obligaciones de esta en su participación en el sistema de Formación Profesional,
- La “corresponsabilidad” que regirá la relación entre los centros educativos y las empresas.
- Los alumnos podrán realizar la formación en varias pymes o micropymes, que podrán agruparse y funcionar como una sola a efectos de formación y gestión.

- Fomenta la internacionalización, en línea con las recomendaciones de la UE, y se potencia la innovación y la investigación, en alianza con empresas y universidades y creando centros de excelencia especializados por sectores.
- Contempla dos figuras clave en la FP dual en la supervisión del desarrollo de los alumnos: el tutor del centro y el tutor de la empresa que deberá estar debidamente formado y acreditado.
- Los ciclos formativos podrán ser de una duración flexible y se facilita la creación de un itinerario formativo completo con pasarelas entre la FP y la universidad, sentando las bases para la relación entre las dos modalidades de Educación Superior en España: FP y universidad.

5.5. AGENDA OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE ODS

A nivel transversal enmarcar los objetivos y parámetros de análisis del estudio anual en el marco de la agenda 2030 de cumplimiento de los Objetivos de desarrollo Sostenible, en particular, alineando el estudio con los objetivos:

- Objetivo 4: Educación de calidad.
- Objetivo 5: Igualdad de género.
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura.
- Objetivo 12: Producción y consumo responsables.

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó en septiembre de 2015 la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, una agenda de carácter universal e integral que se estructura en torno a 17 objetivos y 169 metas.

Los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), herederos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), son fruto de un proceso de consulta sin precedentes en el que, junto con los Gobiernos de los Estados y las Agencias de las Naciones Unidas, han participado organizaciones de base y de la sociedad civil, el sector privado, la academia y los gobiernos locales y regionales de todo el mundo.

Probablemente el principio más importante que marca la diferencia entre los objetivos anteriores y los actuales es la universalidad, por la que los problemas y los retos actuales se

encuentran interconectados y afectan a todos los países y todas las personas, en mayor o menor medida, independientemente de las fronteras o de su situación geográfica.

El resultado de todo este proceso ha sido una Agenda compleja y rica que incluye una parte muy importante de los desafíos económicos, sociales y ambientales a los que debe hacer frente la humanidad en los próximos quince años.

La nueva Agenda 2030 descansa sobre la evidencia y el convencimiento de que los procesos de desarrollo sostenible están interconectados y son interdependientes en sus ámbitos territoriales y en sus dinámicas y tendencias. Así la Agenda 2030 propone tarea en todos los ámbitos territoriales y, al tiempo, exige a todas las administraciones que incorporen dichas interdependencias en forma de corresponsabilidades con los desafíos de carácter global.

Localizar la Agenda en un territorio significa promover al mismo tiempo transformaciones en el mismo y transformaciones globales, ambas en la dirección de los procesos multidimensionales de desarrollo sostenible.



A pesar de que los ODS no son jurídicamente obligatorios, se espera que los gobiernos los adopten como propios, empleándolos como brújula para armonizar los objetivos a los compromisos mundiales, lo cual es extensible también a nivel regional y local, siempre considerando la necesidad de adaptar el alcance y contenidos de los ODS y sus metas al contexto local y a sus competencias.

6. PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos de la investigación cuantitativa (Encuesta Panel Empresas) y cualitativa (entrevistas y Focus group), que se ha estructurado y sistematizado en las cinco grandes áreas de contenidos temáticos previstos en el estudio y que incluyen, a su vez, diversos epígrafes con contenidos específicos:

- BLOQUE I. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL.
 - PROSPECTIVA DE FACTORES CRITICOS DE DESARROLLO DE LOS SECTORES Y VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE APOYO A LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.
 - VALORACIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO A LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN. PLAN NEXT GENERATION, PLAN NACIONAL DE RESILIENCIA Y PLANES COMUNITAT VALENCIANA.
- BLOQUE II. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO POST COVID-19
- BLOQUE III. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO EN EL CONTEXTO POST COVID-19
- BLOQUE IV. TENDENCIAS DE DEMANDA DE FORMACION. IMPACTO COVID
- BLOQUE V. NUEVOS EJES DE DESARROLLO.
 - POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DE LOS SECTORES Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL, LA FORMACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
 - IMPACTO DE LA ECONOMÍA CIRCULAR EN EL EMPLEO Y LOS PERFILES PROFESIONALES.

Asimismo, de manera transversal e integral a todos los ámbitos del estudio se ha sometido a evaluación y análisis el posible impacto que la crisis sanitaria y económica puede estar teniendo en las estrategias de retroceso o de avance hacia la igualdad de género en el ámbito empresarial y laboral, que se venían impulsando de manera más decidida en las empresas en el contexto anterior al COVID-19.

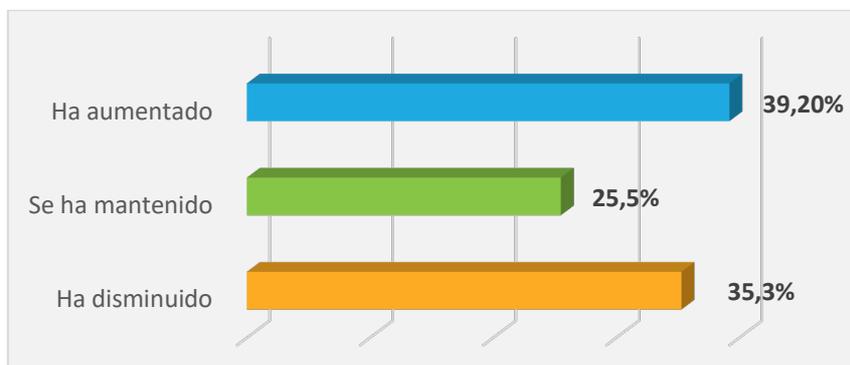
6.1. BLOQUE I. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL. FACTORES CRITICOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.

6.1.1. PROSPECTIVA FACTORES CRÍTICOS Y VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO

A) Impacto de la crisis del COVID-19 en la actividad económica y empresarial a nivel provincial y de la Comunitat Valenciana.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

IMPACTO CRISIS DE COVID-19 EN LA FACTURACIÓN EN EL AÑO 2021



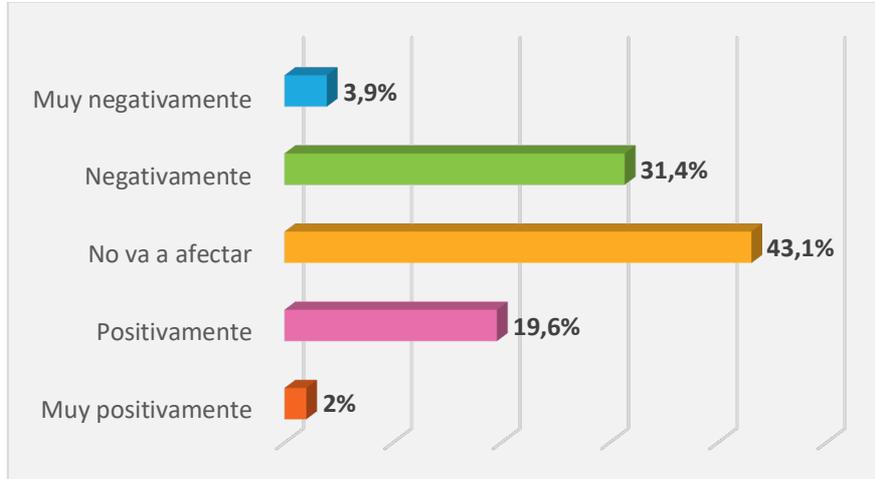
En opinión de las empresas consultadas se aprecia una recuperación parcial del nivel de facturación durante el año 2021. Un 35,3% de empresas del panel empresarial consultadas han disminuido la facturación en 2021, un 25% se ha mantenido y un 39,20 ha aumentado.

De las empresas que han visto afectada su facturación a la baja podemos observar que los porcentajes mayoritarios se reparten en los tramos de disminución de la facturación entre un 11 y un 25% y del 26 al 50%, lo que supone una diferencia significativa respecto a los resultados del estudio del año 2020, que reflejaban que el 40% de las empresas habían disminuido su facturación por encima del 50%.

DISMINUCIÓN DE LA FACTURACIÓN POR EL IMPACTO DEL COVID

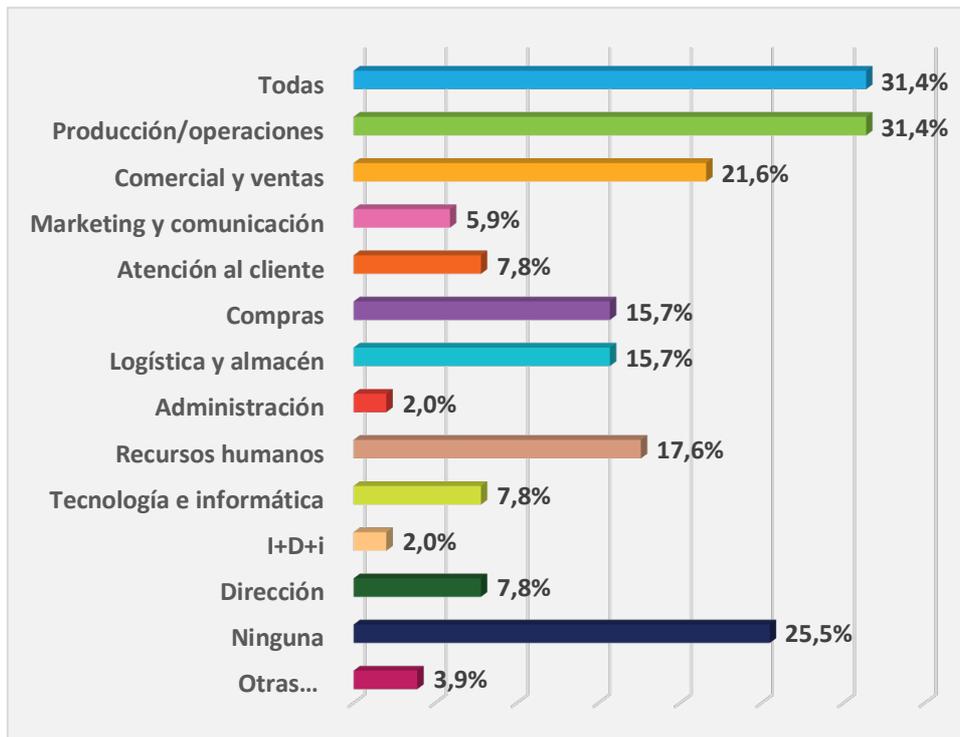
Respuesta	Porcentaje %
● Entre 1% y 10%	10,5 %
● Entre 11% y 25%	42,1 %
● Entre 26% y 50%	42,1 %
● Más de 50%	5,3 %

¿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 2022)



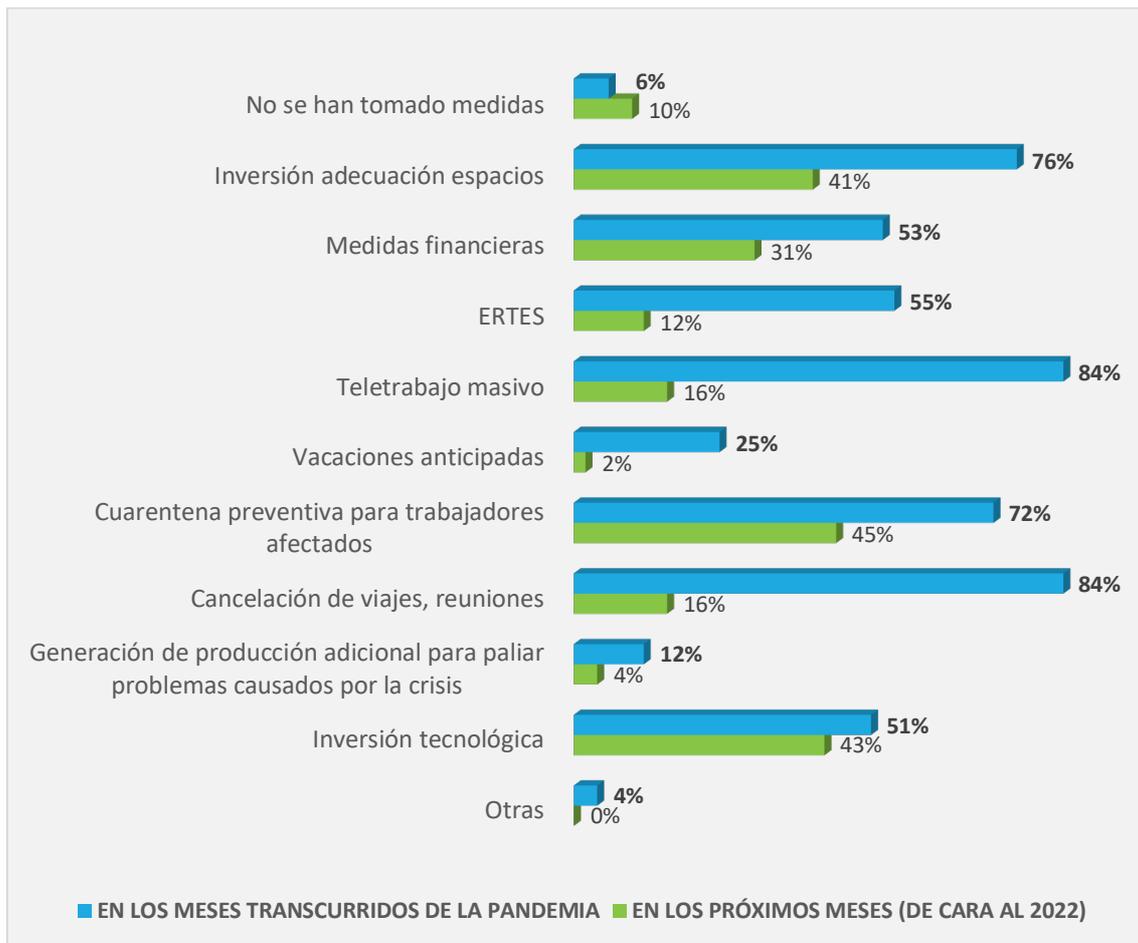
Si bien el **porcentaje mayoritario de empresas del Panel considera que el modelo de negocio no va a cambiar (43%)**, una parte significativa del panel empresarial sí estima que el impacto de la pandemia también ha sido profundo en cuanto a revisión y planteamiento de los modelos de negocio con una orientación negativa (el 31,4% de las empresas consideran que la pandemia va a afectar negativamente) o positiva (casi un 20% de las empresas).

PRINCIPALES ÁREAS DE LA EMPRESA AFECTADAS POR LA CRISIS DEL COVID-19.



Las principales áreas afectadas son las de producción/operaciones y, en menor medida, la actividad comercial y de ventas, si bien en unos porcentajes no muy elevados que indica que **se ha frenado de forma considerable el nivel de afectación e incidencia del COVID-19 en la actividad empresarial durante este año 2021.**

PRINCIPALES ACCIONES O PLANES PUESTOS EN MARCHA O PREVISTOS A CORTO PLAZO EN SU EMPRESA PARA HACER FRENTE AL IMPACTO DEL COVID-19.



Como podemos observar las empresas han recurrido a un amplio espectro de medidas de actuación para tratar de adaptarse a la situación provocada por el COVID-19 predominando, en una primera fase de la pandemia, las medidas de orden sanitario: **cuarentena preventiva** de trabajadores, **cancelación de viajes y reuniones**, etc., así como adaptación organizativa para trabajar en remoto y **modalidades de teletrabajo**, **inversiones en adecuación de espacios** y tecnologías. También destacan las **medidas financieras y laborales (ERTES)**.

Es interesante observar que existe una **diferencia apreciable en las tendencias de las acciones en una visión retrospectiva realizadas respecto a una visión de futuro, o previstas a corto**

plazo, como es el caso de la inversión en adecuación de espacios, que se considera que ya se ha realizado, el teletrabajo masivo, ya que las empresas están volviendo a modelos mixtos de teletrabajo y presencialidad o los ERTES, que ya están en vías de finalización para la mayoría de las empresas, de modo que solo queda **la inversión en tecnologías como una acción estable a mantener en los mismos porcentajes en los próximos meses**, lo que pone de relieve la apuesta de las empresas por la innovación y la digitalización.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

👉 **Impacto de la crisis del COVID-19 en la actividad económica y empresarial a nivel provincial y de la Comunitat Valenciana.**

En el transcurso de la investigación cualitativa, las empresas, organizaciones y personas expertas 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 regional.

En este sentido, podemos destacar tres ideas fuerza que atraviesan las principales líneas de argumentación planteadas: **la caracterización heterogénea** con tendencias, incluso contrapuestas, no solo según sectores, sino también según áreas de actividad en sectores como el comercio o la industria, **la importancia de la innovación** como factor clave explicativo de la mayor capacidad de adaptación y resiliencia que han mostrado unos sectores frente a otros y el impacto de la pandemia en la **revisión y planteamiento de los modelos de negocio**.

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

El impacto de la crisis ha sido de enorme calado y profundidad, pero no es homogéneo, sino que se advierten tendencias diferentes según sectores y ramas de actividad.

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. **El impacto ha sido dramático en los sectores de servicios como la hostelería, el turismo y actividades vinculadas, como la organización de eventos o el pequeño comercio**, si bien en la medida que las restricciones a la movilidad se están reduciendo de manera drástica con vistas a una normalidad a corto plazo se espera una tendencia pendular de crecimiento muy fuerte y rápido de estos sectores, si bien, será complicado que recuperen las cifras del año 2019 hasta el año 2023 o 2024.

Por lo que se refiere a la industria, los informantes clave que han participado en la fase de investigación cualitativa ponen de relieve la diversidad de tendencias según actividades, si bien con **una mayor capacidad general de la industria de resiliencia ante la crisis fundamentada en su mayor capacidad de adaptación, diversificación e innovación.**

“La situación de la industria no es igual en todos los sectores, en donde el consumo es individual, es en los que ha tenido más impacto, como el sector de moda o textil, en el caso del juguete es un poco irregular, pero sí se vio afectado por las dificultades de acceso al comercio directo.

Por el contrario, la industria del hábitat ha tenido un repunte positivo: equipamiento de hogar y rehabilitación de viviendas. En otros, la situación se ha mantenido, como la química, si bien hay partes que han sufrido un descenso. También el mercado americano favoreció una coyuntura mejor, la industria ha reaccionado y ha mostrado resiliencia”.

Entrevista segmento administración

“Nos cogió con el pie cambiado, tuvimos que ser reactivos... para nosotros que somos un servicio esencial de agua en el ciclo integral y fue muy importante mantener el servicio. Hemos notado ciertos impactos negativos como caída de consumos en empresas e industrias, incrementos de impagados, etc. parón de crecimiento y diversificación del modelo de negocio y ahora debemos volver a caminar hacia nuestros estándares de calidad”.

Entrevista segmento empresarial

“Nuestro sector es un cajón de sastre y resulta compleja una extrapolación general: el año 2021 no ha sido un mal año para el sector, en nuestros informes trimestrales hemos observado que a nivel de exportaciones hay un pequeño aumento respecto a 2020 excepto parte del sector de automoción, lo cual es significativo si se pone en relación con la recuperación del empleo... en 2019 estábamos rozando los 200.000 empleos y ahora estamos en una cifra parecida”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“El sector cerámico vivió un proceso de shock inicial y de paralización total, poco a poco se fue retomando, a partir del 2º semestre del año 2020 la actividad está siendo frenética, en un sector de tradición exportadora con crecimientos en ventas muy importantes”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

*“La primera **característica es la desigualdad**, no asimétrica pero muy desigual a nivel sectorial y territorial dependiendo del tipo de cliente, de la ubicación etc., ha tenido mayor incidencia o menor.*

A nivel sectorial está claro que el foco está los sectores de turismo, hostelería, etc. pero también en cada sector es diferente según la demanda, la actividad, perfil de empresas... las importaciones, toda la cadena de valor del sector primario e industrial ha tenido un comportamiento positivo”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Tenemos suficientes datos para hacernos un mapa de la incidencia de COVID a nivel económico y social. Es interesante analizar cómo una crisis sanitaria puede afectar los modos de trabajo y darnos un empujón positivo en algunas materias en las que íbamos bastante rezagados, como es la incorporación de las nuevas tecnologías al mundo del trabajo; habrá que estar atentos a si ese cambio se sostiene en el tiempo o regresamos al modelo anterior; hay una oportunidad ligada a los cambios legislativos en el mercado laboral y en los Fondos Europeos de Recuperación, pero las dificultades para aprovechar estas oportunidades se encuentran en la atomización del tejido empresarial y la capacidad de innovación”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- **El nivel de intensidad de la innovación ha sido factor clave para diferenciar aquellos sectores y el perfil de empresas que han tenido capacidad de adaptación y resiliencia** y los que no han podido superar la crisis o han perdido posición de mercado de forma notable.

“No ha habido cambio de modelo de negocio sino adaptación para aportar innovación, ir un paso por delante y se asienta bien en cualquier situación adversa... La innovación ha sido clave, aportar el 25% de la inversión de I+D en la Comunitat Valenciana, también la exportación ha sido clave... el mercado de EEUU ha ido como un tiro y ha compensado”.

Entrevista segmento organización empresarial

“... seguimos teniendo una estructura económica muy débil... algunos sectores han entendido muy bien la posibilidad y diversificar sus actividades y con una inversión menor y una organización encontrar una salida de productos... Seguimos teniendo una dependencia elevada de sectores de servicios de bajo nivel añadido y con empleos que antes caen... la cuestión organizacional dentro de las empresas heredamos demasiadas maneras de trabajar que cuesta mucho cambiar y que no son eficientes”.

Entrevista segmento administración

“Hemos sido un sector que hemos tenido una afectación COVID distinta de otros sectores... el año 2020 que fue el más crítico tuvo un primer impacto letal en marzo y abril, periodo de confinamiento radical de la población, si bien se generó un gabinete de crisis del sector para mantener una interlocución con el gobierno estatal y de la Comunitat Valenciana, hasta el punto que pudimos seguir cargando y exportando los productos en stock para cumplir contratos y mantener cierto nivel de solidez económica.

Tan pronto como se permitió reanudar la actividad se produjo una reactivación progresiva pero muy rápida que ha constatado en 2020 un sostenimiento y crecimiento moderado en torno al 2,3 % respecto al 2019, aunque inferior a las perspectivas que había para el 2020 antes de la crisis... se salvaron los muebles.

En el año 2021 la normalidad a nivel de funcionamiento de las industrias ha sido la norma más allá de los protocolos de seguridad, a excepción de la asistencia a las ferias internacionales comerciales, que no han afectado gravemente al funcionamiento y a las ventas. Se está produciendo un crecimiento en la demanda que ha generado incremento de la producción importante y del empleo del sector cerámico”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- **Desde la perspectiva del horizonte temporal, el último trimestre de 2021 marca el final de la crisis e inicio de recuperación, pero no será hasta el 2022 cuando se vislumbra un escenario de reactivación y recuperación sólido de la actividad económica** que puede verse lastrado o ralentizado por factores como la crisis de precios del mercado energético, la subida de precios de materias primas o los problemas en la cadena de suministro a nivel global.

Existe un amplio consenso entre los agentes consultados en la fase de investigación cualitativa respecto a que se mantiene en el segundo semestre de 2021 un cierto grado de incertidumbre, que está marcando un contexto de estabilización de la crisis e inicio moderado de la recuperación pero, **que no será hasta 2022, cuando se prevé el inicio de una tendencia clara y estable de recuperación y reactivación económica y empresarial que, en cualquier caso, no nos llevará hasta los datos de 2019 hasta el año 2023.**

“En los últimos meses se ha notado un cambio por la mejora de las perspectivas, la inminente llegada de los fondos de recuperación, el plan de vacunación ha actuado como una factor de estímulo que ha ido animando la actividad económica... hemos visto como, si bien el primer trimestre no ha sido todo lo positivo que se esperaba debido a la cuarta ola, se empezó a ver la luz al final del túnel, y a partir de mayo empezamos a ver unos datos que hablan de una reactivación real y un objetivo de estar a un funcionamiento en unos niveles pre-COVID. Y se espera un año 2022 en el primer trimestre que estaríamos en situación pre-COVID de 2019, en la que se encontraba una buena situación el sector”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Estamos en un momento clave para cimentar esa recuperación. En el último cuatrimestre deben pasar muchas cosas, la llegada de los fondos de recuperación, la finalización de los ERTES, el impulso de las reformas fiscales y laborales que está impulsando Bruselas, estaremos en disposición de ver la consolidación de la recuperación, pero también es cierto que estos últimos meses hemos visto algunos nubarrones con situaciones inflacionistas como el encarecimiento de las materias primas, de los fletes, suficientes contenedores, depender de las importaciones, se han disparado costes eléctricos que son fundamentales para nuestro sector, que es de consumo eléctrico intensivo están afectando a los costes de producción, luego las variantes del COVID. Están generando incertidumbre y preocupación, necesidad de intensificar la vacunación para potenciar la recuperación, estas variantes puedan afectar a población trabajadora ya vacunada y está ralentizando el proceso de recuperación.

Otros factores como las licencias, bajas, absentismo, que ha crecido durante este periodo está afectando a la capacidad productiva, está suponiendo un compás de espera: avances de la contrarreforma laboral, obligatoriedad de bloques normativos que se tienen que implantar están ralentizando las mesas de negociación colectiva y la preocupación a intensificar la demanda de crecimiento salarial más allá de la capacidad de generación de beneficios que se están reduciendo muchísimo... y todas estas incertidumbres se ven agravadas por el enigma de los escenarios de incrementos salariales y de pacto social y laboral... ahora mismo es una gran preocupación a nivel sectorial y situamos en el año 2022 como el año de recuperación real”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La reactivación no se va a producir en el sector turístico hasta el año 2022, como año de consolidación de la recuperación, pero no llegaremos a niveles prepandemia hasta el año 2023”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

“Si nos remontamos al efecto inmediato de COVID en el 2º trimestre del 2020, el batacazo fue brutal, fue la cuarta comunidad más afectada, a corto plazo el golpe fue tremendo, cuando pasa el 3 y 4 trimestre se observa que el comportamiento de la economía valenciana fue bueno, sí que es la 4ª comunidad más afectada pero el impacto en el PIB fue del 11% y no del 24% como en Canarias, que más ha crecido en el semestre respecto al anterior lo que es una excelente señal... poner en valor cómo estamos respecto al año 2019: si comparamos estamos un 7% por debajo, pero Cataluña está a un 9 % por debajo y Baleares un 18% por debajo, la sensación es que nos estamos recuperando bien y relativamente rápido.

Y este buen comportamiento de recuperación se debe en gran medida a la recuperación de la industria valenciana... se ha recuperado muy rápido, la industria valenciana ya

produce por encima de los niveles del año 2019, cuando a nivel nacional se produce un 4% menos y en País Vasco un 7% menos... ha respondido de manera espectacular”.

Entrevista segmento personas expertas

“Al lado tenemos dos sectores como comercio minorista que sigue por debajo del nivel del 2019, aunque está avanzando y le costará hasta que no se vuelva a la total normalidad y el turismo en 2020, el gasto turístico cayó un 66%, 9.0000 millones de euros... en 2021 está mejorando pero con datos a junio todavía estamos a un 78% por debajo del gasto del año 2019, si bien tenemos una menor dependencia del turismo internacional a diferencia de Madrid o Baleares... y se espera que el comportamiento este verano sea mejor con un crecimiento del 6,6%... pero la recuperación del nivel del 2019 no se recuperara hasta final de 2022”.

Entrevista segmento personas expertas

“Ha tenido un impacto negativo, pero estamos convencidos que esto va seguido de un resurgir de la actividad económica, el enfoque de la UE con el plan de Recuperación es una oportunidad para construir la Europa que queremos con desarrollo tecnológico y económico en la que se potencian la modernización y transformación productiva y a la calidad y mejora del empleo que se enmarque en un nuevo estado de bienestar”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- **El impacto de la pandemia también ha sido cualitativamente profundo en cuanto a revisión y planteamiento de los modelos de negocio, de producción, de relación con los clientes y el entorno, de valores empresariales.**

“A raíz de la pandemia hemos tenido que innovar y abordar de una forma muy diferente la forma que el cliente interactúa con nosotros, crecimiento de canales digitales y telefónicos a nivel de asistencia al cliente”.

Entrevista segmento empresarial

“En cuanto al impacto en modelos de negocio se ha acelerado el impacto de la transformación digital y la adopción de tecnologías en nuestra vida y todas las que inciden en la mejora de la conectividad por lo que se ha intensificado... Los procesos vinculados a la relación con el cliente, comunicación, difusión, pero también comercialización en la industria sigue siendo un reto, pero se ha avanzado mucho.

Ha cambiado la relación de la industria con clientes y proveedores porque el canal on

line... También hay un ligero cambio vinculado al perfil del consumidor. Por ejemplo, a la industria del calzado. Y otras transformaciones que eran tendencias, pero el COVID ha acelerado, como la sostenibilidad.

Hay empresas que han decidido repensar su modelo de negocio y otras que más allá de la pandemia no pueden por problemas de suministros”.

Entrevista segmento administración

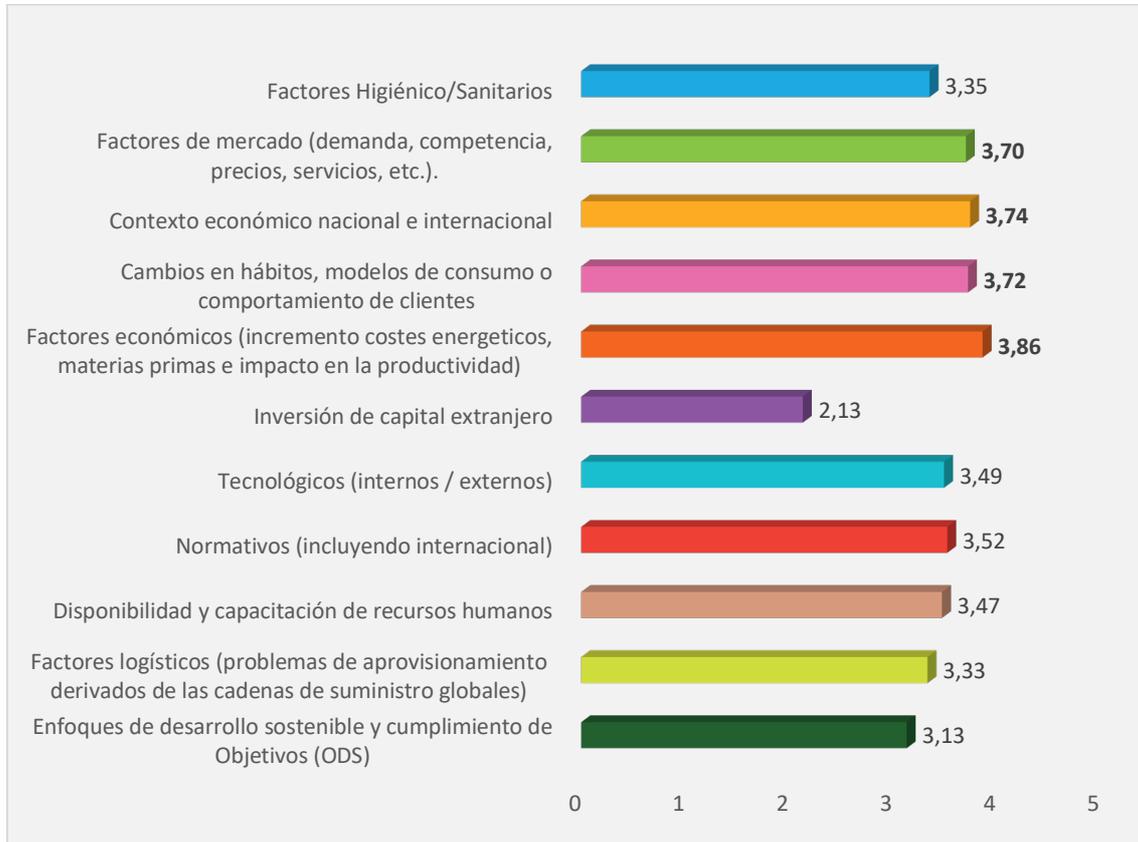
B) Valoración de factores críticos que están incidiendo en la competitividad o contexto actual.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

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

	Ningún impacto	Impacto bajo	Impacto medio	Impacto alto	Muy alto impacto
Factores Higiénico/Sanitarios	(9,8 %)	(21,6 %)	(11,8 %)	(37,3 %)	(19,6 %)
Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.).	(2,0 %)	(11,8 %)	(19,6 %)	(47,1 %)	(19,6 %)
Contexto económico nacional e internacional	(3,9 %)	(3,9 %)	(27,5 %)	(43,1 %)	(21,6 %)
Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes	(2,0 %)	(15,7 %)	(17,6 %)	(37,3 %)	(27,5 %)
Factores económicos (incremento costes energéticos, materias primas e impacto en la productividad)	(3,9 %)	(11,8 %)	(11,8 %)	(39,2 %)	(33,3 %)
Inversión de capital extranjero	(39,2 %)	(23,5 %)	(25,5 %)	(7,8 %)	(3,9 %)
Tecnológicos (internos / externos)	(3,9 %)	(13,7 %)	(25,5 %)	(43,1 %)	(13,7 %)
Normativos (incluyendo internacional)	(7,8 %)	(11,8 %)	(21,6 %)	(37,3 %)	(21,6 %)
Disponibilidad y capacitación de recursos humanos	(7,8 %)	(5,9 %)	(31,4 %)	(41,2 %)	(13,7 %)
Factores logísticos (problemas de aprovisionamiento derivados de las cadenas de suministro globales)	(17,6 %)	(9,8 %)	(21,6 %)	(23,5 %)	(27,5 %)
Enfoques de desarrollo sostenible y cumplimiento de Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	(7,8 %)	(21,6 %)	(27,5 %)	(35,3 %)	(7,8 %)

NIVEL DE IMPACTO DE LOS FACTORES QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA COMPETITIVIDAD O CONTEXTO ACTUAL DEL SECTOR. (MEDIA PONDERADA)



Las empresas del panel empresarial destacan los siguientes factores como más determinantes, **un primer grupo que consideran que han tenido el mayor impacto:**

- **Factores económicos** (incremento costes energéticos, materias primas e impacto en la productividad).
- **Contexto económico nacional e internacional.** Se mantiene la incertidumbre.
- **Cambios en hábitos,** modelos de consumo o comportamiento de clientes generados durante la pandemia y que ahora están cambiando.
- **Factores de mercado.**

Y otros con un nivel de impacto algo menor:

- Tecnológicos (internos / externos).
- Disponibilidad y capacitación de recursos humanos. Problema creciente.
- Factores logísticos (problemas de aprovisionamiento derivados de las cadenas de suministro globales).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Valoración de factores críticos que están incidiendo en la competitividad o contexto actual

- El **segmento empresarial** muestra su preocupación por los **factores vinculados a la crisis de precios en el mercado energético, el incremento general de precios de materias primas (petróleo, electricidad, etc.), los problemas que se vienen produciendo en la cadena de suministro a nivel global, los cambios en los hábitos y modelos de consumo como consecuencia del crecimiento exponencial del comercio electrónico** y las dificultades para gestionar la vuelta de la plantilla a la organización mixta presencial y teletrabajo como factores clave para la reactivación económica y productiva.

“Falta de aprovisionamiento, falta de fletes, dilaciones en los procesos de aprovisionamiento e incremento muy fuerte de costes con impacto muy importante en la productividad y capacidad de recuperación de las empresas ...

Destacar también la dificultad de captación de profesionales cualificados una vez recuperado el nivel de empleo prepandemia”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Entre los factores que están incidiendo en la competitividad es muy importante el contexto económico nacional e internacional, los factores de mercado y los cambios en hábitos, modelos de consumo, sobre todo en el ámbito de la automoción”.

Entrevista segmento empresarial

“El escenario de recuperación se está viendo seriamente lastrado por la subida del mercado energético y más aún la incertidumbre que estamos constatando en relación con la crisis de aprovisionamiento de determinados materiales, que está haciendo que las decisiones empresariales y de inversión estén siendo tomadas con mayor cuidado; quizás antes del verano esto no se visualizaba como un factor clave del crecimiento, pero, ahora mismo, y de cara a los próximos meses muchos sectores industriales de la Comunitat Valenciana pueden verse repercutidos por este factor: como el sector del juguete, los sectores que utilizan chips en su proceso productivo etc. ”

Focus group segmento empresarial

“A futuro vemos un fuerte escenario inflacionista en costes energéticos, costes materias primas, personal... lo cual está generando tensión en las cadenas de suministros o conflictividad en el área laboral, teníamos una convocatoria de huelga que se ha

desbloqueado con la negociación de un convenio a un solo año.... aumento de inflación y tensiones”.

Entrevista segmento empresarial

“Las principales preocupaciones que hemos tenido en estos meses son la disminución drástica de ventas, la incertidumbre respecto a la situación sanitaria y económica, la caída importante de exportaciones, la falta de medidas y apoyo administración, la falta de aprovisionamiento Stocks...”.

Entrevista segmento empresarial

“Estamos con el retorno de los trabajadores y nos encontramos que a la gente le está costando volver... estamos negociando trabajo a distancia y apoyando en los comités de empresa para que ayuden... pero la gente sigue teniendo cierto miedo”.

Entrevista segmento empresarial

“Seguimos teniendo plan de renovaciones y lo vemos como una oportunidad para avanzar a un discurso mucho más digital y verde y tener un servicio que tenga un retorno a la ciudad.

Los fondos de renovación europeos es un factor de oportunidad. En cuanto a los factores tecnológicos hemos crecido muy rápidamente, hemos adaptado nuestras operaciones del día a día de forma mucho más digital y global y ser más eficientes en cuanto a tiempos y gastos de personal y materiales.

Es muy importante el tema del teletrabajo... pero lo más importante es un cambio cultural de empresas y que el teletrabajo sea una palanca para avanzar a organizaciones más horizontales, adecuar espacios de trabajo más flexibles y colaborativos.

El tema de la capacitación de las personas ha pivotado hacia competencias mucho más digitales y relacionales que, hasta ahora, no eran tan relevantes... estamos avanzando hacia competencias nuevas en muchos perfiles upkiling y reskiling”.

Entrevista segmento empresarial

- Desde la perspectiva de las organizaciones empresariales a los factores mencionados se añaden como **factores negativos la fuerte incertidumbre y los cambios normativos en diferentes ámbitos, con cierta improvisación, y que implican más costes de producción.**

“Lo que más caos ha generado es la incertidumbre y los cambios legislativos, sobre todo porque iba cambiando cada 2 o 3 semanas, cómo iban a evolucionar los mercados exteriores, como iba a evolucionar los mercados financieros...”

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Importancia de implantar protocolos que suponen una importante inversión para las empresas e incremento de costes, cambio en los espacios, rutas de salida y entrada para favorecer la convivencia frente al COVID”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- Mientras que como **factores de evolución positivos se pone de relieve la importancia de la aceleración de la transformación digital de las empresas y la respuesta a la organización del teletrabajo** que han ofrecido las empresas y que pueden mejorar la capacidad de flexibilización interna de las empresas.

“El momento del e-commerce ha vivido una eclosión, el marketing digital, los cambios en la logística, todos esto es clave y aquí la digitalización pone de relieve la necesidad de intensificarlo, canalizarlo y gestionarlo mejor... Los equipos humanos se han sometido a un fuerte componente de stress.

Adaptación al teletrabajo, a la gestión de equipos en remoto, sprint tecnológico tremendo para ponerse al día. Y ha sido un avance para la digitalización a nivel tecnológico organizativo y de cultura de las empresas”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- **El segmento de expertos** también incide en el **factor de liquidez de las empresas en el contexto postcrisis COVID-19, la capacidad de adaptación** de los sectores a las nuevas exigencias del mercado y la **crisis** de los problemas que se vienen produciendo en la cadena de **suministro a nivel global**.

“La principal preocupación era cuántas empresas iban a ser capaces de resistir y no cerrar y los datos que tenemos el 1 de abril ha sobrevivido el 85%, hay un 15% que no ha logrado sobrevivir ni con ERTES ni sin ERTES... tasa de supervivencia del 85%, hostelería, gimnasios, academias, etc.”

Entrevista segmento personas expertas

“Otra cuestión es si el problema de la liquidez y solvencia que puede ser una situación más seria y que es un factor crítico; los ERTES han funcionado bien, pero muchas empresas no van a volver a abrir”.

Entrevista segmento personas expertas

“Otro factor crítico es la capacidad de adaptación que han tenido algunos sectores frente a otros como la industria del textil y calzado. En abril de 2020 la producción se reduce a la mitad, a día de hoy la industria textil ya produce un 3% más que en 2019 mientras que la de calzado ha caído un 18%; el textil ha logrado readaptarse y se ha recuperado, una industria que estaba tocada en el año 2019, mientras que el sector calzado no ha sabido adaptarse y aprovechar oportunidades que han surgido en la crisis”.

Entrevista segmento personas expertas

“En cuanto a preocupaciones el sector del automóvil que mantiene un 30% de caída respecto al 2019 y fuerte crisis de las exportaciones debido a su dependencia del mercado global”.

Entrevista segmento personas expertas

“Tenemos que aprender que no nos sirven cadenas de suministros globales... Tenemos el problema de suministro de chips electrónicos que limitan la capacidad de producción que arrastra a otros sectores dependientes como el metal, el vidrio...”.

Entrevista segmento personas expertas

- Por parte de las **organizaciones sindicales** se pone de relieve la importancia del factor **tamaño de empresa en la capacidad de recuperación** y del marco de colaboración y consenso creado entre los agentes sociales para aprobar **planes de apoyo a la reactivación** económica como es el PLAN ALCEM-NOS.

“El primer factor, la cultura empresarial y organizacional, partimos de una situación de incertidumbre estamos detectando una contención empresarial: ese conservadurismo de las empresas no deberá estar reñido con la viabilidad de la empresa, hoy por hoy posibilita otros mecanismos: demora de créditos financieros, solo se entiende con la previsión de que los márgenes se reducen y, si lo hacen, no son por los costes (incremento de costes derivados de la energía, materias primas, etc.), no deben incidir en las relaciones laborales, te estas cargando la negociación colectiva: que ha sido lo suficientemente prudente y responsable como para cargarte la democratización de las relaciones laborales, no se puede repercutir rebajas ajenas en otras espaldas con las

consecuencias para los trabajadores (empobrecimiento... exclusión social) o salimos todos juntos o nos vamos a la mierda... no puede ser la jungla. El segundo factor es el tamaño de las empresas que limita la capacidad de acceder a mecanismos de financiación y reactivación”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“A nivel de Comunidad Autónoma el plan de recuperación que nos hemos dotado ALCEM-NOS se han marcado las líneas para la recuperación y transformación productiva no solo para subsanar o paliar los efectos de la crisis sino para avanzar en los ejes de reactivación: digitalización, la economía circular, etc.

Necesidad de un cambio en el tejido productivo sino también a nivel social y de mentalidad... como ha sido el caso del teletrabajo que ha pasado de un 5% a un 30% de implantación”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- Finalmente, desde el segmento de **la administración** se pone el énfasis en que **la crisis ha impulsado la importancia de los objetivos de desarrollo sostenible**

“El cambio en el precio de las materias primas va a lastrar los resultados de las empresas, la pandemia ha acercado muchas realidades a los ODS, como la recolocación de modelos de negocio, la economía circular... Hay un cambio de modelo de consumo que obliga a las empresas y sobre todo a las Pymes a resituarse”.

Entrevista segmento administración

RETOS a abordar para la fase de reactivación económica

- El segmento de las **organizaciones empresariales y la administración** coinciden a la hora de situar como **retos estratégicos el apoyo y puesta en valor de las capacidades industriales de la Comunitat Valenciana, alinear las medidas de reactivación económica con la agenda de ODS y adoptar las medidas que permitan evitar la crisis de aprovisionamiento de la cadena de suministro en el futuro.**

“Ponerle solución a los factores negativos mencionados con medidas gubernamentales que favorezcan la actividad industrial porque es la principal actividad que cumple con los ejes de desarrollo de la agenda de recuperación en Europa y objetivos ODS (empleo de

calidad, salud laboral, cuidado medioambiental, etc.). Propuestas que están previstas o en ejecución, o bien, se deberían poner en marcha para dar respuesta a los retos”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“El gran reto es que a las capacidades instaladas en la industria valenciana y en el entorno científico-tecnológico que han emergido en una situación de urgencia pandémica no vuelvan a quedar ocultas, sino que seamos capaces de ponerlas en valor para generar más y nueva actividad económica para diversificar, añadir valor a la actividad. Se han descubierto capacidades nuevas y generado nuevas oportunidades”.

Entrevista segmento administración

“Generar una reserva general estratégica a nivel europeo y contribuir desde la Comunitat Valenciana... tiene que ver con la escasez de bienes de equipo y materias primas y también con garantizar un funcionamiento de las cadenas productivas sin una dependencia tan fuerte de los EEUU u otros países europeos... Transición digital y energética... tenemos que convertirla en un elemento de valor de mercado”.

Entrevista segmento administración

“La patronal y sindicatos han demostrado la vocación de llegar a consensos, la administración debe ayudar a que las empresas entiendan que tienen que repensar sus modelos de negocio”.

Entrevista segmento administración

- Desde la visión de las **organizaciones sindicales** se incide en los cambios que se han producido en el mundo del trabajo como consecuencia de la **automatización y globalización** y el reto de adaptar las relaciones laborales a la transformación digital, **la extensión del teletrabajo y la transición ecológica**.

“Somos expertos en realizar diagnósticos desde CC.OO, la CEV etc., tener rigor... los retos que tenía el mundo del trabajo antes del COVID se ha acelerado de manera significativa: el PIB no mide los efectos del cambio climático, la forma de producir tiene que ser diferente, el sector financiero en sus proyecciones a futuro ya lo tiene en cuenta... se debería trasladar a la negociación colectiva; es el mayor desafío al que tenemos que hacer frente...”

El segundo reto: como consecuencia de la globalización y la digitalización automatización, etc. se ha agilizado y las empresas y los perfiles profesionales tienen que

adaptarse de manera urgente: recomposición de los perfiles con la fragmentación de tareas...”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Muchas empresas van a tener que adaptarse a un sistema de economía circular para tener un impacto positivo en los recursos productivos, modelos de consumo y generación de nuevos empleos... que supone valor añadido y puestos de trabajo. Esto va a tener un coste y requiere un tiempo de implantación, pero permitirá ser más competitivos”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- Desde el discurso de la **administración** se pone el énfasis en el **impulso decidido de la digitalización y la transición ecológica como palancas de reactivación económica y transformación del modelo productivo**, destacando el rol de apoyo y dinamización que tiene que desempeñar la administración en estos desarrollos y el máximo esfuerzo que van a tener que hacer en términos de flexibilización y agilización de los trámites administrativos y dotación de recursos humanos y de gestión de ayudas y programas.

“Estamos apostando muy fuerte por la dinamización y agilización administrativa en los diferentes ámbitos de nuestra actividad, concretamente en la tramitación de todas las iniciativas industriales en la Comunitat Valenciana, todo desde el ámbito de la economía circular.

Se han incorporado 50 nuevos profesionales para la dinamización de los próximos años, del 2021 al 2024, de proyectos y programas de EC y están pendientes de incorporarse 50 profesionales más para agilizar la capacidades de la administración.

Por poner un ejemplo, en 2015 tramitábamos o autorizábamos 1 cada 2 semanas y, ahora, venimos autorizando 1 o 2 diarios, ese puede ser el resultado del esfuerzo de la administración, que era necesario y que nos va a permitir dinamizar e introducir en la economía valenciana de manera más ágil los fondos NEXT GENERATION, los nuevos fondos de reconstrucción, que es necesario que lleguen los más rápido posible a los diferentes sectores de actividad, que son fundamentales para la reactivación económica de nuestra comunidad autónoma.

En este sentido, todo lo relacionado con la gestión de residuos y la EC vamos a tener una importante cantidad, en este primer ejercicio estamos gestionando 44 millones de euros y en los presupuestos generales del estado el año que viene hay unos 300 millones de euros adicionales, que con las ratios actuales pueden ser unos 30 millones para la Comunidad Valenciana, que permitirá dar un salto de calidad y cantidad en la mejora en la gestión de residuos.

También hay otras iniciativas que el estado va a promover directamente, en materia de economía circular que puede afectar muy positivamente a sectores estratégicos como el plástico, calzado y juguete.

Por otro lado, estamos intentamos dar empujón a todo lo relacionado con la transición energética en la comunidad autónoma”.

Entrevista segmento Administración

- Finalmente, **las personas expertas** entrevistadas ponen el énfasis en la necesidad de situar la **fase de reactivación económica en el año 2022, el reto de la capacitación en competencias digitales** para poder abordar una transformación digital efectiva en las empresas y el riesgo cierto de **incremento de la brecha de desigualdades sociales** como herencia de esta crisis y reto para la actuación del sector público.

“La fase de reactivación no va a poder consolidarse hasta que haya un control real de la pandemia a nivel global... ese es el paso previo, el tema de la vacunación puede ayudar, pero no va a ser suficiente para una reactivación efectiva... las expectativas de crecimiento del año 2021 están siendo más elevados y realmente nos iremos más al año 2022.

Otro reto es que la población sea capaz de asimilar los avances digitales... Formación básica para la población en general para acceder a las herramientas digitales, Formación avanzada para profesionales: Big data inteligencia artificial, etc... Y que la gerencia de las empresas se lo crean.

Las desigualdades sociales van a ir en aumento y aquí es donde el sector público tiene que hacer su papel una administración del siglo XXI”.

