

ESTRATEGIAS  
TERRITORIALES  
Y ESCENARIOS PARA EL  
DESARROLLO  
EN L'HORTA NORD



ESTRATEGIAS TERRITORIALES Y ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO EN L'HORTA NORD

Edita: Consorcio Pactem Nord.  
Colección: Territorio y políticas sociales.  
Serie: Estudios e investigaciones (publicación nº 26).  
Director: José Antonio Navarro Vilar.

Autores/as:

Arcas Moya, Pilar.  
Casaus Lara, Sonia.  
Mateu Capella, Salvador A.  
Millán González, Cristina.  
Muñoz González, Oscar.  
Navarro Vilar, José Antonio.  
Olmeda Rodríguez, Elsa.

© de los textos, tablas, figuras, etc. sus autoras/es.

© de la edición, el Consorcio Pactem Nord.

Se permite la reproducción de este estudio citando la fuente y autoría.

Año 2020

A decorative graphic at the bottom of the page consists of several overlapping circles and a large area filled with diagonal red lines. One circle is a solid dark red, another is a lighter pinkish-red, and a third is a medium red. The diagonal lines are also in a dark red color, creating a textured background effect.

## ÍNDICE

1. Presentación .....	3
2. Introducción.....	4
3. Diagnóstico de partida .....	7
3.1. El mercado laboral en la comarca de l’Horta Nord y otras derivadas .....	9
3.2. Sectores productivos: industria y comercio.....	19
3.3. Formación profesional .....	27
3.4. Brecha digital, teletrabajo y relación administración-ciudadanía .....	31
4. Estrategias territoriales .....	39
4.1. Estrategia Territorial para la promoción del tejido industrial.....	45
4.2. Estrategia Territorial para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales .....	55
4.3. Estrategia Territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil .....	66
4.4. Estrategia Territorial para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.....	83
4.5. Estrategia Territorial para la transformación digital local.....	92
5. Conclusiones generales .....	105
6. Bibliografía y otras referencias .....	111
7. Anexo .....	116
7.1. Metodología de trabajo .....	116
7.2. Índice tablas.....	120
7.3. Índice figuras.....	121

## 1. Presentación

La propuesta estratégica que presentamos en este documento, titulada **“Estrategias territoriales y escenarios para el desarrollo en l’Horta Nord”**, toma su fundamentación en el estudio realizado en este mismo período y marco de trabajo, denominado **“Elementos diagnósticos de l’Horta Nord”**.

Ambos documentos, además del trabajo de campo efectuado al efecto, recurren y toman en consideración instrumentos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Estrategia Europa 2020, diferentes planes sectoriales (estatales y autonómicos) y la literatura científica asociada de obligada revisión.

En el contexto actual, marcado por una aguda crisis derivada de la pandemia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV-2, dichas investigaciones son de gran relevancia, pues se ponen al servicio de la toma de decisiones, en el marco del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, y de las entidades que operan en el territorio. Las diferentes Estrategias Territoriales que se recogen en este documento responden a la necesidad del territorio, siendo necesario un desarrollo práctico de las mismas de manera conjunta y desde la maximización de los recursos y políticas públicas.

Ambas investigaciones han sido **cofinanciadas por el Consorcio Pactem Nord y por LABORA (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)**, contando con la aportación técnica de la Universitat de València y de otras entidades del territorio. Por ello, quiero poner en valor la participación activa de diferentes entidades y personas vinculadas al **Pacto Territorial de Empleo de l’Horta Nord, Pactem Nord, eje vertebrador del territorio cuya finalidad es la de abordar la problemática del desempleo** que se manifiesta en nuestros municipios.

Esperando que estos trabajos permitan una aplicación práctica de acciones en l’Horta Nord con la que mejorar la vida de las personas, quiero agradecer la colaboración a todas las personas que día a día trabajan en la red que lidera el Consorcio Pactem Nord.

A todas/os vosotras/os, muchas gracias.

Miguel Chavarría Díaz.

Presidente del Consorcio Pactem Nord.

## 2. Introducción

Esta investigación, que se asienta y da continuidad al trabajo presentado en 2018 perteneciente a la colección del Consorcio Pactem Nord “Territorio y políticas sociales” denominado: [Análisis Territorial de l’Horta Nord](#), se centra en líneas de investigación específicas que derivan de las necesidades territoriales detectadas.

Al igual que en el citado análisis territorial, en este trabajo también ha participado la Universitat de València, enmarcándose en la subvención establecida por LABORA<sup>1</sup> (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), “para hacer políticas territoriales para el empleo de carácter transversal y más adaptadas a las necesidades reales” y para definir estrategias en los territorios que integramos la Comunitat Valenciana a través de los diferentes Pactos y Acuerdos Territoriales de Empleo.