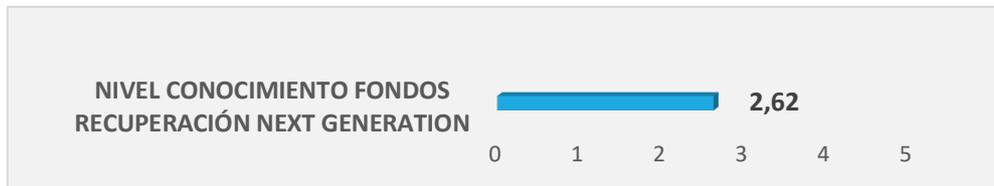
Entrevista segmento personas expertas

6.1.2. VALORACIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO A LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN. PLAN NEXT GENERATION, PLAN NACIONAL DE RESILIENCIA Y PLANES COMUNITAT VALENCIANA.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

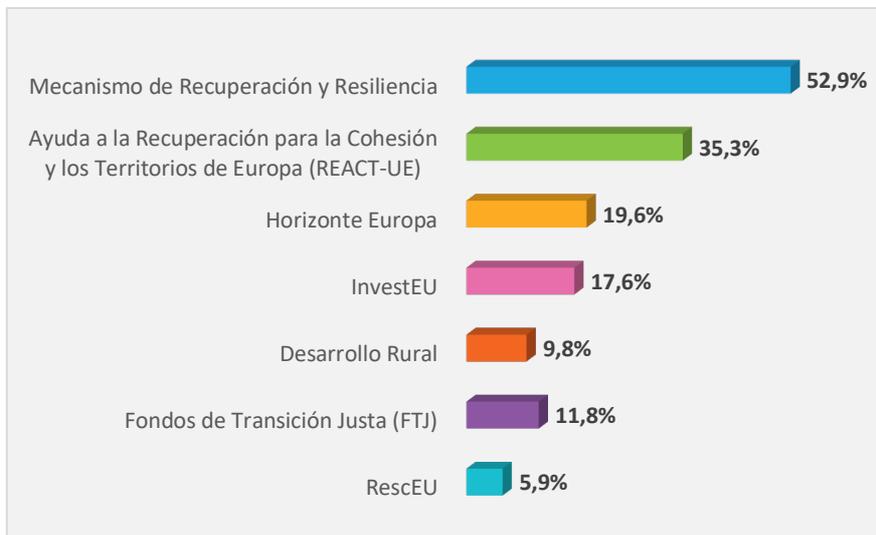
NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN (PLAN NEXT GENERATION)

	1. Conocimiento nulo	2. Bajo conocimiento	3. Conocimiento moderado	4. Elevado conocimiento	5. Pleno conocimiento
Fondos de Recuperación. Plan Next Generation	(15,7 %)	(29,4 %)	(37,3 %)	(11,8 %)	(5,9 %)



El 45% de las empresas tienen un nivel de conocimiento insuficiente (sumando los porcentajes de nulo y bajo) y 37% moderado, lo que pone de relieve el estado de opinión de las empresas existente en el mes de septiembre cuando se realizó este panel de empresas; valoración que debido al impulso de la puesta en marcha de los fondos de recuperación en el último trimestre del año es de esperar que haya podido cambiar esta valoración.

CONOCIMIENTO INSTRUMENTOS DEL NEXT GENERATION EU



El 53% de las empresas declara que conoce el mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y el 35% Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (REACT-UE). El resto de los mecanismos de financiación tienen un nivel de conocimiento bastante bajo.

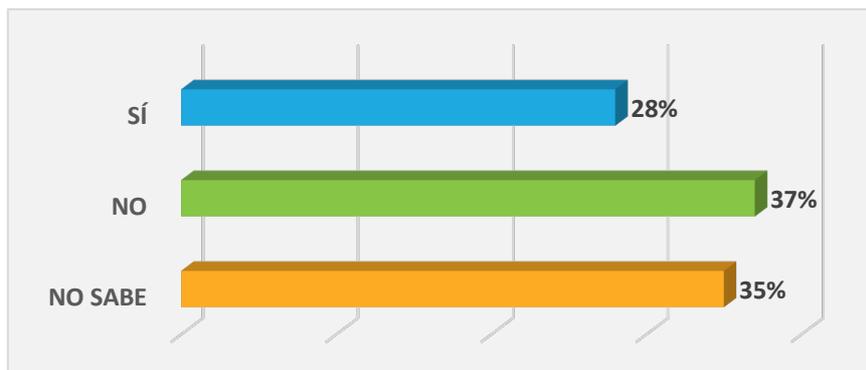
EXPECTATIVAS DEL IMPACTO DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN EN LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DIVERSIFICACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

	1.Ninguna expectativa	2. Baja expectativa	3.Expectativa moderada	4.Alta expectativa	5. Máxima expectativa
Impacto de los Fondos de Recuperación en la reactivación económica y diversificación del modelo productivo de la Comunitat Valenciana	(5,9 %)	(35,3 %)	(41,2 %)	(9,8 %)	(7,8 %)



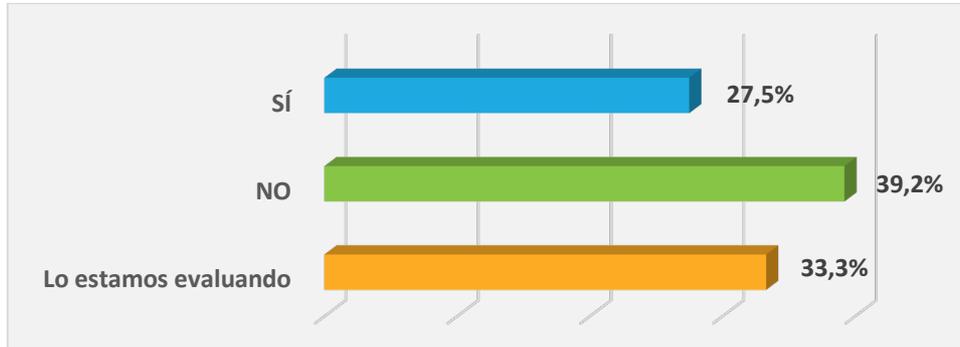
Las empresas muestran unas expectativas moderadas respecto al impacto efectivo de la ampliación de los fondos de recuperación en la reactivación económica y diversificación del modelo productivo. En la fase de entrevistas las empresas y otros agentes exponen argumentos que explican esta valoración.

¿ESTÁN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA PREPARADAS PARA AFRONTAR LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DEL PLAN DE RECUPERACIÓN DE LA UE?



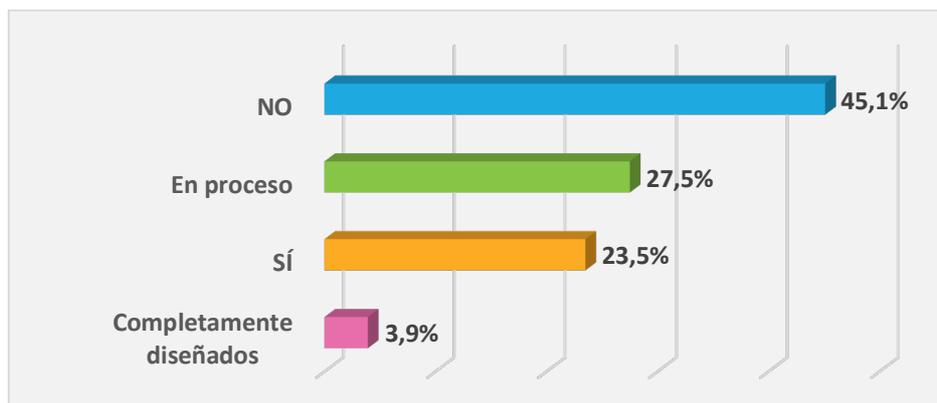
Un 37% de las empresas del panel cree que las administraciones públicas no están preparadas, un 28% que si están preparadas y un 35% no sabe si lo están. Entre las razones, se apunta la experiencia en la gestión de otros programas de ayudas europeas que históricamente no se han ejecutado en su integridad de volumen mucho menor, así como la limitación de los plazos de ejecución.

EN EL CASO DE SU EMPRESA, ¿SE HA PREVISTO PARTICIPAR EN MODELOS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADOS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS ACOGIDOS A LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN?



El posicionamiento de las empresas en cuanto al nivel de participación en el desarrollo de proyectos con cargo a los fondos de recuperación pone de relieve una foto muy condicionada por el momento de realización de la encuesta al panel de empresas, ya que en el mes de septiembre y octubre aún no se habían publicado el grueso de las convocatorias de proyectos con cargo a fondos de recuperación; a pesar del periodo temporal es relevante que **más del 27% de las empresas ha previsto participar en proyectos y un 33% lo está evaluando.**

¿TIENE ACTUALMENTE IDENTIFICADOS SU EMPRESA PROYECTOS SUSCEPTIBLES DE SER FINANCIADOS CON LOS FONDOS?



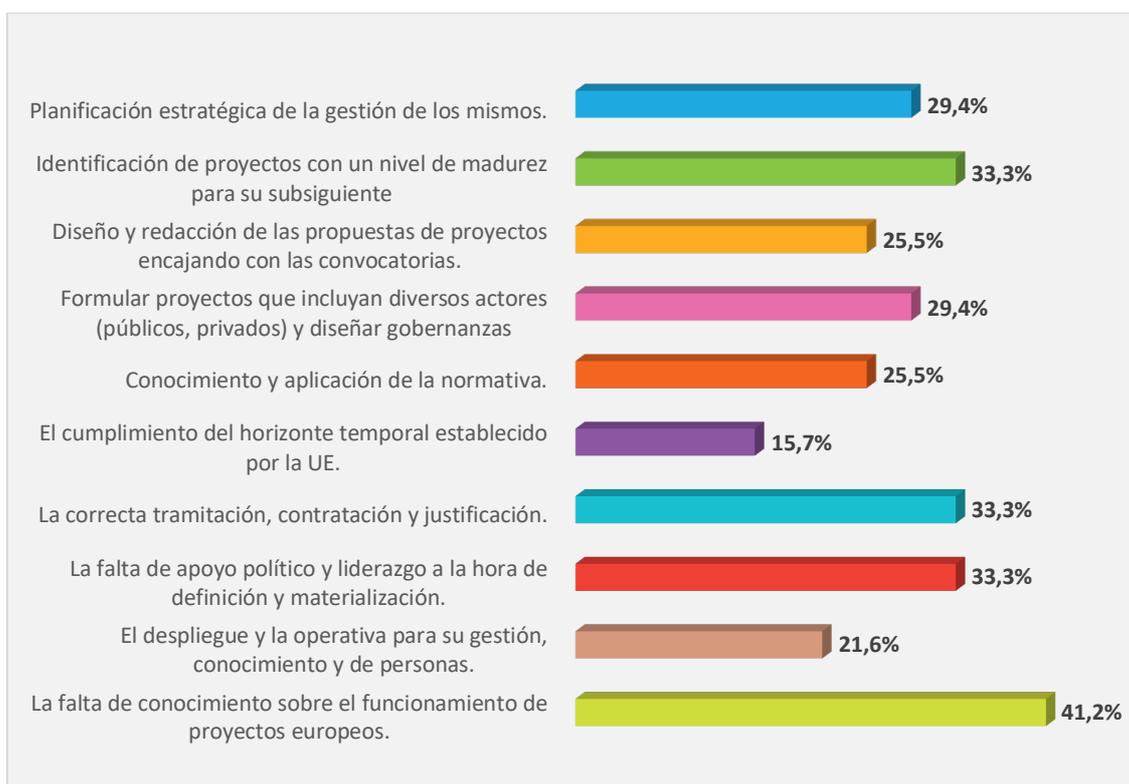
La lectura de esta pregunta ofrece unos resultados de gran interés ya que, a pesar del bajo nivel de conocimiento y dudas respecto a los criterios de gestión y la capacidad de ejecución de los fondos de recuperación, **una mayoría de empresas tiene identificados proyectos para participar en convocatorias de los fondos de recuperación (23,5%), o en proceso de identificación y diseño (27,5%).**

¿HAN PARTICIPADO EN PROCESOS DE CONSULTA LIDERADOS DESDE LA ADMINISTRACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO O LOCAL PARA LA DEFINICIÓN DE PROYECTOS SUSCEPTIBLES DE SER FINANCIADOS CON LOS FONDOS?

Respuesta	Porcentaje %
● Sí	29,4 %
● No	70,6 %

La mayoría de las empresas consultadas declaran no haber participado en procesos de consulta liderados por la administración.

DIFICULTADES A LA HORA DE AFRONTAR LA IDENTIFICACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN, DISEÑO Y GESTIÓN DE LOS FONDOS EUROPEOS DE RECUPERACIÓN



Los factores más destacados como dificultades para afrontar la identificación, conceptualización, diseño y gestión de los fondos europeos de recuperación son: **la falta de conocimiento sobre el funcionamiento de proyectos europeos (41,2%), identificación de proyectos con un nivel de madurez para su subsiguiente financiación; la correcta tramitación, contratación y justificación y la falta de apoyo político y liderazgo a la hora de la definición y materialización, los tres con un 33,3%.**

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

👉 Nivel de conocimiento de los Fondos de Recuperación Plan Next Generation aprobados por la UE.

- Se detecta una visión ampliamente compartida entre los **diferentes segmentos de opinión** considerados respecto al **elevado volumen de información que se ha venido generando respecto a los aspectos básicos del Plan Next Generation** (ejes de actuación, tipos de medidas, colaboración público-privada, cuantías, etc.) que **contrasta con el déficit de información concreta, clara y de calidad respecto a los aspectos más operativos y claves de acceso, participación y gestión de las convocatorias** de proyectos de los Fondos de Recuperación que se imputa al retraso en la aprobación definitiva del Plan en Europa y a que la definición y gestión de estos fondos se realiza a nivel estatal, para que se articule después a nivel territorial, lo que limita la capacidad de anticipación de la información precisa y detallada por parte de la Comunitat Valenciana.

Por una parte, desde la administración se quiere **poner en valor el proceso de consultas e información y con amplia participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y otros agentes sectoriales en la fase de detección de necesidades y formulación de proyectos tractores**, que ha permitido un movimiento de activación de proyectos y preparación de los sectores que es, sin duda, una buen señal para preparar la gestión de los fondos cuando se materialicen las convocatorias.

“Se está haciendo un esfuerzo importante desde las asociaciones empresariales, en este caso desde la CEV, y las distintas administraciones para que haya una capilaridad lo más amplia posible en el conocimiento de la accesibilidad a este tipo de fondos, es verdad que queda camino por recorrer, estamos en el primer año y entiendo que estos primeros proyectos valdrán como motores y de dinamizadores para la obtención de este tipo de acceso a la financiación para los diferentes sectores productivos.

En este sentido, se están haciendo varias actuaciones de interés en el ámbito de EC, energías y desarrollo rural, el PERTE de la industria del automóvil a nivel estatal etc. y asociaciones empresariales de sectores del calzado y textil están haciendo esfuerzos para captar financiación procedente de los fondos NEXT GENERATION para sus diferentes sectores industriales.

Se están realizando jornadas de información y difusión, la propia Conselleria, junto con la CEV realizo un webinar al que podían asistir de forma telemática todas las industrias de la comunidad valenciana para difundir y explicar la necesidad de presentarse a las manifestaciones de interés, es el documento previo sobre el cual la administración puede conocer qué inquietudes y qué demandas hay de mejora de la inversión y de financiación y poder sacar las convocatorias más adecuadas a estas demandas del sector de manera coordinada.

En materia de EC industrial el ministerio ha decidido que este primer año van a ejecutar líneas de procesos industriales para el 2022 y estamos expectantes si el ministerio de industria, más allá del automóvil, movilizan otras líneas de trabajo”.

Entrevista segmento administración

“Pensamos que la conjunción de la política expansiva del banco central europeo y la aprobación de este plan ha hecho, a diferencia de otras crisis que se siguió una estrategia equivocada, que haya una inyección de recursos inédita en la historia destinada a la recuperación y la transformación de los modelos productivos, que también supone una especie de inicio de reconstrucción de la Europa que queremos, creemos que los fondos se van a destinar a esa función y es un importante avance y esperamos que sea aprovechada por Europa”.

Focus group segmento organizaciones sindicales

“Desde la organizaciones empresariales observamos que en ese periodo en el que se anunciaban los fondos y se empezaban a vislumbrar qué tipología de herramientas se utilizarían para aplicar estos fondos en determinados ámbitos concretos como la innovación, la digitalización o infraestructuras de movilidad sostenible sí que se generó mucho optimismo, confianza, se visualizó mucho la cooperación empresarial y se activó un mecanismo de colaboración en la identificación de proyectos y detección de inversiones que podían ser competitivas a largo plazo... materializables o no desde los fondos next, pero que, sin duda, abrió nuevas oportunidades empresariales y esta colaboración entre empresas, sectores y con la administración debe contemplarse como un posible impacto muy positivo de estos fondos”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

“La concepción de los proyectos está ya generada y las alianzas también están preparadas”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

“Es lógico que exista inicialmente un clima de desconfianza, pero desde luego lo que sí hay una voluntad clara de la administración de liderar y ser eficientes y estar a la altura, como así se ha demostrado durante la pandemia, que podía parecer imposible, por lo tanto, queremos lanzar un mensaje de confianza en las administraciones públicas”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

“Somos conscientes del desafío que supone, pero hemos creado toda una planificación ad hoc de estos fondos”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

- Desde otros segmentos de opinión, como la **vertiente empresarial**, se incide en que la **información no es suficientemente concreta y precisa respecto a los instrumentos de acceso, gestión y evaluación de las ayudas y convocatorias.**

“Es lo más raro que he visto desde los ERES... me cuesta entender cómo se van a asignar y gestionar...”.

Entrevista segmento empresarial

“El nivel de conocimiento es alto dentro del desconocimiento general por parte de las empresas y administración autonómica... en cuanto a las herramientas de aplicación que están llegando a cuentagotas porque las decisiones se están tomando a nivel estatal aún no está concretadas en convocatorias, etc.”.

Entrevista segmento personas expertas

“Habría que distinguir entre las empresas tractoras vinculadas a sectores que tiene que ver con Green Deal, transformación digital etc. tienen más conocimiento que las empresas no tan vinculadas y sobre todo pymes. Para estas sigue habiendo un desconocimiento, del origen de los fondos, importes y cómo van a llegar a las empresas más allá de los PERTES; muchos de los fondos se están implementando ya pero las empresas no acaba de visualizar que son fondos Next Generation: temas de formación con enfoque de género, emprendedurismo, plan estratégico de la industria valenciana. No están clara las competencias entre los gobiernos central y autonómico. Existe el temor que acabe no calando”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Te das cuenta de que, por una parte, la empresa no tiene información y especialistas en preparar proyectos para entrar en convocatorias europeas, incluso grandes empresas... aquí hay que darle una vuelta y la solución pasa por la administración valenciana, no existe una oficina donde una empresa pueda acudir y recibir un asesoramiento integral... se debería dedicar recursos económicos a esta tipo de asistencia de presentación de proyectos... sino al final van a ser siempre los mismos que se lleven estos fondos con una excesiva centralización”.

Entrevista segmento personas expertas

“Seguimos muy de cerca toda la información disponible sobre los fondos de recuperación... con mucho interés y atención porque es clave que estos fondos lleguen a los sectores y empresas para promover la recuperación en sus ejes de desarrollo... pero nos hemos tenido que apoyar en el consejo de expertos que mejor conocen estos instrumentos, pero es cierto que ha habido una falta de difusión clara y digerible y fehaciente de cómo se van a organizar, gestionar, etc., hay mucho ruido alrededor con los primeros PERTe, de baterías de automoción, pero no conocemos planes concretos en cada sector, qué parte van a llevar las CCAA, va a existir una ventanilla única de tramitación, se va a digitalizar la burocracia, como se va a implicar a las empresas para que entren... muchas empresas del sector hablarles de la transición ecológica, están viendo problemas mucho más acuciantes: reforma laboral, costes energéticos disparados, todas estas cosas preocupan más a las Pymes que este maná europeo en torno al gran pacto digital y pacto verde”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Tenemos que hacer mucho más visible y concreto cómo establecemos una capilaridad para que estos fondos lleguen a donde tienen que llegar, queda mucho trabajo de hacer, pedagogía y visualizar el conjunto normativo que va a gestionar todo esto y en muy poco tiempo”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La instrumentación de los fondos es muy compleja, no sé cómo se van a implementar, tiene que concretarse todo mucho más, quiénes son los responsables a nivel público y privado”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Hay mucho conocimiento de que existe, pero muy escaso de la confección del Plan... que se aprobó hace 10 días y se ha aprobado en 12 meses y parte de los recursos que están llegando”.

Entrevista segmento administración

“La información es desigual: las organizaciones grandes conocen el detalle, pero no es para los actores que tienen que ponerlo en práctica; Percepción de duda respecto a que las posibilidades que estos mecanismos puedan llegar a todos, puede haber pérdidas de la calidad de la información y la percepción de la sociedad en su conjunto es muy vaga la gente se pierde y no se pone fácil para que siga este relato”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- En el **segmento de opinión de las personas expertas también se incide en la idea de la falta de clarificación de los mecanismos de financiación:** El Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR) que constituye el núcleo del Fondo de Recuperación y su finalidad es apoyar la inversión y las reformas en los Estados Miembros para lograr una recuperación sostenible y resiliente, al tiempo que se promueven las prioridades ecológicas y digitales de la UE y El Fondo REACT-EU que promoverá la recuperación ecológica, digital y resiliente de la economía.

“Es un planeamiento confuso porque se mezclan dos relatos que hay que calificar bien: el relato de la resiliencia y el de la transformación: componente de recuperación de los sectores más afectados... y el segundo discurso es de transformación productiva y competitividad que es más económico y no es lo mismo... pero se enfoca como si lo fuera.

Una cosa son los proyectos para abordar la crisis y otra es los proyectos que inciden en la transformación y las expectativas de los operadores, se confunden y la culpa es de una mala explicación del plan... y eso es porque se pone demasiado énfasis en las cuantías y modalidades de ayudas que es la más inútil... hay un esfuerzo de información propagandístico pero el enfoque de liderazgo operativo hay poco discurso a nivel estatal y a nivel autonómico...”

Entrevista segmento expertos

- Por otra parte se apunta la **diferencia a nivel territorial en cuanto a la intensidad y calidad de la información que se relaciona con la implantación de las Estrategias RIS 3 (la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente en las CCAA)** que están basadas en la idea de que no se puede apostar por todo y los territorios deben identificar las áreas de especialización tecnológicas y de conocimiento que les permitan generar actividades cada vez más competitivas y generadoras de riqueza y empleo.

“Hay diferencias a nivel de CC.AA., en Galicia y también en la Comunitat Valenciana ha habido una explicación más clara en cuanto al discursos de competitividad, transformadores que inciden en el modelo público-privado, hay un aterrizaje a nivel autonómico claro y con visión regional integral.

Aquellas regiones que han trabajado de manera seria en la RIS 3 con sus sectores productivos en un proceso participativo... que son coherentes con las estrategias de crecimiento inteligente ayuda mucho a tener un marco estratégico consensuado de especialización inteligente, están mejor preparadas para planificar y gestionar los Fondos de recuperación, tendrán más fácil identificar los proyectos y encajar las inversiones”.

Entrevista segmento personas expertas

“A nivel de grupo está corriendo de manera fluida y descentralizada toda la información, estamos seleccionando proyectos que ya han sido seleccionados, tenemos personas interlocutoras en diferentes administraciones regionales y estamos trabajando con una consultora especializada para que nos ayude”.

Entrevista segmento empresarial

☞ Expectativas respecto al impacto que la aplicación de los fondos de recuperación va a tener en la reactivación económica y diversificación del modelo productivo de la Comunitat Valenciana.

- En una valoración global todos los actores consultados manifiestan **“el deseo” de una elevada expectativa respecto del impacto positivo de la aplicación de los fondos de recuperación** en la reactivación económica y empresarial de la Comunitat valenciana.

“Tenemos expectativas positivas de los fondos de recuperación ya que están alineados con las necesidades, atender líneas de actuación claras en materia de transformación digital y ecológica para dar el salto hacia mercados donde no estábamos...”

Entrevista segmento administración

“Estamos convencidos que estamos ante una oportunidad histórica que no podemos desaprovechar para transformar nuestro sistema productivo pero el cómo hacerlo siguen existiendo muchos interrogantes respecto al ciclo completo de gestión de los fondos”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Es una gran oportunidad para la industria de la CV de estar en la cabeza en la obtención y ejecución de este tipo de fondos, para dinamizar más si cabe todas las oportunidades de mejora de las infraestructuras y procesos fabriles en línea con la EC ya que así lo establece el Plan; la permeabilidad de los diferentes sectores está siendo muy positiva, por parte de la administración, a través de los diferentes institutos tecnológicos, las oportunidades de economía circular, de la digitalización, de mejora de las capacidades competitivas, de la internacionalización de la industria valenciana, puede ser un antes y después y suponer un nuevo empujón a toda aquella industria nueva y a la tradicional que nunca debimos perder, esta pandemia ha puesto de manifiesto que el sector textil y el plástico son sectores estratégicos, para las actuaciones clave de lucha contra cambio climático, se ha puesto de manifiesto que la economía circular es necesaria y tiene que existir una capacidad de autogestión y autofabricación de diferentes elementos que son estratégicos”.

Entrevista segmento administración

“Expectativas todas... es muy necesario y estamos muy convencidos y por eso ya estamos participando en proyectos de recuperación, de transformación de resiliencia; proyectos que cuentan con presupuestos muy importantes a tres años vista”.

Entrevista segmento empresarial

“Va a tener impacto positivo porque te va a obligar a realizar cambios en la línea correcta para hacer cambios necesarios, los meses están bien diseñados, pero tengo dudas del impacto para aprovechar todas las posibilidades de transformación productiva”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Vamos todos con un cierto retraso... administración central, Comunitat Valenciana, etc. debido a la redefinición, desde Europa debería estar todo mucho más definido y más claro, pero somos todos tan conscientes de la importancia estratégica que esperamos que estemos a la altura desde modelos de colaboración público-privada para canalizar estas ayudas a las empresas y para poder acometer estos proyectos con un efecto multiplicador”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Frente al derrotismo que tenemos de la COVID desde que se anunciaron los Fondos de recuperación se generó una especie de actividad empresarial en torno a la percepción de inversiones eficientes para el aprovechamiento de estos fondos y el Ministerio dio cierta expectativa de desarrollo... y eso creó una gran expectativa de inversión de proyectos reales en los que se identificaba una colaboración entre sectores, empresas, administración, muchos vinculados a economía circular, se despertaron las empresas del letargo... Esto viene ayudado por las solicitudes de manifestación de los Ministerios MDI... a nivel autonómico se intentó hacer, pero no se llegó a un nivel tan exhaustivo, pero sí se ayudó a empresas valencianas a que presentaran MDI por lo menos en cartera; la CV no hizo este camino de consulta, pero sí apoyó el que se hizo en el Ministerio”.

Entrevista segmento personas expertas

- Sin embargo, a partir de esa inflamada expectativa inicial **se ponen de manifiesto algunas dudas o factores críticos que pueden afectar al impacto final de los fondos**. En este sentido, se apunta una **mayor focalización e impacto de los proyectos en el segmento de las grandes empresas** y otras organizaciones que puede limitar la capacidad transformadora de los modelos productivos en los que las Pymes tienen una presencia mayoritaria, lo que puede **profundizar la brecha tecnológica, productiva y sostenible entre sectores y perfiles de empresas**.

“Sí que hay una oportunidad en el nivel de empresas medias y grandes porque pueden financiar proyectos transformadores que se extiendan a toda la cadena de valor. La expectativa a nivel de pymes está sobredimensionada porque es donde más se impone el objetivo de reactivar la actividad y recuperar cuentas...”

Pero la clave está en las estructuras más organizadas y en alguna parte de infraestructuras público-privada que dan soporte a las pymes”.

Entrevista segmento personas expertas

“En este momento tenemos pocas expectativas respecto al impacto de los fondos de recuperación, pocas si solo se favorecen las grandes empresas que es como parece que se va a producir...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La expectativa tiene que verse reflejada en presupuestos: en el sector industrial debería suponer un incremento del 30% del plan de la industria valenciana, y lo que vemos es que esto no se ha producido, en términos relativos se ha incrementado menos para este plan. Ahí falla la dotación necesaria... En la diversificación un sector que vemos claramente es el de salud y en el que estamos trabajando y otro es el sector aeronáutico”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“En cuanto a los Fondos de Recuperación no somos muy optimistas... estamos recibiendo información, pero el cómo se va a canalizar este dinero para que llegue a grandes empresa y pymes... con qué mecanismos nuevos se van a poner en marcha, dentro de unos meses no sé si cambiamos de opinión”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“El tejido productivo de nuestro país son sobre todo Pymes a diferencia de otros países de la UE lo que dificulta la expansión e impacto de estos fondos en el tejido empresarial... También el conocimiento que tienen las administraciones locales no es el más idóneo y son entidades que van a tener un papel activo en el desarrollo de los planes”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Hay que cambiar paradigmas de funcionamiento, que el crecimiento solo puede venir de la mano de la digitalización, modernización de las estructuras, invertir en proyectos tractores para que todas las empresas se sumen a ese carro”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- Asimismo, se detecta una **mayor confianza en el impacto positivo de los fondos de recuperación en la línea de reactivación económica y paliar los efectos negativos de la pandemia respecto al impacto en la transformación y renovación de los modelos productivos en el territorio.**

“El impacto de los fondos de recuperación va a ser fuerte en la reactivación y diversificación del modelo de la economía muy ligado a la implantación de la EC, va a depender mucho de la eficiencia en su aplicación... que seamos ágiles, menos burocracia y mecanismos para facilitar la ejecución, que se financien proyectos viables”.

Entrevista segmento personas expertas

“Va a tener impacto porque te va a obligar a realizar cambios en la línea correcta para hacer cambios necesarios, pero tengo dudas del impacto para aprovechar todas las posibilidades de transformación productiva”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- ☞ **Participación en procesos de consulta liderados por la administración para identificar proyectos de interés alineados con los ejes de actuación del Plan Next Generation.**

En cuanto a los procesos de participación y consulta para detectar necesidades, definir proyectos etc. los agentes económicos y sociales **valoran el proceso de información, participación y consulta que se ha realizado desde las propias organizaciones y desde la administración.**

“Sí hemos participado en identificar proyectos como el PERTE de Automoción, en Construcción y en economía circular”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Desde la patronal nacional y en el ámbito autonómico se ha realizado una labor muy importante desde la CEV y en el seno del Plan de desarrollo Industrial PEIV para hacer un trabajo de definición de proyectos tractores y realizando manifestaciones de interés en el ámbito de tecnologías habilitadoras digitales (industria 4.0)”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Los agentes sociales hemos formado parte de la mesa que elaboró el Plan de recuperación de la Comunitat Valenciana y seguimos manteniendo reuniones de seguimiento que, por la información que tenemos, van bien y se proponen medidas de

revisión y mejoras en los planes y proyectos... La mayor parte nacen del dialogo social”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Nosotros pedimos en la mesa del diálogo social crear una mesa para que se siga de cerca el diseño de los planes y su implantación y poder orientar”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Ha sido un proceso de información más reactivo que proactivo, hemos tenido que tocar puertas... hubo unos procesos más de información deprisa y corriendo, más que de participación y consulta, tiene que ser mucho más activo, es mejorable...”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

Valoración del Nivel de preparación de las diferentes Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana para afrontar con éxito la gestión de los fondos del Plan de Recuperación de la UE.

- Desde la perspectiva de la administración, se quiere poner en valor el importante **esfuerzo que se viene realizando por parte de la administración para estar en condiciones de gestionar bajo parámetros de transparencia, eficacia y eficiencia los fondos de recuperación** en términos de digitalización de procesos y dotación de instrumentos normativos, técnicos y humanos.

“Es un trabajo más silencioso, interno, que se viene desarrollando en mecanismos de agilización administrativa para la ejecución de este tipo de inversiones y también se está dotando de mayores capacidades técnicas y humanas.

También hay una línea muy clara de digitalización de la administración en la ejecución de los fondos NEXT GENERATION, que va a suponer un antes y un después en la tramitación administrativa y la agilización en los diferentes ámbitos, para esto la administración va a ejecutar una importante cantidad de fondos que tendrá su repercusión en la industria digital de la comunidad autónoma, en la industria tecnológica, en la industria de consultoría informática y tecnológica para ese cambio importante en los procesos de digitalización”.

Entrevista segmento administración

- Sin embargo, desde **otros segmentos** de opinión consultados se manifiestan **dudas respecto a la capacidad de la administración para liderar y gestionar con eficacia y eficiencia los fondos.**

“Creo que las administraciones no están preparadas para gestionar los fondos de recuperación. Se debe hacer un enorme esfuerzo por parte de las administraciones para lograr una máxima agilidad, eficacia y eficiencia en la gestión, anticipar información sobre calendario de convocatorias previstas y requerimientos en cuanto a documentación a aportar...”.

Entrevista segmento empresarial

“No están acostumbradas a la velocidad que se necesita y tiene por delante los retos tecnológicos, de RR. HH y legales, contrataciones público-privada etc.”.

Entrevista segmento personas expertas

“Es necesario generar una oficina de apoyo a la gestión, seguimiento, justificación y evaluación de proyectos con personal especializado y esto es complicado de generar en un corto plazo de tiempo, esto va a ser clave... utilizando la movilidad de funcionarios, el apoyo de empresas privadas especializadas... y una digitalización avanzada de los procesos con plataformas de información y gestión”.

Entrevista segmento personas expertas

- Entre las razones se apunta la experiencia en la gestión de **otros programas de ayudas europeas** que históricamente **no se han ejecutado en su integridad**, de volumen mucho menor.

“Va a ser muy complicado que el impacto sea muy alto si atendemos a la experiencia histórica de gestión de los fondos FEDER (si no hemos sido capaces de gestionar 29.000 millones del último periodo, difícilmente este)”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- Desde la **perspectiva de la administración** se trata de poner en valor la experiencia, capacidad y máximo compromiso para gestionar los fondos de recuperación, si bien se reconoce que el **reto va a ser máximo y va a requerir más recursos técnicos, humanos y materiales y una mayor coordinación interadministrativa y colaboración con el sector privado.**

“Tenemos experiencia y hemos reforzado nuestra capacidad y equipos... Falta transparencia, la ratio de funcionarios por habitante es la más baja. Tenemos un problema de modernización y digitalización de la administración que es necesario abordar.

Las dimensiones que nos vienen encima son colosales, menos tiempo, más presupuesto con los mismos medios humanos y tecnológicos.

Se necesitan mejoras en los sistemas informáticos, cambios normativos, pero en la pandemia hemos dado pasos en el camino adecuado con un resultado razonablemente bueno”.

Entrevista segmento administración

“Hay algunas normativas que se han tratado de corregir, ley de contratos, ley de subvenciones, pero no es la única solución, es necesario incrementar los RR.HH. internos y asistencia técnica de gestión que van a corresponder a las CCAA, así como las necesidades tecnológicas... con los mismos recursos”.

Entrevista segmento administración

Nivel de identificación de proyectos y participación en modelos de colaboración Público-Privados para el desarrollo de proyectos acogidos a los Fondos de Recuperación.

- Las empresas entrevistadas manifiestan que **sí están participando en procesos de identificación y formulación de proyectos y creación de consorcios público-privados** para el desarrollo de los mismos, lo que resulta coherente con los resultados ofrecidos por el panel empresarial.

“En nuestro caso tenemos empresas privadas y mixtas y tenemos un organismo regulador que permite que cada empresa aporte sus conocimientos, tecnologías, soluciones y recursos para que los proyectos logren sus objetivos”.

Entrevista segmento empresarial

“A nivel de grupo está corriendo de manera fluida y descentralizada toda la información, estamos seleccionando proyectos que ya han sido seleccionados, tenemos personas interlocutoras en diferentes administraciones regionales y estamos trabajando con una consultora especializada para que nos ayude”.

Entrevista segmento empresarial

- Desde la perspectiva de las **organizaciones empresariales** se apunta que su función es la de **información, asesoramiento en identificación de proyectos para sus sectores y promover la participación de empresas en los proyectos.**

“Sí hemos participado en identificar proyectos como el PERTE de Automoción, en Construcción y en economía circular”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Desde la patronal nacional y en el ámbito autonómico se ha realizado una labor muy importante desde la CEV y en el seno del Plan de desarrollo Industrial PEIV para hacer un trabajo de definición de proyectos tractores y realizando manifestaciones de interés en el ámbito de tecnologías habilitadoras digitales (industria 4.0)”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La CEV está actuando como facilitadores y dinamizadores de esta colaboración público-privada con sectores esenciales: agua, residuos, electricidad”.

Entrevista segmento personas expertas

Principales dificultades a la hora de afrontar la identificación, conceptualización, diseño y gestión de los fondos europeos de recuperación.

- Como principales dificultades o déficits se destacan la **insuficiente planificación estratégica e Identificación de proyectos** con un nivel de madurez para su subsiguiente **financiación y la implantación de los nuevos instrumentos normativos** para facilitar la gestión de los fondos.

“Primero, hay que preguntarse para qué vamos a gastar el dinero y no solo como ejecutarlo al 100%, una cosa es gastar y otra invertir, es el momento de invertir”.

Entrevista segmento administración

“La preocupación es cómo se van a aplicar criterios de evaluación para la selección de proyectos... por ejemplo, han aparecido 6 proyectos de baterías al lado de las fábricas de coches... cuál se va a elegir, porque 6 proyectos de baterías no se van a necesitar... No son ayudas regionales para la convergencia territorial sino ayudas para proyectos tractores, y una solución sería que se premiaran consorcios de varias CCAA”.

Entrevista segmento personas expertas

“El papel de las administraciones es definir el marco estratégico de crecimiento innovador... a nivel municipal y autonómico... el otro aspecto, son los modos de gestión y aquí nos vuelve a pillar el toro, las administraciones no comprenden bien la colaboración público-privado que entienden como los modelos de subvenciones... pasa por definir una regla de juego en la parte privada que tenga un espacio de certidumbre, lo que supone revisar los mercados cerrados, restringidos, etc. de actuación y hasta que no se transforme será muy difícil que estos proyectos operen con éxito si no se modifica el marco de juego.”

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La propia ley de contratos de sector público les pilla sin rodaje y no se han adaptado... por ejemplo, en las políticas de capital humano no existe el marco de concesiones y colaboración, seguimos con modelo subvenciones... y eso no es un trabajo basado en proyectos, que reconoce la innovación y el beneficio industrial, que discrimina por formas societarias, es decir, la administración aquí es bastante incompetente en términos de colaboración público-privada”.

Entrevista segmento personas expertas

“El reto es la Identificación de proyectos con un nivel de madurez para su subsiguiente financiación, adaptada a evolución del cambio climático”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- **También se apunta el déficit de cultura de colaboración público-privada** para formular proyectos que incluyan diversos actores y diseñar gobernanzas complejas.

“La colaboración público-privada va a ser un reto fundamental cuando venimos de una cultura de déficit de coordinación interdepartamental.”

Entrevista segmento personas expertas

“Al final, en la gran mayoría de las Pymes, falta la cultura y estrategia de entrar en la rueda de la innovación a largo plazo a través de la financiación pública por ambas partes y modelos de colaboración con la administración, habría que profundizar en ayudar a introducir a las pymes en esa estrategia y la gestión de los fondos con proyectos que estén en la estructura y aporten valor para las empresas”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Es difícil la coordinación y transparencia y a la vez agilidad y menos burocracia... el reto además de tener proyectos viables y ajustados a las prioridades europeas... ambicioso y potentes, pero hay que aprender a cooperar y generar modelos de gobernanza a largo plazo y disponer de procedimientos para ello, va a ser el principal reto... hay que atender a la iniciativa y dotar de agilidad y confianza. Convertir la colaboración en gobernanza es fundamental y no resulta nada fácil... no sé cuál es la fórmula, pero la involucración de los agentes privados desde el diseño de los programas o proyectos es clave”.

Entrevista segmento administración

- **Otro factor a tener en cuenta es el elevado volumen de los fondos y el corto periodo para cumplimiento del horizonte temporal establecido por la UE.**

“El nivel de recursos, programas y proyectos a gestionar va a ser un desafío para las administraciones, pero confiamos en que pondrán los medios técnicos y humanos más adecuados para llevarlos a buen término”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- **Desde la perspectiva empresarial y de personas expertas también se apunta la burocracia y lentitud habitual en el funcionamiento de la administración:** el desafío es notable para dotar de los instrumentos regulatorios y estructuras de tramitación, gestión y evaluación más ágiles y eficaces.

“Hay muchos factores a superar, necesitamos contar con estructuras de gestión ágiles, digitalizadas y con asunción de los impactos que se pueden lograr, mejorar la resiliencia de las ciudades, gestión de recursos, transformación productiva...”.

Entrevista segmento empresarial

“Luego hay que generar confianza para que todo lo que aparece como farragoso y de carga burocrática se van a superar para los objetivos clave; la aceleración tecnológica, la mejora de la formación y cualificación de nuestros RR.HH., como agente de cambio del modelo productivo, de por qué hay que digitalizar, por qué y para qué llegar al óptimo aprovechamiento y transformación de nuestro modelo productivo.

Hay que cambiar paradigmas de funcionamiento, que el crecimiento solo puede venir de la mano de la digitalización, modernización de las estructuras, invertir en proyectos tractors para que todas las empresas se sumen a ese carro”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“En principio España va a ser una de las grandes beneficiarias, en la práctica va a depender de la capacidad de absorber estos fondos y hacerlo rápido, reduciendo las trabas administrativas por un enfoque de excesivo control o fiscalización a priori... las administraciones viven a espaldas de la realidad de las empresas, flexibilizar los mecanismos de gestión, pero sin olvidar que al final se tendrá que rendir cuentas”.

Entrevista segmento personas expertas

“Es fundamental el tema de la ventanilla única de tramitación de los fondos y la aplicación de la inteligencia artificial para no tener que replicar la documentación entre administraciones y con una agilización de procesos y apoyo”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- **Finalmente, se alude a la complejidad del despliegue y la operativa necesaria para la gestión de los fondos** (falta de medios físicos y digitales, conocimiento y de personas, en número y capacitación) que debe afrontar la administración.

“Una gran preocupación es que la administración no colapse y se dote de los medios tecnológicos, técnicos y humanos adecuados para la gestión eficaz de estos fondos, digitalizar su funcionamiento, agilizar sus procedimientos, etc... buscar alianzas con el sector financiero es clave para la viabilidad de las ayudas...”

Que el sector del asesoramiento y la consultoría esté preparado para apoyar la tramitación de proyectos por parte de las empresas, si las empresas las dejamos solas no van a pedir estas ayudas porque se ve como algo complicado, farragoso, sin un retorno claro...”

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Quiero pensar que está poniendo todos los esfuerzos porque lo contrario sería temerario y esto implica cambios para cambiar una maquinaria excesivamente pesada para que sea ágil pero también fiable para poder controlar con rigor, la administración tiene déficits de persona cuantitativos y mayor formación de actualización, que afecta a la lentitud del funcionamiento”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Nosotros tenemos un equipo de fondos europeos y con formación permanente y con un nivel de conocimiento elevado, pero no todas las administraciones cuentan con esa preparación”.

Entrevista segmento administración

“El interés de los gobiernos es capilarizar los fondos, no solo a través de proyectos tractores con grandes empresas, sino también con proyectos para PYMES.

Va a ser una fase muy importante el seguimiento de la ejecución y luego la fase final de auditoría de la ejecución, hay tiempos de ejecución muy cortos porque se pretende que sean instrumentos económicos dinamizadores, priorización de ejecución en los años 2021 al 2023, y luego un año o dos de justificación, acreditación de procedimientos en la fase final, hay que trabajar con total transparencia para tener una ratio de eficiencia lo más alta posible, como en fondos europeos anteriores, en las que la Comunitat Valenciana, como entidad gestora, está teniendo unos ratios más altos de ejecución y de eficiencia en el uso de estos fondos.

Por eso tendrá que existir un seguimiento y una justificación posterior a nivel técnico y administrativo y no solamente en el periodo de ejecución”.

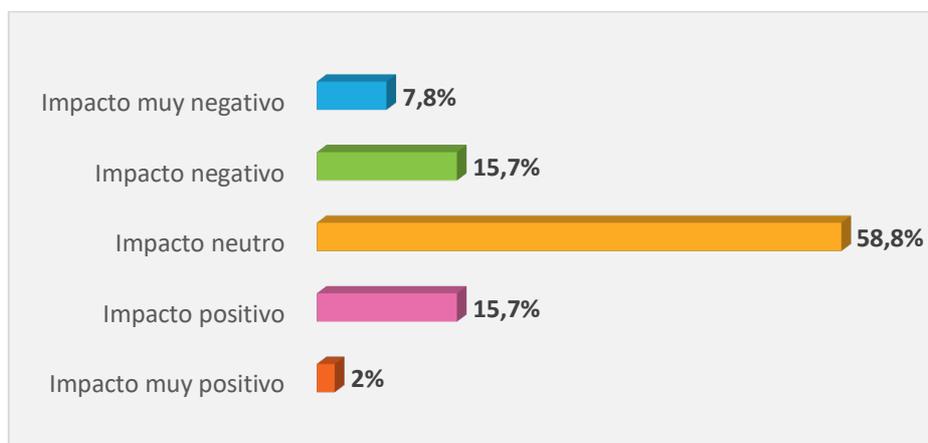
Entrevista segmento administración

6.2. BLOQUE II. TENDENCIAS EN EL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO POST COVID-19. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.

A) Impacto de la pandemia en el empleo

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

IMPACTO DEL COVID-19 EN LAS PREVISIONES DE CONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA EL AÑO 2022



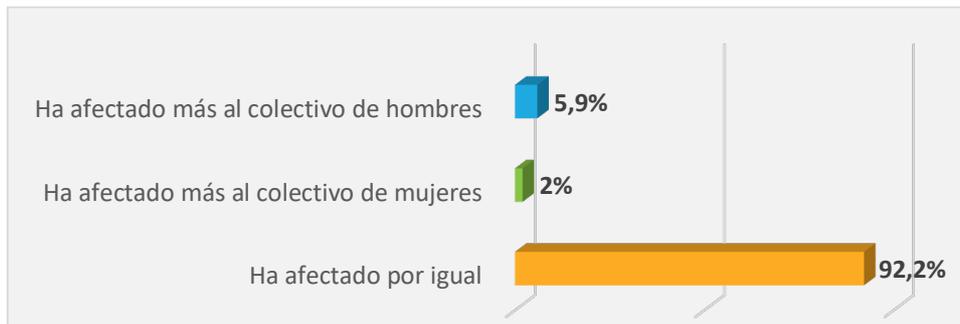
La mayoría de las empresas del panel (casi el 60%) considera que el COVID-19 no tiene un impacto en las previsiones de contratación para el año 2022, **lo que nos permite hablar de una mayor certidumbre en la actividad empresarial y en el empleo.**

TRAMO DE EDAD CON MAYOR EL IMPACTO NEGATIVO DEL COVID-19 EN TÉRMINOS DE EMPLEO

Respuesta	Ratio
● Menores de 30 años	45,1 %
● Entre 30 y 45	11,8 %
● Entre 46 y 55	23,5 %
● Más de 55 años	19,6 %

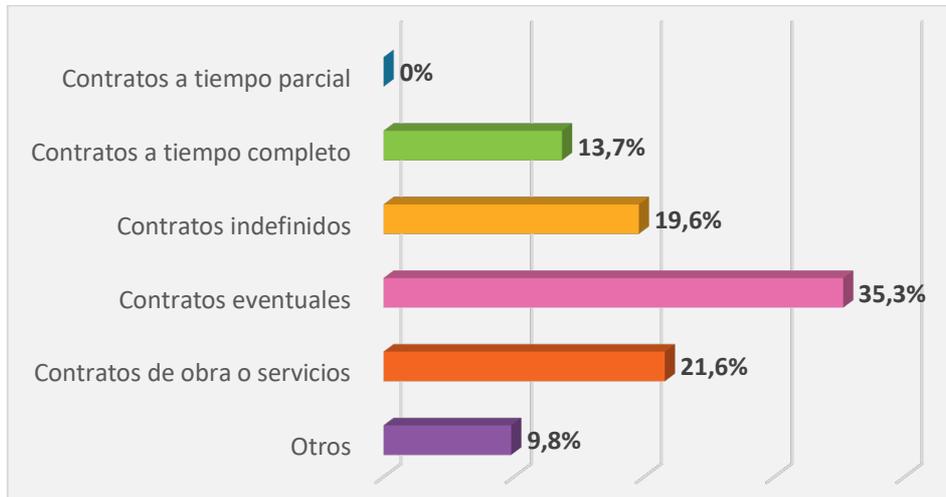
El colectivo de **personas jóvenes** es el que, en opinión de las empresas, se ha visto más afectado por la crisis, **seguido del tramo de 46 a 55 años** y los mayores de 55, lo que evidencia el impacto mayor de las crisis de empleo en estos segmentos, incrementando su mayor vulnerabilidad y dificultades de acceso de nuevo al empleo.

IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN EL EMPLEO SEGÚN GÉNERO



Las empresas consultadas **no ven sesgo de género en el impacto de la crisis** en el empleo y atribuyen el efecto negativo del empleo a la propia estructura de género del empleo en los diferentes sectores, de modo que aquellos con una mayor tasa de feminización en el empleo han experimentado un mayor impacto negativo mientras que, en otros sectores con tasas de empleo masculinas más altas, el impacto ha sido mayor en hombres.

TIPO DE CONTRATACIÓN HA AFECTADO MÁS LA CRISIS DEL COVID-19



Según modalidad de contratos se puede observar que el impacto de la pandemia ha sido mayor en personas con **contratos eventuales o de obra o servicio**.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

👉 Impacto de la pandemia en el empleo

- La opinión de las empresas, las organizaciones empresariales y personas expertas **entrevistadas inciden en el impacto desigual de la crisis en el empleo desde la perspectiva de los sectores y perfil de ocupaciones.**

“Puede parecer paradójico frente a la crisis provocada por la pandemia, la sexta ola, la crisis de aprovisionamiento, el encarecimiento de precios energéticos y de materias primas, hay una bolsa de puestos de trabajo sin cubrir por falta de profesionales cualificados que está creciendo; es un sector demandante de empleo neto”.

Entrevista Segmento organizaciones empresariales

“Puede haber 2 o 3 situaciones que pueden parecer contradictorias:

1. El COVID ha afectado de manera muy residual a la Industria... que se han paliado con los ERTES. Son sectores con baja presencia femenina y han sido los menos perjudicados por el COVID ... en este sector la mujer se ha visto menos perjudicada por el COVID.

2.En el sector servicios, la alta tasa de feminización, ha implicado un impacto muy fuerte en el empleo femenino en términos genéricos.

3.Pero el sector de apoyo a la salud, cuidados, residencias, en grandes superficies y estos sectores han visto un crecimiento importante... parecía que el COVID podía ayudar a poner en valor los empleos de cuidados, pero no se ha producido este cambio de manera clara.

En profesiones liberales que se han mantenido con el teletrabajo, el problema es que la corresponsabilidad es una utopía y la conciliación sigue recayendo de manera casi exclusiva en la mujer quien ha realiza dobles y triples jornadas”.

Entrevista segmento personas expertas

“El tipo de ocupación que se espera... como consecuencia del comercio on line está creciendo a una velocidad brutal los empleos de logística, paquetería, etc., la tendencia de la digitalización va a incidir en empleos vinculados a la digitalización en diferentes perfiles, desde la interpretación de radiografías a distancia, como perfiles de big data, etc.

Otra tendencia es el empleo relacionado con el envejecimiento de la población, cuidados... También se va a abrir el melón de empleo relacionado con la economía circular”.

Entrevista segmento personas expertas

- Por el contrario, desde la perspectiva de la **administración laboral y de las organizaciones sindicales**, se incide en que los datos disponibles sí permiten poner el foco en **tendencias de segmentación de la crisis de la COVID-19 en el empleo** según factores de edad, género o modalidad de contratos.

“La crisis nos ha enseñado varias cosas respecto al mercado laboral:

Primero, que algunos empleos que parecían menores resultan que son esenciales (asistencia sanitaria, cuidados, producción de alimentos), sectores muy feminizados y con bajos niveles de calidad en el empleo; hay una posibilidad de desarrollo de empleo de calidad en estos sectores.