Desde el propio programa denominado *Avalem Territori*, desarrollado por la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo a través de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, se planteó una línea de trabajo (con elementos esenciales de la Estrategia Europea de Empleo en lo que a los Pactos Territoriales de Empleo se refiere -año 1997) “que pretende englobar a los diferentes agentes vinculados al territorio valenciano (administración autonómica, entidades locales, agentes sociales, empresas, administración institucional y entidades sin ánimo de lucro) desde una perspectiva participativa”, con el objetivo de “crear una red colaborativa para llevar a cabo una estrategia territorial conjunta”.

De esta manera, constituyendo un elemento nuclear la participación de los/as agentes más relevantes que integran un territorio, el documento recoge la participación de las entidades que componen el Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord<sup>2</sup>, y de otras entidades, empresas y personas que con sus

---

<sup>1</sup> ORDEN 12/2016, de 29 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de fomento de los acuerdos territoriales en materia de empleo y desarrollo local en la Comunitat Valenciana. [2016/6307]. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana de 2 de agosto de 2016.

<sup>2</sup> Integran el Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, las siguientes entidades: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, Ayuntamiento de Alboraya, Ayuntamiento de Alfara del Patriarca, Ayuntamiento de Almàssera, Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell, Ayuntamiento de Burjassot, Ayuntamiento de Emperador, Ayuntamiento de Foios, Ayuntamiento de Godella, Ayuntamiento de Massalfassar, Ayuntamiento de Massamagrell, Ayuntamiento de Meliana, Ayuntamiento de Moncada, Ayuntamiento de Museros, Ayuntamiento de la Pobla de Farnals, Ayuntamiento de Puçol, Ayuntamiento de El Puig de Santa Maria, Ayuntamiento de Rafelbunyol, Ayuntamiento de Rocafort, Ayuntamiento de Tavernes Blanques, Ayuntamiento de Vinalesa, CCOO-PV, UGT-PV, USO, ASIVALCO y AUPIM.

valoraciones han contribuido activamente al desarrollo de estas “**Estrategias Territoriales y escenarios para el desarrollo en l’Horta Nord**”.

Por otro lado, es inevitablemente necesario incidir en el impacto en el territorio de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2, lo cual se ha tenido en consideración desde las premisas metodológicas y contextuales recogidas en el punto 2.

Las consecuencias generadas por el impacto de la pandemia no pueden ser identificadas con exactitud en el momento de realización de este trabajo, pues requieren de un horizonte temporal más amplio y de una evaluación en profundidad de las medidas que se están implementando. No obstante, desde los modestos recursos desplegados, se ha realizado una aproximación en cada una de las áreas seleccionadas, pudiendo avanzar que el impacto de esta pandemia producirá efectos de diversa intensidad sobre todas ellas. Igualmente, es necesario observar que se ha dispuesto una amalgama de ayudas públicas, derivadas de diferentes políticas públicas y ámbitos competenciales de carácter local, autonómico, estatal y, en pocos meses, también desde el ámbito europeo<sup>3</sup>, que han atemperado significativamente el impacto en esta fase inicial. Habrá que analizar, entre otras cuestiones, cómo afectará la pandemia a la generación y el mantenimiento de los puestos de trabajo en los sectores productivos más significativos del territorio, una vez la sostenibilidad de dichas ayudas y medidas públicas hayan finalizado o reducido su intensidad.

Entre las áreas identificadas que abordamos en el tercer punto de este documento, una vez establecidos los elementos diagnósticos de partida, recogemos aspectos asociados a la promoción económica del territorio, con atención al sector industrial y al sector del comercio de proximidad, a la formación profesional y el empleo (teniendo en consideración, fundamentalmente, el sistema de formación profesional reglado desde la perspectiva de las personas jóvenes), aspectos relacionados con la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres y, por último, a la transformación digital desde un enfoque local.

---

<sup>3</sup> Recoge información sobre el “Plan de recuperación de España (en negociación)”. “El Acuerdo Autonómico (pendiente de publicar)”. El 21 de julio de 2020, los líderes de la UE alcanzaron el acuerdo sobre el “[Plan de reactivación de la UE](#)” y sobre el marco financiero plurianual 2021-2027, *marcando el camino hacia el final de la crisis y sentando las bases para una Europa moderna y más sostenible*.

Conclusiones: <https://www.consilium.europa.eu/media/45109/210720-euco-final-conclusions-en.pdf>

La acotación de estas líneas nos permite realizar una aproximación más profunda sobre ellas y evitar dispersar los recursos disponibles en esta investigación hacia otras áreas análisis que, siendo de gran importancia, no se abordan en este momento por tratarse de áreas a las que se le da respuesta desde las investigaciones y acciones imbricadas en los programas de trabajo y en la propia filosofía del Pacto Territorial de Empleo, Pactem Nord, como es por ejemplo la inserción laboral, el acompañamiento a las personas desempleadas con mayores dificultades y la inclusión social, o por haber sido analizadas en otras investigaciones (como pudiese ser el caso de la protección de la huerta).

Así pues, el objetivo general de este trabajo es el de conocer con mayor profundidad las áreas identificadas y proponer determinadas estrategias territoriales y retos que permitan dar respuesta a las necesidades territoriales al tiempo de fomentar el empleo en condiciones de igualdad y de manera corresponsable, desde la concepción primigenia del Pacto Territorial de Empleo de l'Horta Nord.

### 3. Diagnóstico de partida

El Consocio Pactem Nord, entidad gestora del Pacto Territorial para creación de Empleo de la comarca de l’Horta Nord suscrito en 2001, ha venido desarrollando distintas iniciativas que tienen por finalidad abordar la problemática del desempleo, desde diferentes perspectivas, a través de un modelo de trabajo en red en el que juegan un importante papel los/as agentes que desarrollan su actividad en el territorio con una relación directa o indirecta con el empleo.

Pactem Nord, en el marco del **observatorio de empleo** de la entidad y con la colaboración de LABORA y la Universitat de València, ha trabajado en la elaboración de un conjunto de líneas estratégicas, derivadas de las conclusiones del análisis territorial de l’Horta Nord (2017) y de la actualización de sus elementos diagnósticos (2020) a través de la revisión y actualización documental, de la realización de diferentes talleres de trabajo y del pase de encuestas y entrevistas a agentes clave, para proponer una senda hacia a la que caminar con el objetivo de mejorar la vida de las personas que la integran desde modelos sostenibles e integradores.

**Estas estrategias se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (en adelante ODS), con los primeros avances sobre el Acuerdo de Reconstrucción Económica de la Comunitat Valenciana, con el Documento de bases y elementos orientadores para la transformación del Modelo Económico de la Comunitat Valenciana (en adelante *Document d’Elx*) y con el documento *Alcem-nos. Acord Social* (2020), que pretende ser una hoja de ruta para la recuperación económica y social de la Comunitat, tras el gran impacto en términos económicos y sociales de la enfermedad provocada por el virus SARS-CoV-2. Al unísono, indicar que parte de la realidad aquí diagnosticada tiene su base en otros documentos elaborados por Pactem Nord, tales como *Estudio socioeconómico de l’Horta Nord* (2005) *Formación profesional y mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord* (2010), o *Análisis territorial de l’Horta Nord* (2017).

No podemos obviar **el impacto de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2**, cuyos efectos todavía no han sido calibrados con precisión a pesar de la profusión de informes y estudios emitidos por diversas entidades públicas y privadas. Obviamente, también ha incidido en los trabajos de investigación realizados, reordenando prioridades en las líneas de investigación y provocando una reestructuración metodológica por su incidencia en las técnicas de investigación empleadas.

Esta crisis sanitaria ha derivado en una crisis económica y social. El día 14 de marzo del 2020 se declaró el estado de alarma y el consiguiente confinamiento. Esto supuso, entre otras, la interrupción de buena parte de las actividades productivas del territorio español. Como consecuencia de ello, las autoridades gubernativas y legislativas competentes tuvieron que acelerar su producción normativa para hacer frente a todas las consecuencias derivadas de dicho confinamiento. Fueron medidas, a las que se sumaron otras de carácter autonómico y local, de diverso tipo: sociales, laborales y económicas. De entre ellas, podemos destacar la **agilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** (en adelante ERTes), mecanismo jurídico que ha permitido la supervivencia de las empresas y de su personal trabajador. Recogemos un breve apunte sobre **los ERTes**. Este instrumento ha sido de gran relevancia para paliar los efectos del SARS-CoV-2, evitando un crecimiento mayor del desempleo que el experimentado. No obstante, estos expedientes de regulación temporal también ejercen un efecto distorsionador en el tratamiento de la información, pues por el momento se desconoce el número de personas que pasarán a una situación de desempleo cuando dejen de estar cubiertas por esta herramienta.