Por otra parte, la automatización y digitalización va a destruir empleo, pero también va a demandar nuevos perfiles profesionales digitales y con mucho cambio, que requieren procesos de formación continua, la obsolescencia programada de la tecnología puede llegar a los trabajadores si no lo evitamos, hay que saber equilibrar los beneficios de esos cambios en los hábitos de consumo, las necesidades de la sociedad y de los trabajadores,

hay terreno para vislumbrar expectativas de empleo”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Creemos que los grandes castigados serán los jóvenes y las mujeres como siempre; esto va a exigir tomar medidas para paliar estos efectos, como la fuga de talento de los jóvenes... Se debería incentivar más fórmulas de apoyo a la contratación de jóvenes sin experiencia”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“A la hora de diseñar planes y proyectos en el marco de la agenda de recuperación deberíamos poner el foco en los colectivos que se han visto más afectados por la crisis del empleo durante la pandemia y los que más van a sufrir la recuperación después de la pandemia como los jóvenes o las mujeres”.

Focus group segmento administración

B) Previsión de contratación para el año 2022

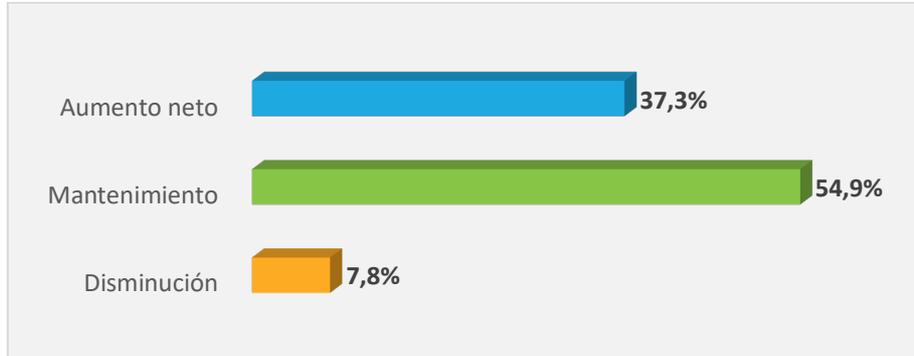
RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA EL AÑO 2022

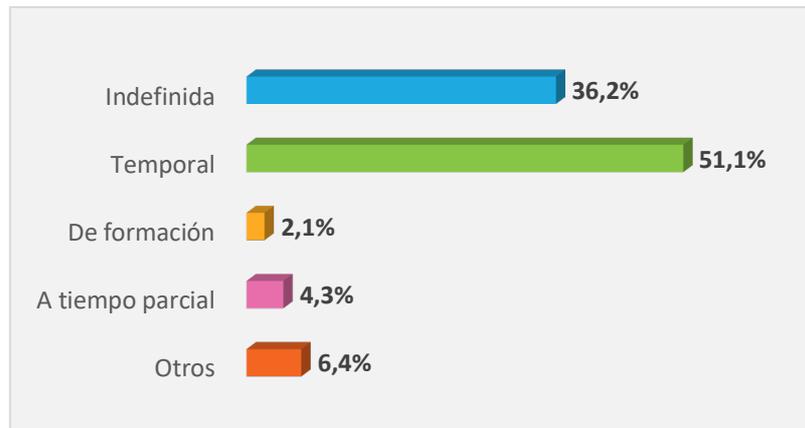
Respuesta	Porcentaje %
● Aumento neto	37,3 %
● Mantenimiento	54,9 %
● Disminución	7,8 %

Según el panel de empresas se estima una **tendencia de mantenimiento del empleo para el año 2022 en el 55% de empresas**, si bien el 37,3% afirma tendencia de aumento neto del empleo.

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA EL AÑO 2022



MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE SE PREVÉ UTILIZAR EN LAS NUEVAS CONTRATACIONES



Las empresas del panel tienen una previsión de contratación en modalidades temporales del 51% y en modalidad indefinida del 31%; previsión que puede cambiar sustancialmente en virtud de las modificaciones realizadas en el marco de la reforma laboral aprobada mediante Real Decreto-Ley 38/2021, de 28 de diciembre.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

Previsión de contratación para el año 2022

- En la fase de entrevistas y Focus Group el **segmento empresarial** apunta la expectativa de una fase de **recuperación moderada en el último trimestre de 2021** y una tendencia de crecimiento de la actividad y del empleo con el objetivo de **recuperar los datos de prepandemia a final de 2022**, si bien se condiciona esta evolución a la propia evolución de la incertidumbre de los mercados, los factores de incremento de costes energéticos y de materias primas y la incidencia de las nuevas regulaciones.

“Las expectativas de creación de empleo que llegaron a caer en un 70% de las ofertas de empleo, de cara al 2021 lo importante sería terminar el año estabilizando los ajustes de la puesta en marcha y si entendemos que el primer trimestre se espera que un 4% tiene expectativas de creación de empleo neto para el año 2022, después de un ajuste tan traumático, los ERTES, la amortización de algunos puestos por la digitalización y nuevos modelos de negocio; predisposición muy significativa para crear empleo y terminar el año 2021 con una estabilización”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“A día de hoy la previsión es de aumento de empleo que previsiblemente seguirá en el año 2022 y ya estamos sufriendo problemas de escasez de mano de obra cualificada para atender las distintas necesidades... con lo que estamos asumiendo con proyectos internos de formación y desarrollo... En profesiones vinculadas a la FO partes técnicas eléctricas, domóticas, ingenieriles, electrónicas hay una escasez brutal y posiciones cualificadas en áreas de ingenierías y económicas también”.

Entrevista segmento empresarial

“Yo creo que en el último trimestre del año 2021 se estabilizará la crisis y en el 2022 se iniciará un crecimiento más estable que permitirá con suerte recuperar el empleo al nivel de 2019, sería perfecto”.

Entrevista segmento empresarial

“En 2022 no sabemos qué va a pasar... estamos inmersos en una elevada incertidumbre si bien con gran demanda... Como consideración general, la pandemia no ha tenido una afectación significativa en la demanda y oferta de empleo, cualificaciones”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

C) Cambios en los perfiles profesionales como consecuencia del impacto de la pandemia

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

Cambios en los perfiles profesionales como consecuencia del impacto de la pandemia.

Existe un amplio consenso entre todos los segmentos de opinión respecto a **la incidencia de la digitalización y la sostenibilidad medioambiental como factores clave en la actualización y recomposición de los perfiles profesionales**, que se ha acelerado de forma notable con la pandemia.

“Los cambios en los perfiles profesionales están vinculados a la digitalización y la transición ecológica, también en la economía azul (centro de formación de trabajos portuarios y marinos en Castellón) y sector cultural, que da empleo a más de 60.000 personas, tiene que repensarse para saber gestionar y cuidar esos sectores”.

Entrevista segmento administración

“Nos piden los dos extremos, personas con baja cualificación, peón industrial, camarero y, por otro lado, perfiles tecnológicos y es un buen síntoma la necesidad de formación tecnológica para todo el personal, se ha entendido que los sistemas productivos que vienen serán mucho más tecnológicos, también habilidades blandas... Se pide la tecnificación en todos los sectores. Por otra parte, la formación de perfiles tecnológicos de niveles medios para todos los sectores”.

Entrevista segmento administración

“Aquí tenemos una combinación de nichos de empleo maduros tradicionales que hay una demanda de mayor nivel de cualificación... y la demanda de una cualificación superior, mayor exigencia, vamos a tener que cualificar; algunos perfiles van en franco retroceso y, otros con perfiles emergentes, que van a requerir una recualificación importante”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Perfiles más demandados en actividades de instalaciones, mecanizado, soldadura, electromecánico, mantenimiento, etc. perfiles que están en continua evolución y cambio permanente... En cuanto a las ocupaciones, posiblemente los menos cualificados y personal de apoyo como consecuencia de las nuevas tecnologías tanto en fábrica como

en administración... Por lo que se refiere a las ocupaciones emergentes destacar que el tema de digitalización va a generar nuevas ocupaciones y para las que el sistema no está preparado para su cobertura, innovación abierta, disruptiva, etc.”

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Mucha dificultad en perfiles tecnológicos, Big data... Técnicos con idiomas, sigue siendo muy complicado, no conseguimos que salgan hablando bien inglés. Combinación comercial con perfil técnico”.

Entrevista segmento personas expertas

“Los perfiles en crecimiento serán los que permitan la transformación o liderar transformaciones: se está generando un cambio muy importante hacia proyectos digitales: planificación y gestión del trabajo de perfiles de operarios, a nivel de dirección de RR.HH. se están digitalizando los proyectos”.

Entrevista segmento empresarial

“En relación a los cambios en las competencias profesionales derivados de la crisis y, en particular, de la extensión de la digitalización necesitamos hacer una reflexión seria y estratégica de cómo trabajamos el tema competencial porque, por una parte, teníamos una oportunidad de hacer un aporte importantísimo a todos los profesionales en la digitalización porque muchas personas se tienen que reinventar y se requiere un mayor apoyo institucional para rellenar espacios de mercado nuevos pero, por otro lado, tenemos unas bolsas de desempleo y de personas sin las competencias necesarias, por tanto, debemos trabajar cómo abordar ese ajuste desde la orientación laboral y desde los planes de reskilling y upskilling. El reskilling consiste principalmente en la adquisición de nuevas capacidades para poder desarrollarlas en otro puesto de trabajo diferente. El upskilling es el desarrollo de estas nuevas capacidades, pero para su mismo puesto de trabajo, es decir innovar y meternos en otras competencias que van a tener más hueco de mercado”.

Focus Group segmento personas expertas

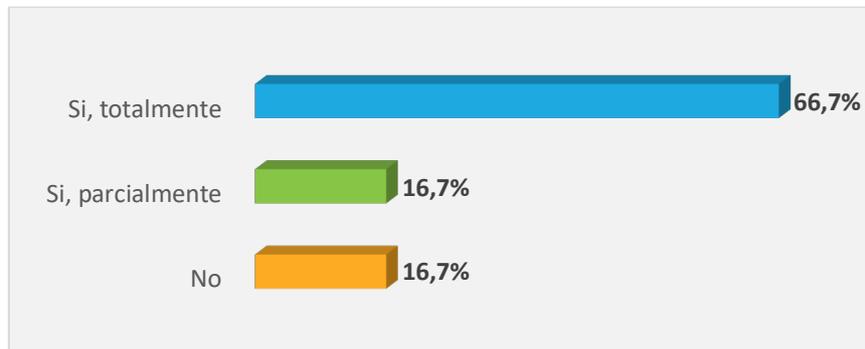
D) Situación y valoración de los ERTES

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

¿TIENE SU EMPRESA ACTUALMENTE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE?

Respuesta	Porcentaje %
● Sí	17,6 %
● No	82,4 %

¿TIENE PREVISIÓN DE RECUPERAR TOTAL O PARCIALMENTE A LOS TRABAJADORES EN ERTE?



Solo un 17,6 % de empresas mantiene trabajadores en ERTE y de este porcentaje un 90% tiene previsto recuperar a los trabajadores, lo que indica el **carácter residual de este instrumento** en el momento actual que ha tenido una importancia fundamental durante la peor fase de la pandemia.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Situación y valoración de los ERTES

En línea con los resultados cuantitativos obtenidos en el Panel empresarial existe una opinión ampliamente compartida entre todos los segmentos de opinión considerados en la fase cualitativa del estudio respecto a dos ideas: **la importancia clave del mecanismo de los ERTES a la hora de paliar el impacto negativo de la crisis en el empleo que ha funcionado con notable éxito y el fuerte ritmo de recuperación del empleo en ERTES que se ha producido durante el año 2021** que deja para el último trimestre unas cifras muy bajas de plantilla en ERTE.

“Estamos en otra etapa... los ERTES se han ido concatenando, pero es verdad que cada vez las empresas han ido incorporando más plantilla y estamos en un nivel muy bajo que atañe a algunos subsectores: Metal en torno a un 25%... Las empresas están exhaustas no han empezado a crecer”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La afectación de los ERTES ha sido muy relativa en 2020, desde el mes de junio se fue recuperando la total actividad y actualmente solo se hace uso de manera muy puntual”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se ha absorbido la situación de las personas en ERTE y queda de 350.000 a 24.000 en el último dato de julio, resulta un éxito evidente que ha ayudado a paliar la crisis y ahora queda esta parte para ver si somos capaces”.

Entrevista segmento personas expertas

“Los ERTES ha sido el muro de contención de una situación que hubiera sido extremadamente grave. Solo 400 ERES de extinción frente a casi 84.000 ERTES”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Sí que hay un dato significativo en cuanto a los trabajadores en ERTE, se habían tramitado 84.000 expedientes de regulación temporal y solo 2.311 empresas han solicitado una prórroga hasta el mes de febrero y la mayoría son del sector de la restauración y por si acaso... lo cual es muy significativo ya que esperamos en febrero no tener a trabajadores en ERTE y haber superado la fase post pandemia”.

Focus segmento administración

“El ERTE ha sido un mecanismo que ha funcionado bien y le ha dado garantías a los trabajadores y empresas”.

Focus segmento organizaciones sindicales

E) Departamentos con más expectativas de creación de empleo y con mayor impacto negativo en el empleo para el año 2022.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

DEPARTAMENTOS CON MÁS EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO Y CON MAYOR IMPACTO NEGATIVO EN EL EMPLEO PARA EL AÑO 2022



Los departamentos en los que las empresas apuestan por un mayor incremento de la contratación son: **producción, montaje y mantenimiento (casi el 50%), comercialización, marketing y ventas (33%),** al igual que **informática y tecnología, ingeniería y control de calidad (31%)** y **logística, compras y aprovisionamiento (23%).**

En relación con el impacto negativo, ningún área destaca con una previsión negativa significativa, **lo que permite augurar un periodo positivo en la creación de empleo y sin una afectación negativa significativa en ningún área de actividad.**

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Departamentos con más expectativas de creación de empleo y con mayor impacto negativo en el empleo para el año 2022:

Las empresas y otras entidades que han participado en la fase de entrevistas apuntan una **tendencia de mayor crecimiento del empleo en departamentos de ventas, producción y montaje** y mayor estabilización en los demás en las previsiones de recuperación de la contratación de cara al 2022, lo que resulta congruente con los resultados que ofrece el Panel Empresarial.

“Los departamentos con más expectativas de empleo son los de producción, montaje y comercialización, el resto están ya muy asentados y no se esperan crecimientos”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Los departamentos con más expectativas de empleo son toda la parte de producción ligadas a la aplicación de tecnologías, la parte de comercialización también va a ser clave para crecer y recuperar nivel de ventas”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

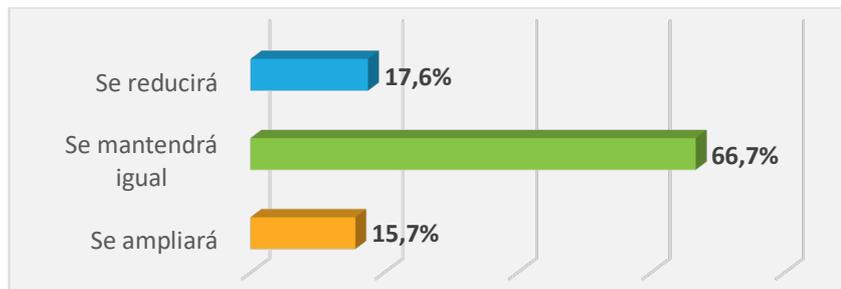
“Los departamentos con más expectativas de creación de empleo para el año 2022 son el de ingeniería y control de calidad e investigación y desarrollo”.

Entrevista segmento empresarial

F) Impacto de la crisis del COVID-19 en las brechas de género por la extensión del Teletrabajo.

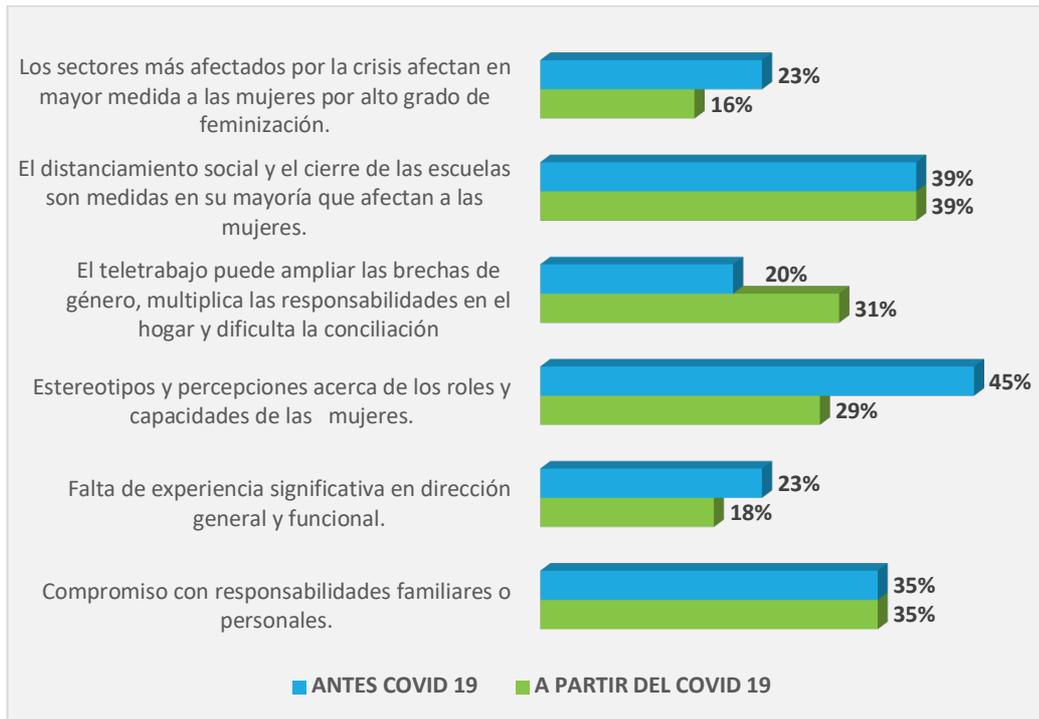
RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

IMPACTO CRISIS DEL COVID-19 EN LAS BRECHAS DE GÉNERO POR LA EXTENSIÓN DEL TELETRABAJO



Las empresas consultadas consideran de manera mayoritaria (**66%**) que la **pandemia no va a tener un impacto en las brechas de género.**

BARRERAS A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA SU PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SI SE HAN PODIDO VER INCREMENTADAS COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS DEL COVID-19.



Como se puede observar las empresas destacan **tres tipos de barreras:**

- **Los roles que existen en el ámbito social y familiar**, en tiempos de crisis económica y más con las particularidades de la crisis del COVID-19 (45%).
- **El distanciamiento social y el cierre de escuelas** como medidas que afectan en mayor medida a las mujeres precisamente debido a los roles en el ámbito familiar (casi el 40%).
- El compromiso con **responsabilidades familiares** y personales (35%)

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Desde la perspectiva cualitativa los resultados del estudio apuntan una tendencia diferente a la expresada por el panel empresarial en cuanto a una situación más que probable de agravamiento/retroceso de las brechas de género a causa de la crisis del COVID-19 debido a diversos factores entre los que destacan:

- Los sectores más afectados por la crisis sanitaria y económica afectan en mayor medida a las mujeres por alto grado de feminización.

“Es un sector en el que los perfiles industriales y a turnos es un sector muy masculinizado, pero tenemos un proyecto de incorporación de mujeres en las áreas industriales dentro de nuestro plan de igualdad, inversión en reformas de instalaciones para duchas para mujeres”.

Entrevista segmento empresarial

- Los roles que existen en el ámbito social y familiar que en tiempos de crisis económica y más con las particularidades de la crisis del COVID-19.

“Es evidente que la situación doméstica sigue recayendo en las mujeres, lo que supone un trabajo no remunerado y, como en otras crisis, son las más afectadas por la rescisión de contratos temporales, reducciones de jornadas, de sueldo, excedencias, etc.

Todas nuestras políticas en formación y contratación incorporan la perspectiva de género, pero a pesar de eso hemos visto que necesitábamos nuevas medidas y ayudas para la contratación de mujeres en ámbitos en los que están infrarrepresentadas”.

Entrevista segmento administración

- 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. Entre los problemas que puede generar el teletrabajo si no se vincula a un modelo de corresponsabilidad en el ámbito privado, se pone de relieve el incremento de las jornadas de la mujer (las dobles y triples jornadas), el riesgo de abandono del puesto o salida forzada del mercado laboral para atender las “responsabilidades de cuidado de menores o mayores a cargo”, la brecha digital y, en última instancia, el impacto en el retroceso en el desarrollo profesional de las mujeres como consecuencia de esta crisis.

“El teletrabajo está provocando que la mujer vuelva a la cueva... a su rol de trabajo reproductivo... La disponibilidad no es masculina ni femenina, mientras no consideremos que no debe existir conciliación sino corresponsabilidad”.

Entrevista segmento personas expertas

“La pandemia ha supuesto el incremento del teletrabajo, que pasó de un millón a dos millones, que no corresponde a la realidad de la actividad productiva de la Comunitat Valenciana.

Pero es evidente que el teletrabajo se ha malentendido como una forma de corresponsabilidad y conciliación en los hogares... y no es una medida de corresponsabilidad de las familias sino una modalidad de organización laboral y esta confusión que ha llevado a muchas mujeres a acogerse para poder hacerse cargo y ha conllevado una triple carga laboral de los cuidados y mental, con las consecuencias que estos pugnen, el autocuidado desaparece.

Es importante realizar acciones de sensibilización, para separar espacios vitales, guías de buenas prácticas...”

Entrevista segmento personas expertas

“El trabajo a distancia por sí mismo es bueno y no ha perjudicado, el problema es el trabajo reproductivo en el hogar debido a los roles sociales en los trabajos de cuidados”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Durante la época del confinamiento se produjeron muchos agravios para las mujeres... pero pasado ese periodo excepcional esa situación no puede mantenerse en el tiempo, el teletrabajo no puede convertirse en un subterfugio para cubrir la carencia del estado de bienestar en materia de cuidados en el ámbito familiar... La ley de teletrabajo ha tratado de subsanar y poner coto a estas situaciones, si bien habrá que estar muy atentos para evitarlas”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“No es anecdótico ni menor la ampliación de la brecha de género post pandemia y obliga a una repensada de muchas estructuras que tenemos, incluido el mercado laboral y tenemos que ser capaces de implementar mecanismos correctores”.

Focus group segmento organizaciones sindicales

6.3. BLOQUE III. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO EN EL CONTEXTO POST COVID-19.

A) Factores que más influyen a la hora de seleccionar a una persona candidata. Contemplar cambio de criterios como consecuencia de la crisis del COVID-19.

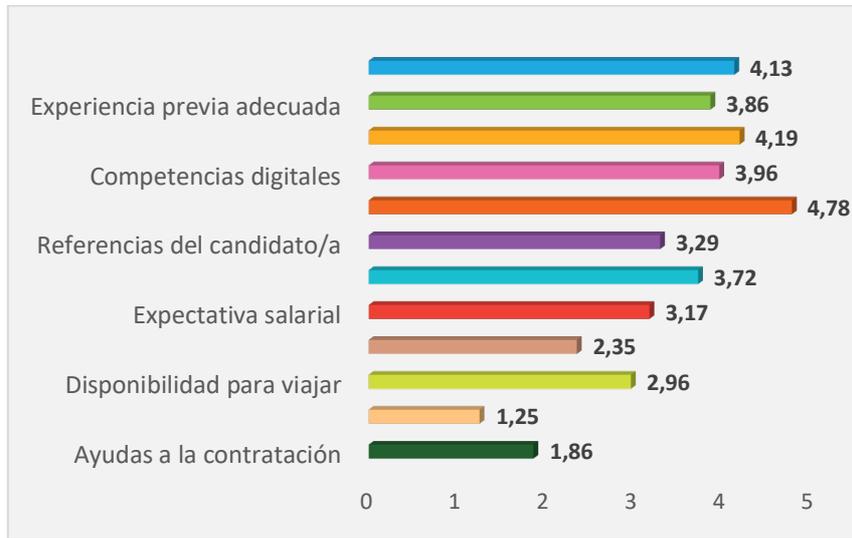
RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

FACTORES QUE MÁS INFLUYEN A LA HORA DE SELECCIONAR A UN CANDIDATO/A

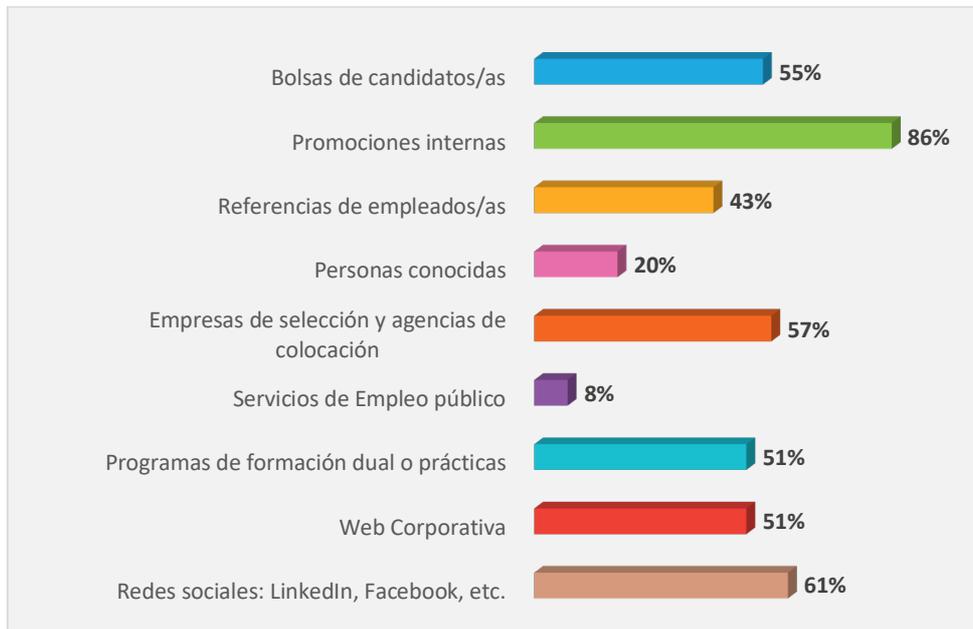
	1	2	3	4	5
Formación adecuada y específica para el puesto	0	(2,0 %)	(17,6 %)	(45,1 %)	(35,3 %)
Experiencia previa adecuada	0	(5,9 %)	(25,5 %)	(45,1 %)	(23,5 %)
Habilidades sociales/ soft Skills	0	(2,0 %)	(13,7 %)	(47,1 %)	(37,3 %)
Competencias digitales	(2%)	(2,0 %)	(15,7 %)	(58,8 %)	(21,6 %)
Actitudes/disposición, interés	0	0	0	(21,6 %)	(78,4 %)
Referencias del candidato	(2 %)	(9,8 %)	(54,9 %)	(23,5 %)	(9,8 %)
Manejo de idiomas	(3,9 %)	(7,8 %)	(19,6 %)	(49,0 %)	(19,6 %)
Expectativa salarial	(3,9 %)	(9,8 %)	(54,9 %)	(27,5 %)	(3,9 %)
Edad	(21,6 %)	(27,5 %)	(45,1 %)	(5,9 %)	0
Disponibilidad para viajar	(15,7 %)	(11,8 %)	(41,2 %)	(23,5 %)	(7,8 %)
Género	(84,3 %)	(7,8 %)	(5,9 %)	(2,0 %)	0
Ayudas a la contratación	(45,1 %)	(31,4 %)	(17,6 %)	(3,9 %)	(2,0 %)

Los resultados ponen de relieve un **incremento significativo de las tendencias que se venían detectando en los últimos años en relación al peso creciente de las competencias digitales, las soft skill** (Resiliencia, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, etc.) y **la actitud o disposición de las personas candidatas** en los criterios de reclutamiento y selección de las empresas en el nuevo contexto post-COVID.

VALORE LOS FACTORES QUE MÁS INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL



FUENTES DE RECLUTAMIENTO UTILIZA EN MAYOR MEDIDA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



Entre las **fuentes de reclutamiento más utilizadas por las empresas destacan las vías internas de la empresa: promoción interna (86%) y bolsa de candidatos (55%),** Web corporativa (51%) y referencias de empleados (43%).

También debemos destacar el crecimiento de los programas de formación dual como vía de reclutamiento (51%), así como el uso de las redes sociales (más del 60% de las empresas las utilizan).

VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL

	1	2	3	4	5
Falta de formación/ especialización	(9,8 %)	(7,8 %)	(17,6 %)	(37,3 %)	(27,5 %)
Insuficiencia dominio de otros Idiomas	(13,7 %)	(13,7 %)	(23,5 %)	(23,5 %)	(25,5 %)
Falta de experiencia adecuada	(7,8 %)	(7,8 %)	(27,5 %)	(37,3 %)	(19,6 %)
El salario ofertado no cubre las expectativas	(9,8 %)	(25,5 %)	(45,1 %)	(13,7 %)	(5,9 %)
Falta movilidad geográfica	(33,3 %)	(13,7 %)	(23,5 %)	(19,6 %)	(9,8 %)
Falta de adaptación a las nuevas tecnologías	(21,6 %)	(23,5 %)	(27,5 %)	(21,6 %)	(5,9 %)
Déficit de actitud/disposición/interés	(11,8 %)	(17,6 %)	(11,8 %)	(27,5 %)	(31,4 %)
Condiciones laborales del sector (jornada, horario, salario, etc.)	(13,7 %)	(21,6 %)	(25,5 %)	(27,5 %)	(11,8 %)
Falta de perfiles especializados	(5,9 %)	(2,0 %)	(23,5 %)	(39,2 %)	(29,4 %)



Entre las principales causas de dificultad de encontrar talento, las empresas señalan: **la falta de perfiles especializados y de formación**, la falta de experiencia, insuficiencia en el dominio de otros idiomas y déficit de actitud/disposición/interés, en este sentido, se aprecia incremento a partir de la pandemia que se configura como un problema de primer orden para la reactivación económica y del empleo.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

- ☞ En la investigación cualitativa se ha venido a corroborar y profundizar en los argumentos en cuanto a **la valoración de los factores que más influyen a la hora de seleccionar a un candidato** y la posible incidencia de cambio en los criterios como consecuencia de la crisis del COVID-19 en relación al **peso creciente de las soft skill** (Resiliencia, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, etc.) **y las competencias digitales** en los criterios de reclutamiento y selección de las empresas en el nuevo contexto post COVID.

“Las Habilidades sociales o soft skill son muy importantes y no se tienen en cuenta en los sistemas educativos... cómo generar soluciones sencillas a problemas complejos, trabajo en equipo. La gestión del cambio ha sido radical por la obligación de la pandemia, ha sido un acelerador del cambio y de la adquisición de las competencias digitales ha actuado como incentivo...”.

Entrevista segmento empresarial

“La experiencia a la hora de seleccionar actualmente ocupa un 30% en la decisión... la necesidad de competencias sociales, digitales y la actitud suponen un 70%, están tomando un alto porcentaje en la contratación de talento”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“En nuestro país se da una exigencia de años de experiencia muy superior a la media de países europeos, de 4 o 5 años en los países del norte de Europa invierten en tiempo y recursos para que los jóvenes puedan conseguir la experiencia y especialización adecuada de la que luego las empresas se van a poder nutrir a nivel de competitividad y productividad”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“Las empresas cada vez más están en todos los niveles buscando las soft skills que están pasando a ser consideradas hard skill...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Los factores que influyen para seleccionar un candidato no han cambiado demasiado, van adquiriendo más peso las competencias digitales y habilidades blandas”.

Entrevista segmento empresarial

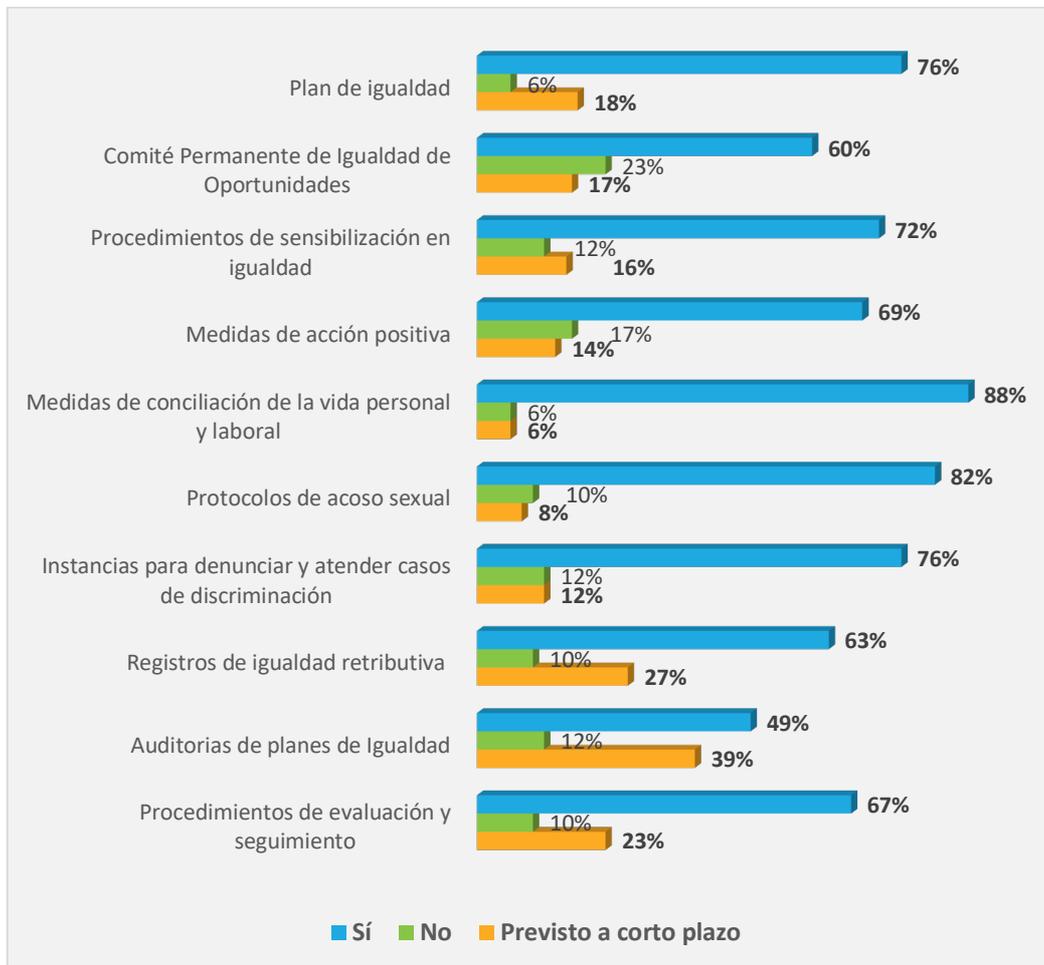
“Sin duda uno de los cambios más importantes en la forma de selección de personas ha sido la importancia de ser más digital, la capacidad de integrar y liderar proyectos de adaptarse al cambio”.

Entrevista segmento empresarial

B) Procedimientos para promover la igualdad de género

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO



Las empresas del panel disponen en su gran mayoría, por encima del 75%, de diferentes procedimientos y medidas para promover la igualdad: **medidas de conciliación, plan de**

igualdad, protocolos de acoso sexual, instancias para denunciar y atender casos de discriminación.

También destacar el significativo crecimiento de otras medidas respecto a los resultados del estudio del año pasado: como los registros de igualdad retributiva (63%) y las auditorias de planes de igualdad (50%) o los procedimientos de evaluación y seguimiento (66%).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Procedimientos para promover la igualdad de género

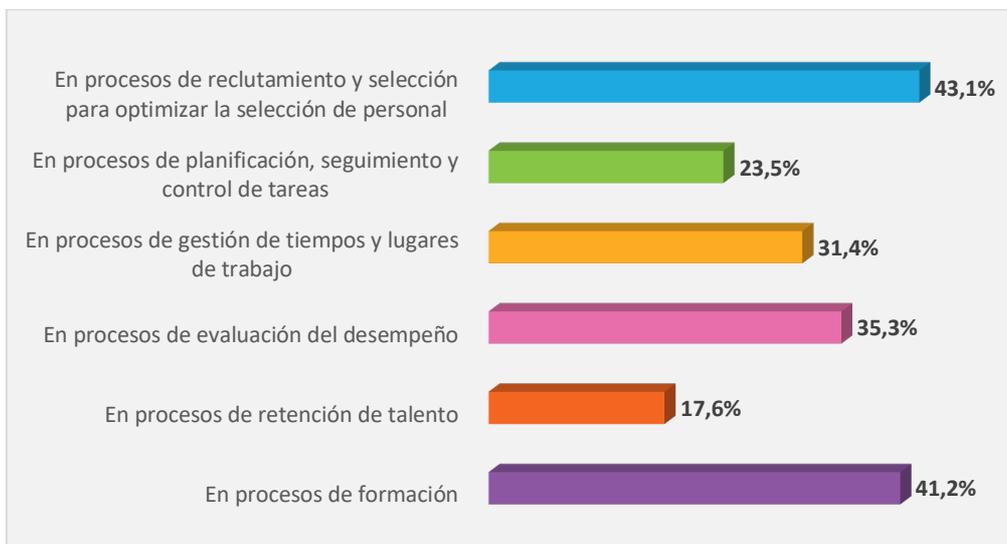
“Tenemos todas las empresas con planes de igualdad y con todos los procedimientos: medidas de conciliación, registros retributivos presentados, auditorias, protocolos de acoso”.

Entrevista segmento empresarial

C) Han aplicado o piensan aplicar en su empresa sistemas o herramientas de inteligencia artificial o de Big Data en Recursos Humanos.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

¿HAN APLICADO O PIENSAN APLICAR EN SU EMPRESA SISTEMAS O HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL O DE BIG DATA EN RECURSOS HUMANOS?



Se puede identificar una **tendencia desigual en cuanto a la experiencia de implantación de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de RR.HH** que declaran las empresas del panel: utilización más extendida para procesos de reclutamiento y selección, para optimizar la **selección de personal (43% de las empresas) y en procesos de formación (41% de las empresas)** frente a un uso todavía limitado en procesos de seguimiento y control de tareas (23%) o en procesos de gestión y retención de talento (solo 17,6% de las empresas).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

- ☞ **En la investigación cualitativa ha aflorado una diferenciación significativa entre las grandes empresas y las Pymes en cuanto a la experiencia de implantación de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de RR.HH.**

“Hemos utilizado herramientas de inteligencia artificial solo para la fase de reclutamiento, pero no para la fase de selección, solo para acercarnos a banco de candidatos, cuantos más mejor, pero el análisis y la toma de decisiones se realiza por personas formadas para ello”.

Entrevista segmento empresarial

“En áreas productivas y financieras sí hemos aplicado herramientas de inteligencia artificial y ahora estamos en la parte de capital humano”.

Entrevista segmento empresarial

“Tenemos algo de tiempo ganado porque antes de la pandemia ya veníamos trabajando en la digitalización de los procesos de RR.HH., desde procedimientos operativos, laborales, etc., como herramientas propias, pero también a nivel de procesos de evaluación de desempeño (herramienta talento up), herramienta de gestión de planes salariales y se cierra el círculo con una herramienta de gestión de la formación derivada de la evaluación de desempeño”.

Entrevista segmento empresarial

“Se están utilizando en las grandes empresas de dinamos multinacional”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

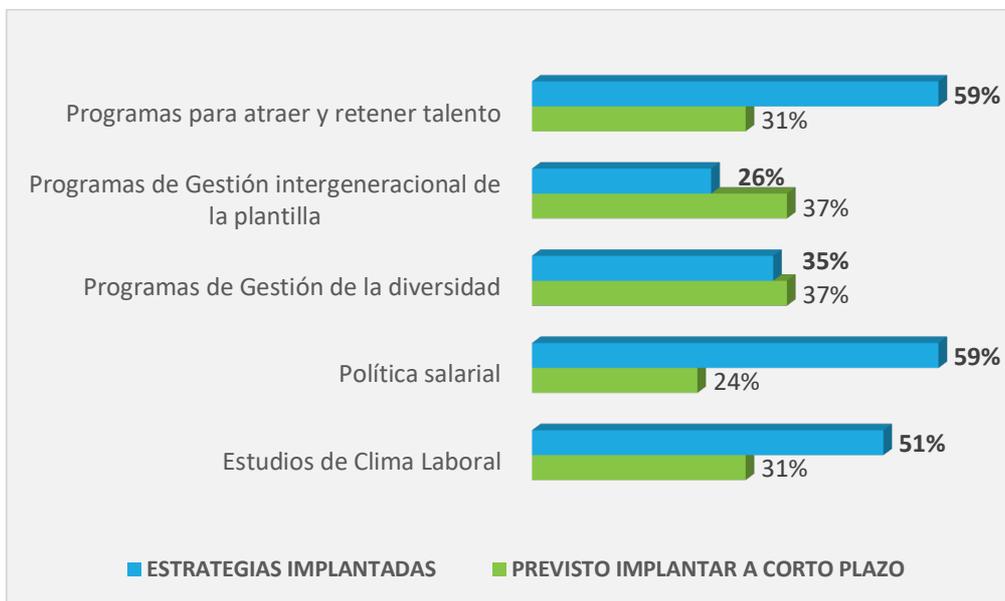
“En nuestro sector sí podemos decir que la aplicación de herramientas de big data se están aplicando de forma generalizada en procesos de reclutamiento, en procesos de control de tareas en planta industrial y en procesos de gestión de tiempo se ha generalizado como consecuencia de la entrada en vigor de la normativa; Sin embargo, en evaluación de desempeño queda muy grande para la mayoría de las empresas igual que procesos de retención de talento”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

D) Nivel de implantación en el sector de estrategias y herramientas para promover la captación y retención del talento

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO QUE HA IMPLANTADO O TIENE PREVISTO IMPLANTAR EN SU EMPRESA



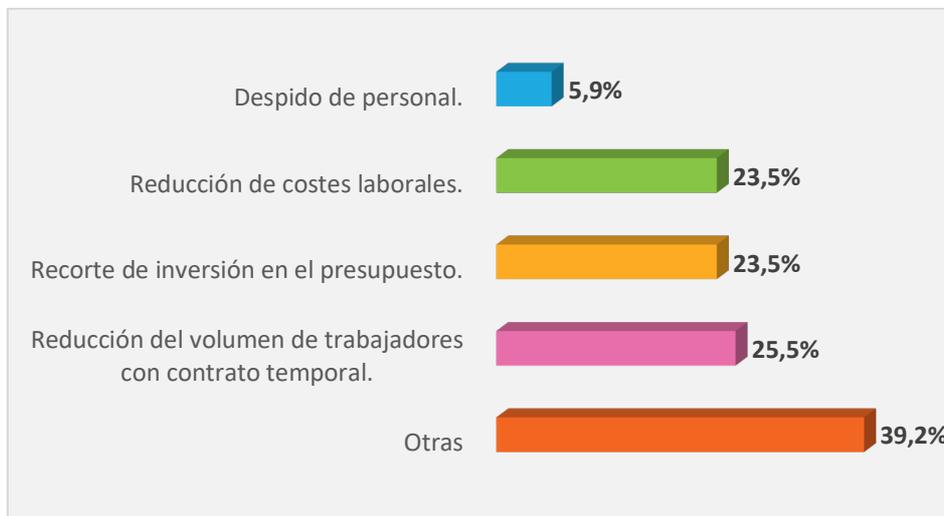
Más de la mitad de las empresas consultadas ya han implantado alguna estrategia: **programas para atraer y retener el talento y políticas salariales en un 59%** y estudios de clima laboral en un 51%; las otras medidas tienen previsto implantarlas en un 37% de los casos.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA PARA MANTENER EL EMPLEO QUE HA ADOPTADO O PIENSA ADOPTAR PARA EL AÑO 2022

Respuesta	%
● Medidas de flexibilidad horaria (jornada continua, reducción jornada, etc.).	68,6 %
● Flexibilidad funcional (polivalencia de los empleados al no vincularlos con un puesto específico).	37,3 %
● Flexibilidad salarial y sistema de remuneración.	19,6 %
● Flexibilidad geográfica.	9,8 %
● Flexibilidad plantilla: ERTES no COVID. (ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de Producción, ETOP).	9,8 %
● Formación para adaptación de la plantilla a nuevas competencias y puestos.	56,9 %

Las empresas están adoptando ampliamente medidas de flexibilidad organizativa y laboral: El 68,6% de las empresas adoptan medidas de **flexibilidad horaria** (jornada continua, reducción jornada, etc.), el 56,9% **formación para adaptar la plantilla a nuevas competencias y puestos** y el 37,6% medidas de flexibilidad funcional (polivalencia de los empleados).

¿SE HA LLEVADO A CABO O PIENSAN ADOPTAR MEDIDAS DE AJUSTE PARA HACER FRENTE A LA CRISIS DEL COVID-19?



De los resultados caben destacar dos ideas: por una parte, que las medidas de ajuste en materia de empleo se vinculan más a la **extinción de contratos temporales**, en un porcentaje superior al 25%, sin afectar a despidos de personal. Por otra, las **medidas de ajuste van más por la reducción de costes laborales y de inversión de presupuesto** en un 23,5%.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

👉 Nivel de implantación en el sector de estrategias y herramientas para promover la captación y retención del talento.

En un contexto de reactivación económica y crecimiento del empleo y cambios en los requerimientos de competencias técnicas, sociales y habilidades soft, **los procesos de captación y retención de talento adquieren una importancia estratégica**, lo que ha llevado a las empresas a diseñar e implantar procedimientos y herramientas para gestionar estos procesos de forma más eficiente; **si bien en mayor medida en las empresas medianas y grandes** que cuentan con una mayor profesionalización y sofisticación de las prácticas laborales y **políticas de recursos humanos más avanzadas respecto a las Pymes**.

“En las grandes empresas están muy implantadas las estrategias para la captación y retención del talento y en Pymes también lo están trabajando cada vez más”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Las empresas que quieren evolucionar más y tienen estructuras de gestión de RR.HH. viene implantando todos estos procesos más del 50% del sector... las pymes tienen más dificultades para aplicar estas estrategias”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La gente joven buena viene pidiendo sueldos altos porque el mercado se lo paga y hemos tenido que cambiar tablas salariales para adecuarlos a la demanda y el valor de mercado, en otros puestos están a la baja...”.

Entrevista segmento personas expertas

“Tenemos programas para cada uno de los procesos: nos preocupa la diversidad ya que tenemos 13 nacionalidades trabajando, la parte de atracción y retención de talento y nos estamos planteando como replantearlo debido a la extensión del teletrabajo; se ha puesto en marcha una Facebook de la empresa para tomar el pulso a la realidad de la empresa. Trabajamos la parte de marca de empleo con ferias, etc., lo cuidamos mucho...”.

Entrevista segmento personas expertas

“Las brechas en la captación y retención del talento se constituyen como un factor clave en la recuperación y reactivación económica y de empleo”.

Focus group segmento administración

“Me cuesta ver cómo la gestión y retención de talento es abordado de manera adecuada por las organizaciones incluyendo el sector público, sigue siendo el gran reto a nivel social y empresarial porque creo que no se está haciendo tanto; solo en ese grupo del 20% de empresas más avanzadas que están en esa línea de implementar estrategias de digitalización, y de atracción, fidelización y ampliación del talento, pero lo que me preocupa es la competitividad de ese 80% de empresas que generan mucho empleo; por lo tanto, ahí es donde debe hacerse una verdadera reflexión social y cultural sobre cómo entendemos todos este concepto de mentalidad del talento para impulsar una verdadera modernización de las prácticas de RR.HH. de las Pymes”.

Focus Group segmento personas expertas

“Hay sectores como el turismo donde hasta hace relativamente poco tiempo nadie se había planteado la importancia y necesidad de retener el talento; pero es algo que la pandemia ha hecho llegar como una necesidad prioritaria, hemos visto como durante este verano otros territorios turísticos nos han robado profesionales... y, para nosotros, la importancia del talento es a todos los niveles, desde personal de dirección, mandos como personal de base, que es igualmente importante para el funcionamiento de un establecimiento hotelero.

La brecha digital en este personal de base; camareros, personal de piso, etc. es enorme y es uno de los retos para la formación y el desarrollo del personal.

Por otra parte, estamos en un proceso de cambio profundo del sector y en este contexto estamos encontrando muchísimos problemas para encontrar personal y va más allá de las condiciones laborales y esto es una amenaza seria al sector”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

“Como organización estamos trabajando en iniciativas como el proyecto METALIZATE para promover la captación y retención de talento en el que sí participan activamente empresas del sector y centros de FP... también podemos decir que los Programas de Gestión intergeneracional de la plantilla es un tema en el que existe una mayor conciencia por parte de las empresas, así como en programas de Gestión de la diversidad”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Hoy por hoy las empresas en el sector industrial, el principal problema que tienen es la captación y retención del talento y eso implica que el talento está buscando no solo condiciones laborales y salariales, sino también otras cuestiones como el prestigio de la empresa, la capacidad de desarrollo en un ambiente de trabajo adecuado y aspectos de lo que se denomina el salario emocional.

El problema de gestión de talento no solo es un problema empresarial de condiciones laborales; diferentes estudios como el que ha realizado la Fundación COTEC sobre la capacidad de atraer y retener talento por las CCAA, pone de relieve que los indicadores de retención de talento, además de las condiciones laborales, es el grado de digitalización de las empresas, de cuestiones de salud y medioambiente, la calidad del territorio en cuanto a dotación de infraestructuras sanitarias, de ocio y cultura, espacios naturales, tiempo de movilidad etc.; al final el estudio concluye que la capacidad de retención de talento de nuestras empresas está muy condicionado también por el PIB y la financiación de las CCAA, por lo que existe una relación directa entre la capacidad de atracción de profesionales y las potencialidades del territorio y el gasto y, por tanto, no es solo un problema intrínseco a la gestión empresarial”.

Focus group segmento organizaciones empresariales

“Una parte importante de las empresas van a volver a las prácticas del presentismo y el control directo del trabajador y esto nos resta capacidad al tejido productivo de la Comunitat Valenciana y necesitamos avanzar en este ámbito”.

Focus group segmento organizaciones sindicales

E) Procesos y procedimientos de desvinculación de personal y herramientas para promover la marca de empleo (Employer Branding).

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

PROCEDIMIENTOS DE DESVINCULACIÓN DE PERSONAL QUE TIENE IMPLANTADOS O TIENE PREVISTO IMPLANTAR A CORTO PLAZO EN SU EMPRESA



Entre las estrategias y medidas de gestión de los procesos de desvinculación de las personas que salen de la organización, las empresas declaran disponer en mayor medida de protocolos de **entrevistas de salida (casi el 70% de las empresas)**, mientras que **solo un 31% tiene implantadas estrategias definidas de los procesos de desvinculación** por lo que se advierte que es un proceso de RR.HH que todavía tiene recorrido de mejora en las políticas de RR.HH de las empresas de la Comunitat Valenciana.

ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LA MARCA DE EMPLEADOR (EMPLOYER BRANDING) QUE TIENE IMPLANTADOS O PREVISTO IMPLANTAR A CORTO PLAZO



Por lo que se refiere a las prácticas de Employer Branding o “marca empleadora” que tiene que ver principalmente con la reputación de las empresas, es decir, con la imagen que proyecta hacia sus propios empleados y a los posibles candidatos, lo cual se traduce en una mayor fidelidad del personal y en la capacidad de atracción de talento, se observa un creciente interés de las empresas por desarrollar estrategias y acciones de fomento de la marca empleadora, lo que se relaciona con la creciente dificultad para mantener y atraer talento que tienen las empresas.

En este sentido, se observa que las empresas están adoptando de manera creciente estrategias y medidas de creación de valor y marca como empresas idóneas y saludables para atraer y retener talento. **El 36% de las empresas tiene definida una estrategia de Employer branding** y el 50% tiene previsto implantarla a corto plazo, mientras que **el 48% ha implantado acciones de Employer branding** y el 45% lo tiene previsto a corto plazo (a 3 años).

Los datos demuestran que dedican cada vez más tiempo y recursos a potenciar su reputación y su propuesta de valor hacia los empleados. El objetivo es captar, atraer y retener el talento, además de aumentar el compromiso.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Las empresas que han participado en la fase de entrevistas manifiestan que tienen implantadas **estrategias y procedimientos de RR.HH. para gestionar de manera adecuada los procesos de salida del personal, también como una medida de promover la marca de empresa empleadora en el mercado**, minimizar el impacto social del proceso de salida, mantener la paz social, la imagen y reputación corporativa de la empresa.

En este sentido, se considera que es una herramienta cada vez más importante de las empresas, ya que existe la evidencia de que ayuda a que la toma de decisión de reducción de personal sea menos traumática, además muestra una imagen positiva dentro y fuera de la organización.

“Se han desarrollado procedimientos de desvinculación de personal dentro de la estrategia de la compañía, hay una parte reputacional que hay que cuidar y tenemos dos entrevistas en los procesos de salida protocolizadas, una en la salida y otro a los 6 meses con registros y trazabilidad”.

Entrevista segmento empresarial

“Tenemos entrevistas de salida y protocolos... Muy poca rotación, se ha tratado de retener el conocimiento”.

Entrevista segmento empresarial

“En el perfil multinacional de empresas están más instaurados los procesos de desvinculación de personal... Es un sector con un nivel de rotación muy bajo, con empleos estables de media de más de 15 años, con mucho arraigo y eso ayuda a que en caso de salida se realice de la mejor manera”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Ponen mucho en valor cada puesto de trabajo en cuanto a los que aporta a la sociedad y además las condiciones ayudan a generar una buena imagen”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

☞ **Cambio del rol de la gestión de personas en la nueva era post COVID-19.**

Finalmente, en la investigación cualitativa se ha puesto de manifiesto con un notable nivel de consenso entre las empresas y organizaciones consultadas que el equipo de RR.HH y, en general,

todas las áreas de la empresa, tienen un **reto importante a la hora de rediseñar y liderar nuevas estrategias para hacer frente a la atracción y retención de talento en el nuevo contexto post COVID-19, marcado por la necesidad de trabajar en contextos de elevada complejidad, incertidumbre, modelos mixtos de trabajo autónomo y en equipo** que van a requerir nuevos valores y estilos de liderazgo y gestión que persigan la eficiencia y excelencia empresarial pero también el bienestar emocional de las personas empleadas.

En este contexto la función de gestión de talento estará condicionada, entre otros, por los siguientes factores:

- Mayor impulso de digitalización del reclutamiento y de los procesos de gestión de talento.
- Acompañar la digitalización de los procesos de la empresa.
- Importancia clave de cumplimiento normativo: los profesionales de Recursos Humanos deben estar informados sobre las nuevas medidas que van surgiendo semana a semana y que puedan ser aplicadas a todas las empresas.
- Acompañar la política de teletrabajo y trabajo semipresencial.
- Desarrollo de la capacitación en competencias digitales y habilidades soft.
- Revisar los valores y cultura de la empresa.

En esta línea se han expresado los discursos de empresas, expertos, organizaciones empresariales y sindicales:

“No debemos olvidar cuando hablamos de factores críticos en la recuperación de la competitividad, la importancia de la gestión activa de la movilidad y la migración que para algunos sectores va a ser clave en los próximos años por razones demográficas, sectoriales, etc.”

Focus segmento personas expertas

“El Teletrabajo ha puesto en cuestión cómo estaba el liderazgo en las organizaciones, porque el liderazgo predominante basado en la supervisión y control estricto ha sufrido muchísimo cuando se ha enfrentado al teletrabajo y tendríamos que gestionar un cambio hacia otros parámetros, como son la gestión de la confianza, la autonomía responsable; por lo tanto, las tendencias de flexibilidad interna y funcional puede ser una verdadera trampa porque muchas empresas están intentando volver a los tiempos y esquemas de la situación prepandemia para seguir teniendo el control presencial sobre el rendimiento del trabajo que ya debe ser entendido como fórmulas obsoletas en el nuevo contexto”.

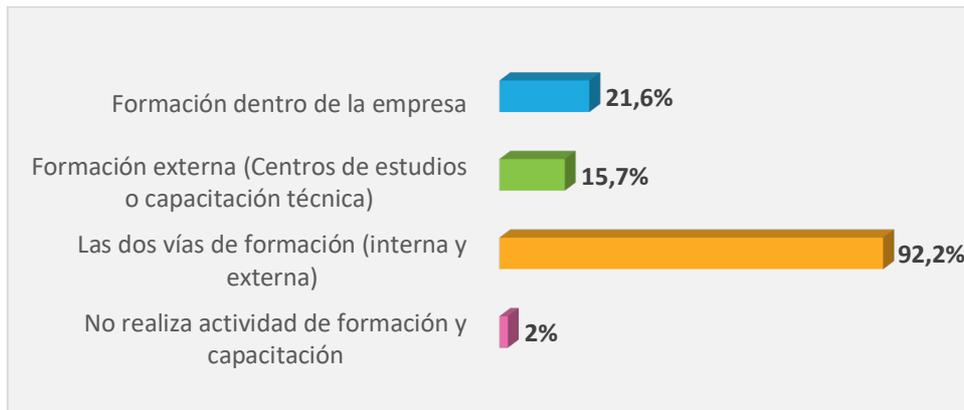
Focus segmento personas expertas

6.4. BLOQUE IV. TENDENCIAS DEMANDA FORMACIÓN. IMPACTO COVID.

A) Caracterización de los procesos de FORMACIÓN. Cambios como consecuencia del impacto del COVID-19.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



Los resultados ponen de relieve que el **binomio entre la formación dentro de la empresa y la formación desarrollada fuera de la empresa es el modelo común predominante en la mayoría de las empresas**, (el 92%), mientras que es muy bajo el porcentaje de empresas que no realiza actividades de formación (solo un 2% de las empresas), lo que permite confirmar un avance significativo de la cultura de formación en las empresas de la Comunitat Valenciana.

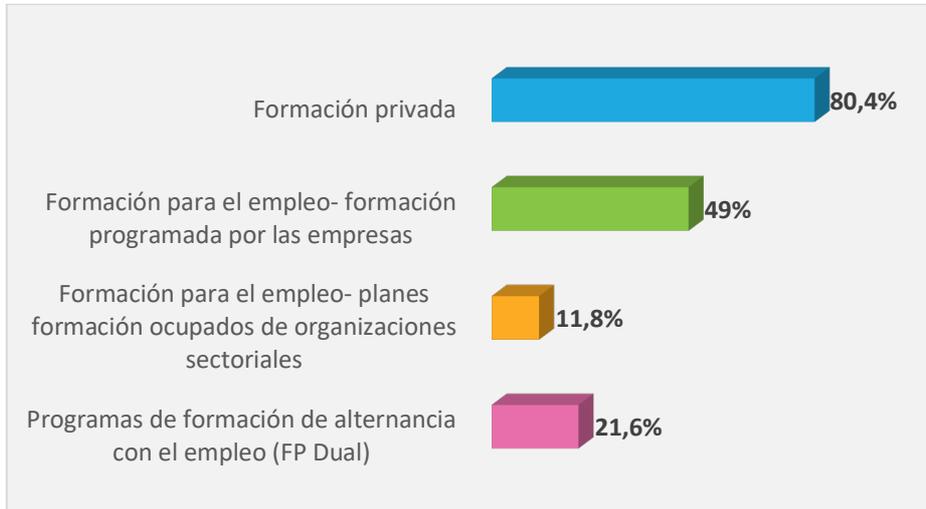
¿QUÉ PORCENTAJE DE SU PLANTILLA HA PARTICIPADO EN PROCESOS DE FORMACIÓN ORGANIZADOS POR LA EMPRESA EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

Respuesta	Porcentaje %
● 0% - 20%	5,9 %
● 21% - 40%	7,8 %
● 41% - 60%	31,4 %
● 61% - 80%	27,5 %
● 81% - 100%	27,5 %

Nivel elevado de cobertura formativa en las plantillas de las empresas del Panel empresarial, si bien se ha detectado una caída respecto a los resultados del año pasado ya que el **27,5% de las empresas declara que ha formado entre el 81% y el 100% del personal**, (cabe recordar que en

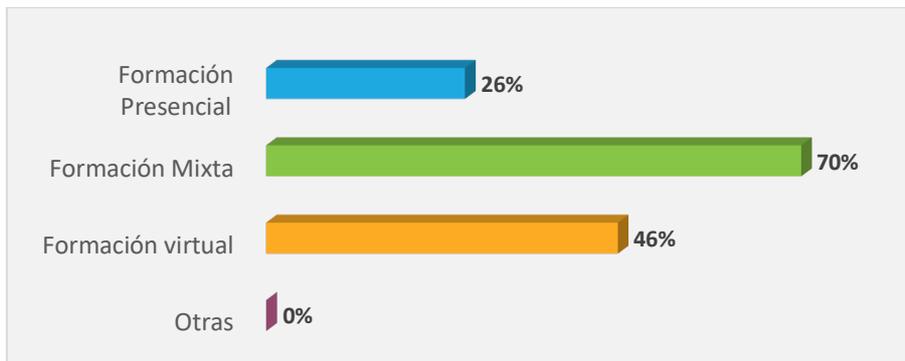
la encuesta del año 2020 este porcentaje era casi del 40%), mientras que el 27,5% de empresas del panel ha formado entre el 61% a 80% de la plantilla.

VÍAS MÁS UTILIZADAS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL



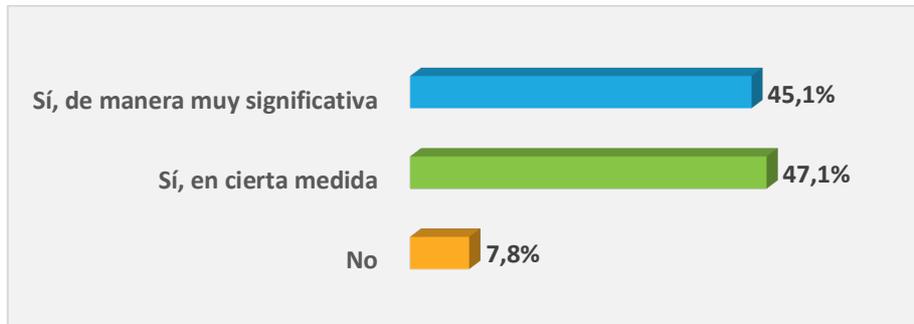
Predomina de forma mayoritaria la formación privada en un porcentaje superior al 80% de empresas. Respecto a la Formación para el empleo destaca la utilización de la formación programada en el marco del sistema de bonificaciones a la SS en un 50%, que revela una tendencia de crecimiento significativo frente a una utilización casi residual de los planes de oferta sectoriales (11,8 %), que ha experimentado una reducción muy notable en los últimos años debido a los cambios introducidos en el sistema.

MODALIDADES DE FORMACIÓN PREFERENTE TENIENDO EN CUENTA EL CONTEXTO COVID-19



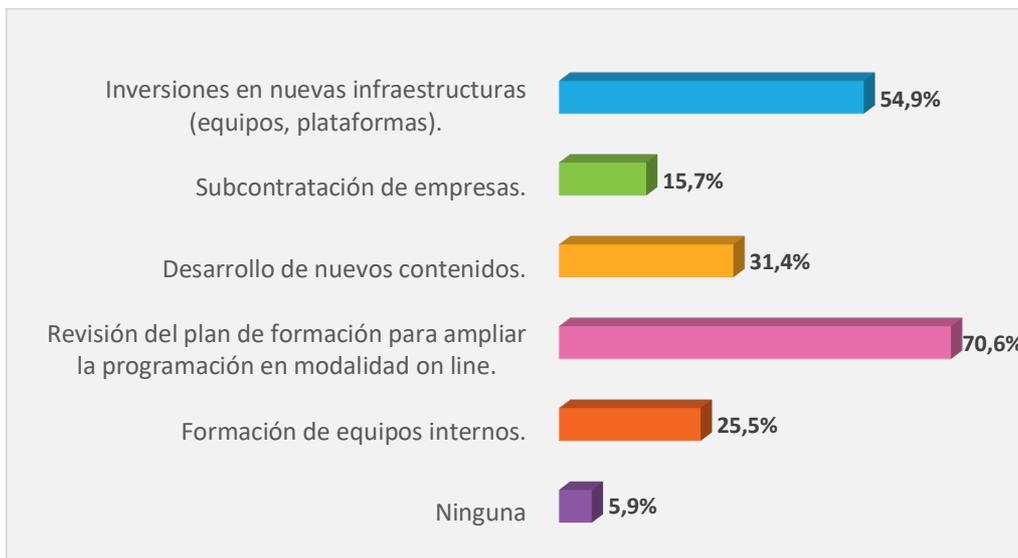
El crecimiento exponencial de la formación virtual en el año 2020 se ha reequilibrado para conformar un modelo híbrido o mixto que se considera que va a ser la tendencia más estable (casi el 70% de las empresas).

¿LA PANDEMIA HA PROVOCADO CAMBIOS EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN SU EMPRESA EN CUANTO AL INCREMENTO DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN ON LINE?



La situación de la Pandemia ha provocado **cambios significativos en los procesos de formación** en su empresa en cuanto al incremento de los modelos de formación on line **según el 45% de las empresas y moderados según el 47,1%.**

ACCIONES IMPLANTADAS PARA DAR RESPUESTA A LAS NUEVAS NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL CONTEXTO POST COVID-19



Las principales acciones que han implantado las empresas para dar respuesta a las nuevas necesidades de formación en el contexto post COVID-19 son la **revisión del plan de formación para ampliar la programación en modalidad on line** (un 70,6% de las empresas) e **inversiones en nuevas infraestructuras** (equipos, plataformas) en casi un 55%.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Caracterización de los procesos de FORMACIÓN. Cambios como consecuencia del impacto del COVID-19.**

- A medida que se han reiniciado las actividades de formación en las empresas y desde las administraciones competentes en materia de FPE se ha apreciado un **crecimiento exponencial de la formación en entornos virtuales en detrimento de la formación presencial**, si bien paulatinamente esta tendencia se ha reequilibrado para conformar un **modelo híbrido o mixto que se considera que va a ser la tendencia más estable**.

“Nos hemos dado cuenta de que, en materia formativa, es una cultura de presencia en aula y esa cultura a día de hoy tiene un elemento bloqueante, con la pandemia en el año 2021 hemos reaccionado con mucha formación on line, también para la formación técnica específica y las empresas de formación han desarrollado oferta en procesos técnicos claves del sector, se han puesto al día...”.

Entrevista segmento empresarial

“Ya estábamos trabajando en un 40/60 y dentro del 60 de presencialidad se incorporaba otras acciones mixtas... pero entendemos que la persona trabajadora ha ido cambiando su mentalidad y entiende que la autoformación es una parte importante de los colectivos y la empresa apoya las píldoras que aporten valor”.

Entrevista segmento empresarial

“Nosotros somos los que lideramos... La virtualidad ha ganado terreno hasta el 98%... la empresa se ha adaptado bien para no dejar atrás la formación, ya que es un sector obligado a tener a sus trabajadores totalmente actualizados en normativas, procesos técnicos, tecnologías, etc.”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La formación híbrida se está convirtiendo en el modelo común en el sector; se están desarrollando muchos contenidos on line que antes eran presenciales mediante aplicación de tecnologías como la realidad aumentada”

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La formación en entornos virtuales he venido para quedarse y va a seguir creciendo, también es verdad que muchos sectores necesitan una formación presencial práctica,

etc., el aprender haciendo...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Los procesos de formación en entornos virtuales ha crecido, pero de manera coyuntural, pero también es verdad que la digitalización está modificando las demandas, que los procesos cambian, cambian las demandas: inyección digital de los productos Industria 4.0”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Creemos que estas nuevas fórmulas de formación a distancia y on line han venido para quedarse, pero requiere una adaptación en medios y recursos, pero también una orientación y adecuación a las necesidades actuales y de futuro de la empresa”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“La formación on line tiene algunos problemas, pero es un modelo que ha venido para quedarse. Ya ha logrado que también desde Educación se sume al modelo avalem territori que permite adecuar la formación específica al territorio, por otro lado, ahora que la formación ocupacional ha pasado a educación esto va a permitir incrementar la dotación presupuestaria”.

Entrevista segmento administración

- **Desde el ámbito empresarial y desde el segmento de las personas expertas se ha puesto de relieve los aspectos estructurales de crisis y transformación del modelo institucional de formación para el empleo que se viene produciendo con anterioridad a la crisis de la pandemia y que se han visto intensificada como consecuencia de los efectos de la crisis en el empleo y las necesidades cambiantes de cualificación y también se ponen de relieve **otras tendencias que están experimentando los procesos de formación en cuanto a los tipos de competencias a desarrollar y la individualización y personalización creciente de los procesos formativos.****

“La inversión en formación se ha resentido como demuestran los datos de formación programada en las empresas... pero más allá del contexto coyuntural del COVID (caída de empleo temporal, trabajadores en ERTE, etc.), preocupan más los aspectos estructurales, hay un desencuentro amplio entre las expectativas del sector privado y las públicas desde hace varios años y más allá de la reforma de la FPE y cambios normativos que muestran hasta qué punto hay distancia en las expectativas... y aquí la

responsabilidad es compartida; de la administración por falta de liderazgo y visión pero también una clara dejación de funciones por parte del tejido empresarial:

1. No existe ningún marco de planificación estratégica en materia de empleo y formación: a cuántas personas se quiere formar, en qué áreas, grupos de edad, etc., esto no existe. Por ejemplo, sobre el grupo de personas que no llegan al nivel de ESO, mayores de 45 años con obsolescencia en la cualificación, cuántos son, a cuántos quiero formar...

2. No hay una reflexión sobre lo que es la formación... se habla como si fuera un mantra, en cualquier país se define qué se entiende por formación: lo que tiene carácter operacional (hard skills) que deberán adquirir en la educación formal y ser certificable y las habilidades blandas no operacionales (no son susceptibles de acreditación, sino que se desarrollan en el puesto) el lenguaje de la UE ya ha definido las competencias clave.

En España va todo en un saco y no se define quién es el actor principal para proveer esas competencias: las competencias transversales de quién son, de las empresas de las organizaciones empresariales, son de la administración...

Falta un discurso claro y un marco inteligible sobre los conceptos fundamentales de la formación, sus objetivos etc. y esto debe ser responsabilidad de la administración, de las empresas y las organizaciones representativas y las deberían tener ya que es un factor de competitividad y de supervivencia. Y una vez que esto esté delimitado podemos ver que parte llevamos a la administración para que lo financie, o a la negociación colectiva”.

Entrevista segmento personas expertas

“Yo destacaría dos tendencias clave en el futuro de la formación en las empresas: La necesidad de que la formación no solo se limite a adquisición de conocimiento sino que se enfoque cada vez más a desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, es decir, a modelos competenciales completos e integrales, porque si no la formación solo aporta títulos, pero no la capacidad de poner en valor para lo que se ha formado, no lo transfiere al ámbito organizativo y tenemos un problema grave y, por otra parte, la tendencia de una demanda creciente de una formación más individualizada y personalizada con mentoring, coaching formación on line, etc. que puede permitir una formación más y mejor adaptada a las propias necesidades de las personas”.

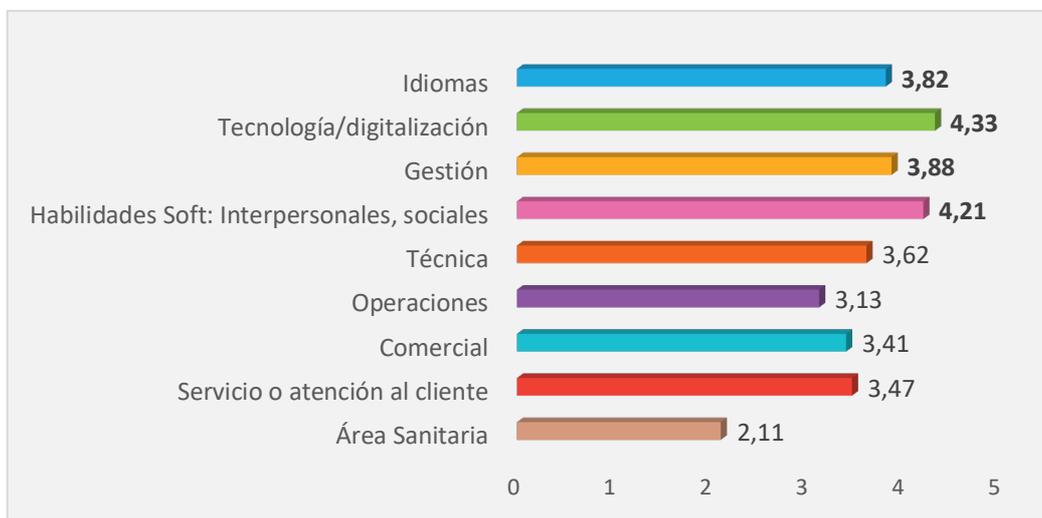
Focus group segmento personas expertas

B) Análisis de la DEMANDA y perspectiva de formación de las empresas. Impacto del COVID.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

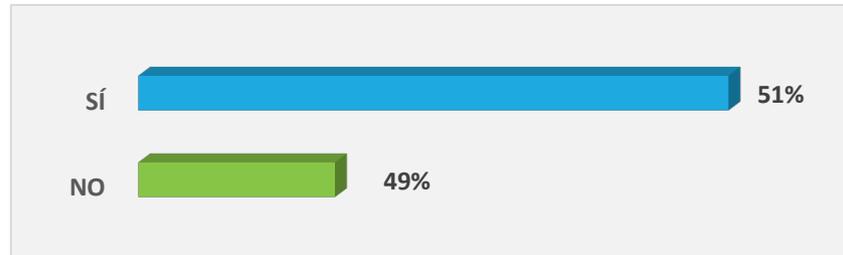
PRIORIDAD ÁREAS DE FORMACIÓN

	1	2	3	4	5
Idiomas	3 (5,9 %)	(7,8 %)	(17,6 %)	(35,3 %)	(33,3 %)
Tecnología/digitalización	0	0	(11,8 %)	(43,1 %)	(45,1 %)
Gestión	0	(5,9 %)	(27,5 %)	(39,2 %)	(27,5 %)
Habilidades Soft: Interpersonales y Sociales.	0	(2,0 %)	(15,7 %)	(41,2 %)	(41,2 %)
Técnica	0	(3,9 %)	(39,2 %)	(43,1 %)	(13,7 %)
Operaciones	(5,9 %)	(13,7 %)	(51,0 %)	(19,6 %)	(9,8 %)
Comercial	(5,9 %)	(7,8 %)	(37,3 %)	(37,3 %)	(11,8 %)
Servicio o atención al cliente	(5,9 %)	(19,6 %)	(27,5 %)	(15,7 %)	(31,4 %)
Área Sanitaria	(39,2 %)	(23,5 %)	(25,5 %)	(9,8 %)	(2,0 %)



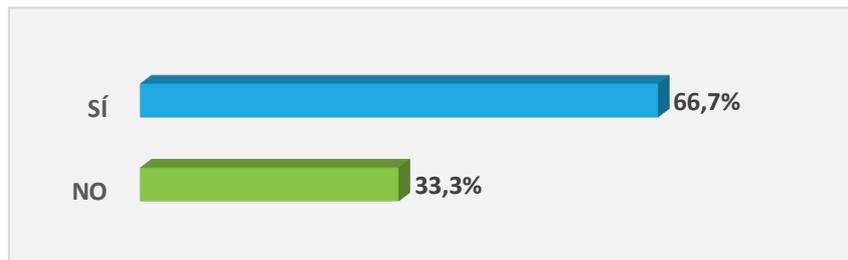
Los resultados muestran que las áreas de formación más relevantes para las empresas son: **Tecnología/digitalización** con una media de valoración de 4,33 sobre 5, **Habilidades Soft** (4,21) y **Gestión** (3,88) e idiomas (3,82).

NECESIDADES FORMATIVAS NO CUBIERTAS POR LA OFERTA FORMATIVA EXISTENTE



Respecto al nivel de cobertura de la oferta formativa de las necesidades formativas de las empresas se detecta una valoración prácticamente al 50% entre las empresas que consideran que la oferta cubre las necesidades respecto a las que perciben que no se cubren.

CONSIDERA QUE EL IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 HA GENERADO NUEVAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES QUE DEBEN ADQUIRIR LAS PERSONAS EMPLEADAS

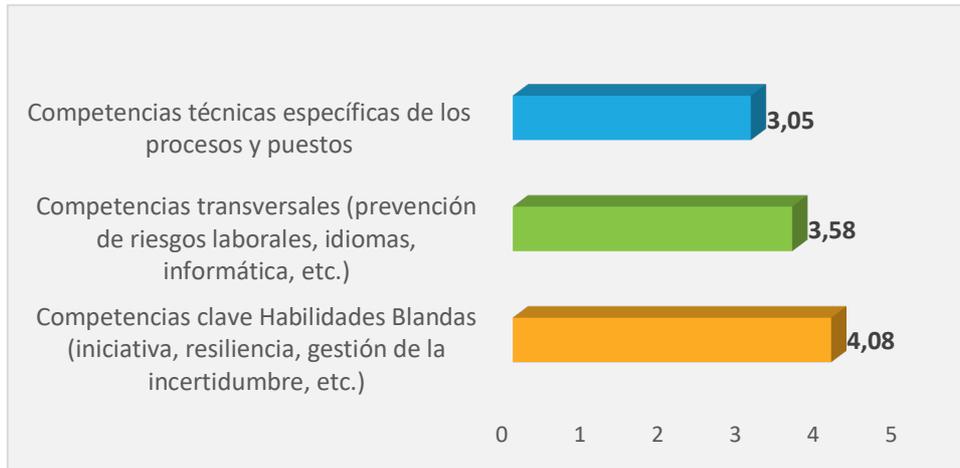


Es mayoritaria la posición de las empresas que consideran que la pandemia ha generado **nuevas necesidades de competencias** a desarrollar por la plantilla que deben incorporarse a los procesos de formación y aprendizaje.

TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA

	1	2	3	4	5
Competencias técnicas específicas de los procesos y puestos	(8,3 %)	(11,1 %)	(22,2 %)	(27,8 %)	(19,4 %)
Competencias transversales (prevención de riesgos laborales, idiomas, informática, etc.)	0	(5,6 %)	(19,4 %)	(44,4 %)	(22,2 %)
Habilidades Blandas (iniciativa, resiliencia, gestión de la incertidumbre, etc.)	0	(2,8 %)	(2,8 %)	(36,1 %)	(50 %)

TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA. (MEDIA PONDERADA)



Competencias con mayor demanda de formación:

- En el desarrollo de las **habilidades blandas** (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.), con una puntuación de 4,08 sobre 5, que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto.
- En segundo lugar, en la adquisición de las **competencias transversales** (donde se incluyen las digitales) que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en la experiencia en el puesto, por ello son competencias que presentan un nivel muy alto de demanda formativa.
- **Las habilidades o competencias técnicas** que se considera deficitarias por la oferta formativa a la hora de actualizar y dar respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas que se desarrollan en las actividades productivas y que demandan las empresas.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Análisis de la DEMANDA y prospectiva de formación de las empresas. Impacto del COVID.**

En la investigación cualitativa las empresas y agentes consultados han planteado **tres “ÁREAS DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN”** que van a adquirir una mayor relevancia en la demanda por parte de las empresas y personas:

- **Tecnología/digitalización.** Se va a potenciar a raíz de los requerimientos de competencias digitales generadas por la pandemia
- **Habilidades Soft:** Interpersonales, Sociales (Resiliencia, Comunicación, Liderazgo, Resolución de Problemas, Gestión Incertidumbre, trabajo en equipo, etc.), gestión equipos remoto. Se van a multiplicar.
- **Área Idiomas.** Mantiene su importancia no solo en sectores de servicios sino también en sectores industriales por el componente exportador de la industria de la Comunitat Valenciana.

En este sentido, se han expresado los discursos de las personas entrevistadas desde diferentes perspectivas de opinión:

“Se necesita oferta formativa en toda la parte de tecnológica, mecánica, electrónica, etc., cuesta encontrar proveedores y adaptados a nuestra especialización”.

Entrevista segmento empresarial

“Sería importante formar a los profesionales del sector en tecnología y digitalización, habilidades soft y operaciones”.

Entrevista segmento empresarial

“La gran mayoría de píldoras se orienta a formaciones de transformación digital y de gestión de equipos y proyectos digitales, así como habilidades soft y hard de tecnología y digitalización... Completado en la banda técnica, comercial y de experiencia de cliente”.

Entrevista segmento empresarial

“El área de tecnología y digitalización sí que ha aumentado, las habilidades soft se están trabajando mucho y se ha reforzado durante la pandemia para adaptar a entornos on line”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La necesidad en idiomas es permanente, en el área de tecnología y digitalización están apareciendo nuevas y crecientes demandas (business intelligence, tecnología de inyección digital de tintas 3D, etc.) y en el área comercial estamos continuamente promoviendo formaciones en conocimiento de sus productos y sus mejores usos, tendencias, etc.”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Porque ha crecido la demanda de competencias blandas porque ya asumen las empresas que la administración no puede ofrecer personas cualificadas en lo técnico operacional, al menos que cuente con competencias sociales... Sí que hay una serie de competencias clave que tendrá un tronco común... pero, además, en un sector concreto, se requiere añadir otras competencias clave.

Hay un segundo nivel que son las competencias blandas que se deben identificar, pero teniendo claro que no se pueden proveer por el sistema formal, sino que se necesita verificar en el proceso productivo y que son comunes a cada sector y grupo de actividades.

Hay competencias transversales operacionales o las específicas y técnicas del puesto que son más específicas de cada empresa y cada empresa debe establecer mecanismos de formación y verificación”.

Entrevista segmento personas expertas

“Crecimiento en idiomas, pero no para el comercial, sino para el técnico mecánico por la vocación exportadora de nuestras empresas, electromecánicos con inglés.

Llegan a las empresas los jóvenes sin un conocimiento del contexto empresarial y de las competencias de tipo social, interpersonal, actitudinal, etc.”

Entrevista segmento administración

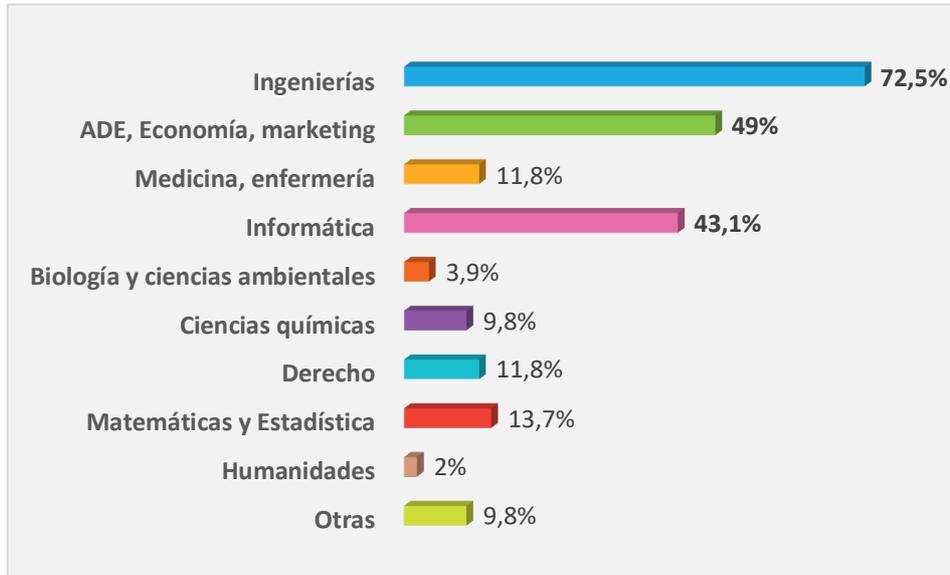
“Las principales áreas serían: idiomas, digitalización, gestión y habilidades interpersonales o sociales”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

C) Demanda de perfiles de titulaciones universitarias y de FP. Cambios como consecuencia del COVID-19.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

TITULACIONES UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS



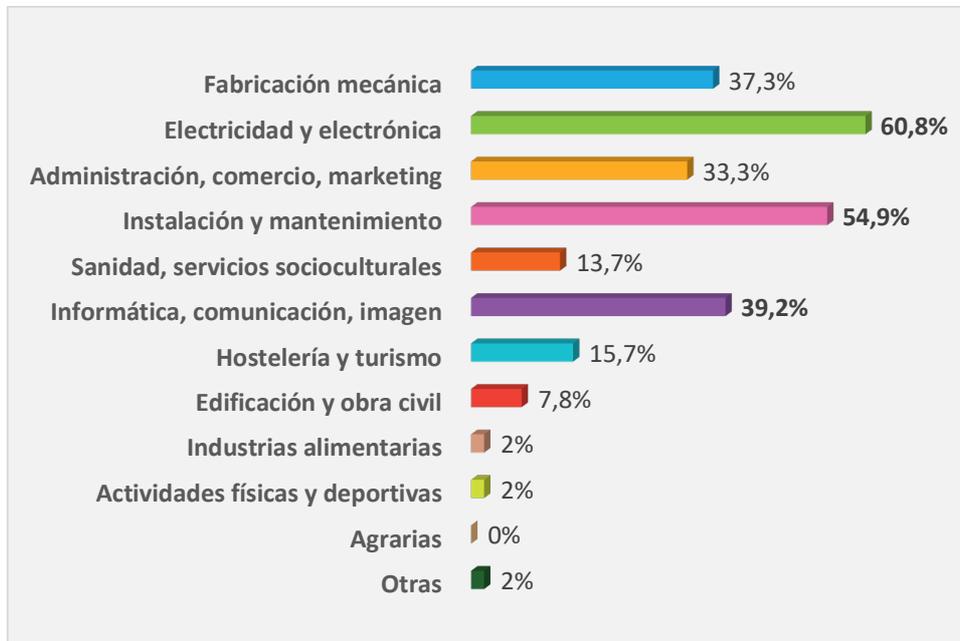
Entre las titulaciones universitarias más demandadas se sitúa de manera preferente las **ingenierías** (se demandan por el 72,5% de las empresas) y, en segundo lugar, las **titulaciones de ADE, Economía y Marketing** (con casi el 50%) e **informática** (43% de las empresas).

¿CREE QUE LA TENDENCIA DE ACCESO DE MUJERES A TITULACIONES STEM HA MEJORADO O VA A MEJORAR A CORTO PLAZO?

Respuesta	Porcentaje %
● Ha mejorado en los últimos 2 años	51 %
● No, no ha mejorado	7,8 %
● Va a mejorar a corto plazo (1 a 3 años)	13,7 %
● No sabe	27,5 %

Predomina la percepción que el **acceso de las mujeres a las titulaciones de perfiles STEM ha mejorado en los últimos años** (en un 51% de empresas), lo que supone un incremento de casi 20 puntos respecto a los resultados del estudio de 2020.

RAMAS MÁS DEMANDADAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL



Entre las titulaciones de Formación profesional con mayor demanda por parte de las empresas destacan: **Electricidad y electrónica** (60,8%), **Instalación y mantenimiento** (casi el 55%) e **informática y comunicación** (caso el 40% de las empresas), lo que pone de relieve el peso creciente de las titulaciones de FP en las preferencias de perfiles profesionales de carácter técnico a cubrir por las empresas de la Comunitat Valenciana.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Demanda de perfiles de titulaciones universitarias y de FP. Cambios como consecuencia del COVID-19.**

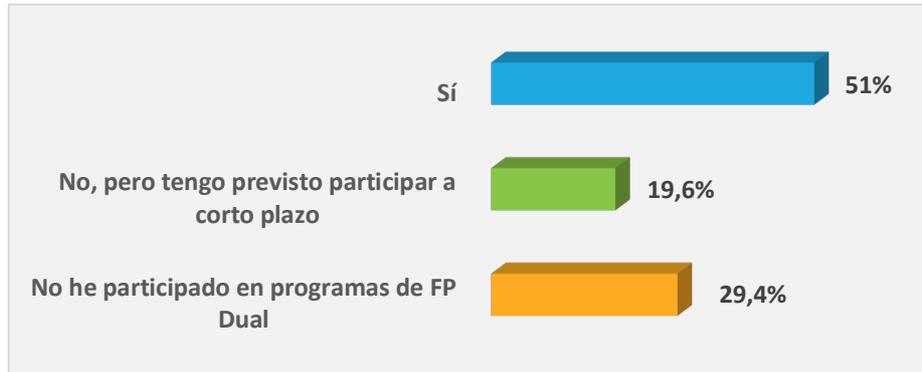
“Tenemos convenios con universidades para gestionar prácticas, sobre todo, en perfiles muy ingenieriles, pero también estamos apostando por la FP dual para perfiles operarios, electromecánicos”.

Entrevista segmento empresarial

D) Valoración de la FP Dual y nivel de implantación en la Comunitat Valenciana.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

¿HA PARTICIPADO, O TIENE PREVISTO PARTICIPAR, EN PROYECTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL?



La Formación Dual constituye una modalidad de formación cada vez más valorada por parte de las empresas y que está creciendo de forma muy significativa en su nivel de utilización, ya que a un porcentaje mayor al 50% que ya ha participado en experiencias de formación Dual, se debe sumar un 20% que tiene previsto hacerlo a corto plazo.

NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL CASO QUE HAYA PARTICIPADO EN PROGRAMAS DE FP DUAL

	1	2	3	4	5
PROGRAMA DE FP DUAL	0	(7,4 %)	(7,4 %)	(59,3 %)	(25,9 %)



El nivel de satisfacción expresado por las empresas del panel en relación con las experiencias de participación en **programas de formación dual es muy elevado**, lo que viene a reforzar el interés del sector empresarial por esta modalidad de aprendizaje en alternancia y demandar más oferta de programas y plazas en los diferentes sectores productivos de la Comunitat Valenciana.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Valoración de la FP Dual y nivel de implantación en la Comunitat Valenciana.

“Tienen experiencia en colaboración con centros de FP y es una de las fuentes de reclutamiento para realizar prácticas y es muy positiva; ojalá tuviéramos más plazas...”.

Entrevista segmento empresarial

“Excesivas rigideces administrativas para el desarrollo de los programas, desequilibrio en la oferta... El sector químico tiene programas activos de FP Dual, se trabaja con 3 centros”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

E) Valoración nueva ley de la Formación Profesional

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

VALORACIÓN NOVEDADES DEL ANTEPROYECTO DE LA NUEVA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL

	1	2	3	4	5
La integración en un sistema único de FP a lo largo de la vida de los dos subsistemas que existían hasta ahora.	(2,3 %)	(11,4 %)	(34,1 %)	(36,4 %)	(13,6 %)
La nueva FP Dual se subdividirá en FP Dual General (entre el 25 y 35% del tiempo de formación y mínimo del 20% de la evaluación a cargo de la empresa) y FP Dual Avanzada o en alternancia (del 35 al 50% del tiempo de formación y 40% de la evaluación a cargo de la empresa).	0	(6,8 %)	(34,1 %)	(40,9 %)	(15,9 %)
Se establecen las relaciones contractuales del aprendiz con la empresa y los derechos y obligaciones de esta en su participación en el sistema.	(2,3 %)	(9,1 %)	(43,2 %)	(38,6 %)	(4,5 %)
La “corresponsabilidad” que regirá la relación entre los centros educativos y las empresas.	0	(11,4 %)	(43,2 %)	(34,1 %)	(11,4 %)
Los alumnos podrán realizar la formación en varias pymes o micropymes, que podrán agruparse y funcionar como una sola a efectos de FP dual	(9,1 %)	(15,9 %)	(36,4 %)	(34,1 %)	(4,5 %)
Fomenta la internacionalización, la innovación y la investigación, en alianza con empresas y universidades y creando centros de excelencia especializados por sectores.	0	(9,1 %)	(31,8 %)	(38,6 %)	(20,5 %)
Contempla dos figuras clave en la FP dual en la supervisión del desarrollo de los alumnos: el tutor del centro y el tutor de la empresa que deberá estar debidamente formado y acreditado.	0	(6,8 %)	(34,1 %)	(50 %)	(9,1 %)
Los ciclos formativos podrán ser de una duración flexible y se facilita la creación de un itinerario formativo completo con pasarelas entre la FP y la universidad.	0	0	(22,7 %)	(52,3 %)	(25 %)



Se valora muy positivamente el avance que puede suponer **la nueva ley de Ordenación de la FP para potenciar la FP y la FP dual**, si bien se apuntan algunos puntos débiles de la ley en cuanto al acceso al modelo de FP de colectivos mayores de 45 años o la traslación a la negociación colectiva. Se valoran las siguientes medidas:

- Los ciclos formativos de FP podrán ser de una duración flexible y se facilita la creación de un itinerario formativo completo con **pasarelas entre la FP y la universidad**. Con una valoración de 4,02 sobre 5.
- Fomento de la internacionalización, la innovación y la investigación, en **alianza con empresas y universidades** y creando centros de excelencia especializados por sectores: valoración 3,70.
- La nueva FP Dual se subdividirá en **FP Dual General** (entre el 25 y 35% del tiempo de formación y mínimo del 20% de la evaluación a cargo de la empresa) y **FP Dual Avanzada o en alternancia** (del 35 al 50% del tiempo de formación y 40% de la evaluación a cargo de la empresa). Valoración de 3,60.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

Valoración nueva ley de la Formación Profesional

Es interesante observar la unanimidad positiva que genera la nueva ley de Ordenación de la FP en todos los segmentos de opinión que destacan como principales aspectos positivos: La **integración en un sistema único de formación profesional**, la **mayor flexibilidad** que facilita la creación de un itinerario formativo completo con **pasarelas entre la FP y la universidad** y la **“corresponsabilidad”** que regirá la relación entre los centros educativos y las empresas.

“Lo valoramos de forma muy positiva, hace falta mucha flexibilidad que esperamos que esta ley facilite para permitir que los trabajadores en activo puedan estudiar formaciones profesionales”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La valoración es positiva pero vemos problemas, establecer pasarelas, itinerarios permanentes abiertos o un sistema de convalidaciones etc., es mucho más positivo, las ideas son muy buenas y luego hay que pasarlas a la práctica, la administración va a estar preparada para establecer un cuadro de convalidaciones ágiles, si vamos a hacer a la empresa corresponsable del proceso formativo, la administración confía de verdad en el rol de las empresas, van a facilitar ayudas para la labor de los tutores, vamos a apostar por el contrato de formación pero si tienen que pagar más por el antiguo sistema de becas... se va a tener que incentivar la participación de las pymes”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se abre una opción de participación de la empresa que puede ayudar a incrementar su implantación en las empresas y en las Pymes: es importante que los alumnos puedan desarrollar su itinerario en varias Pymes, en empresas que participe en el marco de agrupaciones de Pymes para que realmente cale el concepto de FP Dual en el tejido empresarial junto con la duración flexible de los ciclos formativos y su adecuación a las necesidades de las empresas”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Es importante tratar de unificar la oferta formativa para empleados y desempleados... La modulación y flexibilidad de la FP para que se puedan combinar módulos y unidades de competencias para formar itinerarios personalizados es muy importante.

La transferencia y conexión con la Universidad es algo muy positivo para mejorar la

imagen y prestigio de la FP... La internacionalización es una idea muy importante para mejorar competencias laborales”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se potencia mucho más la FP Dual que era una de nuestras reivindicaciones importantes y hace un esfuerzo de adecuar la FP a las necesidades de los sectores y empresas, de casar la oferta y la demanda”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

Desde la perspectiva de las **personas expertas** en el ámbito de las políticas de formación y empleo consultadas se valora muy positivamente **el avance que puede suponer la nueva ley para potenciar la FP y, en particular, el impulso de la FP dual**, si bien señalan algunos puntos débiles que no cubre la redacción de la ley en cuanto al acceso al modelo de FP de colectivos mayores de 45 años o la traslación a la negociación colectiva.

“Es muy difícil concebir una formación profesional que no sea dual ya que es muy difícil que las competencias específicas y blandas no se adquieran en el contexto productivo. Esto implica que el 100% de la Formación profesional, incluso la universidad debería tener un competente dual, pero también deberían tenerlos los procesos de formación que se adquieren luego a lo largo de la vida... entender que la formación dual debería formar parte del aprendizaje a lo largo de toda la vida y no solo a la formación inicial... y no restringido a títulos...”

En otros países existen procesos duales para colectivos de mayores de 45 años que han perdido su empleo y tienen una cierta obsolescencia y necesitan una actualización de conocimientos y aprendizaje en nuevos contextos productivos”.

Entrevista segmento personas expertas

“Lo dual forma parte del proceso de aprendizaje profesional y no solo de del proceso de formación inicial acreditada... Una formación dual no es solo aquella que se desarrolla simultáneamente en el ámbito centros y empresas, sino el doble vínculo: las habilidades y destrezas requieren un contexto productivo de verdad que necesita una relación laboral o similar. Vínculo educativo y laboral... por eso en Europa se habla del Marco Europeo de Aprendizaje, está aprendiendo mientras trabaja...”

Entrevista segmento personas expertas

“Más allá de lo que diga la ley, que es del ámbito educativo, lo que preocupa es lo que queda fuera, no solo los que están en procesos de adquirir una titulación, todos los que necesitan adquirir y renovar sus cualificaciones y que no están contemplados por rigidez en la edad, en los títulos de referencia etc., tenemos un problema de cualificación y ahí los procesos duales pueden dar una respuesta eficaz, a priori tenemos que creernos que es una herramienta fundamental de aprendizaje para atacar el problema de cualificación y esos quiere decir que se vincule el aprendizaje y la relación laboral flexible... la administración no puede imponer su visión del mundo...

Se debe regular y dejar a la negociación colectiva que se pongan de acuerdo a cómo aplicarlo”.

Entrevista segmento personas expertas

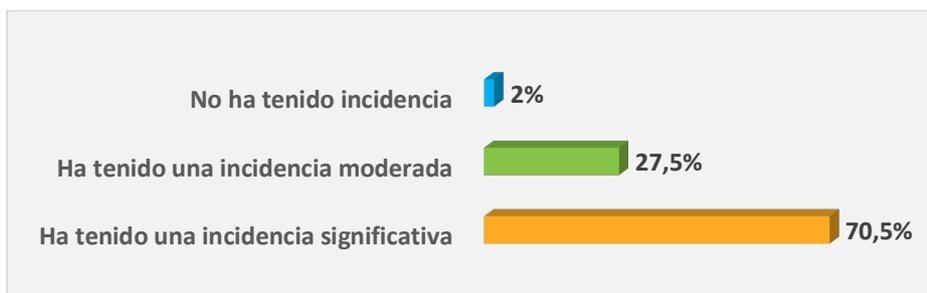
6.5. BLOQUE V. NUEVOS EJES DE DESARROLLO.

6.5.1. POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO

A) Incidencia de la crisis del COVID-19 en los procesos de digitalización.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DEL COVID-19 EN LAS TENDENCIAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA EMPRESA



Significativo nivel de incidencia del COVID en las tendencias de transformación digital en las empresas de la Comunitat Valenciana en cuanto a la creciente incorporación de tecnologías de digitalización de algunos procesos de relación con clientes y operativos.

Un 70,5% de las empresas del panel considera que el COVID-19 ha tenido una **incidencia significativa** en las tendencias de transformación digital (supone un incremento de 20 puntos respecto al año 2020) y un 27,5% una **incidencia moderada**.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Los resultados del estudio cualitativo ponen de relieve diversas tendencias en cuanto a la **incidencia de la crisis del COVID-19 en los procesos de digitalización de los sectores y procesos productivos** de la Comunitat Valenciana.

- **Evolución prevista de las inversiones en tecnologías de transformación digital y nivel de adaptación de las empresas de la Comunitat Valenciana.**

En las entrevistas se confirma el **significativo nivel de incidencia del COVID en las tendencias de transformación digital en las empresas de la Comunitat valenciana** en cuanto a la creciente incorporación de tecnologías de digitalización.

“Sí se ha producido una aceleración en tendencias existentes pre-COVID, tendencias que se han visto aceleradas, por dos razones: por asegurar la continuidad de las operaciones (en empresas industriales y de servicios) y el mantenimiento de actividad. Estas actividades han sido, fundamentalmente, el teletrabajo, el cierre de las actividades industriales y de servicios en los periodos iniciales de la pandemia, que ha provocado ciertas necesidades de automatización de operaciones, industria 4.0, e incluso, de reconfiguración de cadenas de suministro y, la última, yo creo que sería, el comercio electrónico y logística de última milla, fundamentalmente, por cambios en preferencias en los consumidores y por el crecimiento de la venta on line.

No somos muy intensivos en perfiles digitales, pero creamos una unidad de digitalización para la transformación global de la compañía y si ha costado encontrar perfiles idóneos”.

Entrevista segmento personas expertas

“Con la pandemia se ha mejorado a nivel de comunicación entre departamentos, a nivel de procesos más del 70% de las empresas están digitalizadas en diferentes niveles, se sigue profundizando...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

Sin embargo, **se matiza el alcance de la transformación digital en cuanto al diseño de modelos de negocios digitales y estrategias de digitalización a nivel global de las empresas.**

“Sí que se ha visto un cierto cortoplacismo en las prácticas de las empresas y, sobre todo, en las Pymes en cuanto a reaccionar a cosas muy concretas, pero sin una visión estratégica a medio y largo plazo y sigue saliendo de fondo el problema del liderazgo en la digitalización, si no tienen las empresas modelos de liderazgo en las estrategias de digitalización que guíen y orienten a toda la plantilla será difícil que se logre un avance y éxito real en la digitalización”.

Focus group personas expertas

“Una idea muy importante es que en la transformación digital entendida como proceso estratégico no se ha notado mucho, ni al alza ni a la baja, es decir, por un lado, porque existen dificultades económicas y de responder inmediatamente a los efectos de la pandemia, con lo cual, las decisiones financieras y operativas de corto plazo han dominado el panorama frente a las estratégicas y, en segundo lugar, porque la disponibilidad de recursos financieros se han reducido y las empresas entienden que no es el momento de abordar grandes cambios de modelo de negocio.

Juntando estas dos cosas, yo creo que la tendencia ha sido a digitalizar empresas en esos procesos, pero no realmente ha habido un avance en crear empresas digitales, es distinto digitalizar una empresa que crear empresas digitales, digitalizar una empresa es digitalizar procesos y crear una empresa digital es crear una empresa con propuesta de valor digital, orientada hacia la captura y el análisis de datos, etc.”.

Entrevista segmento personas expertas

Se incide en la variable de **tamaño de empresa en cuanto al nivel de implantación de las estrategias de digitalización.**

“Absolutamente incipiente en el 95% del tejido empresarial, sobre todo en las Pymes con algunas excepciones, se aprecian diferencias por tamaño de empresa en el ámbito de la mediana y gran empresa un estadio moderado y, algunas empresas potentes, están por encima de moderado”.

Entrevista segmento personas expertas

- **Innovaciones tecnológicas que se aplican o se piensan incorporar a corto plazo como consecuencia del impacto del COVID-19:**

Tecnologías enfocadas a mejorar producto.

“En tecnologías enfocadas a mejorar el producto, en tanto en cuanto entiendan las empresas que tiene que adaptar su producto a las tendencias de consumo, por ejemplo, digitalización de actividades en el hogar, empresas que pueden hacerlo tenderán a digitalizar su producto...”

Entrevista segmento personas expertas

Tecnologías enfocadas a la mejora de procesos.

“En las tecnologías enfocadas a la mejora de procesos seria todo lo relacionado con la flexibilización y automatización de procesos y cadenas de suministros (industria 4.0 e interrelación con proveedores)”.

Entrevista segmento personas expertas

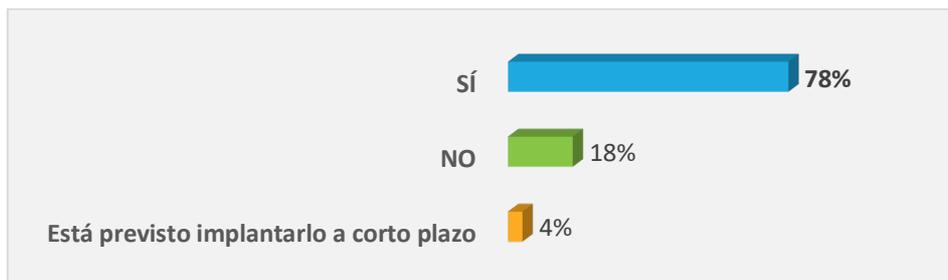
“La decisión de ir a la nube va relacionada con el tipo de aplicaciones que instalan CRM, Sistemas Mes, y sobre todo ciberseguridad que ha conllevado el aumento exponencial del tráfico por internet que ha implicado la pandemia ha supuesto un aumento de los problemas”.

Entrevista segmento personas expertas

B) Estructura y posicionamiento en transformación digital

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

SU EMPRESA CUENTA CON UN DEPARTAMENTO O PERSONA RESPONSABLE ENCARGADA DE LIDERAR EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA EMPRESA



**PROPOSICIÓN QUE MEJOR RESPONDE AL POSICIONAMIENTO ACTUAL DE SU EMPRESA EN EL
ÁMBITO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.**

Respuesta	%
● La empresa ha diseñado y puesto en marcha una estrategia de transformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos, servicios y áreas de la empresa.	44 %
● La empresa tiene previsto diseñar e implementar una estrategia de transformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos, servicios y áreas de la empresa.	14 %
● La empresa tiene previsto adoptar una serie de medidas parciales y puntuales de digitalización de los procesos y servicios que en mayor medida requieren un impulso de la digitalización.	34 %
● La empresa no precisa desarrollar procesos de transformación digital de sus procesos y servicios	8 %

Los resultados del nivel de implantación de la digitalización que ha conllevado la crisis del COVID-19 en el tejido empresarial de la Comunitat valenciana se puede resumir en los siguientes datos:

- **El 78% de las empresas del panel cuenta con un departamento o persona encargada de liderar el proceso de transformación digital en la empresa.**
- Avance significativo en las empresas del panel con un peso significativo de las medianas y grandes empresas: **el 44% ha diseñado y puesto en marcha una estrategia de transformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos.**

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Diferentes visiones respecto del impacto de la automatización y la digitalización en el empleo.**

- Desde modelos más positivistas que insisten en que, al igual que en anteriores revoluciones tecnológicas, **el empleo sufrirá en sus primeros momentos tensiones inherentes a cualquier transformación relevante, pero, a medio y largo plazo, serán mayores los beneficios que los perjuicios**, lo que redundará en un crecimiento del empleo neto y en una mayor calidad del mismo, así como en un aumento de los índices de productividad.
- Hasta **modelos más negativos** o pesimistas que apuntan a que en esta ocasión “será diferente”: los antecedentes históricos no son aplicables a esta revolución digital debido a su propia idiosincrasia y que, por tanto, **el empleo sufrirá una transformación profunda, radical y perdurable, tanto en volumen como en su calidad en términos muy negativos.**

“Desde UGT queremos que la creación de puestos de trabajo generados por la automatización y la digitalización compense la destrucción de empleo provocada por la automatización de procesos y puestos, pero creemos que el saldo no va a ser positivo; en una serie de puestos y empleos va a producirse una pérdida importante que van a ser perfiles de difícil reinserción, pero sí que en otros perfiles se van a crear puestos de más valor añadido”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

- Finalmente, **la visión de la administración se sitúan en un enfoque más matizado** y focalizado que trata de identificar y cuantificar los impactos negativos y positivos del proceso de automatización y digitalización que afecta a todos los sectores económicos, en mayor o menor medida, y que apuesta por utilizar modelos de indicadores cuantitativos y cualitativos para focalizar el diagnóstico a nivel de la combinación de factores territoriales, económicos, productivos, cultura empresarial, e institucionales/políticos.

“Ha mostrado que la automatización cambia el empleo, lo transforma, pero no lo elimina y que hay que adaptar al empleo al nuevo contexto productivo.

El escenario deseable es el que hay intensificación de tecnologías, pero con fabricación... hay que fabricar aquí con los departamentos, con habilitadores de tecnología, pero fabricando, no solo queremos personas trabajado frente a un ordenador, eso redundaría en la transformación productiva...”

Entrevista segmento administración

- ☞ **Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y la digitalización en la negociación colectiva en el contenido, en aspectos procedimentales y en la estructura de la negociación colectiva.**

“La innovación tecnológica debería convertirse en un tema central en el ámbito de la negociación colectiva, seguramente en el ámbito de empresa... las empresas tienen modelos muy customizados...”

Se ha aprobado el Acuerdo marco europeo sobre digitalización y su principal aporte en el marco del diálogo social es que se impulse el abordaje en la Negociación Colectiva... pero no es un tema que en la realidad de la NC se está tratando de manera significativa...”

El número de convenios que regulan el teletrabajo son muy pocos, el reto es que modelos de empresas se trasladen a otras empresas y sectores, a la gobernanza en el ámbito de cada empresa”.

Entrevista segmento personas expertas

☞ Implicaciones de las herramientas de inteligencia artificial o de Big Data en la gestión de Recursos Humanos por parte de las empresas.

“La inteligencia artificial se va a extender a todos los procesos de gestión de personas, es un proceso que es imparable y va a crecer de manera exponencial... En cuanto a los límites van a estar ahí y habrá que vigilarlos, pero el gran problema es el control del algoritmo para que no se genere discriminación: art 64 las empresas tienen que dar una información suficiente a los representantes de los trabajadores... Acuerdo europeo de inteligencia artificial...”

El desarrollo de esta tecnología tiene un impacto en el secreto industrial y la propiedad intelectual entre empresas, desarrolladores habrá que encontrar un punto de equilibrio entre deber de sigilo de los representantes de los trabajadores y el deber de traslado de información y que se puede hacer”.

Entrevista segmento personas expertas

“Se han introducido herramientas de inteligencia artificial en RR.HH. sobre todo en procesos de evaluación del desempeño y en procesos de reclutamiento y selección”.

Entrevista segmento personas expertas

C) Barreras o dificultades para adaptarse a la digitalización.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Barreras o dificultades para adaptarse a la digitalización.

“Las barreras más relevantes para adaptarse a la digitalización serían: el tamaño de empresa, ausencia de visión y estrategia, falta de liderazgo, déficit de capacidades digitales y de talento, digitalizar procesos requiere saber mucho de tecnología cuando las tecnologías tenían que ser algo instrumental, hay que conocerlas pero no hace falta ser un ingeniero, pero a los directivos les supone una barrera porque saben mucho del negocio pero no de tecnologías, pero la formación que necesitan no es de los detalles, si no de lo que pueden conseguir con ellas y apoyarse en quien las pueda aplicar”.

Entrevista segmento personas expertas

“En la transformación digital los procesos estratégicos afectan al negocio, a la tecnología y a la cultura y ponemos en primer lugar la estrategia de negocio, si no acabamos

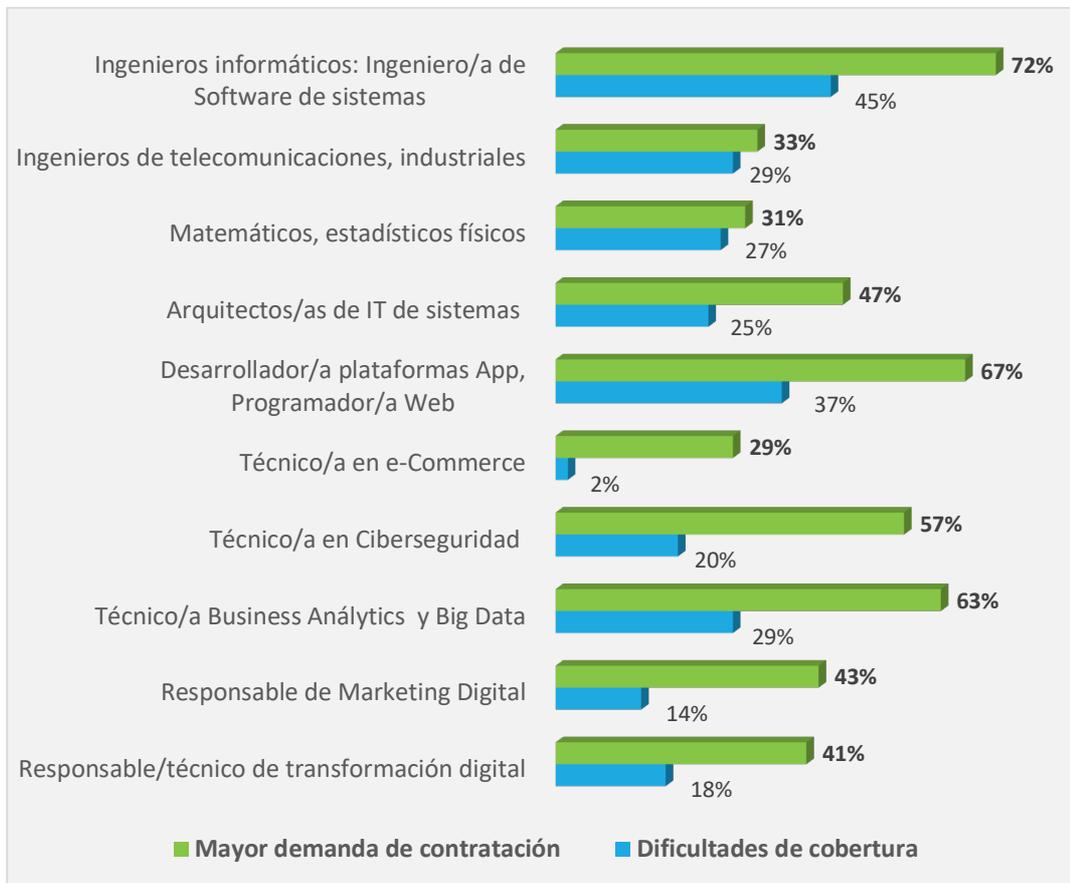
comprando simplemente tecnología, que puede incorporar también el competidor, si solo incorporo tecnologías digitales no genero ventajas competitivas sostenibles, la idea es reconfigurar mi estrategia y modelo de negocio en base a lo que las tecnologías me permiten hacer, para eso solo hace falta tener una idea de cómo funcionan las tecnologías habilitantes pero no hace falta ser un experto en ellas, la percepción de no saber suficiente de estos temas es lo que bloquea a los equipos directivos en los procesos de transformación”.

Entrevista segmento personas expertas

D) Puestos de perfiles digitales que van a tener mayor demanda de contratación y mayor dificultad de cobertura debido al impacto del COVID-19.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

PUESTOS DE PERFILES DIGITALES QUE VAN A TENER MAYOR DEMANDA DE CONTRATACIÓN Y MAYOR DIFICULTAD DE COBERTURA DEBIDO AL IMPACTO DEL COVID-19



Según las empresas consultadas los perfiles digitales más demandados son: **Ingenieros informáticos y/o de software de sistemas** (72% de empresas), **desarrollador de plataformas y APP y programadores Web** (67%) y **técnico en business Analytics y Big data** (63% de las empresas).

Como se puede apreciar **coinciden los perfiles digitales más demandados con lo que van a tener mayores dificultades de cobertura**, y en el mismo orden: Ingenieros informáticos y/o de software de sistemas (45%), desarrollador de plataformas y APP y programadores Web (37%) y técnico en business Analytics y Big data (29%).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Puestos de perfiles digitales que van a tener mayor demanda de contratación y mayor dificultad de cobertura debido al impacto del COVID-19.**

En la investigación cualitativa se ha puesto de relieve la **diferenciación entre los perfiles digitales** con mayor demanda en las empresas menos avanzadas en el proceso de digitalización y las empresas de sectores y actividades más vinculadas a la transformación digital.

Perfiles más demandados por empresas de sectores menos avanzados en la transformación digital:

- Técnico en e-Commerce.
- Programador Web.
- Responsable de Marketing Digital: Growth Hacker, especialistas en SEO (Search Engine Advertising) o SEM (Search Engine Marketing) y especialistas en Social Media o Content.

Perfiles más demandados por empresas de sectores avanzados en la transformación digital:

- Responsable/técnico de transformación digital.
- Técnico Business Analytics y Big Data.
- Ingenieros informáticos: Ingeniero de Software de sistemas.
- Arquitectos de IT de sistemas.
- Desarrollador plataformas App, Programador Web, Full Stack, Mobile Manager, App Product Manager.

“Sin duda nosotros estamos apostando por perfiles de ingenieros de sistemas, arquitectos de sistemas IT, ciberseguridad y búsqueda internas para tener líderes de transformación digital”.

Entrevista segmento empresarial

“Los perfiles digitales con mayor demanda: Ingenieros informáticos, sobre todo por implantación de ERP y sistemas; Matemáticos, estadísticos, físicos, el sector cada vez va buscando más para análisis de datos, en el futuro pueden tener mucha relevancia; Técnicos en e-Commerce y Técnico Business Analytics y Big Data”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“En general, sí es de esperar un crecimiento de diferentes áreas: aplicaciones y sistemas comercio electrónico, marketing digital...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Existen diferenciase entre las empresas del sector TICS y el resto, en empresas del sector TICS, ingenieros informáticos mayor demanda y dificultades de cobertura, lo mismo en arquitectos de sistemas y desarrolladores de plataformas.

Si nos fijamos en otras empresas de otros sectores, las más avanzadas en procesos de transformación digital, necesitan y les cuesta encontrar técnicos de business analytics y Big Data y, el resto de las empresas, las más incipientes en transformación digital, las necesidades que tienen son las de responsables de Marketing digital y no hay problemas de cobertura y responsables o técnicos de transformación digital, que tampoco hay problemas en encontrar”.

Entrevista segmento personas expertas

E) Áreas de mayor impacto de la automatización y la digitalización.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

ÁREAS DE MAYOR IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN Y LA DIGITALIZACIÓN EN LA ACTIVIDAD DE SU EMPRESA.

	1	2	3	4	5
Producción, montaje y mantenimiento	(9,8 %)	(11,8 %)	(27,5 %)	(35,3 %)	(15,7 %)
Comercialización, marketing y ventas	(5,9 %)	(9,8 %)	(39,2 %)	(23,5 %)	(21,6 %)
Ingeniería y control de calidad	(13,7 %)	(11,8 %)	(41,2 %)	(23,5 %)	(9,8 %)
Administración	(3,9 %)	(9,8 %)	(45,1 %)	(33,3 %)	(7,8 %)
Dirección, planificación y gestión	(5,9 %)	(13,7 %)	(31,4 %)	(43,1 %)	(5,9 %)
Recursos Humanos	(2,0 %)	(7,8 %)	(41,2 %)	(41,2 %)	(7,8 %)
Logística, compras y aprovisionamiento	(5,9 %)	(13,7 %)	(35,3 %)	(39,2 %)	(5,9 %)
Investigación y Desarrollo	(7,8 %)	(13,7 %)	(43,1 %)	(27,5 %)	(7,8 %)
Informática y Tecnología	(5,9 %)	(2,0 %)	(23,5 %)	(33,3 %)	(35,3 %)
Otros	(33,3 %)	(13,7 %)	(35,3 %)	(11,8 %)	(5,9 %)



En opinión de las empresas todas las áreas y procesos de la actividad se están viendo afectados por la transformación digital, si bien esta incidencia es mayor en el **área de informática y TICS (3,9), Comercialización, Marketing y ventas y RR. HH (3,45) y producción y mantenimiento (3,35).**

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Áreas de mayor impacto de la automatización y la digitalización en la actividad de su empresa.**

“En cuanto a las áreas de mayor impacto de la digitalización señalaría cuatro: Producción, montaje y mantenimiento (industria 4.0), Comercialización, marketing y ventas por la evolución del comercio electrónico, omnicanalidad, retail físico, la siguiente sería ingeniería y control de calidad por la automatización de procesos y control de calidad y los procesos de logística, compras y aprovisionamiento”.

Entrevista segmento personas expertas

F) Nivel de adaptación al teletrabajo, soluciones adoptadas y recursos.

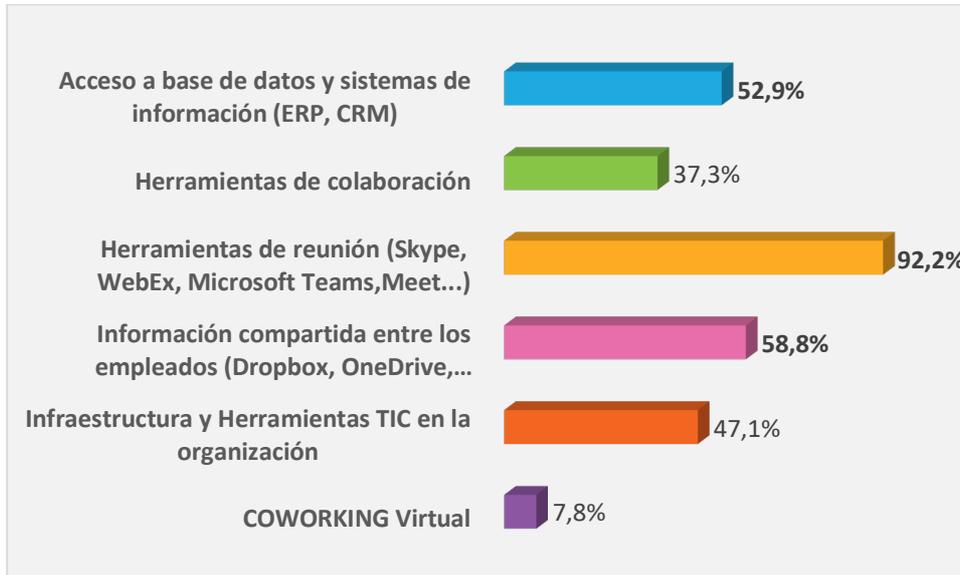
RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

IDENTIFICAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD DE TELETRABAJO DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES SITUACIONES

Respuesta	Ratio
● La empresa ya tenía implantadas acciones y medidas de teletrabajo antes de la situación del COVID-19.	27,5 %
● La empresa ha adoptado Planes y acciones de organización de Teletrabajo a partir de la situación de confinamiento provocada por el COVID-19	56,9 %
● La empresa ha pensado en adoptar planes y medidas de adaptación al teletrabajo como consecuencia del nuevo marco normativo de reciente entrada en vigor en España	3,9 %
● La empresa no ha adoptado planes o medidas de trabajo a distancia o teletrabajo	11,8 %

Las empresas han adoptado **planes de teletrabajo a partir de la situación provocada por el COVID-19 (57% de las empresas)** mientras que solo el 27% de las empresas ya tenía implantadas medidas de teletrabajo antes de la situación del COVID-19.

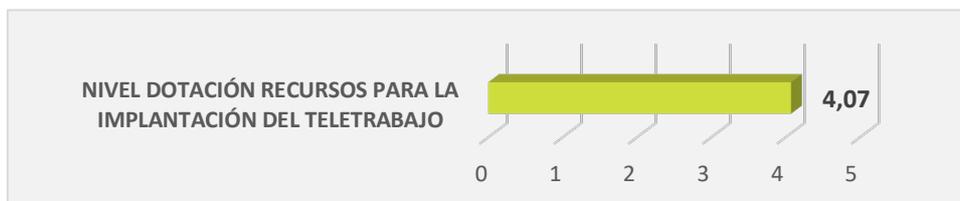
SOLUCIONES DESARROLLADAS POR SU EMPRESA PARA EL TELETRABAJO



Las empresas han incorporado diferentes soluciones para facilitar la implantación del trabajo, si bien destaca de manera significativa las **herramientas de reunión on line** (92,2%), seguido de **herramientas de información en la nube** (casi el 60%) y **sistemas de información** (ERP, CRM) en un 53%.

VALORAR EL NIVEL DE DOTACIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS, TÉCNICOS Y ORGANIZATIVOS PARA IMPLANTAR EL TELETRABAJO QUE TIENEN EN SU EMPRESA

	1	2	3	4	5
DOTACIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS, TÉCNICOS Y ORGANIZATIVOS PARA IMPLANTAR EL TELETRABAJO	0	0	(25,5 %)	(41,2 %)	(33,3 %)



Las empresas del panel **valoran muy positivamente el nivel de recursos** tecnológicos, técnicos y organizativos para implantar el teletrabajo que tienen en su empresa (4,07 sobre 5).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Nivel de adaptación al teletrabajo, soluciones adoptadas y recursos.

“Los niveles de teletrabajo previos a la pandemia estaba en el 3% o 5% y han llegado al 37% ... con este nivel de cambio, en general, no estaban preparadas... ya que no existía una necesidad clara a menos que se hubiera descubierto las ventajas del teletrabajo, en las pymes la presencialidad es la norma, en procesos sobre todo de servicios o la administración, en procesos industriales es impensable porque la presencialidad es necesaria”.

Entrevista segmento personas expertas

☞ Soluciones que han adoptado las empresas para incorporar Teletrabajo:

“En cuanto a las soluciones de las empresas para incorporar el teletrabajo, los dos elementos fundamentales han sido: la necesidad de conexiones remotas para conectarse a las plataformas corporativas y las herramientas de trabajo colaborativo, que al principio no eran tan importantes y se han mostrado esenciales después, pero esto ha generado la necesidad de adaptar infraestructuras y herramientas TICs en la organización. Los cambios en los modelos organizativos están empezando a producirse ahora”.

Entrevista segmento personas expertas

G) Impactos del teletrabajo

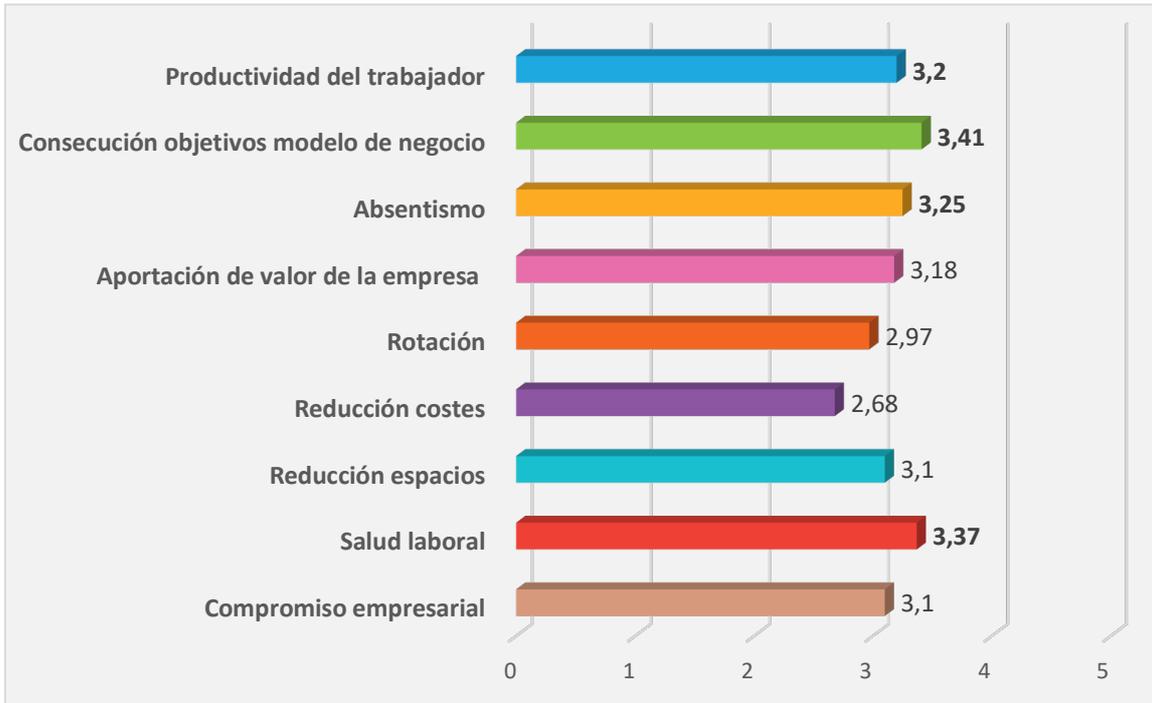
RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

VALORACIÓN DEL NIVEL DE INCIDENCIA O IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS SIGUIENTES PROCESOS



Entre las diferentes dimensiones de impacto del teletrabajo se destacan los cambios en los **procesos de liderazgo y dirección de equipos** que funcionan en remoto y que requiere nuevas competencias y procesos, así como la incidencia en los **procesos de gestión y organizativos**.

IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE LA ACTIVIDAD DE SU EMPRESA

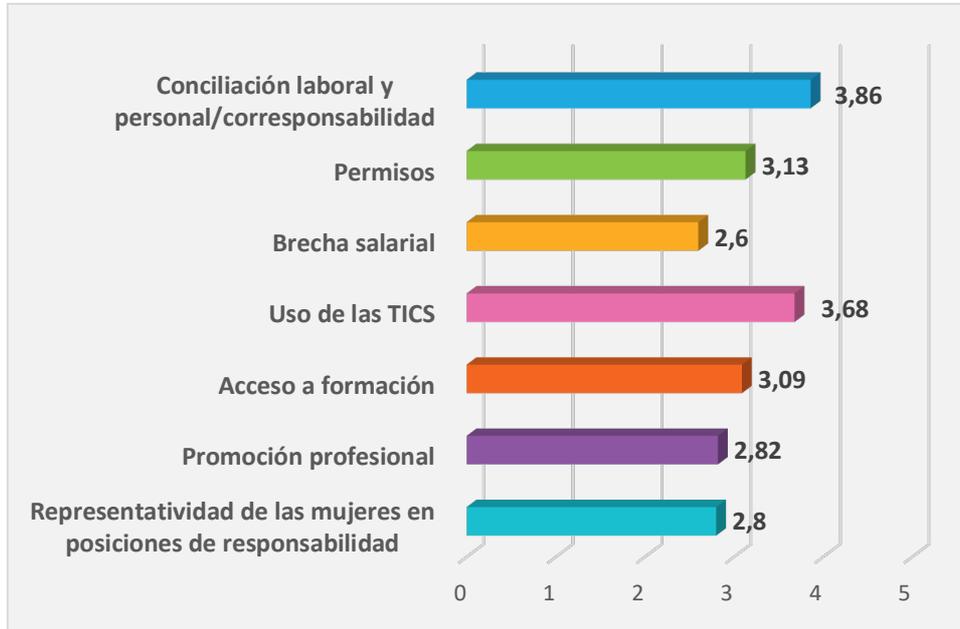


Entre los principales aspectos de impacto se destacan con un signo positivo la contribución a la consecución de los objetivos de modelo de negocio (3,41 sobre 5) y la reducción del absentismo (3,25) y, como aspecto negativo, el impacto en la salud laboral (3,37).

INCIDENCIA QUE HA TENIDO Y TENDRÁ EL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS SIGUIENTES DIMENSIONES EN LAS BRECHAS DE GÉNERO

	1	2	3	4	5
Conciliación laboral y personal/corresponsabilidad	(2,0 %)	(2,0 %)	(21,6 %)	(56,9 %)	(17,6 %)
Permisos	(11,8 %)	(9,8 %)	(35,3 %)	(39,2 %)	(3,9 %)
Brecha salarial	(23,5 %)	(11,8 %)	(49,0 %)	(11,8 %)	(3,9 %)
Uso de las TICS	(11,8 %)	(5,9 %)	(15,7 %)	(33,3 %)	(33,3 %)
Acceso a formación	(15,7 %)	(5,9 %)	(39,2 %)	(31,4 %)	(7,8 %)
Promoción profesional	(21,6 %)	(2,0 %)	(51,0 %)	(23,5 %)	(2,0 %)
Representatividad de las mujeres en posiciones de responsabilidad.	(23,5 %)	(5,9 %)	(39,2 %)	(29,4 %)	(2,0 %)

INCIDENCIA QUE HA TENIDO Y TENDRÁ EL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS SIGUIENTES DIMENSIONES EN LAS BRECHAS DE GÉNERO. (MEDIA PONDERADA)



Los mayores impactos que, en opinión de las empresas, ha tenido el teletrabajo en las brechas de género se asocian a las **medidas de conciliación laboral** (con un 3,86 sobre 5), el acceso y **uso a las TICS** por parte de las mujeres (3,68) y el incremento de **la solicitud de permisos** debido a la asunción de la responsabilidad de cargas familiares.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

👉 Cómo ha afectado el teletrabajo a las empresas.

“El teletrabajo ha generado disfunciones, presiones, cuello de botella, porque no estaban preparadas... Si el teletrabajo va a seguir presente, los modelos de liderazgo y organizativos van a tener que cambiar, ahora se están reproduciendo modelos presenciales, pero en virtual ya no puede ser eficiente.

La presencialidad ya no es un valor tan importante, es bueno para muchas cosas, para la fertilización de la creatividad, la generación de ideas y la identidad corporativa pero también se usaba como medidor indirecto de la productividad, y esta segunda idea va a desaparecer... no sé lo que dirán otras empresas, pero mi productividad es mayor que antes cuando trabajaba presencialmente”.

Entrevista segmento personas expertas

- En el marco de la investigación cualitativa se ha puesto de relieve como planteamiento general y desde diferentes perspectivas (empresas, organizaciones empresariales, sindicales, administraciones y personas expertas), **la percepción ambivalente respecto del impacto del teletrabajo positivo y negativo en aspectos cuantitativos** (costes de estructura, productividad) **y cualitativos** (competitividad y eficiencia, impacto en la satisfacción y motivación del trabajador, mejoras de la conciliación y reducción de impactos ambientales).

Aspectos o impactos positivos en reducción de costes de estructuras y de impactos ambientales.

“El teletrabajo bien enfocado ha aumentado la productividad por lo menos desde la perspectiva cualitativa ... El absentismo ha sido menor”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

Aspectos o impactos negativos fundamentalmente vinculados a la salud laboral y el potencial incremento de las brechas de género.

“EL teletrabajo del COVID ha generado efectos positivos, pero también negativos como en la salud laboral: efecto de prolongación de jornadas laborales, de aislamiento social, riesgos psicosociales, también el posible efecto de deslaborar las relaciones de trabajo situando al trabajador como autónomo que presta sus servicios... Hay retos importantes, derecho a la desconexión, asunción de costes del teletrabajo, etc.”

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“El impacto del trabajo en la gestión de la prevención de riesgos laborales se podrá resolver de manera más sencilla y se está abordando en los convenios... En cuanto al control horario y flexibilidad es imposible cuadrar el círculo, o tenemos control horario o tenemos flexibilidad, tendremos que ir a modelos de control por vía de rendimiento.

En cuanto a los riesgos organizacionales y psicosociales que pueden derivar del aislamiento es un problema a considerar y, por ello, la ley prima el trabajo mixto, en la Negociación Colectiva es el modelo idóneo.

Otro problema es el propio concepto de accidente de trabajo... que va a cambiar sustancialmente para ver qué se entiende por lugar y tiempo de trabajo, habrá que afinar más...”

Entrevista segmento personas expertas

“Necesidad de socialización física de los empleados y su vínculo con la organización es muy importante y, en nuestro sector, el teletrabajo será algo puntual”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“En cuanto al impacto del teletrabajo en los riesgos laborales, sobre todo, por la dificultad de separar tiempo privado y de trabajo, todavía no se han producido movimientos de reducción de costes, pero pueden llegar a ser significativo. Abre una amplia posibilidad de colaboración a nivel global... en riesgos laborales no lo tengo tan claro”.

Entrevista segmento personas expertas

“El teletrabajo ha generado problemas de bienestar y salud laboral, interacción social y pérdida de capital relacional... Ha generado reuniones solo para fines de seguimiento y fiscalización. Es necesario un porcentaje de horas en presencial, incluso en empresas tecnológicas... El equilibrio en un modelo mixto es lo que va a acabar por instalarse”.

Entrevista segmento administración

“El teletrabajo en el primer periodo no fue teletrabajo sino trabajo a domicilio, forzado por las circunstancias, ha servido para generar unas consecuencias negativas en cuanto a riesgos psicosociales y físicos; por eso la ley regula un nuevo modelo de teletrabajo. Las casas no están diseñadas para trabajar y ahí existe una brecha...”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

“El coste de teletrabajo recae sobre los altos cargos que deben planificar, controlar y mediar que el trabajo se está haciendo”.

Entrevista segmento personas expertas

“Con el teletrabajo la productividad baja, hay estudios que lo acreditan: no nos gusta más que para algunos puestos puntuales”.

Entrevista segmento personas expertas

- Como ya se ha argumentado con anterioridad en la fase de la investigación cualitativa a la hora de abordar específicamente el fenómeno del teletrabajo desde diferentes ópticas de opinión, se ha planteado **la percepción o preocupación por un posible 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.

“Me temo que el teletrabajo sea una rémora para el avance en la igualdad... la ley no ha dado ningún paso positivo para que se regule”.

Entrevista segmento personas expertas

“Hay indicadores que muestran que el teletrabajo ha incidido en negativo en la vida profesional de las mujeres porque ha mezclado trabajo dentro y fuera, facilita la confusión y por tanto la solución de las mujeres de la doble carga y el doble rol... en la medida que facilita la confusión de espacios facilita la confusión de roles, hay que cambiar no el teletrabajo sino los roles de género y la corresponsabilidad”.

Entrevista segmento administración

“Tenemos que diferenciar espacios de trabajo, no somos multitarea, hemos realizado muchos cambios en cuanto a la participación de la mujer en el ámbito público y laboral pero todavía tenemos déficit en el ámbito privado, en el cuidado de personas dependientes y menores a cargo. Las mujeres dedican unos 85 minutos más al día a las tareas domésticas y de cuidados, esta brecha se incrementó en el periodo de pandemia un 15%, lo que supone que las mujeres tienen 2 jornadas laborales y eso tiene repercusiones a nivel familiar y laboral. Tenemos que trabajar para lograr una efectiva corresponsabilidad, organización acordada en la familia. La administración tiene que poner a disposición los servicios esenciales que permitan la corresponsabilidad”.

Entrevista segmento personas expertas

H) Retos para las empresas en materia de teletrabajo

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

- ☞ Las empresas y otros agentes consultados **cuestionan la idoneidad del modelo de teletrabajo experimentado durante la pandemia** y abogan por avanzar en la consolidación de **sistemas mixtos o híbridos de teletrabajo y presencialidad variables a medida de las necesidades. Modelos de negocio y cultura de las empresas.**

“No estábamos teletrabajando sino trabajando desde casa que es algo muy distinto... nosotros estábamos trabajando antes del COVID en un modelo de experiencia piloto de

teletrabajo que estamos retomando para tener información de las cosas positivas y negativas, para poder definir un modelo ad hoc en base a la medición con unas herramientas de control adecuadas”.

Entrevista segmento empresarial

“Los datos es que hemos pasado de un 15% de trabajadores en teletrabajo a un 8%, la cultura de las empresas valencianas es de presencialidad. Se ha visto que hay muchas opciones de teletrabajo y se pueden establecer modelos ad hoc, cada empresa puede encontrar su espacio, su modelo... Mejora en reducción de costes y productividad... Para los trabajadores también tiene importantes mejoras”.

Entrevista segmento personas expertas

“La gente debería ser consciente que cuando teletrabajamos estamos en un contexto laboral y se debe cumplir las horas que le corresponden”.

Entrevista segmento expertos

“En el caso de teletrabajo es importante entenderlo como una modalidad organizativa y no como medida de conciliación y tener muy claro los límites del teletrabajo, que no es positiva para nadie, no desconectar con el ámbito laboral y focalizar en un horario establecido”.

Entrevista segmento personas expertas

“Nuevos modelos de liderazgo empresarial y cambios organizativos derivados del teletrabajo”.

Entrevista segmento personas expertas

“Dos ideas fundamentales en cuanto a recomendaciones en materia de teletrabajo:

Primero, percibir que el teletrabajo no es solo tener a tus trabajadores con conexión remota en casa... esto tiene implicaciones sobre muchos aspectos (trabajo en equipo, creatividad...) que tiene que valorarse en función del sector y actividad de la empresa, cada empresa debe encontrar su mix adecuado de teletrabajo y presencialidad, en parte porque los trabajadores en su percepción del teletrabajo les gusta, pero en una posición intermedia, determinadas horas a la semana.

El segundo reto es percibir que la adaptación del teletrabajo en la cultura empresarial con la adecuación de infraestructuras que han tenido que hacer bajo presión, se debe

abordar ahora como fruto de una reflexión estratégica, ampliando a otras áreas de la empresa y evolucionar para superar barreras de transformación digital y han visto que es posible hacerlo”.

Entrevista segmento personas expertas

- **Impulsar medidas que ayuden a la conciliación y la corresponsabilidad para que el teletrabajo no suponga un retroceso en la igualdad y afecte negativamente a las brechas de género.**

“Intentar acabar con la parcialidad de los contratos siempre que sea por imposibilidad de conciliar con los cuidados; tendríamos que fomentar la opción de la flexibilidad horaria, la jornada intensiva y que las familias puedan acoplar el uso de los tiempos”.

Entrevista segmento personas expertas

“Estamos trabajando en un decreto del Plan Corresponsable que será una línea de financiación para los Municipios, para que puedan ampliar los servicios municipales que faciliten la conciliación de las familias: espacios públicos para las mujeres en horarios lectivos y no lectivos (fin de semana), apoyo para actividades extraescolares, para que las familias puedan conciliar y no dependan de renunciar a su poder adquisitivo o su trayectoria profesional”.

Entrevista segmento personas expertas

- **Desde las organizaciones sindicales se apuesta por trasladar el contenido de la ley de teletrabajo en el marco de la negociación colectiva para encontrar soluciones a medida de sectores y empresas.**

“Desarrollar en la Negociación Colectiva y el reparto de los costes y el problema de la jornada, ahora hay que desarrollarlo en el diálogo social y en la Negociación Colectiva para garantizar seguridad ajustada a empresas”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

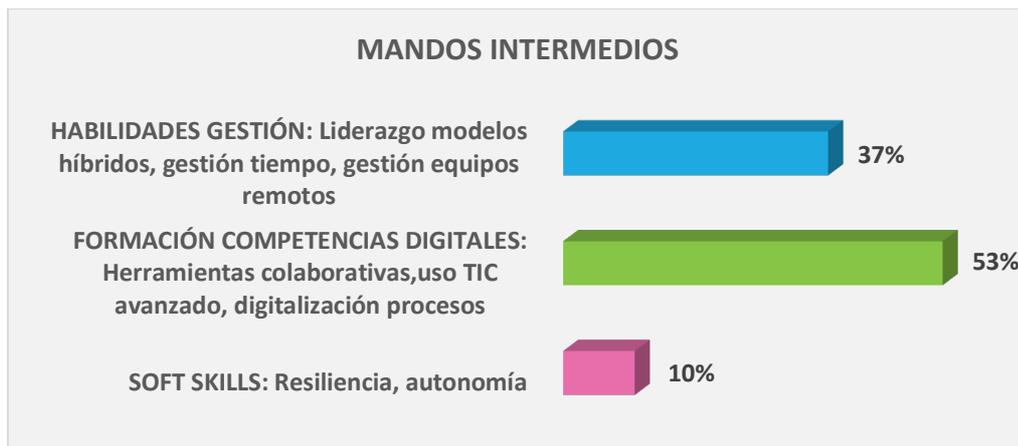
I) Formación específica en el ámbito de la digitalización y teletrabajo.

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

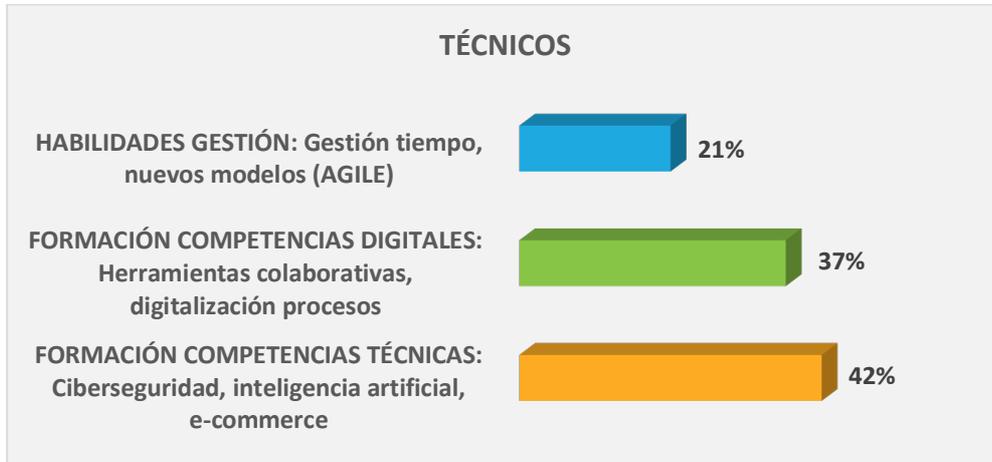
FORMACIÓN ESPECÍFICA EN EL ÁMBITO DE DIGITALIZACIÓN Y TELETRABAJO QUE NECESITARÍAN SUS EMPLEADOS PARA ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA A CORTO PLAZO (1 A 3 AÑOS)



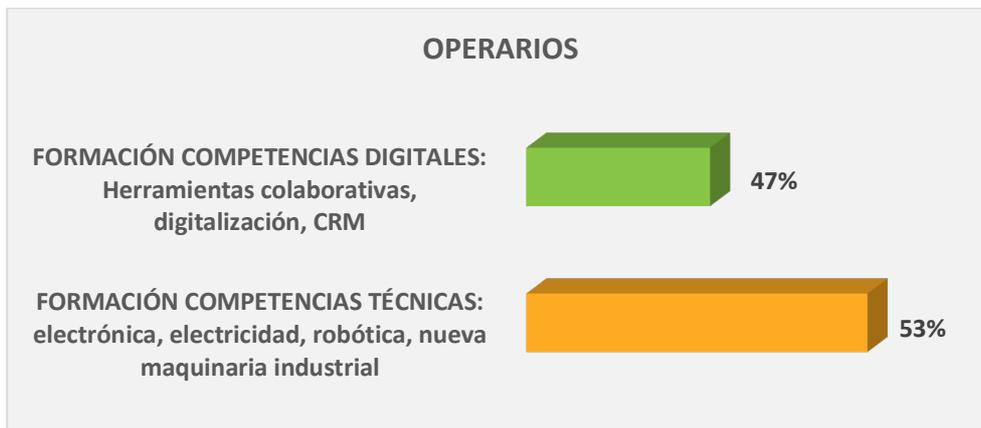
Como vemos en el perfil directivo destaca la demanda de formación en **habilidades de dirección y gestión relacionadas con los nuevos entornos de trabajo híbridos** que requieren nuevas formas y herramientas de liderazgo, gestión de equipos y motivación que se configura como línea de formación preferente, y, en segundo lugar, la formación en **competencias digitales**: herramientas colaborativas, redes sociales etc.



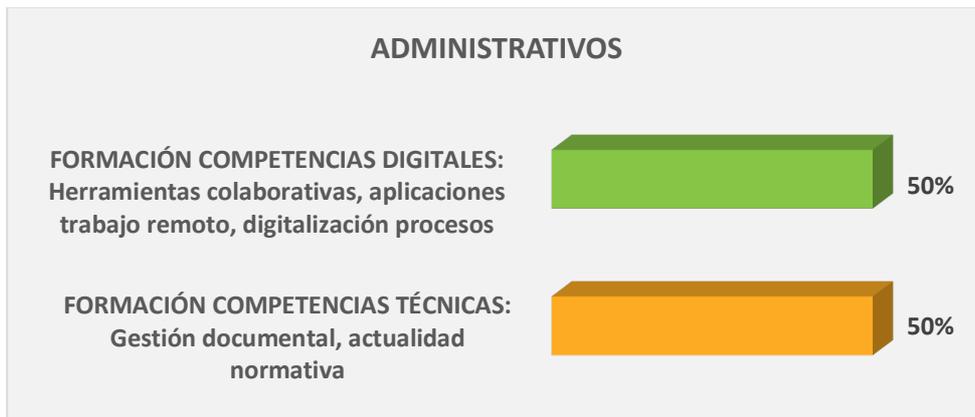
En el perfil de mandos se aprecia una tendencia similar al perfil directivo, si bien, en este caso, con **mayor peso de las competencias digitales sobre las competencias de gestión** y también aparece, en menor medida, las habilidades blandas o soft skills.



En el caso del perfil de personal técnico se advierte un cambio en la radiografía de la demanda de formación requerida, en la medida que se sitúa, **en primer lugar, la formación para el desarrollo de competencias técnicas** (el 42% de empresas lo demandan) y, en segundo lugar, la **formación derivada de los procesos de digitalización** (37%), mientras que en este perfil la formación en habilidades tiene una demanda muy inferior (21%).



En el perfil de operarios se observa una demanda de formación con mayor peso en la **formación específica de competencias técnicas (53%)** y un crecimiento muy significativo **de la demanda de formación en competencias digitales con un 47%**.



En el caso de formación más demandada para el perfil administrativo las empresas reparten al 50% la demanda de la formación específica en **competencias técnicas** y la formación en **competencias digitales**.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ **Opinión respecto a la formación específica en el ámbito de digitalización y teletrabajo que necesitarían los trabajadores** tanto de las empresas de la economía analógica y de los sectores de la economía digital para adaptarse a las necesidades derivadas de la digitalización y el teletrabajo a corto plazo (1 a 3 años).

“Se plantea una diferenciación entre las necesidades de las empresas habilitadoras que requieren unos perfiles más cualificados (ingenieros informáticos, ingeniero de software de sistemas, ingenieros de telecomunicaciones, industriales, matemáticos, estadísticos, físicos) respecto de las necesidades de las empresas finales que se centran más en perfiles medios como desarrollador de plataformas, Business Analytics y Big Data, etc.”

Entrevista segmento organizaciones empresa

*“La formación que destacaría para los **directivos** sería formar en posibilidades estratégicas de transformación de sus negocios que permite la digitalización, estrategias de transformación digital y un esfuerzo de formación en conocimiento básico de las tecnologías habilitantes, que le pierdan el miedo para que no sea un factor limitativo.*

*En cuanto a los **mandos intermedios** algo también sobre estrategia de transformación digital, pero a ese nivel y por debajo iría a competencias digitales básicas, es decir, España cuenta con un elevado nivel de infraestructuras digitales pero el nivel de*

conocimiento y uso de las tecnologías digitales es inferior al que nos correspondería.

Los **operarios y administrativos** competencias digitales básicas que pueden aplicar a herramientas corporativas de sistemas de producción, de fabricación, mantenimiento predictivo, etc.”

Entrevista segmento personas expertas

Nuevas titulaciones digitales. Diseño y desarrollo de contenidos de cursos de especialización de economía digital (áreas de TICS).

“Las nuevas titulaciones digitales deben tener en cuenta cuestiones como ciencia de datos o análisis de datos y business analytics, son fundamentales tanto desde el punto de vista de las ingenierías como en las dobles titulaciones combinadas con negocios, cada vez hay que combinar más los perfiles”.

Entrevista segmento personas expertas

6.5.2. NUEVOS EJES DE DESARROLLO. IMPACTO EN EL EMPLEO DEL PARADIGMA DE LA ECONOMÍA CIRCULAR. NECESIDADES DE CONTRATACIÓN.

A) Situación de la implantación de la Economía Circular

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

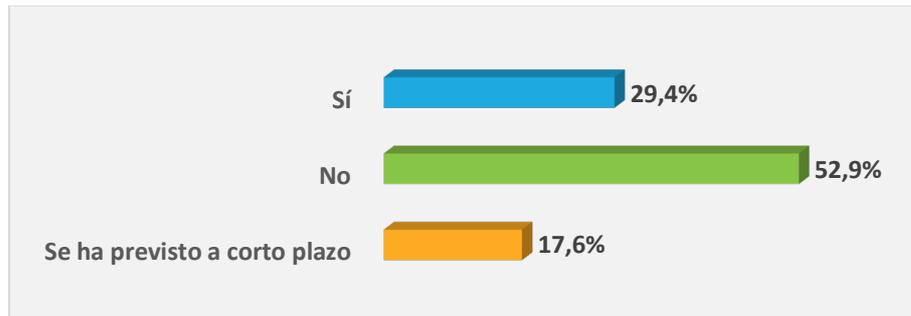
¿CONSIDERA QUE LA ECONOMÍA CIRCULAR ESTÁ PROVOCANDO CAMBIOS EN LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR?

	● Ninguno	● Mínimos	● Moderados	● Algunos	● Muchos
Cambios actividad derivados de la E.C.	(3,9 %)	(15,7 %)	(31,4 %)	(25,5 %)	(23,5 %)



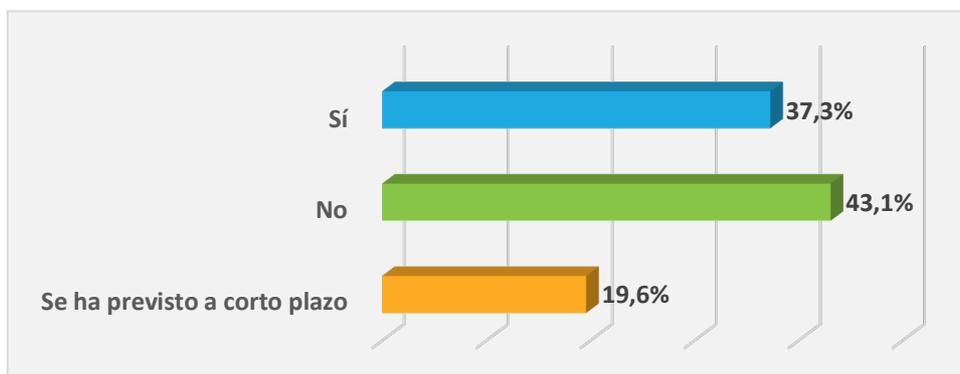
Casi el **50%** de las empresas consultadas consideran que el modelo de economía circular está provocando **cambios en la actividad empresarial**, ya sea algunos cambios (25,5%) o muchos cambios (23,5%).