El confinamiento también ha traído consigo modificaciones significativas en el quehacer diario de la sociedad que han dejado entrever algunos **déficits estructurales de nuestro sistema**. Destacamos la visibilización de la brecha digital, la implantación de forma más acusada del teletrabajo o la vinculación entre la Administración Pública y la ciudadanía, mostrándose desigualdades digitales entre personas de edad más avanzada en comparación con las generaciones más jóvenes y entre aquéllas con menores recursos económicos. Así pues, se manifiesta esta brecha digital especialmente en algunos grupos o estratos de la sociedad (Van Dijk, 2006; Robles, 2017), agravándose la segmentación entre ellos. Una situación que ya observamos en el *Análisis territorial de l'Horta Nord* (2017), elaborado por Pactem Nord.

Entre las mencionadas modificaciones **hemos observado algunos déficits de nuestro sistema**: la organización de las actividades productivas mediante la instauración, en muchos casos de manera reactiva, de la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia, o la carencia de recursos públicos para la efectiva conciliación laboral y familiar, dejándose, generalmente, en manos de la mujer una mayor carga asociada a los cuidados y el hogar.

Del mismo modo, la relación entre la Administración Pública y la ciudadanía también se ha visto afectada con el confinamiento. Las Administraciones, en todos sus niveles, debieron adaptar su organización para dar servicio a los/as

ciudadanos/as, orientando determinadas tareas a través de la modalidad del teletrabajo, al tiempo que impulsar la Administración electrónica. Sin embargo, esto requiere de unos esfuerzos ingentes, especialmente en las administraciones locales, para solucionar la problemática de accesibilidad que ha limitado la capacidad de interacción entre la ciudadanía y la administración, sobre todo en aquellos grupos de población que carecen de recursos económicos, materiales y/o de conocimientos, competencias y habilidades digitales.

A continuación recogemos los apartados que guardan una relación directa con las estrategias territoriales, teniendo en cuenta que se trata de una **síntesis del documento denominado: “Elementos diagnósticos en l’Horta Nord”**, por lo que, para tener una visión más amplia de la realidad territorial se recomienda su revisión. Además, desde la finalización del documento “Elementos diagnósticos en l’Horta Nord” hasta este momento de elaboración de las “Estrategias territoriales y escenarios para el desarrollo en l’Horta Nord”, se han incorporado datos actualizados de la Tesorería General de la Seguridad Social, en adelante TGSS) y de la Generalitat Valenciana.

### **3.1. El mercado laboral en la comarca de l’Horta Nord y otras derivadas**

La población trabajadora de l’Horta Nord en septiembre de 2020 (cifras de TGSS) es de 131.491 personas, de las cuales **111.236 son personas trabajadoras por cuenta ajena y 20.255 trabajadoras por cuenta propia**. La comarca presenta una tasa elevada de asalarización, que en 2011 (datos del Censo de Población y Vivienda) era del 82,14 %, un porcentaje superior al de la Comunitat Valenciana (81,56 %).

El mercado laboral en l’Horta Nord presenta algunas características coincidentes con otras realidades territoriales, algunas de ellas propiamente estructurales. Así, por un lado, destacan los **altos niveles de temporalidad** en la comarca; por otro, la **parcialidad en la contratación**, especialmente para el caso de las mujeres, ambas manifestaciones de la precariedad laboral.

En cuanto a la temporalidad de nuestro mercado de trabajo se observa que ésta ha seguido una doble tendencia, con un patrón en forma de U. Si en el año 1991 las tasas de temporalidad se situaban cerca del 40 %, diez años más tarde ésta había descendido diez puntos, con un 30 %. La crisis del año 2008-2009 supuso una destrucción de empleo sobresaliente, y los/as primeros/as damnificados/as fueron aquellos trabajadores y trabajadoras con contratos temporales. Consecuentemente, las tasas de temporalidad descendieron. Sin embargo, en el año 2014, año en el que existen los primeros datos positivos en términos de PIB y de creación de empleo,

comienza de nuevo a aumentar la temporalidad. Por tanto, a medida que aumenta la contratación, ésta lo ha hecho a través de contratos de trabajo temporales.