¿EXISTE UNA FUNCIÓN O DEPARTAMENTO EN LA EMPRESA QUE ASUMA LOS PROCESOS Y MEDIDAS DE ECONOMÍA CIRCULAR?



La mayoría de las empresas del panel (53%) no disponen de un departamento que asuma de manera transversal e integral las funciones vinculadas a la estrategia de economía circular.

SE HAN IMPLANTADO MEDIDAS O PROCESOS DE ECONOMÍA CIRCULAR EN LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLA SU EMPRESA O SE HA PREVISTO IMPLANTAR A CORTO PLAZO (1 A 3 AÑOS)



Se aprecia un porcentaje significativo de empresas **que sí han implantado medidas/acciones/procesos de economía circular en la actividad que desarrolla**, que sumado a las que lo han previsto implantar a corto plazo, suponen un porcentaje mayoritario, si bien, aún un 43% de las empresas no han implantado medidas de economía circular en sus procesos y actividades.

PROCESOS EN SU EMPRESA MÁS AFECTADOS POR EL IMPACTO DE LA INCORPORACIÓN DE LA ECONOMÍA CIRCULAR



Los procesos más afectados por el impacto de la incorporación de la economía circular son los siguientes: **reciclado del producto** (60,8%), **introducción de las materias primas/inputs al ciclo del producto** (43%) y **recogida del producto usado** (37,3%).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

👉 **Importancia que tiene la adopción de los principios de la Economía Circular para la economía de la Comunitat Valenciana.**

“Estamos satisfechos con el esfuerzo que vienen realizando las empresas valencianas tanto grandes, medianas y pequeñas en diferentes ámbitos de la EC: residuos, agua, digitalización, turismo, consumo agrícola de primera necesidad... Es importante que nos mentalicemos que la EC ha venido para quedarse y es importante aprovechar los fondos que vienen para poder acabar de implantar los principios de la EC de una manera definitiva.

Con la crisis de abastecimiento de chips se está viendo que no podemos depender de pocos fabricantes y muy alejados de la economía europea. Habrá que hacer una reflexión interna en pro de las garantías de la economía circular.

Lo estamos viendo con el encarecimiento de los productos por el tema de suministros, la Economía circular de la Unión Europea pretende esto, que se pueda acercar los procesos para que sea una economía más robusta y no tan basadas en modelos lineales.

Es necesario asumir que la economía circular no es un lema, sino que es una realidad y que tiene que ser economía y tiene que ser circular, tiene que ser las dos cosas, y reflexionar sobre los diferentes modelos de negocio y procesos productivos para convertir los procesos lineales en circulares, el sentido común de la economía, no desperdiciar nada (agua, residuos que contienen materiales...) y ahí los criterios de proximidad son importantes, fortalecer la industria propia y garantizar el autoabastecimiento de la economía en un ámbito europeo”.

Entrevista segmento personas expertas

Desde las **organizaciones empresariales y el segmento de personas expertas se destaca la importancia que va a tener la adopción de los principios de la economía circular** para la economía de la Comunitat Valenciana, pero al mismo tiempo, existe una visión ampliamente compartida respecto a la idea de que hay **mucho camino por recorrer** aún en la Comunitat Valenciana por parte de todos los actores públicos y privados implicados, incluida la propia sociedad civil.

“Es una oportunidad de desarrollo económico para la Comunitat Valenciana. Primero, porque constituye un factor que apoya la diversificación de nuestro modelo económico. Segundo, la Economía Circular responde a una necesidad de mercado: el consumidor cada vez está demandando productos y servicios que sean más respetuosos con el Medio Ambiente. Esto también hace a las empresas innovar y en definitiva ganar competitividad.

Además, lo está demandando la UE y hay fondos importantes para ello... Contribuir a la EC supone tener cadenas de valor completas en nuestro territorio y eso nos hace más resilientes. Por otro lado, contribuyen a la simbiosis industrial entre sectores y territorios.

Tenemos una serie de normativas en la CV como el Plan de residuos y futuro anteproyecto de ley que nos va a exigir ser más circulares”.

Entrevista segmento personas expertas

“Va a ser un elemento estratégico para la competitividad de las empresas, para dotar de valor de producto al recurso natural y también puede ser un nicho de ocupación: la economía circular no debe presentarte como un sector económico sino incorporar los principios de la EC en todos los sectores y actividades y procesos cuando se perciba como un input económico...”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

☞ Contexto de implantación de la Economía Circular en la Comunitat Valenciana

En el marco de la investigación cualitativa las empresas, organizaciones empresariales y personas expertas han aportado ideas y argumentos que **permiten diferenciar estadios o niveles de avance en cuanto al nivel de implementación de medidas vinculadas a la EC en el tejido empresarial, en función de vectores como el sector, tamaño de empresa, impacto medioambiental de las actividades y orientación local o internacional.**

- **Las empresas que forman parte del sector medioambiental** (gestión de residuos, tratamiento y gestión de aguas, energías limpias, etc.) **presentan un grado de implementación ALTO:** aprovechan nuevos nichos de actividad que han surgido, especializándose en procesos y/o fabricación de productos directamente ligados con los principios de la EC, actuando en ocasiones en régimen de monopolio u oligopolio en el mercado ante la falta de competencia. Se trata de empresas eficientes ambientalmente, que generan nuevo conocimiento y formas productivas en el tejido empresarial

“Hay una conciencia que es una realidad integral, pero con diferencias... unos sectores intensivos en huella de carbono van a tener que asumir unos costes más elevados... El salto no se puede dar de hoy para mañana hay que hacer una transición ordenada... estamos empezando a ver los residuos como un insumo, pero no como un problema”.

Entrevista segmento administración

*“Los sectores que tienen más impacto medioambiental están más avanzados en la adopción de medidas de Economía Circular; los que tienen residuos cuyo **coste de gestión es muy caro**, por ello están trabajando en aprovechar ese residuo en otros procesos: La industria química, la industria alimentaria para la valorización de sus productos.*

Aquellos que el volumen de residuos es grande y con una elevada demanda social: Sector de embalaje, el sector de la industria y de distribución agroalimentaria están trabajando mucho con residuos de envases y embalaje; el sector del papel, el sector cosmetología...

Los sectores con una importante demanda normativa es el sector construcción, el sector textil. Los sectores más innovadores tienen todas las cuestiones de EC muy trabajadas.

Cada sector y empresa va al ritmo que va... no se pueden comparar sectores en cuanto a su grado de avance en EC porque depende de su proceso. Lo que sí podemos comparar es dentro de un mismo sector; cuando un residuo se convierte en coste siempre la empresa ha tratado de gestionarlo de forma eficiente”.

Entrevista segmento personas expertas

- **Las empresas del sector industrial, de tamaño mediano y grandes que forman parte de grupos internacionales**, que constituyen en términos absolutos una parte pequeña del tejido empresarial presentan un **grado de implantación MEDIO**. Se trata de empresas que han adaptado alguno/s procesos, medidas o equipamientos en su sistema productivo en base a alguno de los tres factores siguientes: convencimiento de la necesidad de hacerlo, demanda de sus clientes o reducción de costes. Sin embargo, el grado de especialización aún no es alto, aunque están en la vía de seguir adaptándose e implementando nuevos procesos y medidas,

“Nuestro sector es la punta de lanza.. queda mucho por hacer queremos avanzar en el diseño de productos eco, aportar nuevos procesos, nuevas tecnologías limpias, etc.

Estamos colaborando con diferentes agentes para que todo esto sea una rueda de verdad, desde diseño de polímeros, tecnologías de reciclado químico, para conseguir materias primas reciclables ...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Nuestro sector presume de aplicar el ciclo de vida del producto desde hace mucho tiempo, la mayoría de las industrias que preparan las materias primas reutilizan los sobrantes de los procesos, vertido 0 de agua y otros productos, por lo que somos un sector que tenemos un nivel de implantación y avance en la incorporación de los parámetros de la economía circular muy alto”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Es un tema complejo ... se enmarca en el concepto de sostenibilidad, en muchos casos como en la RSC las empresas no son conscientes que están realizando procesos y acciones en materia de EC aunque no de manera integrada... Desde nuestro instituto tecnológico y empresas tractoras nuestro sector es referencia en prácticas de EC como en temas innovadores como la Simbiosis Industrial analizando las interrelaciones entre actividades sectoriales”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

- Finalmente, **la mayoría de Pymes de los sectores tradicionales presentan un grado de implementación BAJO**: esta categoría engloba a un porcentaje alto de PYMES y micropymes, caracterizándose por el desconocimiento que poseen sus responsables respecto del concepto de Economía Circular, y consiguientemente, la falta de iniciativas implantadas en esta materia. Ambientalmente, se caracterizan por su baja eficiencia, no disponiendo de un mínimo de medidas en aras de realizar una correcta gestión de sus residuos o de ser más eficientes energéticamente.

“Hay una tendencia a asumir los principios de la EC como posición personal pero esta asunción no se manifiesta en medidas de contenido concreto a nivel social, medioambiental y empresarial”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Hemos hecho un microgrupo de trabajo que nos dice que estamos en un estadio incipiente... es necesario sensibilizar a las empresas de la importancia y rentabilidad que supone incorporar un modelo de economía circular en la actividad empresarial, si somos capaces de entender que nos obliga, pero no aporta reducción de recursos”.

Entrevista segmento administración

- En líneas generales, las organizaciones empresariales, empresas y personas expertas en la materia entrevistadas coinciden en la **valoración del déficit de implantación de las prácticas de reciclaje y circularidad en la sociedad lo que limita el alcance de las medidas en el ámbito empresarial**, la necesidad de un mayor esfuerzo coordinado con las administraciones en la labor de sensibilización y apoyo a las medidas de EC por parte de las empresas y de capacitación de los RR.HH en este ámbito para avanzar de manera más efectiva en la implantación del paradigma de la EC.

“Con tasas de reciclado inferiores al 20% a nivel regional resulta imposible plantearse la circularidad, ya que la ciudadanía no ha internalizado el hecho de que constituyen recursos valorizables, que una vez reintroducidos en el ciclo productivo, acabarán proporcionando mayor calidad de vida y un mejor futuro económico para la región”.

Entrevista segmento personas expertas

“Tenemos que requerir de las Administraciones Públicas un esfuerzo, conjuntamente con las PYMES y los agentes sociales, al objeto de revertir la situación actual caracterizada por un tejido empresarial constituido en su 95% por PYMES o micropymes que, o bien no han adaptado sus procesos productivos a los principios de la EC, o lo que es peor, los desconocen”.

Entrevista segmento empresas

“Se detecta un bajo rendimiento en estos aspectos, ya que las Administraciones Públicas no han incentivado herramientas para la aplicación del principio “quien contamina, paga”, de forma que la generación de un exceso de residuos repercute en las cuentas de la empresa, o a la inversa, que las exenciones fiscales derivadas de una gestión eficiente

impulsen el cambio de pautas. La aplicación de los principios de EC en las empresas va asociada inexorablemente a la innovación, por lo que hay que generar una nueva cultura empresarial que internalice los residuos generados en sus procesos como un recurso económico”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Las empresas tienen un grado de concienciación un tanto inferior, pero no mucho al de la sociedad en general... vamos mejorando, pero a una velocidad muy lenta y en las empresas pasa lo mismo.

La sensibilización social, la formación profesional y la capacitación laboral son claves para lograr una sociedad y un sector empresarial comprometido con una gestión de los residuos que se corresponda con la jerarquía europea”.

Entrevista segmento personas expertas

“Un área de mejora clara en la Economía Circular es la reparabilidad de los elementos, la preparación para la reutilización, para evitar que los bienes de consumo y equipos acaben siendo residuos (elementos electrónicos, envases de vidrio, elementos textiles que acaban en vertederos, etc.) y en aquellas capacidades de conocimiento que habría que retomar y reprofesionalizar, por ejemplo, la ingeniería de minas, el sector primario, habría que mejorar y modernizar e introducir nuevos profesionales”.

Entrevista segmento administración

Posibles causas/barreras y oportunidades/incentivos

“Lo primero es ver de dónde venimos, que son marcos de directivas del año 2018 y normativas de envases, residuos y otros; es probable que en los próximos años podamos disponer de un marco normativo claro, estable a nivel estatal.

También se debe clarificar el marco competencial, les corresponde a las comunidades autónomas.

Pero la EC son oportunidades... es verdad que es una economía diferente a la lineal y que hay que adaptar procesos, pero es una economía del aprovechamiento de todo aquello con lo que trabajamos y, por tanto, es una herramienta de lucha contra el cambio climático, por eso es razonable implantarlo lo más rápidamente posible y, por eso, se han volcado los fondos NEXT GENERATION condicionados a que van a ser una herramienta clara en pro de la EC y como lucha contra el cambio climático.

Los temas de educación, de concienciación social, de precios... ya estamos viendo que el consumidor quiere tener toda la información, y quiere poder decidir qué producto consumir en función de su impacto ambiental”.

Entrevista segmento administración

☞ Existencia de una función o departamento en la empresa que asuma los procesos y medidas de economía circular.

La especialización en materia de EC en las empresas es incipiente, como demuestran las entrevistas realizadas. La valoración más extendida es que la diversidad de actividades y acciones de economía circular están repartidas o dispersas en las funciones de innovación, gestión medioambiental, calidad etc. de la actividad empresarial, si bien algunas empresas con más impacto medioambiental y costes de gestión de residuos sí están empezando a implantar unidades o departamentos de desarrollo sostenible para planificar y gestionar de manera centralizada la estrategia de EC.

“La empresa del sector por pequeña que sea tienen al menos una persona encargada de estos procesos de sostenibilidad, evidentemente las grandes están más avanzadas pero las pymes también...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La mayor parte de responsabilidades recae en áreas de medio ambiente y calidad pero que participan el resto de las áreas de la empresa: producción, mantenimiento...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“En general, esta compartida esa función en diversos departamentos: Innovación, Comercialización, Financiero, es difícil unificar esta función... no hablamos de un departamento Medio Ambiental de gestión o de temas de emisiones etc.”.

Entrevista segmento personas expertas

“Sucede un poco como en su momento la creación de los departamentos de I+D”.

Entrevista segmento personas expertas

“Tenemos un mix: un departamento de desarrollo sostenible y economía circular y luego en cada departamento se trabaja con criterios y estándares para incluir en el desarrollo de los proyectos para evaluar cómo somos capaces de devolver y retornar a la ciudad y territorio”.

Entrevista segmento empresarial

“Estamos planificando crear un área concreta de sostenibilidad, economía circular, etc. que integre lo que se está realizando desde diferentes áreas (IMD, Producción) la agenda 20/30 nos aprieta”.

Entrevista segmento personas expertas

Implantación de medidas/acciones/procesos de economía circular en la actividad empresarial en la Comunitat Valenciana.

“En cuanto a la tipología de procesos que tenemos implantados esta la introducción de materias primas, uso de materias recicladas, reaprovechamiento interno de subproducto, producción o reelaboración de productos, sobre todo en distribución, en reelaboración un poco menos...”

Los que tenemos previstos implantar en los próximos tres años: en ecodiseño de los productos se ha avanzado mucho, pero ha habido fallos importantes, no ha habido una visión holística, hay que trabajarlo más y el consumo, reutilización y/o reparación se va a avanzar mucho por exigencias de la normativa europea.

En cuanto a las medidas que ya se han implantado están las vinculadas con el ahorro y reutilización del agua, vinculadas con la gestión y minimización de plásticos de un solo uso, se han dado pasos en las medidas vinculadas con la eficiencia energética en el transporte y en las medidas de ahorro de electricidad hay que continuar trabajando, placas solares, calores residuales...

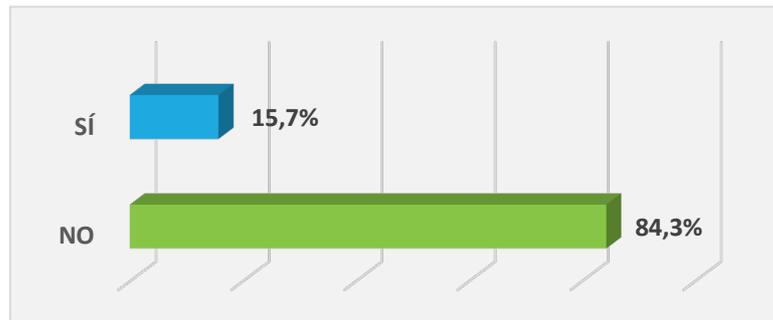
Tenemos previsto implantar en los próximos tres años las medidas vinculadas con políticas de compras verdes a los proveedores relativo a materiales reciclados (la administración tiene que dar un empujón más) y las medidas vinculadas con el desperdicio alimentario que estarán más implantadas entre 1 y 3 años”.

Entrevista segmento empresarial

B) Impacto de la Economía Circular en el empleo

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

¿TIENE SU EMPRESA PREVISTO CONTRATAR PERFILES PROFESIONALES PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS Y MEDIDAS RELACIONADOS CON LA ECONOMÍA CIRCULAR A CORTO PLAZO?

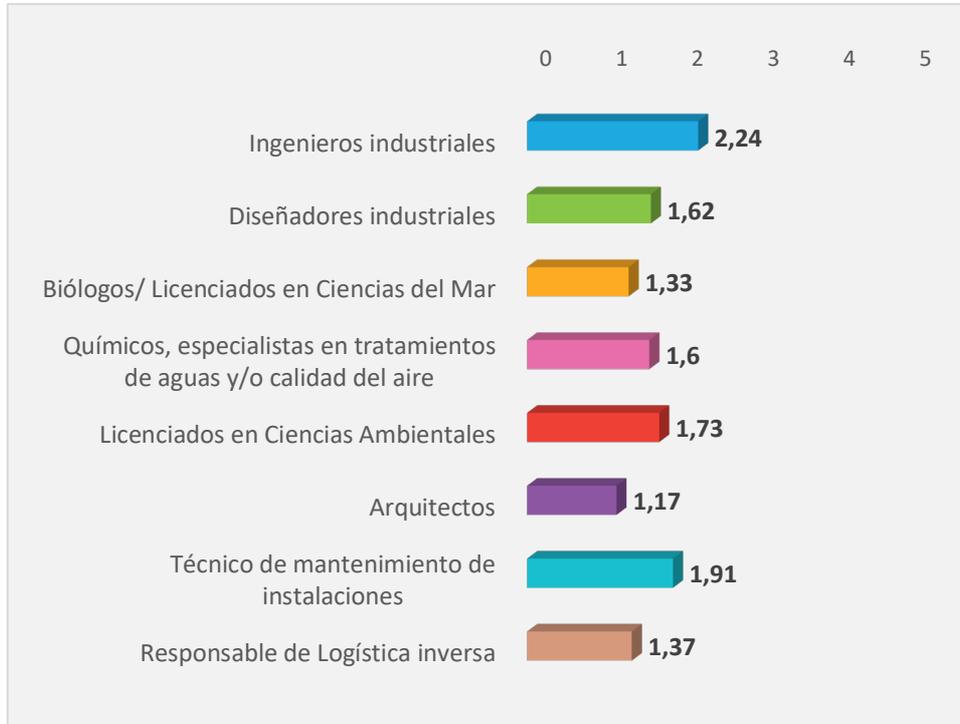


El 85% de las empresas consultadas no tiene previsto contratar perfiles profesionales para desarrollar los procesos y medidas relacionados con la economía circular a corto plazo (1 a 3 años), respuesta que tiene su explicación en la asunción de esta función por perfiles profesionales que ya tienen las empresas en los departamentos de medioambiente, desarrollo sostenible, etc

NIVEL DE DEMANDA DE PUESTOS EN SU EMPRESA PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES Y PROCESOS DE ECONOMÍA CIRCULAR

	1	2	3	4	5
Ingenieros industriales	(44,4 %)	(13,3 %)	(13,3 %)	(20 %)	(6,7 %)
Diseñadores industriales	(51,1 %)	(20 %)	(11,1 %)	(6,7 %)	(2,2 %)
Biólogos/ Licenciados en Ciencias del Mar	(60 %)	(15,6 %)	(11,1 %)	(2,2 %)	0
Químicos, especialistas en tratamientos de aguas y/o calidad del aire	(55,6 %)	(15,6 %)	(8,9 %)	(8,9 %)	(2,2 %)
Licenciados en Ciencias Ambientales	(55,6 %)	(8,9 %)	(11,1 %)	(11,1 %)	(4,4 %)
Arquitectos	(66,7 %)	(11,1 %)	(6,7 %)	(2,2 %)	0
Técnico de mantenimiento de instalaciones	(46,7 %)	(13,3 %)	(26,7 %)	(6,7 %)	(2,2 %)
Responsable de Logística inversa	(55,6 %)	(13,3 %)	(15,6 %)	(2,2 %)	0

NIVEL DE DEMANDA DE PUESTOS EN SU EMPRESA PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES Y PROCESOS DE ECONOMÍA CIRCULAR. (MEDIA PONDERADA)



De manera coherente con las respuestas obtenidas en la pregunta anterior las empresas expresan un **bajo nivel de demanda de nuevos perfiles profesionales** a incorporar en la organización para la gestión de los procesos y medidas de economía circular.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

Previsión de contratación de perfiles profesionales para desarrollar los procesos y medidas relacionados con la economía circular a corto plazo (1 a 3 años) y medio plazo (3 a 5 años).

- La mayoría de las empresas, organizaciones y personas expertas en materia de EC entrevistadas plantean una **previsión de contratación más significativa en nuevos perfiles profesionales relacionados con la EC en un horizonte temporal más a medio y largo plazo** que a corto plazo, al considerar que, en el corto plazo, las empresas están apostando por la actualización e incorporación de competencias para desarrollar los procesos y medidas relacionados con la economía circular en los perfiles profesionales que ya tiene la empresa.

En la misma línea de los resultados del Panel de empresas se han manifestado las empresas y organizaciones sectoriales que han participado en la fase de investigación cualitativa en cuanto a la previsión de contratar perfiles profesionales para desarrollar los procesos y medidas relacionados con la economía circular que es muy baja a corto plazo (1 a 3 años), si bien **se abren expectativas de mayor contratación a medio plazo considerando que la situación de la demanda todavía es limitada y que la implantación en la actividad empresarial aún es incipiente** y, sobre todo, porque el desarrollo y gestión de los procesos de economía circular se están liderando por los departamentos de medioambiente o bien se están gestionado de manera más descentralizada o dispersa por cada área o departamento involucrados (diseño, logística, compras, etc.).

*“La economía circular en muchos casos forma parte de la vida de las empresas, que es la gestión de productos y subproductos, por eso son los propios técnicos de las empresas los que tienen que adaptarse al impacto de la economía circular incorporando nuevas competencias vía formación, por ejemplo, derivado del paquete de economía circular viene la necesidad de sustitución de plásticos por biopolímeros por otros compuestos y es el director de producción el que tiene que buscar nuevos productos y realizar cambios en los procesos, por eso no es probable que se vayan a contratar de manera significativa nuevos perfiles profesionales porque se están **formado los equipos internos** que ya existen y eso no tiene que ver con falta de preocupación de las empresas con el medioambiente sino simplemente que no se va a traducir en nuevos perfiles y contratación, sino que se están formando los que ya existen. Hoy por hoy el medioambiente forma parte de la gestión del día a día de las empresas.*

Cuestión aparte sería la generación de nuevos nichos de mercado, negocios y empleo vinculados a la economía circular que es algo que cerraría el círculo: yo produzco, genero un residuo y este residuo tiene que ser recuperado y volver a ser introducido en el ciclo productivo.

Y ahí quien tiene mucho que decir es la ciudadanía, la demanda de este tipo de productos y servicios está muy vinculado con la educación medioambiental de la ciudadanía y que tiene que asumir un sobre coste por esta mentalidad medioambiental; eso generaría nueva actividad económica y nueva demanda de empleo y de requerimientos de perfiles profesionales”.

Focus segmento organizaciones empresariales

“Hay una previsión importante de contratación de estos perfiles en el sector privado y público (no hay suficientes ingenieros de caminos en la Comunitat Valenciana), en los próximos años veremos si la universidad es capaz de suministrarnos tanto a la administración como a la industria, estos perfiles necesarios, apostamos por biólogos, licenciados ciencias del mar, edificación, químicas, paisaje, impacto medioambiental, temas jurídicos, infraestructuras, logísticas... Todos tienen un futuro asegurado, muy

bonito, en la transformación de la actividad económica de un territorio, como es la Comunitat Valenciana, a las nuevas estrategias de la EC”.

Entrevista segmento personas expertas

- **Si bien a medio y largo plazo si se vislumbra un proceso de mayor impacto cuantitativo y cualitativo en la creación de nuevos empleos relacionados con la EC.**

“Perfiles vinculados con el ahorro y reutilización del agua, con la gestión y minimización de plásticos de un solo uso, con la gestión y reciclado de residuos y con el ahorro de electricidad (paneles solares, autoconsumos etc.) se ha avanzado mucho en los últimos años. Los perfiles vinculados con la eficiencia energética en el transporte. No se han implantado aun, están empezando ahora y su impacto se verá en unos años, pero sí en los próximos años”.

Entrevista personas expertas

“En nuestro sector tenemos a estos perfiles, licenciados ambientales, biólogos, etc. ya que tenemos proceso de ciclo global del agua, depuración, etc., lo que estamos haciendo es actualizar en cada caso los conocimientos y competencias en materia de EC”.

Entrevista segmento empresarial

“Perfil para EC: Perfil técnico (ingeniería, biólogo, químico) cuyo CV estuviera especializado, que correspondan con las necesidades de EC: gestión de procesos, desarrollo de nuevos productos y prestación de nuevos servicios.

También es importante la entrada de perfil de abogados para la implantación legal y de marketing para la venta y puesta en valor de este nuevo producto o servicio dentro de la Economía Circular... En Valencia tenemos una larga tradición de EC”.

Entrevista personas expertas

“Sí esperamos una demanda creciente de perfiles de gestión de residuos, nuevas normativas, etc.”.

Entrevista segmento personas expertas

“Cada vez más se premia la etiqueta verde en los mercados internacionales y es una forma de competir mejor en los mercados internacionales y cuando se valore así en las empresas empezarán a invertir”.

Entrevista segmento personas expertas

“No se prevé contratación en estos perfiles que ya los tiene en plantilla y los van a adaptar a estas nuevas competencias...”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Si creemos que todos estos perfiles profesionales y otras nuevas figuras como el gestor de la economía circular que va a dirigir las fases y procesos de esta estrategia en las empresas que ya existe en empresas en nuestro entorno nos van a llevar a un importante nicho de empleo y de mayor nivel de cualificación, calidad y valor añadido”.

Entrevista segmento organizaciones sindicales

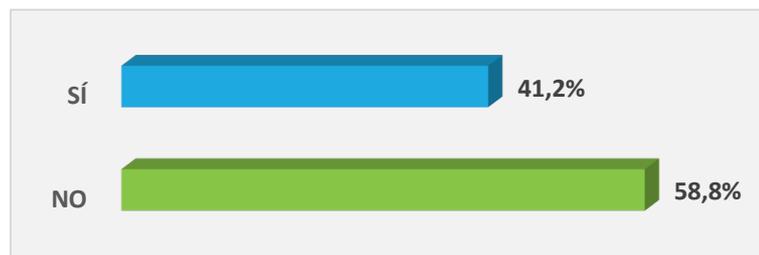
“Una de las características de la Economía Circular es que puede aplicarse desde grandes organizaciones a microempresas, puesto que abarca cualquier procedimiento. Integrar este tipo de gestión depende de la formación y capacitación de las personas, por lo que resulta necesario reorientar carreras profesionales y formar a los trabajadores en su aplicación”.

Entrevista personas expertas

C) Formación en Economía Circular

RESULTADO CUANTITATIVO PANEL EMPRESAS

¿HA REALIZADO O TIENE PREVISTO REALIZAR LA EMPRESA CURSOS O ACCIONES DE FORMACIÓN ENTRE SU PLANTILLA CON TEMÁTICAS PROPIAS DE LA ECONOMÍA CIRCULAR?



Aunque es superior el porcentaje de empresas que no han realizado o tienen previsto realizar acciones formativas en materia relacionadas con la economía circular, un porcentaje muy significativo del 41,2% sí ha realizado o piensa realizar formación en este ámbito.

¿QUÉ ÁREAS FORMATIVAS SERÍA NECESARIO IMPARTIR EN LOS DIFERENTES GRUPOS PROFESIONALES PARA ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DERIVADAS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA ECONOMÍA CIRCULAR A MEDIO PLAZO?

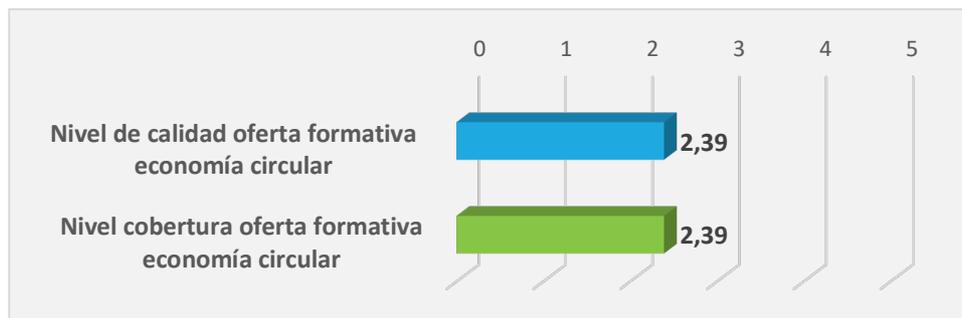


Las necesidades de formación que apuntan las empresas confirman el **estadio aún incipiente de implantación de los principios de la Economía Circular en el tejido empresarial**, en la medida que las necesidades se centran en **acciones de sensibilización en economía circular (82,4% de las empresas)** y conceptos clave de la economía circular y su aplicación en el ámbito empresarial (53%).

Si bien también se identifican otros ámbitos y procesos específicos como la gestión eficiente de la energía (45%), gestión de la empresa sostenible (33%) eficiencia y rentabilidad en uso de recursos y gestión de residuos (casi 30%).

VALORAR LA ADECUACIÓN DEL NIVEL DE CALIDAD Y COBERTURA DE LA OFERTA FORMATIVA EXISTENTE RELACIONADAS CON LA ECONOMÍA CIRCULAR

	1	2	3	4	5
Nivel de calidad oferta formativa economía circular	(21,6 %)	(29,4 %)	(37,3 %)	(11,8 %)	0
Nivel cobertura oferta formativa economía circular	(19,6 %)	(33,3 %)	(37,3 %)	(7,8 %)	(2,0 %)



La valoración de la adecuación del nivel de calidad y cobertura de la oferta formativa existente en el ámbito de los procesos y competencias relacionadas con la EC se sitúa en un aprobado, con una media ponderada de 2,4 sobre 5, por lo que es evidente el amplio recorrido de mejora que tiene la formación en este ámbito en los próximos años.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO

☞ Realización de formación para las plantillas con temáticas propias de la economía circular.

- De manera acorde con la previsión temporal de impulso del empleo, en la investigación cualitativa **las empresas declaran que no han realizado recientemente, ni tienen previsto, desarrollar cursos o acciones de formación entre sus trabajadores a corto plazo con temáticas propias de la EC**; el tratarse de un ámbito económico relativamente nuevo justifica este hecho, e indirectamente la necesidad de articular campañas de divulgación de las ventajas que conlleva apostar por la implantación de acciones referenciadas a la EC en las empresas.
- Respecto de las temáticas donde sería necesario impartir formación a los diferentes grupos profesionales para adaptarse a las necesidades derivadas de la implantación de la EC a medio plazo (3 a 5 años), los agentes entrevistados coinciden al señalar la **sensibilización en los**

principios de la EC como prioritaria, destacando sobre el resto de las áreas formativas, si bien también se destacan **áreas más específicas como el cálculo de huella de carbono y huella hídrica, logística inversa, etc.** Estas orientaciones deben de ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar los contenidos formativos de forma que respondan a las demandas reales diagnosticadas.

“El cálculo de la Huellas de carbono y Huella Hídrica va a ser fundamental en la gestión de proyectos de EC ligados a los fondos NG.

No podemos tener una logística lineal, necesitamos una logística circular y optimizada al máximo, herramientas de optimización económica y medioambiental super tráiler, trenes de carretera, corredor del mediterráneo...

El tema de gestión eficiente y rentable de recursos está ligado al ecodiseño, se ha dejado solo como una herramienta de marketing y tiene que ser también una herramienta de EC. No solo de economía porque puede referirse a una economía lineal”.

Entrevista segmento personas expertas

- **Acuerdo manifestado entre los perfiles entrevistados en cuanto a la necesidad de impulsar los procesos de formación y desarrollo de nuevas competencias para aprovechar las oportunidades empresariales y de empleo vinculadas a la EC**, para lo que se requiere un impulso desde las administraciones públicas quienes han de desarrollar estrategias ejemplarizantes de implantación de políticas de EC, al tiempo que acciones divulgativas y de sensibilización en materia de EC.

“Estamos trabajando con la Dirección General de Formación Profesional para modificar los Currículo de ciclos de FP y para hacer formación especializada en EC y se va a dedicar los esfuerzos e inversión necesaria para disponer de la oferta formativa más adecuada”.

Entrevista segmento administración

“Nuestro proyecto estrella es llegar al residuo 0 en el ciclo del agua para poder ser utilizada en terciario, en regadío, etc. y para ello estamos realizando pactos sociales con las alianzas del empleo de calidad, la solidaridad y la reconstrucción verde”.

Entrevista segmento empresarial

“Todas estas acciones se están incorporando en nuestros planes formativos: Huella de carbono, ciclo de vida, gestión eficiente agua, etc.”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

BLOQUE I. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL. FACTORES CRÍTICOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.

FACTORES CRÍTICOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> El segmento empresarial muestra su preocupación por los factores vinculados a la crisis de precios en el mercado energético, el incremento general de precios de materias primas (petróleo, electricidad, etc.), los problemas que se vienen produciendo en la cadena de suministro a nivel global, los cambios en los hábitos y modelos de consumo como consecuencia del crecimiento exponencial del comercio electrónico y las dificultades para gestionar la vuelta de la plantilla a la organización mixta presencial y teletrabajo como factores clave para la reactivación económica y productiva. 	4,75
<ul style="list-style-type: none"> El nivel de intensidad de la innovación ha sido factor clave para diferenciar aquellos sectores y el perfil de empresas que han tenido capacidad de adaptación y resiliencia y los que no han podido superar la crisis. “La industria ha reaccionado y ha mostrado resiliencia”. 	4,12
<p>Nivel de impacto de los factores que están incidiendo en la competitividad o contexto actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las empresas del Panel Empresarial destacan los siguientes factores más determinantes: <ul style="list-style-type: none"> - Contexto económico nacional e internacional. Se mantiene incertidumbre. - Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes generados durante la pandemia y que ahora están cambiando. - Factores económicos (incremento costes energéticos, materias primas e impacto en la productividad). - Tecnológicos (internos / externos). - Disponibilidad y capacitación de recursos humanos. Problema creciente. - Factores logísticos (problemas de aprovisionamiento derivados de las cadenas de suministro globales). 	4,12

<ul style="list-style-type: none"> • Desde la perspectiva de las organizaciones empresariales se añaden como factores negativos la fuerte incertidumbre y los cambios normativos en diferentes ámbitos (mercado laboral, medioambiente) con cierta improvisación y que implican más costes de producción. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de recuperación y reactivación económica. El último trimestre de 2021 marca el final de la crisis e inicio de la recuperación, pero no será hasta el 2022 cuando se vislumbra un escenario de reactivación y recuperación de la actividad económica que, sin embargo, puede verse ralentizado por factores como la crisis de precios del mercado energético, la subida de precios de materias primas o los problemas en la cadena de suministro a nivel global. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • El segmento de las organizaciones empresariales y la administración coinciden a la hora de situar como retos estratégicos el apoyo y puesta en valor de las capacidades industriales de la Comunitat Valenciana, alinear las medidas de reactivación económica con la agenda de ODS y adoptar las medidas que permitan evitar la crisis de aprovisionamiento de la cadena de suministro en el futuro. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> • Desde el discurso de la administración se pone el énfasis en el impulso decidido de la digitalización y la transición ecológica como palancas de reactivación económica y transformación del modelo productivo, destacando el rol de apoyo y dinamización que tiene que desempeñar la administración en estos desarrollos y el máximo esfuerzo que van a tener que hacer en términos de flexibilización y agilización de los trámites administrativos y dotación de recursos humanos y de gestión de ayudas y programas. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> • El impacto de la pandemia también ha sido cualitativamente profundo en cuanto a revisión y planteamiento de los modelos de negocio, de producción, de relación con los clientes y el entorno, de valores empresariales. El 31,4% de las empresas consideran que la pandemia va a afectar negativa o muy negativamente al modelo de negocio, el 43% considera que no va a cambiar y un 20% que va a afectar positivamente. 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> • Mientras que como factores de evolución positivos se pone de relieve la importancia de la aceleración de la transformación digital de las empresas y la respuesta a la organización del teletrabajo que han ofrecido las empresas y que pueden mejorar la capacidad de flexibilización interna de las empresas. 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> • Se aprecia una recuperación parcial del nivel de facturación de las empresas. Un 35,3% de empresas del panel empresarial consultadas han disminuido la facturación en 2021, un 25% se ha mantenido y un 39,20 ha aumentado. 	2,25

VALORACIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO A LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN. PLAN NEXT GENERATION, PLAN NACIONAL DE RESILIENCIA Y PLANES COMUNITAT VALENCIA.	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<p>Principales dificultades/ factores restrictivos a la hora de afrontar la identificación, conceptualización, diseño y gestión óptima de los fondos europeos de recuperación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento sobre el funcionamiento de proyectos europeos, identificación de proyectos con un nivel de madurez para su subsiguiente financiación, la correcta tramitación, contratación y justificación. Formular proyectos que incluyan diversos actores (públicos, privados) y diseñar gobernanzas complejas. 	4,37
<ul style="list-style-type: none"> • En el segmento de opinión de las personas expertas también se incide en las ideas de la falta de clarificación de los mecanismos de financiación: El Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR) que constituye el núcleo del Fondo de Recuperación y su finalidad es apoyar la inversión y las reformas en los Estados Miembros para lograr una recuperación sostenible y resiliente, al tiempo que se promueven las prioridades ecológicas y digitales de la UE y el Fondo REACT-EU que promoverá la recuperación ecológica, digital y resiliente de la economía. 	4,25
<ul style="list-style-type: none"> • Sin embargo, desde otros segmentos de opinión consultados se manifiestan dudas respecto a la capacidad de la administración para liderar y gestionar con eficacia y eficiencia la ejecución de los fondos: En el panel de empresas un 37% cree que no están preparadas, un 28% que sí están preparadas y un 35% no sabe si lo están. Entre las razones se apunta la experiencia en la gestión de otros programas de ayudas europeas que históricamente no se han ejecutado en su integridad de volumen mucho menor, así como la limitación de los plazos de ejecución. 	4
<p>Nivel de CONOCIMIENTO de los Fondos de Recuperación Plan Next Generation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevado volumen de información respecto a ejes de actuación, tipos de medidas, colaboración público-privada, cuantías, etc. contrasta con el déficit de información concreta, clara y de calidad respecto a los aspectos más operativos de acceso, gestión y evaluación de las ayudas y convocatorias. El 45% de las empresas tienen conocimiento bajo y el 37% moderado. El 53% de las empresas declara que conoce el mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y el 35,3% el de Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (REACT-UE). El resto de mecanismos de financiación no se conocen. 	3,5

<ul style="list-style-type: none"> • También se evidencia la diferencia a nivel territorial en cuanto a la intensidad y calidad de la información a nivel de las CCAA que se relaciona con la implantación de las Estrategias RIS 3 en las CCAA: la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente que están basadas en la idea de que no se puede apostar por todo y los territorios deben identificar las áreas de especialización tecnológicas y de conocimiento que les permitan generar actividades competitivas y generadoras de riqueza y empleo. 	3,5
<p><i>EXPECTATIVAS respecto al impacto de los fondos de recuperación en la reactivación económica y diversificación del modelo productivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se detecta una mayor confianza en el impacto positivo de los fondos de recuperación para la reactivación económica y paliar los efectos negativos de la pandemia que respecto al impacto en la transformación y renovación de los modelos productivos en el territorio. El 36% de empresas manifiesta una baja expectativa y un 41% moderada con una valoración media de 2,78 sobre 5. Las entrevistas revelan “el deseo” de una elevada expectativa respecto del impacto positivo de la aplicación de los fondos, pero se manifiestan dudas respecto de que puede limitar la capacidad transformadora de los modelos productivos. 	3,37
<p><i>Valoración del Nivel de preparación de las diferentes Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana para afrontar con éxito la gestión de los fondos del Plan de Recuperación de la UE:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde la perspectiva de la administración se quiere poner en valor el importante esfuerzo que se viene realizando para estar en condiciones de gestionar bajo parámetros de transparencia, eficacia y eficiencia los fondos de recuperación en términos de digitalización de procesos y dotación de instrumentos normativos, técnicos y humanos. 	2,87
<p><i>Participación en procesos de información y consulta:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a los procesos de participación y consulta para detectar necesidades se observa una percepción desigual entre los agentes económicos y sociales (organizaciones empresariales y sindicales) que lo valoran positivamente respecto a la opinión de las empresas que ha sido más reactivo que proactivo. 	2,75
<p><i>Participación en modelos de colaboración Público-Privados para el desarrollo de proyectos acogidos a los Fondos de Recuperación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se identifica en mayor medida en empresas grandes y medianas de sectores industriales y de manera casi residual en Pymes del sector servicios. Estas empresas manifiestan que sí están participando en procesos de identificación y formulación de proyectos y creación de consorcios público-privados para el desarrollo de los mismos. 	2,75

**BLOQUE II. TENDENCIAS EN EL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO POST COVID-19.
PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.**

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> La incidencia de la digitalización y, en menor medida, la sostenibilidad medioambiental, como factores clave en la actualización y recomposición de los perfiles profesionales que se ha acelerado de forma notable con la pandemia. 	3,62
<p><i>Impacto de la crisis del COVID-19 en las brechas de género como consecuencia de la extensión del Teletrabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Desde la perspectiva cualitativa los resultados del estudio apuntan una situación más que probable de agravamiento/retroceso de las brechas de género debido a diversos factores. <ul style="list-style-type: none"> Los sectores más afectados por la crisis sanitaria y económica afectan en mayor medida a las mujeres por su alto grado de feminización. Los roles que existen en el ámbito social y familiar en tiempos de crisis económica y más con las particularidades de la crisis del COVID-19. 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. 	3,62
<ul style="list-style-type: none"> Empleo por Áreas de las empresas: Producción, montaje y mantenimiento, comercialización, marketing y ventas, informática y tecnología logística, compras y aprovisionamiento. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> Situación trabajadores en ERTE: Solo un 18% de empresas mantiene trabajadores en ERTE y de este porcentaje un 90% tiene previsto recuperar a los trabajadores. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> Según el Panel Empresas se estima una tendencia de mantenimiento del empleo para el año 2022 en el 55% de empresas, si bien el 37,3% afirma una tendencia de aumento neto del empleo. 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> Modalidades de contratación. Previsión de contratación para 2022: indefinida 36% y temporal 51%. 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> El impacto de la pandemia en el empleo ha sido mayor en personas menores de 30 años, mujeres y mayores de 45 años y en contratos eventuales o de obra o servicio. 	3,12

<ul style="list-style-type: none"> • Expectativa de una fase de recuperación moderada en el último trimestre de 2021 y una tendencia de crecimiento de la actividad y del empleo con el objetivo de recuperar los datos de prepandemia a final de 2022, si bien se condiciona esta evolución a la propia evolución de la incertidumbre de los mercados, los factores de incremento de costes energéticos y de materias primas y la crisis de aprovisionamiento. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> • El impacto de la pandemia en términos de empleo reproduce las tendencias asimétricas entre sectores como en actividades dentro de determinados sectores en función de su exposición y dependencia de factores sanitarios, de movilidad como de mercado vinculados a la crisis. 	2,87

BLOQUE III. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO EN EL CONTEXTO POST COVID-19

PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y DESVINCULACIÓN. CAMBIOS COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS DEL COVID-19	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades para captar profesionales: Falta de formación/especialización, insuficiencia de dominio de otros idiomas, déficit de actitud/disposición/interés. Se aprecia incremento a partir de la pandemia que constituye un problema muy importante para la reactivación económica. 	4,62
<ul style="list-style-type: none"> • Incremento significativo de las tendencias que se venían detectando en los últimos años en relación al peso creciente de las competencias digitales, las soft skill (Resiliencia, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, etc.) y la actitud o disposición de los candidatos en los criterios de reclutamiento y selección de las empresas en el nuevo contexto post-COVID. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas están adoptando ampliamente medidas de flexibilidad organizativa y laboral: El 68,6% de las empresas adoptan medidas de flexibilidad horaria (jornada continua, reducción jornada, etc.) y el 37,3% medidas de flexibilidad funcional (polivalencia de los empleados). 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • Implantación generalizada de procedimientos para promover la igualdad de género en medianas y grandes empresas: las empresas del panel disponen en su gran mayoría (75%) de diferentes procedimientos y medidas para promover la igualdad: medidas de conciliación, plan de igualdad, protocolos de acoso sexual, instancias para denunciar y atender casos de discriminación. También destacar el significativo crecimiento de otras medidas respecto a los resultados del estudio del año pasado: como los registros de igualdad retributiva (63%) y las auditorias de planes de Igualdad (50%) o los procedimientos de evaluación y seguimiento (67%). 	3,62

<ul style="list-style-type: none"> • Se puede identificar una tendencia desigual entre las grandes empresas y las Pymes en cuanto a la experiencia de implantación de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de RR.HH: utilización más extendida en grandes y medianas empresas y para procesos de reclutamiento y selección, para optimizar la selección de personal (43% de las empresas) y en procesos de formación (41% de las empresas) y prácticamente inexistente en el segmento de Pymes. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos y procedimientos de desvinculación de personal empiezan a estar cada vez más implantados en las estrategias y prácticas de RR.HH. de las empresas medianas y grandes como estrategia de apoyo a las personas que salen de la empresa y de cuidado de las personas que se quedan. El 69% de las empresas del panel disponen de Protocolos de entrevistas de salida y el 31% ha diseñado una estrategia de desvinculación en la política de RR.HH. 	3,12

TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN DE RR.HH.	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • El pequeño tamaño de una parte muy importante del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana influye de manera notable en los procesos de captación y retención de talento. Este segmento empresarial presenta mayores dificultades para atender las necesidades a corto plazo que en el segmento de medianas y grandes empresas, estas últimas cuentan con mayores recursos y muestran una mayor nivel de dotación de recursos para la función de RR.HH, estandarización, profesionalización y gestión eficiente de los procesos de selección y desarrollo de la plantilla. 	4,12
<ul style="list-style-type: none"> • En un contexto de reactivación económica y crecimiento del empleo y cambios en los requerimientos de competencias técnicas, sociales y habilidades soft, los procesos de captación y retención de talento adquieren una importancia estratégica que ha llevado a las empresas a diseñar e implantar procedimientos y herramientas para gestionar estos procesos de forma más eficiente, si bien en mayor medida en las empresas medianas y grandes que cuentan con una mayor profesionalización y sofisticación de las prácticas laborales y políticas de recursos humanos más avanzadas respecto a las Pymes. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo del talento debería considerarse la principal inquietud de las empresas, agentes sectoriales y la administración laboral y educativa. Esta gestión del talento es fundamental en el nuevo contexto de incertidumbre e inestabilidad económica y en un mercado competitivo y globalizado, donde las organizaciones tienden a diferenciarse, cada vez más, por su capital humano. 	3,87

<ul style="list-style-type: none"> Se ha puesto de manifiesto entre las empresas y organizaciones consultadas que el equipo de RR.HH tiene un reto importante a la hora de rediseñar y liderar nuevas estrategias para hacer frente a la atracción y retención de talento en el nuevo contexto post COVID-19 marcado por la necesidad de trabajar en contextos de elevada complejidad, incertidumbre, modelos mixtos de trabajo autónomo y en equipo que van a requerir nuevos valores y estilos de liderazgo y gestión que persigan la eficiencia y excelencia empresarial pero también el bienestar emocional de las personas empleadas. 	3,75
Estrategias y herramientas para promover la MARCA DE EMPLEADOR	
<ul style="list-style-type: none"> Las empresas están adoptando de manera creciente estrategias y medidas de creación de valor y marca como empresas idóneas y saludables para atraer y retener talento. El 36% de las empresas tiene definida una estrategia de Employer branding y el 50% tiene previsto implantarla a corto plazo, mientras que el 48% ha implantado acciones de Employer branding y el 48% lo tiene previsto a corto plazo (a 3 años). 	3,5

BLOQUE IV. TENDENCIAS DEMANDA FORMACIÓN. IMPACTO COVID.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y PROSPECTIVA DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS. IMPACTO DEL COVID-19.	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> Predomina de forma mayoritaria la formación privada en un porcentaje superior al 80% de empresas. Respecto a la Formación para el Empleo destaca la utilización de la formación programada en el marco del sistema de bonificaciones a la Seguridad Social en un 50%, que revela una tendencia de crecimiento significativo frente a una utilización casi residual de los planes de oferta sectoriales (11,8 %), que ha experimentado una reducción muy notable en los últimos años debido a los cambios introducidos en el sistema. 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> Áreas de formación más relevantes: Tecnología/digitalización con una media de valoración de 4,33 sobre 5, Habilidades Soft (4,21) y Gestión (3,88) e idiomas (3,82). 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> Predomina la percepción de que el acceso de las mujeres a las titulaciones de perfiles STEM ha mejorado en los últimos años (en un 51% de empresas), lo que supone un incremento de 20 puntos respecto a los resultados de del estudio de 2020). 	3,62

<ul style="list-style-type: none"> ● Competencias con mayor demanda de formación: <ul style="list-style-type: none"> - En el desarrollo de las habilidades blandas (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.) que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto. - En segundo lugar, en la adquisición de las competencias digitales que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en la experiencia en el puesto, por ello son las competencias que presentan un nivel más alto de demanda formativa. - Las habilidades o competencias técnicas que se considera deficitarias por la oferta formativa a la hora de actualizar y dar respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas que se desarrollan en las actividades productivas y que demandan las empresas. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> ● Caída de la cobertura formativa de la plantilla en 2021. Nivel elevado de cobertura formativa en sus plantillas, si bien se ha detectado una caída respecto a los resultados del año pasado ya que el 27,5% de las empresas declara que ha formado entre el 81% y el 100% del personal, (cabe recordar que en la encuesta del año 2020 este porcentaje era del 40%), mientras que el 27,5 % de empresas del panel ha formado entre el 61% a 80% de la plantilla. 	3,37
<p><i>Avance significativo de la cultura de formación en las empresas de la Comunitat Valenciana.</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Los resultados ponen de relieve que el binomio entre la formación dentro de la empresa y la formación desarrollada fuera de la empresa es el modelo común predominante en la mayoría de las empresas, (el 92%), mientras que es muy bajo el porcentaje de empresas que no realiza actividades de formación (solo un 2% de las empresas frente a un 2,6% que ofrecía la encuesta del año 2020), lo que permite confirmar un avance significativo de la cultura de formación en las empresas de la Comunitat Valenciana. 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> ● Modalidades de formación en los planes de formación del personal teniendo en cuenta el contexto Post COVID-19: El crecimiento exponencial de la formación virtual en el año 2020 se ha reequilibrado para conformar un modelo híbrido o mixto que se considera que va a ser la tendencia más estable (casi el 70% de las empresas). 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> ● La situación de la Pandemia ha provocado cambios significativos en los procesos de formación en su empresa en cuanto al incremento de los modelos de formación on line según el 45% de las empresas y moderados según el 47%. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> ● Las principales acciones que han implantado las empresas para dar respuesta a las nuevas necesidades de formación en el contexto post COVID-19 son la revisión del plan de formación para ampliar la programación en modalidad on line (un 71% de las empresas) e inversiones en nuevas infraestructuras (equipos, plataformas) en más del 54%. 	3,12

<p>IMPLANTACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LA FORMACIÓN SUPERIOR: FP Y DUAL</p>	<p>VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Se valora muy positivamente el avance que puede suponer la nueva ley de Ordenación de la FP para potenciar la FP y la FP dual, si bien apunta algunos puntos débiles de la ley en cuanto al acceso al modelo de FP de colectivos mayores de 45 años o la traslación a la negociación colectiva. Se valoran las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> - Los ciclos formativos de FP podrán ser de una duración flexible y se facilita la creación de un itinerario formativo completo con pasarelas entre la FP y la universidad. Con una valoración de 4,02 sobre 5. - Fomento de la internacionalización, la innovación y la investigación, en alianza con empresas y universidades y creando centros de excelencia especializados por sectores: valoración 3,70. - La nueva FP Dual se subdividirá en FP Dual General (entre el 25% y 35% del tiempo de formación y mínimo del 20% de la evaluación a cargo de la empresa) y FP Dual Avanzada o en alternancia (del 35% al 50% del tiempo de formación y 40% de la evaluación a cargo de la empresa). Valoración de 3,59. 	<p>4,5</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La Formación Dual constituye una modalidad de formación cada vez más valorada por parte de las empresas y está creciendo de forma muy significativa en su nivel de utilización, ya que al 51% que ya ha participado en experiencias de formación Dual, se debe sumar un 20% que tiene previsto hacerlo a corto plazo. 	<p>4</p>

BLOQUE V. NUEVOS EJES DE DESARROLLO.