PERSONAS TRABAJADORAS AFILIADAS EN EL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO, PERÍODO Y GÉNERO										
Período (mayo)	TOTAL Contratos	Indefinido			Temporal			Otros contratos		
		Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.
2012	82.194	64.316	29.749	34.567	17.577	7.861	9.716	301	110	191
2013	78.174	61.303	28.509	32.794	16.301	7.020	9.281	570	232	338
2014	80.845	61.980	29.217	32.763	18.212	7.769	10.443	653	251	402
2015	83.599	63.094	29.783	33.311	19.771	8.397	11.374	734	278	456
2016	87.533	65.418	30.214	35.204	21.368	8.943	12.425	747	304	443
2017	94.220	68.979	31.547	37.432	24.457	10.347	14.110	784	302	482
2018	100.520	73.326	33.091	40.235	26.354	11.373	14.981	840	327	513
2019	107.439	78.351	35.097	43.254	28.208	11.960	16.248	880	329	551
2020	102.352	77.498	33.615	43.883	24.142	10.018	14.124	712	291	421

**Tabla 1. Personas trabajadoras afiliadas en el régimen general según tipo de contrato, período y género**  
Elaboración propia. Fuentes: Censos de Población de 1991, 2001 y 2011, y Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Vista la magnitud que representan **los contratos temporales** en nuestra comarca, cabe señalar que **las cifras de esta forma de contratación en España son de las más altas de Europa** y que esta situación puede traducirse en un **obstáculo para la capacidad de crecimiento económico y cohesión social** del territorio. La CE apunta a los/as jóvenes, las personas con baja cualificación y los/as nacionales de terceros países como las personas más afectadas por la temporalidad. Esta situación provoca que estos grupos poblacionales se vean con mayor dificultad para conseguir un contrato indefinido<sup>4</sup>. Por este motivo, desde la CE consideran que es fundamental priorizar la reducción del desempleo juvenil y de larga duración, una cuestión relevante en el caso español teniendo en cuenta la comparativa europea de las tasas de desempleo juvenil que hemos expuesto anteriormente<sup>5</sup>.

Por lo que respecta a la parcialidad o al uso de la **contratación a tiempo parcial**, aunque en los años 80 y 90 era marginal, a principios de siglo comienza a extenderse esta práctica. Además, esta figura contractual **afecta especialmente a las mujeres**. Así, los contratos a tiempo parcial están copados por mujeres, con una tasa de parcialidad de cerca del 67 % en nuestra comarca. En términos de diferenciación por sexo, en esta contratación existe una diferencia entre hombres y mujeres que representa 35 puntos porcentuales en detrimento de estas últimas. Estas cifras

<sup>4</sup>[http://www.mites.gov.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/pnr/archivos/semestr\\_e2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf](http://www.mites.gov.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestr_e2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf) (última visita, 24/09/2020).

<sup>5</sup>[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european\\_semester\\_country-report-spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-spain_es.pdf) (última visita, 24/09/2020).

coinciden con otros estudios (Recio y Torns, 2012) que manifiestan que estos tipos de contratos son cubiertos de forma mayoritaria por mujeres, aumentando así la brecha de género.

En cuanto a los **contratos fijos discontinuos**, observamos que, al igual que en el caso anterior, hay más mujeres que hombres con este tipo de contrato, aunque esta diferencia ha ido disminuyendo en los últimos años, pero aún encontramos una diferencia de más de 30 puntos porcentuales. Sobre los contratos de trabajo a tiempo completo, éstos suelen ser copados más por hombres que por mujeres y esta diferencia ha aumentado ligeramente en los últimos años.

PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN L'HORTA NORD									
Período (1)	A tiempo completo			A tiempo parcial			Fijos discontinuos		
	Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.
2012	63.411	39,09%	60,91%	15.695	67,37%	32,63%	2.786	80,55%	19,45%
2013	58.905	38,94%	61,55%	15.610	66,46%	33,50%	2.806	78,55%	20,78%
2014	60.307	38,83%	60,99%	17.318	65,95%	34,02%	2.673	79,99%	19,79%
2015	62.032	38,51%	61,49%	17.635	66,63%	41,13%	3.198	79,33%	20,67%
2016	64.835	37,15%	62,83%	18.359	66,58%	33,40%	3.594	78,99%	21,01%
2017	70.009	36,80%	63,20%	19.647	66,95%	33,03%	3.778	78,67%	21,10%
2018	75.574	36,76%	63,24%	20.149	67,43%	32,57%	3.958	78,25%	21,60%
2019	81.878	36,45%	63,55%	20.638	67,88%	32,12%	4.042	79,17%	20,58%
2020	80.295	36,61%	63,38%	19.724	66,73%	33,24%	1.622	64,98%	33,72%