<p>POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO</p>	<p>VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de implantación de la digitalización que ha conllevado la crisis del COVID 19. <ul style="list-style-type: none"> - Avance significativo en las empresas del panel con un peso significativo de las medianas y grandes empresas: casi el 50% ha diseñado y puesto en marcha una estrategia de transformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos. - El 78% de las empresas del panel cuenta con un departamento o persona encargada de liderar el proceso de transformación digital en la empresa. - Sin embargo, se matiza el alcance de la transformación digital en cuanto al diseño de modelos y estrategias de digitalización a nivel global de las empresas, en particular, de las pymes. Se apunta precisamente el riesgo de generar una brecha digital entre las empresas. 	<p>4,25</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Significativo nivel de incidencia del COVID-19 en las tendencias de transformación digital en las empresas de la Comunitat Valenciana en cuanto a la creciente incorporación de tecnologías de digitalización de algunos procesos de relación con clientes y operativos. <ul style="list-style-type: none"> - Un 70% de las empresas del panel considera que el COVID-19 ha tenido una incidencia significativa en las tendencias de transformación digital y un 27% una incidencia moderada (esto supone un incremento de 30 puntos respecto al año 2020) - El impacto de la crisis del COVID-19 ha generado nuevas necesidades de COMPETENCIAS y capacidades según el 66,7% de las empresas consultadas. 	<p>4,12</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Barreras o dificultades para adaptarse a la digitalización: Tipo de sector/actividad, Tamaño de la empresa, Falta de recursos propios (económicos, tecnológicos, etc.), Falta de ayudas de la administración, Ausencia de visión y estrategia de la organización, Falta de liderazgo, Déficit de capacidades digitales y talento. 	<p>4,12</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Impactos del teletrabajo en la actividad empresarial y el empleo: <ul style="list-style-type: none"> - Impactos más positivos: Productividad del trabajador, reducción de espacios y consecución de los objetivos del modelo de negocio. - Impactos negativos: Salud laboral “El teletrabajo ha generado problemas de bienestar y salud laboral, interacción social y pérdida de capital relacional...Ha generado reuniones solo para fines de seguimiento y fiscalización”. - Incidencia negativa en la igualdad: Conciliación laboral y personal/corresponsabilidad, permisos, brecha salarial y promoción profesional, uso de las Tics 	<p>3,62</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporación del teletrabajo en las empresas. <ul style="list-style-type: none"> - La empresa ha adoptado Planes de Teletrabajo a partir de la situación provocada por el COVID-19 (60% de las empresas) solo el 27% de las empresas ya tenía implantadas medidas de teletrabajo antes. - La tendencia está siendo de vuelta a la presencialidad si bien con modelos parciales de teletrabajo a medida de las necesidades y cultura de las empresas. - Valoración positiva del nivel de dotación de recursos tecnológicos, técnicos y organizativos para implantar el Teletrabajo que tienen en su empresa. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> ● “El liderazgo digital”, “La estrategia” y “Infraestructura tecnológica y de datos” son las competencias digitales más importantes para el desarrollo de la Transformación Digital. Hay que considerar que el éxito de un proyecto digital no depende de las funciones más técnicas de la organización, sino de la actualización de los roles tradicionales para sacar partido de ese proyecto en su día a día. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> ● Diferenciación entre los perfiles digitales con mayor demanda en las empresas menos avanzadas y las empresas de sectores y actividades más vinculadas a la transformación digital <ul style="list-style-type: none"> - Perfiles más demandados por empresas de sectores menos avanzados en la transformación digital: Técnico en e-Commerce, Programador Web, responsable de Marketing Digital, especialistas en SEO (Search Engine Advertising) o SEM (Search Engine Marketing) y especialistas en Social Media o Content. - Perfiles más demandados por empresas de sectores avanzados en la transformación digital: Responsable/técnico de transformación digital, Técnico Business Analytics y Big Data, Ingenieros informáticos, Ingeniero de Software de sistemas, Arquitectos de IT de sistemas, Desarrollador plataformas App, Programador Web, Full Stack, Mobile Manager, App Product Manager. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> ● Significativa Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y la digitalización en la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, en el contenido, en aspectos procedimentales y en la estructura. <i>“Se ha aprobado el Acuerdo marco europeo sobre digitalización y su principal aporte en el marco del diálogo social es que se impulse el abordaje en la Negociación Colectiva... pero no es un tema que en la realidad de la NC se está tratando de manera significativa...”</i> 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> ● Retos para las empresas en materia de teletrabajo: Las empresas y otros agentes consultados cuestionan la calidad e idoneidad del modelo de teletrabajo experimentado durante la pandemia y abogan por avanzar en la consolidación de sistemas mixtos o híbridos de teletrabajo y presencialidad, variables a medida de las necesidades, modelos de negocio y cultura de las empresas. 	3,12

<p align="center">IMPACTO EN EL EMPLEO DEL PARADIGMA DE LA ECONOMÍA CIRCULAR NECESIDADES DE CONTRATACIÓN</p>	<p align="center">VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El 85% de las empresas consultadas no tiene previsto contratar perfiles profesionales para desarrollar los procesos y medidas relacionados con la economía circular a corto plazo (1 a 3 años). <i>“La economía circular forma parte de la vida de las empresas por eso son los propios técnicos de las empresas los que tienen que adaptarse, incorporando nuevas competencias vía formación, pero no se prevé que vayan a contratar de manera significativa nuevos perfiles profesionales porque se están formado los equipos internos”.</i> 	<p align="center">3,75</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del déficit de implantación de las prácticas de reciclaje y circularidad en la sociedad que limita el alcance de las medidas en el ámbito empresarial, la necesidad de un mayor esfuerzo coordinado con las administraciones en la labor de sensibilización y apoyo a las medidas de EC por parte de las empresas y de capacitación de los RR.HH. en este ámbito para avanzar de manera más efectiva. 	<p align="center">3,5</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Posibles causas/barreras y oportunidades/incentivos: <ul style="list-style-type: none"> - Competencias: problemas derivados de las competencias autonómicas en la materia. - Normativas: límites a la implantación ligados a la regularización, la falta de un marco regulatorio estable que favorezca las inversiones a largo plazo que la Economía Circular requiere. - Tecnológicas: la necesidad de profundizar en la investigación para que las nuevas tecnologías eco-innovadoras hagan posible la aplicación de la Economía Circular en un futuro. - Económicas: barreras de tipo económico y financieras para realizar las inversiones necesarias. - Concienciación social: insuficiente implantación en la sociedad y consumidores (aumento de costes no valorado por consumidores) - Barreras de mercado organizado: falta de estándares materiales reciclados - Sensibilización: insuficiente papel divulgador, formador y promotor de las administraciones públicas. - Formativas: Necesidad de capacitación de los RR. HH. de las empresas en EC. 	<p align="center">3,5</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La especialización en materia de EC en las empresas es incipiente. Las actividades y acciones de economía de economía circular están repartidas o dispersas en las funciones de innovación, gestión medioambiental, calidad, etc. 	<p align="center">3,37</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Tipología de medidas/acciones implantadas: <ul style="list-style-type: none"> - Vinculadas con el ahorro y reutilización del agua. - Vinculadas con la eficiencia energética en el transporte. Avanzar más en transporte de media y larga distancia. - Vinculadas con el ahorro de electricidad. Hay que continuar trabajando, placas solares, calores residuales... 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> ● Tipología de medidas/acciones que requieren más impulso: <ul style="list-style-type: none"> - Vinculadas con la gestión y minimización de plásticos de un solo uso. Queda mucho por hacer, errores de ecodiseño importante. - Vinculadas con la gestión y reciclado de residuos. - Vinculadas con políticas de compras verdes a los proveedores relativo a materiales reciclados. - Vinculadas con el desperdicio alimentario. Se está trabajando ahora, pero es necesario avanzar más, estará más implantado entre 1 y 3 años. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> ● Importancia “futura” que va a tener la adopción de los principios de la economía circular, pero al mismo tiempo hay mucho camino por recorrer aún por parte de todos los actores públicos y privados implicados, incluida la propia sociedad civil. 	3,25
<ul style="list-style-type: none"> ● Diferentes Grados o Estadios a nivel sectorial y empresarial <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas que forman parte del sector medioambiental (gestión de residuos, tratamiento y gestión de aguas, energías limpias, etc.) presentan un grado de implementación ALTO. - Las empresas del sector industrial, y grandes empresas que forman parte de grupos internacionales, grado MEDIO. - Finalmente, la mayoría de Pymes de los sectores tradicionales presentan un grado de implementación BAJO. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> ● La valoración de la adecuación del nivel de calidad y cobertura de la oferta formativa existente en el ámbito de los procesos y competencias relacionadas con la EC se sitúa en un aprobado con una media ponderada de 2,6 sobre 5. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> ● Necesidades de Formación en materia de EC: <p>Las necesidades de formación que apuntan las empresas confirman el estadio aún incipiente de implantación de los principios de la Economía Circular en el tejido empresarial, en la medida que las necesidades se centran en acciones de sensibilización en economía circular (82,4% de las empresas) y conceptos clave de la economía circular y su aplicación en el ámbito empresarial (53%).</p> <p>Si bien también se pueden identificar otros ámbitos y procesos específicos como la Gestión eficiente de la energía (45%), Gestión de la empresa sostenible (33%) eficiencia y rentabilidad en uso de recursos y gestión de residuos (casi 30%).</p> 	3,12

<ul style="list-style-type: none"> • Una de las características de la Economía Circular es que puede aplicarse desde grandes organizaciones a microempresas, puesto que abarca cualquier procedimiento. Integrar este tipo de gestión depende de la formación y capacitación de las personas, por lo que resulta necesario reorientar carreras profesionales y formar a los trabajadores en su aplicación. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> • Procesos más afectados por el impacto de la incorporación de la economía circular: Reciclado del producto (60%), Introducción de las materias primas/inputs al ciclo del producto (43%) y Recogida del producto usado (37%). 	3

RECOMENDACIONES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

BLOQUE I. IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL. FACTORES CRÍTICOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.

FACTORES CRÍTICOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO.	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • Intensificar y potenciar estratégicamente desde la administración y las organizaciones sectoriales el componente innovador y las actividades de I+D+I como palanca de competitividad empresarial, tanto en procesos como productos en todos los sectores clave de la economía de la Comunitat Valenciana así como en su capacidad exportadora, aprovechando la existencia de las redes de Institutos tecnológicos (REDIT) y Universitarios (RUBIT) que pueden apoyar el desarrollo de las iniciativas empresariales. 	4,25
<ul style="list-style-type: none"> • Promover proyectos estratégicos en los sectores clave de la economía de la Comunitat Valenciana para atraer economía empresarial. 	4,25
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la competitividad de las pymes: favoreciendo modelos colaborativos entre las pymes, la mejora de la profesionalización (incrementando la inversión en métodos de organización, tecnologías y en formación) y la especialización sectorial según el crecimiento de la demanda. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la exportación y la inversión extranjera, con programas de mejora de competitividad y de ayuda a la exportación. 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un modelo de relación más digital y sostenible a todos los niveles, tanto desde el sector público como el sector privado. 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones de colaboración público-privadas para promover la relación entre sectores con el entorno, de modo que 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. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> • Promover el emprendimiento de base tecnológica y social. 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. 	3,25

<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar informes trimestrales que recojan escenarios de proyecciones a futuro: que permitan dimensionar en diferentes escenarios de desarrollo económico y empresarial derivados de las tendencias de evolución del sector a nivel tecnológico, productivo y del mercado. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad para el desarrollo la Comunitat Valenciana referente en el ámbito público a nivel nacional en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible. 	2,87
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar con el Panel de Empresas encuentros, desayunos de trabajo, etc., para abordar la evolución de los factores críticos del entorno económico: crisis de precios de luz y materias primas, crisis de abastecimiento y cadenas de suministro, etc. 	2,5
OTRAS RECOMENDACIONES/ SUGERENCIAS EXPERTOS DELPHI:	
<ul style="list-style-type: none"> • Digitalización, agilización y simplificación de los procedimientos administrativos vinculados a la actividad económica. 	

VALORACIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO A LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN. PLAN NEXT GENERATION, PLAN NACIONAL DE RESILIENCIA Y PLANES COMUNITAT VALENCIANA.	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • La administración deberá realizar las inversiones adecuadas para disponer de los recursos técnicos, humanos y materiales necesarios y una mayor coordinación interadministrativa y colaboración con el sector privado. 	4,37
<ul style="list-style-type: none"> • Promover proyectos estratégicos en los sectores clave de la economía de la CV para atraer economía empresarial. 	4,12
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica e identificación de proyectos con un nivel de madurez para su subsiguiente financiación. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Agilizar la implantación de los nuevos instrumentos normativos para facilitar la gestión de los fondos. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar acciones de información y difusión de los instrumentos y procedimientos que faciliten el acceso, gestión y evaluación de las ayudas y convocatorias a las Pymes. 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un modelo de relación más digital y sostenible a todos los niveles, tanto desde el sector público como desde el sector privado. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • Poner en marcha una Oficina Técnica desde la administración y con el apoyo de las organizaciones empresariales sectoriales de apoyo y asesoramiento a las empresas y Pymes para acompañar en el proceso de presentación de proyectos, ejecución y evaluación. 	3,75

<ul style="list-style-type: none"> • Alinear las convocatorias y proyectos de aplicación de los fondos europeos con la implantación de las Estrategias RIS 3 en la Comunitat Valenciana. 	3,62
<ul style="list-style-type: none"> • Poner el foco en las inversiones y proyectos que promuevan la recuperación ecológica, digital y resiliente de la economía para promover el impacto transformador de los modelos productivos en los que las Pymes tienen una presencia mayoritaria, lo que puede ayudar a reducir la brecha tecnológica, productiva y sostenible entre sectores y perfiles de empresas. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones de difusión de casos de éxito y formación en materia de experiencias y modelos de colaboración público-privadas. 	3,25

BLOQUE II. TENDENCIAS EN EL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO POST COVID-19 Y BLOQUE III. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.

DINAMIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y MEJORA DE LAS PRÁCTICAS DE CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la potencialidad y diversidad de las cualificaciones y perfiles profesionales que requieren los sectores basados en las competencias técnicas, competencias clave y habilidades blandas actualizadas. 	4,12
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar y fortalecer los procesos de prospectiva del mercado de trabajo a nivel sectorial y territorial para contar con información fiable y actualizada de las tendencias de empleo, cuantificar las necesidades de empleo requeridos por puesto y orientar a la población desempleada respecto a los puestos más buscados en cada momento. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el trabajo coordinado entre las diferentes estructuras administrativas en el ámbito de las políticas de empleo y formación a nivel regional para dar coherencia a iniciativas tanto de empleo, crecimiento económico y desarrollo social de un territorio en el marco de un plan estratégico de reactivación del empleo. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	3,75

<ul style="list-style-type: none"> • Promover medidas y acciones con el apoyo de la administración para mejorar el conocimiento de ofertas y demandas de empleo y la imagen de sectores con mayor peso de Pymes y en sectores emergentes sobre bases sólidas para aprovechar la previsión de crecimiento de empleo en los próximos años de recuperación. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar los estudios pertinentes para elaborar nuevos mapas de competencias para los sectores más afectados por la crisis y los sectores emergentes vinculados a la digitalización y la sostenibilidad y su actualización continua. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y desarrollar programas de asesoramiento a las Pymes en materia de gestión de recursos humanos, talleres de formación que no cuentan con un departamento de capital humano, atendiendo al alto porcentaje de estas en el tejido empresarial de la Comunitat Valenciana para que puedan incorporar procedimientos normalizados y adecuados de captación, retención y cuidado de la plantilla. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar eventos de divulgación de la diversidad de actividades económicas y oportunidades de empleo que pueden generar los sectores en cuanto a la creación de empleos y desarrollo profesional para mejorar la imagen del empleo 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 recuperación del empleo. 	3,12
<ul style="list-style-type: none"> • Para ello las empresas de los sectores deberán impulsar en mayor medida el diseño de objetivos, estrategias y acciones internas y externas de Marca de Empleador adecuadas a la definición de la propuesta de valor para los empleados. “¿Por qué debería trabajar en vuestra empresa, y no irme a la competencia?”. 	2,75
<p>OTRAS RECOMENDACIONES/ SUGERENCIAS EXPERTOS DELPHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de carreras profesionales dentro de la empresa. • Puesta en valor de los sectores productivos de la Comunitat Valenciana (no solo eventos de divulgación) y su contribución al desarrollo y calidad de vida en la CV. • Estudio de oferta del territorio para la atracción de talento (dotaciones en sanidad, educación, ocio, ...) 	

BLOQUE IV. TENDENCIAS DEMANDA FORMACIÓN. IMPACTO COVID.

DESARROLLO DE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LA POBLACION EMPLEADA	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • Si se quiere modernizar el actual modelo productivo diversificando las actividades y mejorando la competencia, será necesario actualizar las competencias y perfiles profesionales, mejorando y adecuando la formación profesional y, en particular, la Formación para el Empleo a las nuevas necesidades. Unos sectores más competitivos requieren de nuevas competencias profesionales, y una nueva formación para aprender las nuevas competencias y su aplicación al puesto de trabajo. 	4,5
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la implantación del nuevo modelo de FP Dual para incrementar el nº de personas, empresas y centros de formación que participan. 	4,5
<ul style="list-style-type: none"> • La irrupción e incorporación de la tecnología en los diferentes procesos de las empresas, así como la creciente digitalización requiere la capacitación para el desarrollo de competencias digitales y tecnológicas básicas para el personal operativo y avanzadas para los profesionales cuya actividad se desarrolle en el ámbito de la tecnología, fundamentalmente en temas de Big Data, Ciberseguridad e Inteligencia Artificial. 	4,37
<ul style="list-style-type: none"> • Promover un gran cambio en el sistema de la formación y en la mentalidad de sus actores, de manera que lo realmente importante no sea, como hasta ahora ha sido, la formación, sino el aprendizaje, y que este tenga impacto en el puesto de trabajo. Las microempresas que lo consigan mejorarán su competitividad y lograrán sobrevivir mejor a la crisis, al tiempo que sus trabajadores dispondrán de mayor empleabilidad y podrán mejorar su posición en el puesto, sus condiciones de trabajo o encontrar otro mejor. 	4,37
<ul style="list-style-type: none"> • La creciente heterogeneidad y diversificación de los modelos de negocio, productos y servicios hacen necesario desarrollar nuevos itinerarios formativos encaminados a una visión más global e integral pero que contemple también las necesidades de especialización del personal, más allá de la formación específica existente en cada sector. 	3,75

<ul style="list-style-type: none"> • La importancia creciente que los aspectos medioambientales tiene en el desarrollo sostenible y responsable de los sectores hace que las empresas adapten sus procesos y funciones incorporando criterios de sostenibilidad y medioambiente, esto requiere que los profesionales del sector, tanto de manera transversal, como de manera específica, requieran de competencias medioambientales. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la modalidad de formación mixta, con el fin de que se ajuste a las necesidades empresariales y de cada sector, salvando los obstáculos de la dispersión de los centros de formación, el desequilibrio de la oferta a nivel territorial, así como las dificultades para compatibilizar la formación presencial con las jornadas de trabajo en el sector. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • 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 y las personas desempleadas acerca de estos instrumentos de apoyo a la contratación, sus ventajas y adecuación a las necesidades de las empresas. 	3,5
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las actuaciones coordinadas desde la administración, oferentes de formación y empresas para reducir los desajustes entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas a través de crear nuevas titulaciones en los perfiles con mayor potencial de demanda o salidas diferenciadas, definir estándares de calidad formativa y competencias profesionales por perfiles ocupacionales, nivelar la oferta en áreas profesionales, así como el nivel educativo. 	3,5
<p>OTRAS RECOMENDACIONES/ SUGERENCIAS EXPERTOS DELPHI:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una coordinación constante con el sistema educativo en relación con la Formación Profesional para que sea ágil en el acompañamiento de las futuras transformaciones del modelo productivo actual hacia las nuevas tecnologías y actividades económicas sostenibles. Todo ello para evitar la falta de adecuación con un mercado en constante evolución que ha originado la creación de puestos que hasta ahora no existían. 	

BLOQUE V. NUEVOS EJES DE DESARROLLO.

AUTOMATIZACIÓN, DIGITALIZACIÓN Y TELETRABAJO	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación de las Pymes en los diferentes proyectos abordados por el Plan de Recuperación, para poder lograr una verdadera transformación estructural y garantizar la existencia de un tejido productivo dinámico, competitivo, capaz de aprovechar las oportunidades, de adaptarse y renovarse en un escenario cada vez más cambiante y global. 	4,12
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar planes estratégicos a nivel territorial y sectorial para que las Pymes puedan adoptar nuevos procesos, invertir en nuevas tecnologías, aplicar las tecnologías digitales a la transformación de su negocio y lograr así un aumento de su productividad, de su competitividad y su rentabilidad futura. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la digitalización de sectores clave, como la industria, el comercio y el turismo y, en particular, a las pymes que integren soluciones digitales a su gestión interna, en las relaciones con sus clientes, además del marketing digital y la ciberseguridad. 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> • Desde la administración promover líneas de ayudas y financiación y programas de asesoramiento y acompañamiento para que las pymes puedan implantar estrategias y medidas de digitalización de sus procesos y modelos de negocio. 	3,87
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un buen diagnóstico de las necesidades de digitalización y una identificación de los instrumentos más adecuados para cada tipo de empresa y sector con atención especial a las Pymes. 	3,62
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y apoyar programas de formación en competencias digitales adecuadas al rol que desempeña el personal de dirección, mandos y nivel base en el proceso de digitalización. 	3,62
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar startups y pymes que se beneficien de las oportunidades que van a surgir de la economía digital usando datos, Inteligencia Artificial e Internet. 	3,37
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar estudios rigurosos de los impactos de los modelos de teletrabajo que se han desarrollado en este contexto forzado por la emergencia sanitaria del COVID-19: Impacto en las brechas de género y en la prevención de riesgos laborales. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Desde las organizaciones empresariales y administraciones sería conveniente apoyar a las Pymes en el diseño de sistemas mixtos o híbridos de teletrabajo y presencialidad variables de acuerdo a los sectores y modelos de negocio. 	2,87

DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOSTENIBLE Y CIRCULAR	VALORACIÓN IMPORTANCIA EXPERTOS DELPHI (1 a 5)
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la logística inversa. Se requerirá de una cadena inversa de logística capaz de gestionar el retorno, reciclaje y/o eliminación de productos o componentes. Recuperación, recompra y reutilización son términos clave para esta capacidad empresarial, y en todos ellos los controles de calidad serán básicos para asegurar que el círculo se cierra. 	4,12
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar las acciones de diseño e innovación. Surge la necesidad de diseñar no para un solo ciclo de vida, sino pensando en muchos ciclos. Diseñar pensando en el efecto ambiental de los productos, de sus procesos de fabricación, uso y desecho. Innovar pensando en nuevos materiales. Pero también en cómo introducir de nuevo los productos o sus componentes en el ciclo de fabricación, en la reutilización o en reciclaje. 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar desde la administración y las organizaciones sectoriales acciones de asesoramiento y apoyo a los sectores y las Pymes para la Planificación de la estrategia de negocio desde el enfoque de la EC. El cambio estriba en la obligación de recalcular el margen de venta, integrar la producción en ciclos continuos y añadir servicios a los productos. Todo ello buscando colaboración en redes que apliquen los mismos conceptos de EC (para proveedores, comercio y clientes). Tendrán además que analizar toda la cadena de valor, buscando dónde generar valor en este nuevo modelo, sin olvidar el residual que éste aporta a los productos. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar y potenciar los contenidos curriculares a la temática de la Economía Circular. 	3,75
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar campañas de concienciación de la Economía Circular entre la ciudadanía. 	3,62
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar los programas de Formación especializada en el campo de la EC dirigida a las personas ocupadas o desempleadas, lo que requerirá por parte de los agentes públicos y privados involucrados en la formación profesional la promoción de acciones específicas de desarrollo de nuevas competencias, necesidad que ha quedado de manifiesto en el presente Estudio. 	3,62

- En el proceso de transformación empresarial hacia la circularidad se deberá potenciar la **creación de nuevas empresas** en la Comunitat valenciana cuya actividad esté directamente vinculada con el **campo de la Economía Circular**. El posible cambio de paradigma que plantea la época post COVID-19, la alineación de las políticas comunitarias con el “empleo verde” establecidas en el Pacto Verde Europeo, y la esperada aprobación del conjunto de leyes y planes (Ley de Cambio Climático, Plan de Transición Energética) abrirían sin duda positivas perspectivas al emprendimiento empresarial en este campo.

3

OTRAS RECOMENDACIONES/ SUGERENCIAS EXPERTOS DELPHI:

- Agilización y simplificación administrativa en los **procedimientos de autorización de valorización de residuos** para su nueva incorporación en procesos productivos.
- Agilización y simplificación administrativa en los **procedimientos de declaración de fin de la condición de residuos y subproducto**.
- Fomento/creación de actividad económica para el **uso de residuos de valorización** (p.e. RCDs).

ANEXO I. ADENDA IMPACTO DE LAS REFORMAS PREVISTAS EN EL COMPONENTE 23 DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA EN EL MERCADO LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

1. INTRODUCCIÓN

El día 28 de diciembre se aprobó por el Consejo de Ministros el REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO (BOE 30.12.2021), que incluye cambios en aspectos clave de la Reforma Laboral del 2012. El resultado final va a impactar de manera importante en la vida de la empresa, en la recuperación económica y en el nivel de empleo.

En el marco de ejecución y desarrollo del “Estudio de tendencias del mercado laboral y el empleo, gestión de talento y necesidades de formación en la Comunitat Valenciana para 2022 en el contexto post COVID-19” no ha sido posible (debido al cronograma previsto y el desarrollo de los trabajos de campo) incorporar la valoración y percepción de los agentes clave que intervienen en la dinamización del mercado laboral y en el marco de relaciones laborales y de la negociación colectiva respecto de las repercusiones que pueden tener las anunciadas reformas jurídicas en el ámbito laboral derivadas del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que hace referencia a “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”.

En este sentido, desde la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana se ha considerado relevante realizar una adenda al estudio con el fin de dar respuesta a la necesidad de actualizar los contenidos del estudio para incorporar nuevas temáticas derivadas del trascendente impacto de la reforma laboral recientemente aprobada así como otras cuestiones de actualidad en la agenda pública como la valoración del funcionamiento de Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia o la actualización del estado de la cuestión de la gobernanza en la gestión de los Fondos de Recuperación de Plan Next Generation.

2. METODOLOGÍA

Para la realización de esta adenda se han diseñado y aplicado las siguientes técnicas de investigación:

- ➔ Recopilación y análisis de fuentes documentales relacionadas con el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que hace referencia a “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”.
- ➔ Realización de Focus Group con agentes clave implicados en la dinamización del mercado laboral en el marco del dialogo social y la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana.
- ➔ Entrevistas a personas expertas en el ámbito de relaciones laborales.

3. CONTENIDOS. VARIABLES DE ANÁLISIS

- ➔ VALORACIÓN DE LAS REFORMAS DEL MARCO NORMATIVO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO, EL MERCADO LABORAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA:
 - Regulación del Trabajo a Distancia.
 - Duración del contrato de trabajo.
 - Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y recualificación de trabajadores en transición.
 - Modernización de las políticas activas de empleo.
 - Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.
 - Modernización de la negociación colectiva.
 - Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.
 - Principales preocupaciones de las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales y las empresas ante estos cambios.

Valoración de **impacto positivo/negativo** de la reforma en curso en los siguientes aspectos:

- En la Negociación Colectiva y el dialogo social.
- Mejora del funcionamiento del mercado laboral. Mejora de la calidad del empleo.
- Impacto económico: Costes empresariales/productividad.
- En la flexibilización interna de las empresas.
- Papel de la representación legal de los trabajadores. Información y consulta.
- Modernización y mejora del sistema de empleo. Mayor Intervención de los Servicios Públicos.

➔ VALORACIÓN DE OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS:

- Modernización de las políticas activas de empleo: La reforma pretende potenciar los servicios públicos de empleo en detrimento de las agencias de colocación y otros servicios de empleo de carácter privado.
- Regulación del Trabajo a Distancia. Valoración del funcionamiento de la Ley teniendo en cuenta que muchas empresas siguen en un modelo de teletrabajo COVID-19.
- Buena Gobernanza en la gestión de los Fondos de Recuperación, Plan Next Generation.
 - ✓ Valoración de la situación actual y perspectivas de acceso de las empresas y pymes a convocatorias de proyectos de Fondos de Recuperación.
 - ✓ Valoración de las condiciones para la conformación y funcionamiento de modelos de colaboración público-privados.
 - ✓ Expectativas respecto al impacto que la aplicación de los fondos de recuperación va a tener en la reactivación económica y diversificación del modelo productivo de la Comunitat Valenciana.

4. RESULTADOS

4.1. VALORACIÓN REFORMA LABORAL

4.1.1. VALORACIÓN GLOBAL DE LA REFORMA

Desde una aproximación global se destaca por todos los agentes y personas expertas consultadas una **valoración positiva** de la importancia del acuerdo entre el gobierno y los agentes sociales como **éxito del dialogo social y refuerzo de la negociación colectiva**, más allá del alcance y trascendencia de los contenidos abordados en el marco de la reforma que están acotados.

“Hay que felicitar a los agentes porque con las obligadas renunciaciones por todas las partes hemos podido ganar todos y se ha puesto en evidencia la potencialidad del dialogo social”.

Segmento organizaciones empresariales

“Hay que valorar que estamos ante una reforma laboral pactada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, cosa que por desgracia no había ocurrido desde hace muchísimos años. Con lo cual yo creo que ese punto de partida es muy positivo de cara a la aplicación práctica o a la traslación a la realidad de las reformas”.

Segmento administración

“Valoro el pacto social que se ha llegado y sobre todo porque creo que es más un concepto de la modernización que no del mensaje que hemos estado oyendo todos de derogación de la reforma del 2012, al final es un punto de equilibrio, un pacto... Es muy positiva, creo que hay que felicitar a todos los interlocutores sociales que han intervenido en esa negociación”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Yo quería poner de relieve la importancia que tiene que la reforma sea pactada, en términos de técnica legislativa, pues la interpretación va a ser muy complicada a efectos prácticos hasta que los tribunales no sienten doctrina judicial y luego jurisprudencia”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Yo creo que es una muy buena noticia que hayamos alcanzado un acuerdo entre agentes sociales y de gobierno, que se veía difícil, y el esfuerzo de todas las partes, hay muchas propuestas de todas las partes que se han ido quedando por el camino, pero verdaderamente es positivo y será positivo a la hora de avanzar en la aplicación, la interpretación y la voluntad de que de que realmente se consiga el objetivo”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Es muy importante que una reforma nazca del diálogo social y no por una imposición del gobierno. Pues entendemos que va a mejorar y dignificar el trabajo en nuestro país y, sobre todo, la temporalidad; en el punto en el que estamos ahora hablando que ha habido un abuso excesivo durante décadas y que realmente incluso Europa nos llama la atención y hay que poner un frenazo importante a esta situación porque ha habido un abuso y fraude desde la contratación desde el punto de vista de la temporalidad y la precariedad. A partir de ahí, tiene que haber una serie de cambios ideológicos importantes. En el ideario empresarial hay mucha dificultad de entender una normalidad en lo que son los contratos indefinidos, y no sólo una normalidad sino, sino que debe de ser lo deseable desde el punto de vista de intereses, tanto del trabajador como de la empresa. Pero bueno, al final creo que hemos llegado a un entente que va a ser positivo para toda la sociedad en España”.

Segmento organizaciones sindicales

“En primer lugar, el consenso creo que es algo importante y absoluto y hay que valorar esa parte, porque si recordamos hace 30 días de lo que partíamos, pues podía ser mucho más preocupante el que se hubiera impuesto algo que para mi entender a veces se olvida que España es un país de pymes. Hay puntos que creo que se notan las prisas...

El que se trate de un acuerdo ya de por sí es una buena noticia. Más allá del contenido... Creo que son los acuerdos son los que construyen el país en realidad”.

Segmento organizaciones sindicales

“En términos generales creo que es positiva en los cambios en materia de negociación colectiva, desde punto de vista sindical se podrían haber conseguido algunas cosas más, del mismo modo que desde el punto de vista empresarial, entiendo que algunos de esos objetivos no se han alcanzado, pero en términos generales, positiva”.

Segmento organizaciones sindicales

A partir de la valoración positiva general por lo que supone de impulso y refuerzo del dialogo social y la negociación colectiva, también existe un amplio consenso por parte de todos los agentes y expertos consultados, respecto a que es necesario situar el **contexto y alcance real de la reforma laboral aprobada**.

El contexto viene marcado por el marco de las reformas vinculadas a los fondos europeos que ha centrado la prioridad de la agenda en la contratación temporal como requisito de Europa.

En cuanto al alcance de la reforma laboral se considera por todas los agentes consultados que sin restar importancia y valor a los cambios realizados **no se puede hablar en ninguna caso de derogación de la reforma laboral del año 2012 ni de contrarreforma**, ya que queda acotado a ámbitos determinados que supone un **reajuste de la actual normativa laboral** que tienen como finalidad abordar algunos problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo.

En este sentido, podemos decir que supone un cambio de rumbo que puede continuar en otras futuras reformas pero que la actual se centra en **combatir la temporalidad excesiva de las contrataciones para impulsar la estabilidad empleo** por la vía de los contratos indefinidos y los fijos-discontinuos y la mejora del valor formativo y profesional de los contratos formativos, mantener los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas y la incorporación de la experiencia de la pandemia con la regulación de los ERTE por fuerza mayor determinada por las autoridades con exoneraciones muy altas en los ERTES, mejora de los ERTES ETOP, reforzar la negociación colectiva y mantener la prevalencia del convenio de empresa, salvo en lo referido al salario y salvando los apartados 1 y 4 del artículo 84 ET.

“La reforma tiene menor alcance de lo que inicialmente se había previsto, se hablaba de una contrarreforma o de una reforma laboral o de derogar la reforma laboral anterior, la del 12. Y hemos visto al final que ha quedado en aspectos muy concretos y que ha ido reduciéndose un poco”.

Segmento organizaciones empresariales

“Nos gusta más la reforma por lo que no se ha tocado que por lo que se ha tocado y lo que se ha modificado es el mínimo que se planteaba como necesario desde Bruselas”.

Segmento organizaciones empresariales

“El tema del reenvío a la negociación colectiva en algunas cuestiones que son fundamentales está bien, pero cuidado con propiciar demasiado el reenvío a la negociación colectiva.

También vemos bien la preeminencia del convenio sectorial sobre el de empresa, en el sentido de que establece un marco de competencia leal en los sectores en concreto.

Pero ojo con reenviar en exceso a la negociación colectiva sectorial determinados aspectos porque pueden quedar sencillamente bloqueados o no desarrollados por facilitar un arma en concreto a una de las partes”.

Segmento organizaciones empresariales

Necesidad de esperar a ver qué pasa con la **tramitación parlamentaria de la reforma laboral**. Existe cierta **incertidumbre y preocupación** en el caso de las organizaciones empresariales y personas expertas en materia laboral respecto a los cambios que se puede producir en el contenido aprobado de forma consensuada una vez se convalide el decreto ley de la reforma laboral por el Congreso de los Diputados y en caso que el Gobierno pacte que, a cambio de su aprobación, se tramite a continuación como proyecto de ley y, en ese proceso, habría algún margen para incorporar cambios que puedan alterar el contenido y poner en riesgo la ratificación definitiva por parte de la CEOE.

“Igual es muy pronto para valorar a fondo algunas consecuencias y habría que esperar todavía ese largo camino de la jurisprudencia, etc... aunque es triste que fijos que todavía en la situación en la que estamos pendiente todavía de esta tramitación parlamentaria y que ya estemos fiando también al que la jurisprudencia arroje luz sobre lo que han querido decir... coincido en que lo más importante es la valoración positiva, porque es fruto del diálogo social, de la concertación entre los agentes sociales.... Y esto yo creo que para todos es un éxito, y es cumplir con nuestra misión constitucionalmente encomendada como agentes sociales.

Hacia falta modernizar, adaptar el marco legal al momento, a las exigencias de Bruselas o de Europa y a esa excesiva precariedad y temporalidad... En esto coincidimos absolutamente todos”.

Segmento organizaciones empresariales

“Esperemos que el proceso de convalidación llegue a buen término y no se abra el melón de las enmiendas”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Las principales dificultades que se van a poner en el proceso de convalidación derivan de algo que ya se intentó en la ley 7/2011 que se pretendía que en ámbitos autonómicos atribuirse las materias de NC, es una cuestión más política que técnica”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

4.1.2. REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

A. TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

- **Objetivo:** Reducción de la temporalidad. Duración del contrato de trabajo. Favorecer la transición hacia los contratos indefinidos, en particular, mediante la simplificación del sistema de incentivos a la contratación.

- **Causalidad adaptada a las necesidades de las empresas.** Solo podrá celebrarse un contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:
 1. **Circunstancias de la producción.**
 - Una de **6 meses** ampliable a un año por convenio colectivo sectorial para:
 - El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo que se verán a continuación.
 - Entre las oscilaciones se entenderán las que derivan de las vacaciones anuales.
 - Otra de **90 días en el año natural** (contratación de temporada en la agricultura):
 - Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
 - Se podrán contratar todas las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.
 - Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.
 2. **Sustitución de una persona trabajadora** en los siguientes supuestos:
 - De una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales.
 - Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.
- **Recargo en la cotización de los contratos temporales de corta duración.** Cotización adicional de 26`57 euros, con cada baja, en contratos de menos de treinta días. No se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar y de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.
 - **Endurecimiento de las sanciones: multa por cada trabajador y con incrementos notables de las cuantías.**
 - **Adquisición de la condición de fijas de las personas contratadas** incumpliendo la regulación de estos contratos o que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social transcurrido un plazo igual al periodo de prueba.
 - **Nueva redacción del art. 49.1. c) Extinción del contrato.** A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

La reforma de la contratación es, sin duda, uno de los temas estrella de la reforma laboral que está marcada por el **objetivo de reducción de la contratación temporal que Europa impone** como reto clave para el mercado laboral en España en el marco de las reformas vinculadas al libramiento de los fondos de recuperación debido a la situación de elevada temporalidad en España que supera en más de 11 puntos la media europea y, en particular, del desempleo juvenil.

En este sentido, existe una **opinión compartida** en mayor medida por el Gobierno y las organizaciones sindicales pero también asumida con matices por parte de las organizaciones empresariales y personas expertas respecto a la necesidad de **frenar el exceso de temporalidad en la contratación, la utilización fraudulenta del contrato temporal y la inestabilidad laboral**, en la medida que se estima que el acuerdo en esta materia ha permitido conjugar este objetivo de freno a la contratación temporal excesiva con la necesaria causalidad en este tipo de contratación, sin límites en cuanto a porcentajes por tamaño de empresa.

“El punto de inflexión que tenemos que entender que esta reforma es para limitar la temporalidad, la precariedad, la rotación, la dualidad de nuestro mercado de trabajo que era insostenible”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“El resto de contratación temporal me parece muy razonable porque supone ajustarse a una realidad que negamos... el gran problema psicológico que se tiene, desde el punto de vista empresarial es el momento de la salida, cuando me sobra un trabajador, porque contratar contrato, porque tengo la ilusión, porque es la empresa, porque voy a hacer... Si el 47 va a ser un obstáculo que va a significar que te lo quedas indefinidamente porque vamos a estar con esos obstáculos, eso no se explica bien.

Volveremos a tener un problema de fraude en la contratación, porque eso supone que yo puedo ir adecuando lo que luego la inspección podrá ir y venir y corregirme. Pero al final lo que hay que hacer es dar la tranquilidad al que tiene que contratar, que cuando estará indefinido no es tan complicado, como tengo que ajustar la demanda.

Así de verdad conseguiremos equilibrar el mercado de la contratación temporal a lo estrictamente necesario, porque eso supondrá un valor y no una circunstancia temporal. Esta reforma se acerca mucho más a una realidad, que se podía haber ajustado mucho más”.

Segmento experto jurídico laboral

“En cuanto a los contratos temporales. Primero, me parece importantísimo no sé si tanto que se elimine el contrato de obra en esencia, como que se elimine la posibilidad de que una contrata dé lugar a una causa que justifique acudir a un contrato de obra. Me parece más importante lo segundo que lo primero, porque el contrato de obra, cuanto más temporalidad generó, es cuando se le permitió vincular a las contratas y subcontratas. Eso me parece muy importante”.

Segmento personas expertas

“Y una cosa sí que sí, que me parece muy relevante y que creo que ha pasado desapercibida es la conversión en indefinido. Pero no sólo se convierte en indefinido la persona que ocupe ese puesto de trabajo, sino también la persona que ocupe el puesto de trabajo, que ha sido el propio puesto y no la propia persona, la que ha sido ocupado reiterada y temporalmente en base a contratos temporales. La conversión, el indefinido, no tanto por la persona, sino por el puesto. Y después todo esto acompañado de una sanciones en materia de inspección de trabajo, que parecen a priori muy elevadas porque no son sanciones reales.

Esperemos que sí, que contribuya a eliminar seguramente la temporalidad, pero más que la temporalidad, la precariedad en el mercado de trabajo. No me gustaría que eliminando el contrato de obra y convirtiéndole en indefinido por el transcurso del tiempo, por el fijo discontinuo, recogiese la precariedad que se trata de evitar al limitarla la temporalidad”.

Segmento personas expertas

En opinión de las **organizaciones sindicales** la reforma en materia de **contratación temporal** siendo positiva se ha **quedado limitada respecto a las expectativas iniciales**.

“La reforma se queda corta... Respecto al objetivo que entiendo yo que persigue la reforma en temas de contratación es acercarnos a Europa, tan simple como eso. No es justificado el nivel de temporalidad que hay en este país y además voy a ser un poco más atrevido. Creo que ni siquiera con la ley actual, antes de que se modifique, es imposible el nivel de temporalidad de este país, lo que hay es fraude en la contratación. Entonces, yo creo que la ley mejora y clarifica en términos de contratación temporal, lo que teníamos.

Respecto al segundo párrafo del 15.5, vincular la temporalidad no solo con la persona si no al puesto de trabajo. Es que si el puesto de trabajo es fijo, el contrato debe ser indefinido, todo lo demás es hacer ingeniería para forzar la temporalidad... estamos cansados de ver encadenamientos de contratos donde lo que no se cumple es el plazo con la persona. Pero el puesto lleva 25 años cubriéndose de manera temporal, puesto que es totalmente estructural”.

Segmento organizaciones sindicales

Desde la perspectiva de las **organizaciones empresariales** y de una parte significativa de las **personas expertas** en materia laboral, **se valora que se mantenga la causalidad de la contratación temporal y la capacidad de las empresas de ajustar las plantillas**, así como que se haya evitado las limitaciones complejas a la contratación temporal y el intervencionismo, pero se ve con inquietud e **incertidumbre** algunos aspectos de la nueva regulación, como el recargo de 26’57 euros y el nuevo **régimen de sanciones** para aquellos casos de fraude en la contratación que se considera excesivo y con afán recaudatorio, así como cierta **indefinición jurídica** en la regulación.

“En contratación temporal el problema inicial de la negociación es la capacidad de decidir cuántos trabajadores, así como el régimen extintivo con el incremento de costes indemnizatorios en caso de despido se logró evitar en el acuerdo final. Todas las propuestas del gobierno planteaban porcentajes y límites a la contratación y la nulidad

han desaparecido. Hemos vuelto a un planteamiento de contratación temporal causal a cambio para la contratación fraudulenta se plantean sanciones muy importantes por trabajador y una sanción contractual que es la conversión en fijo del contrato temporal que ya existía en el ET. Hemos ido a unos elementos más tradicionales basados en la causalidad”.

Segmento organizaciones empresariales

“Decir también que a veces el exceso de minuciosidad, la carga burocrática o el exceso de regulación, a veces no actúa precisamente en la línea de incentivar la contratación.

Es decir, nos tememos que no precisamente va a dar una incentivación a la contratación, por lo menos durante un tiempo. Primero, hay que digerir toda esta minuciosidad, esta regulación. Segundo, los empresarios se retraen primero e inicialmente ante toda esta carga normativa hasta que esto se digiera, aunque son las asesorías, etc. los departamentos laborales o de recursos humanos quienes van a digerir todo esto.

Las reformas de por sí no crean el empleo. Es decir, las reformas pueden ser estupendas, extraordinarias, muy bien intencionadas, pero no crean empleo.

Es decir, es un país de pymes, es un país con unas peculiaridades de turismo, de costa, etc. y luego está claro que hasta que el entorno, esas tensiones inflacionistas de sobrecostes, de problemas, de abastecimiento, costes energéticos, etc. no se despejen y, sobre todo, esa recuperación económica, pues eso no va a tirar de verdad del empleo.

Las indemnizaciones, a nuestro juicio, siguen siendo muy elevadas y a lo mejor ahí se podía haber hecho más, y eso podría incentivar mucho más la convicción en la contratación indefinida”.

Segmento organizaciones empresariales

“Lo más perjudicial son las sanciones que pasan de ser colectivas a ser individual y los costes de gestión de las mismas, son recaudatorias, es lo más duro de la reforma”.

Segmento organizaciones empresariales

“Por otro lado, esa temporalidad pensemos que somos un país de costa, hostelería, agricultura. Es decir, todo esto nos va a permitir maquillar cifras respecto a Europa en cuanto a temporalidad y fijeza, pero va a crear un problema porque se encarece el despido realmente, porque se encarece y tenemos que decirlo en voz alta.

Pienso, en mi opinión, que hay que incentivar, no hay que castigar, porque si no estamos actuando siempre con el miedo, con lo cual eso significa que miras hacia fuera y no hacia adentro, porque si tú impones algo, a mí me da una sensación de que aquí hay una parte

del refrán, de la letra con sangre entra, las sanciones de la inspección, no por empresas, sí por trabajador.

Ahora, toda esta contratación temporal del eventual, de los picos de los tres meses, que no pueden ser 90 días continuos, hay que justificar, proveer, comunicar el año antes. Es decir, esto es un caldo de cultivo en cuanto a las posibles sanciones, dejar algo abierto, pues como decía, es pan de hoy y hambre para mañana...”

Segmento experto jurídico laboral

B. NUEVA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

A partir de ahora habrá dos tipos: formación en alternancia (Formación Dual) y otro para la adquisición de la práctica profesional.

- **El contrato de formación en alternancia**, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
 - Se puede realizar en edades superiores a los 30 años (Salvo supuestos del Art. 11. 2 b).
 - Se obliga a que haya un tutor con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
 - Duración: mínimo tres meses y máximo dos años.
 - Se puede hacer a tiempo parcial y en empresas en ERTES. Se puede celebrar en horario nocturno y a turnos, aunque de forma excepcional.
 - Se puede realizar en programas privados de alternancia empleo-formación dentro de las especialidades formativas aprobadas por el SEPE.
 - Los planes formativos se elaborarán con la participación de la empresa. Se podrán celebrar con varias empresas para cubrir las distintas actividades del plan formativo.
 - La retribución se fijará en convenio y, en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo año, respecto de la fijada en convenio para su grupo

profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se podrán fijar ayudas de acompañamiento a estas retribuciones a través de los programas de empleo. Habrá que realizar un plan formativo individual y asignar un tutor.

- Limitaciones a su realización cuando haya habido contratos anteriores en la misma empresa bajo cualquier modalidad.
 - Será indefinido ordinario si se celebra en fraude de ley o se incumplen los requisitos formativos.
- **El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.** Tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
 - Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional.
 - La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
 - La retribución será la fijada en convenio y en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
 - Limitaciones a su realización cuando se haya tenido una experiencia profesional o actividad formativa en la misma actividad dentro de la misma empresa.
 - Será indefinido ordinario si se celebra en fraude de ley o se incumplen los requisitos formativos.