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

**Tabla 2. Personas afiliadas a la Seguridad Social según tipo de jornada y sexo en l’Horta Nord.**

Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

El análisis de la realidad laboral de la comarca presenta que las **actividades predominantes en número de personas afiliadas a la Seguridad Social se concentran en el comercio al por mayor y al por menor (28,09 %), en la industria manufacturera (16 %) y en actividades administrativas y auxiliares (9 %)**, todas ellas con valores relativos superiores a la provincia de Valencia y la Comunitat Valenciana. Sin embargo, otras actividades se sitúan por debajo de los umbrales provinciales y autonómicos. Así, de entre las más llamativas encontramos a las actividades sanitarias y de servicios sociales (3,81 %), cinco puntos porcentuales inferior a las otras unidades territoriales citadas. O la poca presencia en términos relativos del sector del transporte y almacenamiento (4,15 %). No obstante, el sector con mayor peso relativo en nuestra comarca es el **sector servicios, con cerca del 80 % de personas trabajando** en el mismo, seguido por el sector secundario, con un 16 %, un sector que se ha mantenido en estos niveles en los últimos años y cuyo peso relativo es mayor en la comarca que la media española y menor que la comunitaria.

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE09)	2 Trimestre 2020		
	Horta Nord	Provincia de Valencia	Comunitat Valenciana
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,33%	3,06%	3,38%
B. Industrias extractivas	0,03%	0,06%	0,08%
C. Industria manufacturera	16,00%	13,85%	13,89%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,03%	0,19%	0,15%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,41%	0,95%	0,98%
F. Construcción	7,08%	6,50%	7,05%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	28,09%	19,73%	19,80%
H. Transporte y almacenamiento	4,15%	5,56%	4,96%
I. Hostelería	5,47%	7,06%	8,59%
J. Información y comunicaciones	3,18%	2,36%	1,95%
K. Actividades financieras y de seguros	0,84%	1,78%	1,72%
L. Actividades inmobiliarias	0,61%	0,81%	0,98%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	6,87%	5,42%	4,82%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	9,00%	7,12%	6,45%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,35%	4,60%	4,73%
P. Educación	6,02%	5,69%	5,37%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,81%	8,87%	8,68%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,09%	1,73%	1,71%
S. Otros servicios	1,98%	2,72%	2,86%
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	1,66%	1,93%	1,84%
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	0,01%	0,01%

**Tabla 3. Distribución de las personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social según actividad.**  
Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.  
Mes de referencia: junio de 2020.

Es necesario introducir la cuestión de género en el ámbito del empleo. Así podemos observar algunas de las realidades ante las que se enfrentan las mujeres. Una primera conclusión es que el **porcentaje de mujeres trabajadoras afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social es inferior al de los hombres**. Durante la crisis aumentó la tasa de actividad de las mujeres, y desde el año 2014 hasta la actualidad se ha acusado un descenso del peso relativo de las mujeres en las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad social. En 2020 el peso relativo de las mujeres (42,92 %) respecto a las afiliaciones es 14,16 puntos porcentuales menor que el de los hombres (57,08 %). Además, y como ya apuntábamos en líneas previas, la parcialidad es una característica que se acentúa cuando se trata de mujeres lo cual evidencia una clara desigualdad asociada al género en el mercado laboral.

EVOLUCIÓN DE LAS AFILIACIONES AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN SEXO (1)											
Municipios	2012			2016			2020			Var. 2012/2020	
	Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.	M.	H.
Albalat dels Sorells	370	141	229	372	154	218	473	198	275	40,43%	20,09%
Alboraya	4.081	1.844	2.237	4.878	2.230	2.648	6.043	2.720	3.323	47,51%	48,55%
Albuixech	2.792	859	1.933	2.842	763	2.079	3.466	937	2.529	9,08%	30,83%
Alfara del Patriarca	389	181	208	341	157	184	393	166	227	-8,29%	9,13%
Almàssera	682	257	425	797	304	493	850	300	550	16,73%	29,41%
Bonrepòs i Mirambell	357	119	238	384	112	272	492	147	345	23,53%	44,96%
Burjassot	6.600	3.137	3.463	5.144	2.763	2.381	6.280	3.239	3.041	3,25%	-12,19%
Emperador	29	13	16	16	9	7	27	10	17	-23,08%	6,25%
Foios	1.006	300	706	1.170	361	809	1.145	386	759	28,67%	7,51%
Godella	2.746	1.392	1.354	2.832	1.492	1.340	3.316	1.730	1.586	24,28%	17,13%
Massalfassar	1.212	378	834	1.176	359	817	1.664	474	1.190	25,40%	42,69%
Massamagrell	2.128	1.111	1.017	2.259	1.132	1.127	2.595	1.225	1.370	10,26%	34,71%
Meliana	1.481	666	815	1.400	631	769	1.602	711	891	6,76%	9,33%
Moncada	4.259	1.891	2.368	4.282	1.902	2.380	4.757	2.142	2.615	13,27%	10,43%
Museros	2.177	795	1.382	2.456	918	1.538	2.837	1.046	1.791	31,57%	29,59%
Paterna	29.916	13.526	16.390	36.064	15.508	20.556	41.926	17.112	24.814	26,51%	51,40%
Pobla de Farnals, La	911	390	521	1.032	471	561	1.275	560	715	43,59%	37,24%
Puig de Santa Maria, El	2.630	1.059	1.571	2.459	948	1.511	2.568	958	1.610	-9,54%	2,48%
Puçol	4.294	2.070	2.224	4.598	2.283	2.315	4.120	1.808	2.312	-12,66%	3,96%
Rafelbunyol	2.047	837	1.210	2.240	941	1.299	2.778	1.163	1.615	38,95%	33,47%
Rocafort	490	278	212	563	306	257	587	325	262	16,91%	23,58%
Tavernes Blanques	10.456	6.060	4.396	9.794	5.566	4.228	12.747	6.409	6.338	5,76%	44,18%
Vinalesa	441	160	281	480	176	304	526	213	313	33,13%	11,39%
<b>Total</b>	<b>81.494</b>	<b>37.464</b>	<b>44.030</b>	<b>87.579</b>	<b>39.486</b>	<b>48.093</b>	<b>102.467</b>	<b>43.979</b>	<b>58.488</b>	<b>17,39%</b>	<b>32,84%</b>
<b>% s/Total</b>		<b>45,97%</b>	<b>54,03%</b>		<b>45,09%</b>	<b>54,91%</b>		<b>42,92%</b>	<b>57,08%</b>		

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

**Tabla 4. Evolución de las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad Social según sexo.**

Elaboración propia. Fuente: LABORA.

De ahí que sea necesario el **abordaje de las causas que afectan de manera negativa a la incorporación, presencia o mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo** o acercarse a las causas por las que existe una mayor asunción por parte de las mujeres de las tareas incardinadas en el trabajo doméstico y de los cuidados, un trabajo invisibilizado y con escasa valoración social, todo y pese a que es un pilar fundamental para el desarrollo del trabajo productivo o mercantil (Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Martín Palomo, 2016; Muñoz y Pitxer, 2016).

Las mujeres han seguido adoptando ese rol y esta atención y cuidado no sólo se provee a las personas menores con necesidades de cuidados, sino que se ve ampliado al dedicarse también del cuidado de personas mayores y/o en situación de dependencia y que requieren del apoyo de terceras personas dadas sus condiciones de fragilidad o vulnerabilidad. Aunque el teletrabajo y la flexibilidad laboral pudiesen ser observados en un inicio como una medida que permitiría la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ha sido más evidenciado si cabe a partir del

confinamiento, momento en el que se ha visibilizado de forma más diáfana la brecha existente en este reparto de tareas entre ambos sexos.

Esta situación de **precariedad laboral unida a la mayor carga de las tareas domésticas** también incide en unas prestaciones por desempleo más exiguas o una brecha en el sistema de pensiones. En conjunto, una panoplia de características que demuestran que la posición de la mujer en el mercado de trabajo (y en sus condiciones vitales) se presenta en clara desventaja a la de los hombres.

Con el decreto del estado de alarma y el confinamiento, las actividades económicas y productivas quedaron paralizadas, a excepción de aquellos servicios considerados como esenciales. Rota la producción, no era imprescindible contar con mano de obra para ello. Habida cuenta de la situación, las autoridades gubernativas y legislativas tuvieron que adoptar diferentes tipos de medidas tendentes a suavizar las negativas consecuencias que se avecinaban (Beltrán, 2020; Falguera, 2020). Una de estas medidas fue la puesta en marcha de medidas agilizadoras de los **ERTE**. Un mecanismo jurídico que ha evitado el cierre de muchas empresas y el mantenimiento de las relaciones laborales, dada la suspensión de las mismas. Pero la duración de este mecanismo ha sido generador de incertidumbres, tanto para los/as empleadores/as como para el personal trabajador. Así que, si bien los ERTE tenían una duración ajustada al tiempo de duración del estado de alarma, ésta se ha visto ampliada en varias ocasiones, quedando en la actualidad aprobados hasta finales de enero de 2021, concediendo certidumbre y seguridad jurídica a los/as empleadores/as.