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

La reforma de los contratos formativos es quizás la materia que ha generado un mayor consenso y acuerdo entre las organizaciones firmantes como entre las entidades consultadas desde la convicción de los déficits que arrastraba la regulación normativa de los modelos de contratos de aprendizaje y en prácticas que han derivado en la infrautilización de estos modelos de contratación pensados para fomentar la inserción laboral de los jóvenes.

“Nuestra valoración en concreto del contrato de formación en alternancia es absolutamente necesario. En concreto, la experiencia con la FP y más concretamente

con la FP dual, es algo que venimos clamando desde hace muchísimo tiempo con algo similar a lo que al final trasluce la reforma”.

Segmento organizaciones empresariales

“Se ha logrado el objetivo de vincular los contratos formativos con los ciclos formativos, se precisan de topes de edad, se permite trabajar a turnos, hacerlo con varias flexibles, y muy adaptados a la realidad de las necesidades de las empresas para el futuro: El resultado es muy positivo para fomentar la utilización de estos contratos y mejora la inserción laboral de los jóvenes”.

Segmento administración

“Durante todos estos años el porcentaje que ha significado el contrato de formación en prácticas respecto al volumen de contratación global era ínfimo en España.

Aquí en España no había manera de tener un contrato de formación que realmente respondiera a las necesidades. Parece ser por la redacción que tiene que ahora se adecúa más a las necesidades del mercado de trabajo actual y espero que los nuevos contratos de formación despeguen en España, porque hace falta para uno de los colectivos que tienen más dificultades de entrada al mercado de trabajo, que es la gente joven”.

Segmento administración

“Yo creo que sé por qué el contrato de formación estaba tan denostado, su aplicación al principio fue muy mala y surgieron muchos problemas en los años 80, por eso valoro positivamente las reformas que se han hecho de ese contrato de formación, la entrada de universitarios en el tercer y cuarto año, a través de las universidades se acabará haciendo bien, el plan de formación, el seguimiento... espero que tenga mucho éxito”.

Segmento experto jurídico laboral

“Yo tengo otra valoración distinta del antiguo contrato de formación, en España se optó por un modelo donde se delegó en el INEM las subvenciones, pero el plan era volver a recuperar la figura del aprendiz, acercar a la empresa la posibilidad de los contratos formativos, el de formación y prácticas, hubo abusos y engaños, pero fue una primera experiencia.

Esta sin duda es una buena experiencia desde el punto de vista para volver a hacer. Pero el empresario, tanto con la experiencia de la formación, va a necesitar que la universidad y que los centros educativos estén apoyándolos y no solamente se conviertan en requisitos. Es la forma de acercar la empresa al centro educativo. Si no lo hacemos, al final esto volverá a fracasar, porque el gran problema no son los requisitos de la tutoría

o el abuso, sino realmente que haya esa comunicación: ¿Qué es lo que necesita la empresa? ¿Qué es lo que tiene que hacer el centro educativo? y que realmente lo que se esté preocupando es que haya unas personas que se estén formando a las necesidades ocupacionales y que el empresario vea que ahí hay facilidades, ayudas por parte de las instituciones educativas y que tener un tutor es lo normal, es la cosa más sensata del mundo.

Pero va a depender, desde mi punto de vista, que sean otra vez las instituciones educativas y las empresas que se acerquen a que lo que ofrezcan y demanden tengan esa necesidad de demanda y oferta. Y eso va a generar esa reforma”.

Segmento experto jurídico laboral

“Se intenta adecuar los contratos formativos a los sistemas educativos actuales con el objetivo de acercar a las necesidades de las empresas y facilitar la inserción laboral de los jóvenes en mejores condiciones: lo que se pretende es que deje de ser un contrato precario sin acarrear costes a la empresa, se incrementa la cotización y se mantienen las exenciones pero dando más prestaciones, incrementar el peso de la formación y proceso de capacitación.

Contrato en alternancia que puede ser para estudios universitarios, FP estudios de catalogo del SEPE y se permite que se trabaje en alternancia, acuerdo del ente académico y al empresa, se forme en teoría y en la práctica: duración 6 meses a 2 años, y puede estar en diferentes empresas.

El contrato de prácticas profesional no cambia sustancialmente, no podrá tener una retribución inferior al de formación, no queda claro que se pueda articular en modalidad a tiempo parcial pero no se prohíbe de manera taxativa”.

Segmento experto jurídico laboral

“En relación a los contratos, me gusta mucho la idea de la formación en alternancia, el hecho de que alguien esté trabajando y mientras tanto esté estudiando. Y que realice las dos cosas a la vez y que esté contratada... lo que se pretende, parece, es que las nuevas generaciones accedan al mercado de trabajo con una mayor estabilidad y menos precariedad”.

Segmento personas expertas laboral

“En cuanto al contrato formativo, parece que en nuestro país la formación profesional no nos la creemos y creo que deberíamos de potenciarla. Y sobre todo desde el punto de vista también de la parte social, la parte trabajadora, pues era necesario estos cambios para poder normalizar de alguna manera el ingreso de los trabajadores jóvenes al mundo laboral.

En todas las ofertas de empleo aparecen como requisitos, experiencia y nadie da la oportunidad. Yo entiendo que eso supone un tiempo y un coste para la empresa, pero tenemos que ir hacia esos cambios de mentalidad”.

Segmento organizaciones sindicales

“Relativo al tema de la de los contratos formativos. Yo creo que hace falta una reflexión que va más allá del ámbito laboral, o se ponen de acuerdo los ministerios de Educación, el Ministerio de Trabajo respecto a que queremos para todo esto o vamos a tener lo que tenemos, tres contratos formativos de carácter laboral, por un lado, y de carácter no laboral por otro, que al final lo que van a hacer las empresas es optar por lo que les salga más barato”.

Segmento organizaciones sindicales

A pesar de la valoración positiva compartida respecto a los contratos formativos se pone el acento en algunas **posibles lagunas o deficiencias**.

“Esta formación en alternancia se puede encontrar con algunos inconvenientes; el primero, que en España todo el mundo quiere ir a la universidad y esto está pensado para el personal a priori, que en tanto en cuanto tiene un determinado título se forma. Y ese título no necesariamente tiene que ser universitario. Pero parece ser que la formación profesional en España no nos la acabamos de crear.

La segunda, la diferenciación a efectos prácticos entre lo que es una beca de prestación de servicios y un contrato, no siempre es fácil... Si se permite concurrir en el tiempo un estatuto de un becario que realice unas becas profesionales con un contrato de formación que sí que exige una retribución y que tiene una cotización completa.

Es verdad que uno puede empezar realizando prácticas en la práctica profesional que denominamos el prácticum, que está limitado en el tiempo, pero solo cuando forma parte de mi itinerario profesional del título y ni siquiera requiere una cotización, con lo cual la coexistencia de las dos distintas posibilidades de cursar unos estudios y realizar una prestación en la que es más importante la formación que el trabajo”.

Segmento personas expertas laboral

C. NUEVA REGULACIÓN DE TRABAJOS FIJOS-DISCONTINUOS

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

- **Objetivo:** Potenciar esta modalidad para cubrir las actividades estacionales, incluida la hostelería o la construcción, para adaptarla a las necesidades de las empresas y que bajen los índices de temporalidad, sustituiría al contrato de obra o servicio en las cadenas de contratas.
- El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de **naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Adaptabilidad de esta figura mediante la fijación a través de convenio colectivo y, en su defecto, acuerdo de empresa de los criterios objetivos y formales de llamamiento.
- Por convenio sectorial podrá establecerse: una bolsa sectorial de empleo, la celebración a tiempo parcial, un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.
- Se abre esta modalidad a las agencias de empleo (ETT).
- La antigüedad se calcula atendiendo a toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados en aspectos como la promoción económica y profesional y según el tiempo de servicios efectivamente prestados a efectos indemnizatorios, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

En general, existe un significativo consenso respecto a la **valoración positiva del impulso de la estabilidad del empleo por la vía de los fijos-discontinuos**, la adaptabilidad de esta figura mediante la fijación a través de convenio colectivo y, en su defecto, acuerdo de empresa de los criterios objetivos y formales de llamamiento, de modo que por convenio sectorial podrá establecerse: una bolsa sectorial de empleo, la celebración a tiempo parcial, un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.

“El Fijo-Discontinuo no está condicionado solo a actividades temporales o de temporada sino a actividades intermitentes pero estables de la empresa lo que supone la ampliación importante del concepto; es el que deben utilizar subcontratas y por ETT”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Yo creo que la gran estrella es el contrato fijo-discontinuo que va a permitir esa gran flexibilidad en situaciones en los que efectivamente esa flexibilidad, esa oscilación de la actividad cada vez es más necesaria por el funcionamiento de nuestra economía y de los mercados, las empresas tienen mucha incertidumbre en la organización de sus recursos, con lo cual necesitan de esa posible fluctuación de su fuerza de trabajo que con el fijo-discontinuo se permite adaptar en cada momento con estabilidad para el trabajador.

Y eso ha de llevar a una mayor inversión en formación de esos trabajadores que ya forman parte de tu plantilla, mejorará la inversión en prevención de riesgos laborales para todos estos trabajadores”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Respecto al fijo-discontinuo valoro que se haya unificado el contrato fijo-discontinuo y el fijo periódico, creo que hay muchas posibilidades en el marco de la negociación colectiva y de buenas prácticas de las empresas a la hora de redactar los contratos para avanzar en la contratación temporal por circunstancias previsibles y no previsibles”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Evidentemente, con el tema de los fijos-discontinuos también se escucha y se dice bueno, pues le han cambiado el nombre y le han puesto otro. Era absolutamente necesario una regulación más concreta, a los fijos-discontinuos, celebramos que se ha introducido y de una manera bastante minuciosa.”

Segmento organizaciones empresariales

Sin embargo, también se ponen de relieve **algunas dificultades o riesgos derivados de la nueva regulación de los contratos fijos-discontinuos**, sobre todo desde la perspectiva empresarial, en relación con la adaptación a las necesidades de contratación de las empresas y aspectos concretos a desarrollar mediante la negociación colectiva.

“Por mucha flexibilidad que quieras dar al contrato fijo-discontinuo, o que en la negociación colectiva puedas establecer en cuanto a los órdenes de llamamiento, etc.,. hay cuestiones que no son tan flexibles como en los contratos temporales... dejando al margen los contratos en fraude de ley que había que atajar sin duda; los fijos-

discontinuos van a ser más difíciles de acomodar a las necesidades de las empresas, pero ayudará que a nivel estadístico se reduzca la temporalidad”.

Segmento organizaciones empresariales

“Por otro lado, se transforma ese pase de fijos-discontinuos a temporales. Y qué consecuencias va a tener, lo veremos dentro de unos meses...Por otro lado, la temporalidad con los fijos ahora se coge toda la vida laboral antes se cogía literalmente los días cotizados, trabajados, etc..

Me parece que nos va a resultar un poco difícil de encajar los fijos-discontinuos, aunque la idea es buena, con las contratas y con la ETT, sobre todo en los periodos en los que no se preste servicios. Que la ley dice que no pueden ser más de tres meses y que en ocasiones puede generar un poco de fricción”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

D. CONTRATO FIJO DE OBRA.

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

- La extinción de este contrato, pese a su denominación, podrá efectuarse cuando finalice la obra en la que presta servicios la persona trabajadora, con una salvedad: que la empresa quedará “obligada” por la finalización de dicha actividad a efectuar al trabajador una **“propuesta de recolocación”** en otra obra o proyecto, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
- Dicha propuesta deberá formularse “previo desarrollo, en su caso y siempre a cargo de la empresa, del **proceso de formación o recualificación** que sea preciso”. Pero, una vez hecha esa propuesta de recolocación, el contrato podrá extinguirse por motivos inherentes al trabajador si este rechazara la propuesta por escrito, o “si la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación proporcionalmente exigible, no resulta adecuada a los nuevos proyectos, o no permite su integración en estos, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones”.
- Indemnización equivalente al 7% de su retribución.

“La desaparición del contrato de obra y servicio me parece muy bien porque ya estaba muerto, yo he aconsejado siempre el contrato indefinido adscrito a las necesidades o circunstancias que pudieran surgir y así huir del contrato de obra o servicio que incurría

en todas las irregulares, podía existir pero para situaciones excepcionales que no se daban, espero que la reforma sirva para reducir la temporalidad y la precariedad y tener unos índices de temporalidad adecuados a las necesidades reales del mercado”.

Experto jurídico laboral

4.1.3. SUBCONTRATACIÓN

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

- Se mantiene la obligación de que las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, deberán comprobar que dichos **contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social**.
- Igualmente se mantiene que, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, **responderá solidariamente** de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por las contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.
- La novedad estriba en que **el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata**, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III, o la contratista o subcontratista cuente con convenio propio de conformidad con lo previsto en el art. 84 ET.

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

La opinión de los agentes consultados respecto a la subcontratación incide en **tres cuestiones de interés**:

En primer lugar, en que **se ha modificado muy poco el artículo 42** y que ha quedado acotado a que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata.

“Subcontratación: uno de los problemas más grandes al que nos enfrentábamos en el punto de partida de la reforma era el artículo 42 que, finalmente, se ha quedado prácticamente igual y en cualquier caso de manera muy favorable a nuestro interés en

cuanto a la aplicación de convenio de sector de la contrata o subcontrata ya que el riesgo de la extensión de la responsabilidad a cualquier empresa se ha evitado y se ha resuelto manteniendo el actual statu quo”.

Segmento organizaciones empresariales

Que esta modificación se realiza, en particular, para **frenar las situaciones creadas con las empresas multiservicios.**

“El 42 cuando establece lo del convenio tiene una pretensión muy clara. Primero, evitar interpretaciones judiciales o jurisprudenciales, como alguna que ha habido que pilló a todo el mundo con el pie un poco cambiado... Es una medida que tiene, en mi opinión, un claro destinatario, que son las empresas multiservicios y lo que pasaba a ese respecto con los propios convenios. Y bueno, todos sabemos lo que ha pasado con las empresas multiservicios y creo que esa es la finalidad, por eso se insiste tanto en que sea del sector y todo lo demás”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Con el tema de la subcontratación creo que al final el objetivo es corregir esa anomalía, posiblemente desde un punto de vista técnico jurídico se podría haber redactado de forma más clara o mejor, pero creo que al final la intención que se persigue es esa. Esos mecanismos de dejar de aplicar el convenio colectivo en determinadas empresas, no creo que ni siquiera las empresas que merezcan tal nombre les interesa, yo creo que eso deberíamos de darle una vuelta a futuro, si no, no le veo justificación a que te desmonten los convenios colectivos a través de comisiones ad hoc en determinadas empresas, esto no tiene ninguna justificación”.

Segmento organizaciones sindicales

“Esto es razonable, de hecho, nosotros ya lo tenemos recogido así en el convenio estatal; las empresas multiservicios estaban realizando competencia desleal a los sectores de muchas actividades, por lo que bienvenido sea”.

Segmento organizaciones sindicales

Finalmente, desde el segmento de personas expertas en materia laboral se llama la atención sobre **posibles interpretaciones desde el ámbito jurisdiccional.**

“Con el tema del 42. 6 ya veremos lo que dicen los tribunales, es uno de los puntos, sí, no y todo lo contrario... Quizá había otra solución jurídica diferente y no sólo del problema

que había ahí, que eran los convenios de empresa, o quizá con el tema de las empresas multiservicios”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Se deduce que el convenio colectivo aplicable será el de “la actividad desarrollada en la contrata” aunque estaremos atentos a la respuesta que den los tribunales acerca de la determinación de dicha actividad, ya que, como se indica, el actual redactado queda lejos del propuesto en la Proposición de Ley que establecía: las empresas contratistas y subcontratistas deberán garantizar a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata, durante el tiempo en que presten servicios adscritos a la misma, las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicho empresario principal”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

4.1.4. FLEXIBILIDAD INTERNA

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

- **Se modifica el artículo 47**, que tendrá el siguiente contenido: Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
 - Se refuerza la figura del **expediente de regulación temporal de empleo** en caso de que haya limitación o impedimento de la actividad como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente y manteniendo los beneficios de cotización cuando se acompañen de acciones formativas. Se recoge como causa estructural y diferenciada de la fuerza mayor las limitaciones e impedimentos del desarrollo normal de la actividad, por decisión de la autoridad competente, con procedimiento flexible y especialidades aplicadas durante la pandemia. Se prevén exoneraciones del 90% para todos los supuestos de fuerza mayor.
 - **ERTES ETOP.** La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.
 - Sin embargo, para ello será necesario que exista **intervención de la administración** para que exista esa limitación o esa suspensión de la actividad. El procedimiento se iniciará

mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días.

- Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción.
 - Mientras estén en vigor los ERTE, no habrá horas extra, nuevas contrataciones ni se podrá externalizar la actividad.
 - Se prevén exoneraciones del 20% para ERTES ETOP vinculadas a la formación, con ampliación del crédito formativo. Todas las exoneraciones son de acogimiento voluntario.
 - En caso de vulneración del compromiso de mantenimiento del empleo hay que devolver exclusivamente las exoneraciones del trabajador despedido.
- Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y recualificación de trabajadores en transición. Se introduce un nuevo **Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**

Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que, una vez activado por el Consejo de Ministros permitirá a las empresas la solicitud de **medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo**, con condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas, así como de protección social y medidas de formación y recualificación profesional para las personas trabajadoras.

Este Mecanismo tendrá dos modalidades:

- a. **Cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
 - b. **Sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.
- Se prevén exenciones en las cotizaciones, de acogimiento voluntario, vinculadas en su modalidad sectorial a la formación, y ampliación del crédito formativo.
 - Se prevé una protección por desempleo del 70% durante todo el tiempo, sin periodo de carencia ni consumo de prestaciones.

- En caso de vulneración del compromiso de mantenimiento del empleo hay que devolver exclusivamente las exoneraciones del trabajador despedido

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

En este ámbito de la reforma podemos destacar una valoración compartida por los agentes consultados respecto a que **la reforma mantiene los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas en la medida en que no se ha tocado el artículo 41 ET y el artículo 42 ET se ha resuelto favorablemente**, que se han agilizado los mecanismos de los ERTES, incorporando la experiencia de la pandemia con la regulación de los ERTES COVID-19, en cuanto a la incorporación de fuerza mayor determinada por las autoridades con exoneraciones muy altas en los ERTES y mejora de los ERTES ETOP.

“Después de todas las idas y venidas de los borradores y de los sustos que nos daban algunas cuestiones que parecían limitar muy mucho esa flexibilidad que requieren las empresas y en la generación de empleo, pues para mi es verdaderamente bienvenido el texto definitivo con muchas dudas, como se han manifestado en cuanto a la aplicación de algunas cosas, a las transitorias, que nos van a dar muchos dolores de cabeza; el sistema de transitoriedad de los contratos temporales no lo entiendo. Esa limitación de la compensación y absorción de las condiciones de los contratos de empresas respecto de los sectoriales en cuanto a niveles salariales, tampoco lo acabo de ver”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Respecto al artículo 47 me parece bien que se recoja en el texto del Estatuto lo que había pasado. Las medidas que se adoptaron en la época de la pandemia, reduciendo los plazos para ser más operativos, el sistema red, ya veremos en qué se queda, porque es algo novedoso que está muy bien en teoría, que se pueda aplicar por los gobiernos cuando sea algo coyuntural o por los propios agentes sociales, cuando se trate del sector y tenga que haber una transformación. Ya veremos a efectos prácticos si se aplica o no, pero en términos genéricos a mí me parece bien.

Y en cuanto a la negociación colectiva, como todos sabemos en realidad, ha sido una constatación en la norma de lo que ocurría en la práctica. Apenas se utilizó una contra actualización de las condiciones. En algunos casos, a principios del 2012. Pero en aras de mantener la paz social. Apenas tuvo aplicabilidad práctica”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“En relación al tema de la regulación de empleo lo que ha hecho la norma es poner negro sobre blanco lo que era hasta ahora en el Estatuto, la fuerza mayor impropia la ha

Llevado a la figura de los ERTES de limitación e impedimento que han ido recogiendo los últimos reales decretos ley vinculados a la pandemia, pero tampoco es ninguna otra novedad, porque ya había un paraguas, para la fuerza mayor impropia y que además jurisprudencialmente, se había reconocido sobre esa cuestión.

En el tema del mantenimiento de las comisiones, dado cuando no exista representación legal, que a diferencia de lo que ha ocurrido con los ERTES vinculados de la pandemia, daba cabida a que las organizaciones sindicales más representativas pudieran entrar; esa legítima pretensión que probablemente tenían las organizaciones sindicales de que eso se mantuviese con carácter general cuando no hubiera representación de los trabajadores. Pues al final no ha cuajado el mantenimiento de las comisiones. Pues yo creo que se está respetando, se está manteniendo lo que ya se estableció en el Real Decreto 1483”.

Segmento administración

En relación con la novedad que supone el llamado **mecanismo RED de flexibilización y estabilización**, en una primera aproximación a la redacción se aprecia una **opinión diferenciada** y matizada según segmentos de opinión considerados.

Desde la perspectiva de la administración y las organizaciones sindicales se valora como una mejora de la herramienta de los ERTES para que cuando se den causas cíclicas (de coyuntura económica general) o sectoriales (recualificación o procesos de transición profesional) se pueda activar esta herramienta por el Gobierno para que las empresas puedan acogerse a las medidas de suspensión o reducción de jornadas ante la autoridad laboral así como la creación de un fondo para sufragar estos nuevos ERTE, al estilo del Fondo de Reserva de las pensiones, que tendría por objetivo atender las necesidades futuras de financiación en materia de prestaciones para los trabajadores, exenciones de cuotas empresariales y gastos de formación.

“Respecto al mecanismo RED creo entender que hemos aprendido algo de la crisis de la pandemia y que tratamos de trasladarlo al marco laboral para tener capacidad de respuesta frente a circunstancias que hasta ahora no eran previsibles, que parecían distópicas, pero que ahora ya la realidad supera a las historias, generamos una norma que cubre esto y con lo del mecanismo red, pues parece ser que se extiende incluso no solo los mecanismos de flexibilidad de las empresas, sino de protección a los trabajadores en estas situaciones, como se ha tenido que hacer durante la pandemia...”

Segmento organizaciones sindicales

“Respecto al sistema red, pues la verdad es que tener un paraguas ante eventuales futuros que pueden producirse en un ámbito sectorial o de actividad económica, tener un paraguas jurídico, ojalá no llegue a utilizarse, pero tener ese paraguas jurídico creo que sí que nos beneficia a todos. Ya veremos cómo se concreta, pero yo creo que la incorporación del sistema de ERTES por red me parece positiva”.

Segmento administración

Si bien desde la perspectiva empresarial y de personas expertas en materia laboral genera inquietud el nivel de intervencionismo y burocracia de este mecanismo y surgen dudas respecto a cómo se va a regular de manera específica este mecanismo.

“Se aplican los plazos fijados para el ERTE ETOP, si bien aumenta la intervención administrativa en caso de finalizar el periodo de consultas sin acuerdo. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“No está claro qué aporta el Mecanismo RED que no ofrezcan ya otros tipos de ERTE: Sigue obligando a la negociación con la RLT (= ERTE ETOP), no es más rápido y se beneficia de la misma flexibilidad (afectar y desafectar, prórroga,...), pero la modalidad cíclica ofrece más exenciones que el ERTE ETOP (por cuatrimestre: 60%-30%-20%) y sin exigencia de acciones formativas (no así la sectorial: 20% y solo si se desarrollan acciones formativas) y, sobre todo, permite acceder a la nueva prestación de Seguridad Social que no exige requisito de cotización ni consume desempleo”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

4.1.5. REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

A. PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES

- Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2.) excepto en materia salarial: el salario base y los complementos salariales quedarán regulados por convenios sectoriales.
- Se mantiene la capacidad de las empresas de negociar con sus trabajadores algunos aspectos de su relación laboral, pero los puntos más importantes, salarios, duración de la jornada de trabajo, no se podrán modificar salvo que sea para mejorar las condiciones del convenio

superior. Los convenios de ámbito superior fijarán la duración de la jornada, así como los tiempos de descanso. Las empresas podrán negociar la distribución del tiempo de trabajo, incluyendo los turnos y las vacaciones.

- Esta prevalencia se elimina **derogando el apartado a) del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.** La propuesta del Gobierno sí deja a la negociación colectiva en el seno de la empresa la elección entre el abono o la compensación de las horas extraordinarias trabajadas.
- **Se mantiene el redactado de los apartados 1 y 4 del artículo 84 ET.**

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

En primer lugar, desde el segmento de las **organizaciones empresariales** y, en buena medida, de **personas expertas en materia laboral** se pone el acento en acotar la trascendencia y alcance efectivo de la reforma en la arquitectura de la negociación colectiva, considerando cuales eran los puntos de partida en esta materia.

“Se pretendía devaluar la capacidad aplicativa del convenio de empresa dejándolo de manera simbólica o haciéndolo desaparecer y que se traspasara a los convenios autonómicos y su prioridad frente a los estatales: por adaptabilidad de las empresas y los sectores se ha luchado porque la prioridad aplicativa del convenio de empresa mantuviera sus elementos esenciales, se ha logrado solo a excepción de la materia salarial. Hemos podido evitar esa devaluación del convenio de empresa y que los convenios autonómicos dispondan de los convenios estatales”.

Segmento organizaciones empresariales

Desde esta aproximación se considera positivo que **se mantiene la prevalencia del convenio de empresa en materia de condiciones laborales**, horarios, distribución del tiempo de trabajo jornadas y en relación a la materia salarial se debe incorporar como una oportunidad de superar un modelo de competencia en base a un elemento diferencial como es el salario.

“Parece razonable que el convenio de empresa regule determinadas condiciones de trabajo y que el convenio sectorial regule el mínimo salarial, es razonable”.

Segmento organizaciones empresariales

“En materia salarial la nueva regulación puede ser positiva para evitar la competencia desleal y la devaluación salarial, siempre teniendo en cuenta que las empresas puedan descolgarse cuando lo necesitan, lo cual es un aspecto muy importante, sobre todo para

pymes, especialmente para los momentos de crisis, cuando las empresas no pueden hacer frente a salarios. En el resto de momentos las empresas cumplen con los salarios que establecen los convenios de sector por una cuestión de competitividad”.

Segmento organizaciones empresariales

“En cuanto a la incidencia sobre la arquitectura de la Negociación Colectiva, la realidad es que los elementos de la NC que se han tocado no son tan trascendentes, como los que puedan venir de otras reformas que se anuncian, como de los trámites parlamentarios, la clave de bóveda de la NC no reside solo en la ley sino en la labor de la propia NC para el enriquecimiento efectivo de la misma: como complemento de adecuación, adaptación y matización”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Respecto al 84.2 con la concurrencia con el 86 era volver a las de antes del 2012, pero con el 84.2 la eliminación del punto a) estamos igual. Parece que la empresa antes del 2012 no existía y no existía el artículo 3 del Estatuto. Creo que estamos prácticamente donde hemos estado desde el año 80 con el artículo 3, con sus dificultades, y que habrá que ir valorando en función de una determinada situación por cada una de las materias.

Es decir, parece como que estamos diciendo que el convenio de empresa se ha acabado y el convenio empresa ni se acababa aunque hubiesen quitado la prioridad aplicativa, el convenio empresa existía y lo que se hace simplemente respecto a una materia salarial, a determinada situación ulterior de valoración que tendrá que ser los tribunales en cada una de las circunstancias y situaciones quien valore con esa técnica del art. 3.3 ET realmente si hay una situación o no, respetando las unidades de negociación... una situación transitoria, tanto en cuanto una unidad de negociación esté ocupada y la prioridad es una situación extraordinaria, excepcional, que supone una excepcional 84.1, el convenio empresarial existe y creo que es positivo, yo hubiese optado por una evaluación de dejar precisamente a los interlocutores sociales que con el cambio la legitimación de los convenios de empresa se hubiese garantizado, en cualquier caso, el nivel salarial como una de las condiciones que se planteaban, con el cambio de la legitimación a sindicatos para que hubiesen velado porque sus compañeros de empresa y que se preocupaba de lo que no es, lo que tanto preocupaba de que habían esos convenios fantasmas... Pero por lo demás, creo que el convenio de empresa existía, existe y existirá, otra cosa son las normas. No ha desaparecido ni hubiese desaparecido, aunque se hubiese quitado 84.2 y, por tanto, hay que estar al artículo 3, que ya estaba desde el año 80 en esos términos”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Respecto al cambio del artículo 84.2 la eliminación del apartado a) estamos un poco atónitos con las manifestaciones que se hacen, ya que lo que se acaba de derogar es una

prioridad aplicativa del convenio de empresa que invadía otros convenios; se ha derogado algo que antes se vinculaba a una unidad negocial, los convenios colectivos de empresa o sectorial son un todo; el conflicto de normas existe cuando uno tiene que elegir entre dos aplicables, pero es que el sectorial no es superior al de empresa: por tanto se ha fijado una prioridad sectorial temporal... En definitiva, los convenios de empresa que han llegado a ocupar una unidad negocial no les afecta la eliminación de la derogación de la materia salarial de la negociación.

Por tanto, la regla del 84.1 no ha cambiado por lo que solo estamos ante un cambio de la regla de la prioridad del 84.2 a: la afectación está muy limitada a estos convenios. No se modifica el apartado g) cabe aplicación de empresa si se acuerda”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

“Sigue vigente e inalterado el 82.3 relativo a las cláusulas de descuelgue, y por tanto es una forma coyuntural de adaptar esa disposición”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

Finalmente, destacar que los **agentes sociales** muestran cierta incertidumbre respecto a cómo se van a regular e interpretar finalmente dos importantes cuestiones relativas a la **capacidad del convenio de ámbito estatal de ordenar la estructura entre unidades de negociación territoriales y la reserva de materias en favor del convenio colectivo de ámbito autonómico.**

“No se ha terminado, queda el trámite parlamentario y no se sabe lo que puede pasar con los aspectos ya negociados que esperemos que no se modifiquen y alteren el espíritu y la letra del acuerdo”.

Segmento organizaciones empresariales

“Esperemos que el proceso de convalidación llega a buen término y no se abra el melón de las enmiendas. Las principales dificultades que se van a poner en el proceso de convalidación derivan de algo que ya se intentó en la ley 7/2011, que se pretendía que en ámbitos autonómicos atribuirse las materias de NC, es una cuestión más política que técnica”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

B. ULTRAactividad (ART. 86 E.T.) Recuperación de la ultraactividad

- **Se deroga el fin de la ultraactividad que se fijó en el año 2012.** Que mientras no se firme un nuevo convenio se mantenga vigente el anterior.
- Los convenios no decaerán automáticamente tras el final de su vigencia, sino que se dará **un año de margen a las partes para renovarlos**. Si una vez superado ese periodo no hay acuerdo, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación. Mientras dure este proceso se seguirán aplicando los convenios colectivos, de modo que no decaerán hasta que no haya un nuevo acuerdo o resolución por intermediación, regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.
- Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los **procedimientos de mediación y arbitraje** regulados por dichos acuerdos interprofesionales de solución autónoma de conflictos. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de solución, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

VALORACIÓN DE LOS AGENTES CONSULTADOS

Respecto a la recuperación de la ultraactividad, los agentes y expertos consultados recuerdan que, **en la práctica, ya funcionaba en la medida que se prorrogaban hasta que sean sustituidos por otros nuevos.**

“En nuestro sector no va a tener ningún impacto porque ya estaba recogida en el convenio y estadísticamente del orden del 80% de convenios tiene recogida la cláusula de ultraactividad”.

Segmento organizaciones empresariales

“La ultraactividad ha sido un elemento condición ya superada por la práctica de los convenios y con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por lo que se ha tenido que acceder a la ultraactividad plena que no supone una rectificación ya que será salvo convenio en contrario, se podrá dar una vigencia diferenciada en cada materia”.

Segmento organizaciones empresariales

“Respecto a la ultraactividad, no ha habido una gran modificación porque la reforma del 2012 vino a instaurar un fin de la ultraactividad que buscaba la dinamización, sin embargo, en los tribunales, la doctrina tuvieron que inventar situaciones como la teoría de la contractualización... en resumen, se fue devaluando el elemento del fin de la

ultraactividad durante el tiempo, de los 9.000 convenios firmados el 86% incluían una ultraactividad indefinida, por tanto, el elemento de la ultraactividad queda como los tribunales habían conseguido instaurar”.

Segmento personas expertas ámbito jurídico laboral

4.2. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

4.2.1. MODERNIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La reforma pretende **potenciar los servicios públicos de empleo** en detrimento de las agencias de colocación y otros servicios de empleo de carácter privado.

“Sobre la prevalencia de los servicios públicos de empleo y todo el esfuerzo en detrimento de las agencias de colocación o de otras iniciativas privadas. Bueno, nosotros desde nuestro sector, contamos con una agencia de colocación, es gratuita para el sector y está funcionando muy bien.

Es algo complementario, esto de la colaboración público-privada o nos lo creemos o no nos lo creemos. Por qué vamos a penalizar la iniciativa privada que también contribuye y que también complementa esa importante labor de los servicios públicos, que, por supuesto que hay que reforzar, pero sin detrimento de los servicios privados. No creo que estemos en un momento para hacer ascos a ninguna iniciativa que vaya en la misma línea de conseguir y de contribuir a una mayor contratación laboral, que creo que no se tiene que quedar solamente en esa frase mágica de la colaboración público-privada... La iniciativa privada no solo debe, sino que tiene que haber”.

Segmento organizaciones empresariales

4.2.2. REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Valoración del funcionamiento del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, teniendo en cuenta que muchas empresas siguen en un modelo de teletrabajo COVID-19.

Las organizaciones, empresas y personas expertas consultadas en relación con la experiencia de implantación de la Ley de Trabajo a Distancia han destacado los siguientes argumentos clave:

En primer lugar, se argumenta que la **experiencia del teletrabajo intensivo generalizado** durante la pandemia ha sido una **respuesta ante una coyuntura de emergencia sanitaria** y que, por tanto, no puede ser el modelo de teletrabajo adecuado para un contexto económico y empresarial postpandemia.

En este sentido, el importante avance en la vacunación y el fin de las medidas de contención sanitaria vinculadas a la pandemia - entre las que está el trabajo en remoto-, conllevan que muchas empresas hayan abandonado esta modalidad de trabajo, o al menos reducirla de manera considerable para evaluar las ventajas y desventajas de esta modalidad y, sobre todo, diseñar **modelos híbridos de trabajo presencial y a distancia** adecuados al modelo de negocio y cultura empresarial que permitan aumentar la productividad de las empresas, mejorando al mismo tiempo la situación de los trabajadores, la conciliación familiar, y la capacidad de adaptación a las demandas de la nueva economía.

Pero la experiencia durante la pandemia ha puesto de manifiesto que **el teletrabajo** también puede presentar **algunos inconvenientes**: protección de datos, brechas de seguridad, estrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia y dificultades asociadas a la conectividad digital en algunas partes del territorio.

“Respecto a la ley de trabajo a distancia creo se requería en un momento puntual por la pandemia. Pero en términos generales no sé si porque somos mediterráneos, somos muy de contacto o no sé muy bien por qué, pero en términos generales, en España prima la presencialidad al trabajo a distancia, normalmente, o por lo menos la mayoría del colectivo empresarial prefiere la presencialidad y, por parte, de las personas trabajadoras, pues hay un poco de todo.

A mí lo que me da miedo del trabajo a distancia era que con ocasión de la crisis y primero de una forma coyuntural, las mujeres volviésemos de una manera estructural y no de una manera temporal a ese lugar privado del que tanto nos ha costado salir.

Dicho de otra forma, con lo que nos ha costado dejar al margen las tareas reproductivas para dedicarnos a las tareas productivas. A ver si con ocasión de una pandemia, primero una situación temporal que nos requería hacernos cargo de unas cosas que, como realmente somos las que menos cobramos, más nos dedicamos.

A ver si aprovechando llega una ley del trabajo a distancia que se consolida y hace que en general, las mujeres no volvamos a esa cueva de la que tanto nos ha costado salir.

Ese era mi mayor miedo de la ley de trabajo a distancia, pero luego en la verdad es que tampoco ha tenido una aplicación práctica, por lo que yo sé, o no se ha aplicado de una manera con tanta relevancia como parecía.

La gente quería volver. En términos generales, la gente quería volver a su puesto de trabajo presencial”.

Segmento personas expertas

“Respecto del teletrabajo, en nuestro sector, que es un sector muy puramente productivo, es difícilmente aplicable el teletrabajo, podría darse en algunas actividades muy de administración, de aspecto financiero o de diseño, etc., en sectores productivos duros es prácticamente imposible por muchos aspectos de digitalización que contemplemos. Es muy reducido el impacto del teletrabajo y luego, efectivamente, ha sido algo muy coyuntural, muy ligado a la situación de pandemia.

En cuanto se ha podido se ha vuelto a la presencialidad el que quede ahí como un mecanismo permanente, pues en momentos en los que arrecia la pandemia o vuelva a una variante, etc., o haya momentos de confinamiento, está bien que esté ahí, está bien que haya medidas que lo fomenten como algunos aspectos de conciliación, etc.

Pero hemos visto que no es algo que haya llegado para quedarse. Es decir, en cuanto ya se ha podido, se ha vuelto a la presencialidad. Está muy bien contemplar este mecanismo, pero, pero creemos que es algo muy coyuntural”.

Segmento organizaciones empresariales

En este contexto empresarial es en el que las organizaciones empresariales y personas expertas destacan que la Ley de Trabajo a Distancia debería ayudar a impulsar un **modelo sostenible y de futuro de la integración del teletrabajo en la actividad empresarial** pero que debido a cuestiones de enfoque y falta de consenso presenta elementos que pueden suponer, como así está pasando, factores restrictivos o de efecto disuasorio para la extensión del trabajo a distancia.

En cuanto a las cuestiones de la Ley que están generando más dudas e incertidumbre son las relativas a:

- Inventario de los **medios, equipos y herramientas** que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

- La asunción por parte de la empresa de todos los **gastos derivados del teletrabajo** y la indefinición de la forma de evaluar y cuantificar estos gastos. Tal y como establece la ley, el desarrollo del trabajo a distancia debe ser sufragado por la empresa. En consecuencia, el teletrabajo “no podrá suponer a la persona trabajadora la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad laboral”.
- Enumeración de los gastos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación, el momento y forma para realizar la misma. Derecho al abono y compensación de gastos. La empresa estará obligada a abonar, sufragar o compensar al trabajador los gastos relacionados con el desarrollo del trabajo a distancia.
- Derecho a la **desconexión digital**. No se ha regulado y queda a la negociación colectiva.

Estas cuestiones están suponiendo en la práctica un **freno para la implantación del teletrabajo** ya que las empresas que mantenían el teletrabajo a partir del 30 de septiembre de 2020 deberán adecuarse a lo establecido en la nueva normativa del trabajo a distancia, siempre y cuando superen el umbral en el que al menos el 30% del tiempo de trabajo, computado en un período de referencia de 3 meses, sea en remoto.

Por ello muchas empresas están apostando por sistemas híbridos de trabajo presencial y teletrabajo donde, en ocasiones, se sitúan por debajo de este umbral del 30%.

Las que sí quieren seguir con el trabajo en remoto, de forma total o combinada con la modalidad presencial, han optado, en lo que se refiere al abono de los **gastos asociados**, bien por combinar una dotación de medios inicial (portátil, silla ergonómica, etc.) con el pago de una cantidad fija para compensar de forma global los gastos de la conexión a internet o la electricidad, o bien se han limitado a la dotación de medios y esperan a la regulación sectorial en el convenio colectivo.

Este importe que abona la empresa al trabajador por los gastos que le ocasiona trabajar desde casa se calcula de forma proporcional al tiempo trabajado en remoto. “Lo deseable es que esté previsto en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”.

En cuanto a los aspectos positivos de la Ley respecto a los que se detecta cierto consenso entre los agentes consultados destacan los siguientes:

- **Carácter voluntario** tanto para la persona trabajadora como para la empleadora. Así lo indica el primer apartado del artículo 5 al señalar que “El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte

del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”.

- **La adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.** La norma se centra fundamentalmente en establecer una serie de reglas o medidas respecto la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia. Un aspecto fundamental es el relativo a precisar el lugar de trabajo a los efectos de calificación de accidentes de trabajo.
- **La “Reversibilidad” del teletrabajo,** es decir, dada la voluntariedad del trabajo a distancia y el teletrabajo, se puede producir su reversión, es decir, la posibilidad de dar por finalizado el desarrollo de la actividad a través del trabajo a distancia o el teletrabajo, volviendo el trabajador a su puesto de trabajo de carácter presencial.
- Por último, se valora positivamente que la norma contempla en todo su articulado cuantiosos **llamamientos a la negociación colectiva**, para el desarrollo de toda una serie de materias, como, por ejemplo:
 - ✓ La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.
 - ✓ Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia.
 - ✓ La duración máxima del trabajo a distancia.
 - ✓ Contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.
 - ✓ El establecimiento de una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.
 - ✓ El ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
 - ✓ Las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

4.2.3. BUENA GOBERNANZA EN LA GESTIÓN DE LOS FONDOS DE RECUPERACIÓN, PLAN NEXT GENERATION.

Finalmente, esta adenda incorpora la actualización del estado de la cuestión de la gobernanza

en la gestión de los **Fondos de Recuperación de Plan Next Generation** teniendo en cuenta que el trabajo de campo del estudio se había realizado en los meses de julio a septiembre de 2021 y que, en el último trimestre, el proceso de libramiento de fondos del plan y de convocatorias de proyectos se ha activado en mayor medida, por lo que se ha considerado tomar el pulso a posibles cambios en cuanto al nivel de conocimiento y valoración de los aspectos de gestión y acceso a la convocatorias por parte de las empresas y pymes de la Comunitat Valenciana.

Nivel de conocimiento en materia de gestión, control presupuestario y modelos de colaboración público-privadas y perspectivas de acceso de empresas.

Las organizaciones y empresas consultadas en esta fase de adenda del estudio sí reconocen que ha mejorado el nivel de información sobre los fondos, instrumentos de gestión, convocatorias etc. si bien ese conocimiento está sirviendo en algunos casos para incidir en los puntos débiles que se habían detectado en las entrevistas a diferentes agentes y encuestas a empresas realizadas. En este sentido, se han puesto de relieve los siguientes **aspectos críticos**:

En primer lugar, que la **fase de planificación estratégica y detección de necesidades de los proyectos adoleció de un enfoque apegado a la realidad productiva y del tejido empresarial** de la Comunitat Valenciana y con un enfoque estratégico de transformación productiva a medio y largo plazo, o bien que, en algunos casos, las convocatorias de proyectos **no han atendido a las necesidades y objetivos identificados previamente en el marco de los procesos de consulta** con organizaciones empresariales y agentes sectoriales.

“Respecto a los fondos de recuperación tenemos ya más información de cómo se van a gestionar esos fondos y, aun así, todavía tenemos bastantes incertidumbres con respecto a los fondos que van a gestionar las comunidades autónomas, que van a ser el 50% de estos fondos, porque ahora nos hemos encontrado con que en las Comunidades Autónomas tienen muy poquito margen de maniobra a la hora de poder diseñar sus convocatorias, las cuantías vienen ya cerradas, pero también las órdenes de base.

Nos hemos encontrado con algunas convocatorias que han surgido y que no se están adecuando a las necesidades de las empresas. Eso va a producir que no se consuman los fondos, puesto que, si no se adecuan a las necesidades de las empresas, pues difícilmente se van a consumir estos fondos”.

Segmento organizaciones empresariales

“Respecto al tema de los fondos de recuperación y del plan Next Generation se han creado unas expectativas muy importantes. Pero a fecha de hoy sí que tenemos que decir que a pesar de todo el esfuerzo sectorial que estamos haciendo, de comunicación, de información, de jornadas online... hemos de decir que, en general, lo que estamos constatando es una gran desconfianza hacia estos fondos, hacia el circuito, hacia una

falta de certidumbre en cuanto a mecanismos de control, de ordenación, de reglas de juego, incluso ha habido momentos en que hemos de decir que había desconfianza en torno a que llegasen en la cuantía, en los tiempos, etc. Entonces, en principio, ojalá sea una palanca de cambio todo lo que estamos articulando desde los sectores y podamos cambiar e invertir ahora mismo la tendencia, pero en principio vemos una baja participación o predisposición a una baja participación.

Quizá haya hasta exceso de información que estamos dando y a lo mejor una falta de concreción de algunos resortes, de algún tipo de plan sectorial muy concreto al que se puedan subir. La normativa es farragosa, es complicada cuando hay que aportar tanta documentación, tanta carga burocrática. Las empresas al final son pymes o micro pymes, y ahí hay un cierto rechazo.

Falta todavía un poco concretar más esas reglas de juego y esos mecanismos de control, de cómo se va a seguir y de cómo podemos desde algunas organizaciones no solo acompañar, sino a lo mejor ser un poco agentes más activos. Concretamente la digitalización, nosotros como oficina acelera PYME ya lo estamos haciendo y estamos tratando también de que haya una gran capilaridad, algunas como el kit digital, pues el anterior Toolkit viene muy predeterminado, muy sencillo, muy de aplicación directa.

Vemos ciertas reticencias todavía... vamos a ver si el primer trimestre juega a favor de eliminar todas esas barreras y esa desconfianza”.

Segmento organizaciones empresariales

En segundo lugar, el conocimiento de algunos de los grandes proyecto bajo la denominación de **“Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica” (PERTE)**, que estaban planteados como proyectos de carácter estratégico que realmente tengan una gran capacidad de arrastre para el crecimiento económico, el empleo y la competitividad de la economía, están evidenciando **déficits de orientación estratégica** y cierta opacidad respecto a la estructura de participación de empresas.

Además, y aun cuando resulta posible la declaración como PERTE de proyectos promovidos por un conjunto de empresas y/o entidades que, sin ser grandes empresas, aúnen esfuerzos, medios y proyectos o, en su caso, desde un sector, la realidad es que no está trascendiendo la creación de este tipo de agrupaciones que faciliten la participación de Pymes en este tipo de proyectos.

En relación con las **Estructuras de Gobernanza y Coordinación** se considera que el liderazgo y control que ejercen las administraciones a nivel estatal se está traduciendo en un déficit de la capacidad de planificación y gestión por parte de las CCAA, por lo que se demanda un mayor esfuerzo y medios para garantizar una adecuada colaboración y coordinación entre todas las administraciones y organismos públicos implicados en la gestión de los proyectos financiados con los nuevos fondos (entre los que estará la Administración General del Estado, la Administración autonómica y, no cabe descartar, la Administración Local). Como consecuencia

se identifican tendencias o situaciones que no responden a los objetivos de los fondos:

“Luego nos hemos encontrado también que los fondos para el ejercicio 2021 que han llegado, por ejemplo, a la Comunitat Valenciana, pues prácticamente han servido para pagar facturas que tenían ya en el cajón y para sacar alguna convocatoria que ya venía produciendo de estas convocatorias años atrás, no está llegando a la economía de la Comunitat Valenciana.

Los fondos de las comunidades autónomas vienen ya muy constreñidos, todos esos fondos que van dirigidos a la política industrial, no se van a transferir a las comunidades autónomas, sino que se van a gestionar directamente desde el ministerio correspondiente.

Nosotros hemos venido pidiendo que parte de estos fondos se gestionen directamente por las Comunidades Autónomas, porque son quienes conocen su tejido productivo y pueden adaptar estas convocatorias a las necesidades de los sectores que se localizan en su territorio.

Luego también nos preocupa aquellos fondos que se están gestionando a través de los ayuntamientos. Hemos tenido también experiencias de convocatorias que se han publicado con unos plazos muy ajustados, en unas fechas veraniegas en las que los ayuntamientos no estaban preparados para solicitar estos fondos.

Tanto los fondos que van dirigidos a ayuntamientos como los fondos que se convocan directamente desde la Administración General del Estado, son por concurrencia competitiva. Por lo tanto, ahí o se ponen las pilas los ayuntamientos o realmente la Comunitat Valenciana no va a recibir los fondos que le correspondan por su peso por población, o por cualquier parámetro que siempre nos permite comparar qué cantidad deberíamos recibir en función del peso específico que tenemos.

Por tanto, en estos momentos que nos encontramos, que sí tenemos más información respecto a cómo se van a gestionar estos fondos, pero estamos viendo que las convocatorias ya vienen muy marcadas y que muchas veces no se están ajustando a las necesidades de nuestras empresas”.

Segmento organizaciones empresariales

En este sentido, se propone que se agilicen los procesos de gobernanza y coordinación previstos en el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban **Medidas urgentes para la Modernización de la Administración Pública y para la Ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** (“RDL 36/2020”), que constituye la Norma que establece los principios y reglas básicas de programación, presupuestación, gestión y ejecución de los nuevos fondos europeos que se prevé además de las estructuras interadministrativas la existencia de “Foros de Participación” y “Grupos de Alto Nivel”, de carácter horizontal y

transversal, que contribuyan al diálogo y favorezcan la gobernanza, así como la creación de un foro de diálogo específico con organizaciones empresariales y sindicatos (si bien aún no se detallan sus funciones ni su régimen de funcionamiento).

Finalmente, si bien en el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre se contemplan diferentes directrices, principios y reglas de actuaciones en los aspectos clave relacionados con la ejecución de los fondos (organización, provisión de recursos humanos, formación, digitalización y medios materiales) en orden a procurar una rápida dotación de los medios precisos para la ejecución de los proyectos cofinanciados, **desde las organizaciones y empresas consultadas no se ha percibido que se haya realizado esta dotación de medios en los niveles necesarios y con la agilidad requerida para gestionar con eficacia y eficiencia los fondos**

“El kit digital nos parece que es una herramienta que tenemos que hacer un esfuerzo de todos muy grande para que las empresas digitalizadoras de nuestra comunidad puedan prestar esos servicios y después que las pymes también solicitan servicio. Pero se muestra como una herramienta mucho más ágil a la hora también de contratar servicios y de justificarse”.

Segmento organizaciones empresariales

Desde la perspectiva de la administración se pone de manifiesto la necesidad de establecer un **modelo de colaboración en red** con empresas de asesoramiento en materia de gestión de fondos europeos y las organizaciones empresariales para facilitar el apoyo y asistencia técnica que necesitan las empresas y, en particular, las Pymes para participar en las convocatorias de proyectos.

“Teniendo en cuenta la importancia que tienen estos fondos para que realmente lleguen a las empresas, que las empresas de la Comunitat Valenciana son micro pymes, yo creo que tenemos que tener claro que estamos hablando de subvenciones, que van a exigir un control de las mismas y una justificación.

Creo que se está desincentivando desde determinados asesores, realmente tendríamos que estar formando a los asesores del asesorado en lo que es la gestión de estas ayudas.

Hay un colectivo muy grande de las pequeñas y medianas empresas, que es el propio asesor el que le está desincentivando a acudir a este tipo de ayuda”.

Segmento administración

ANEXO II. EMPRESAS Y ENTIDADES COLABORADORAS