Las cifras para la comarca de l'Horta Nord son reveladoras de esta magnitud. Así, **a 26 de octubre del 2020, los ERTE están afectando a más de 3.000 empresas y a 25.144 trabajadores/as**. La cifra resulta especialmente significativa si atendemos a la proporción que representan estas empresas sobre el total comarcal. Según datos de septiembre de 2020 procedentes de TGSS, **en l'Horta Nord contamos con 10.471 empresas, de las cuales, el 32,9 % se encontrarían afectadas por un ERTE**. A nivel municipal, y en cuanto a la proporción de empresas afectadas, cabe destacar **Burjassot (37%), Foios (43%), Godella (35,2%), Rafelbunyol (35,5%) y Tavernes Blanques (37,6%) que superan la media**. También encontramos algunos municipios que presentan cifras muy por debajo de la media. Es el caso de Rocafort, con el 11,3 % de sus empresas afectadas y de Emperador, con un 15,38 % de empresas afectadas. Las actividades económicas que se han visto más afectadas por los ERTE son las pertenecientes al sector servicios, que suman 2.748 empresas y representan el 79,84% del tejido empresarial afectado.

EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR ERTE'S							
Municipio	Nº empresas (1)	Empresas en ERTE (2)	Proporción empresas afectadas	Personas trabajadoras afectadas (3)			
				Hombres	Mujeres	Indeterminado*	Total
Albalat dels Sorells	126	42	33,3%	97	74	0	171
Alborai/Alboraya	945	319	33,76%	792	730	193	1.715
Albuixech	142	42	29,6%	600	321	0	921
Alfara del Patriarca	95	30	31,58%	67	60	0	127
Almàssera	177	53	29,9%	144	84	0	228
Bonrepòs i Mirambell	95	30	31,58%	77	47	0	124
Burjassot	864	320	37,0%	1.023	1.046	423	2.492
Emperador	13	2	15,38%	4	0	0	4
Foios	214	92	43,0%	246	160	1	407
Godella	636	224	35,2%	332	424	0	756
Massalfassar	125	41	32,8%	369	174	0	543
Massamagrell	370	124	33,51%	258	238	0	496
Meliana	315	100	31,7%	216	167	0	383
Moncada	640	221	34,53%	801	501	0	1.302
Museros	270	90	33,3%	893	248	5	1.146
Paterna	3.121	1.059	33,93%	5.972	3.954	45	9.971
Pobla de Farnals, La	256	73	28,5%	171	165	0	336
Puig de Santa Maria, El	386	97	25,13%	466	357	0	823
Puçol	598	197	32,9%	548	619	103	1.270
Rafelbunyol	386	137	35,5%	436	343	0	779
Rocafort	407	46	11,3%	97	166	0	263
Tavernes Blanques	194	73	37,6%	108	93	364	565
Vinalesa	96	30	31,3%	220	102	0	322
<b>Total</b>	<b>10.471</b>	<b>3.442</b>	<b>32,9%</b>	<b>13.937</b>	<b>10.073</b>	<b>1.134</b>	<b>25.144</b>

(1) Se contempla cualquier forma jurídica a excepción de personas trabajadoras autónomas. Los datos del número de empresas corresponden a septiembre de 2020 (datos de TGSS).

(2) Según el emplazamiento de la sede fiscal de la empresa. Fecha de referencia 26 de octubre de 2020.

(3) Personas trabajadoras de las empresas afectadas (no necesariamente empadronadas en ese municipio). Fecha de referencia 26 de octubre de 2020.

\*Datos/exptes. abiertos pendientes de asignar por género

**Tabla 5. Empresas y personas trabajadoras afectadas por ERTE'S.**

Elaboración propia. Fuente: Generalitat Valenciana, octubre 2020.

Por sectores productivos, cabe destacar que **casi el 80% de los expedientes de regulación temporal de empleo recaen en el sector servicios (79,84%)**. Le sigue el sector industrial, con un 13,3% de sus empresas en ERTE, y el sector de la construcción que se ha visto afectado con un 6,6% de sus empresas.

**El sector industrial, que representa un 9,4% del tejido empresarial, está siendo afectado en mayor proporción por los ERTE, (el 13,3%)**. Caso contrario ocurre con el sector de la construcción, que mantiene un 6,6% de las empresas en ERTE, cuando representa el 9% del tejido empresarial en la comarcal.

Dada la importancia del sector servicios, cabe destacar el análisis de las empresas del sector servicios que están afectadas por un ERTE, tal y como reflejamos en la tabla 6: Al igual que en el resto de sectores, un tercio de las empresas del sector servicios también están afectadas por un ERTE. En el análisis por subsectores, **estos ERTE recaen fundamentalmente en el subsector comercio al**

por menor (304 empresas, el 36,8%) y en el subsector hostelería (360 empresas, el 42,4%), superando con creces la media.

Especial atención merecen las **16.612 personas trabajadoras del sector servicios afectadas** por los ERTE, que representan el 66,1% del total de trabajadores/as afectados/as por esta situación.

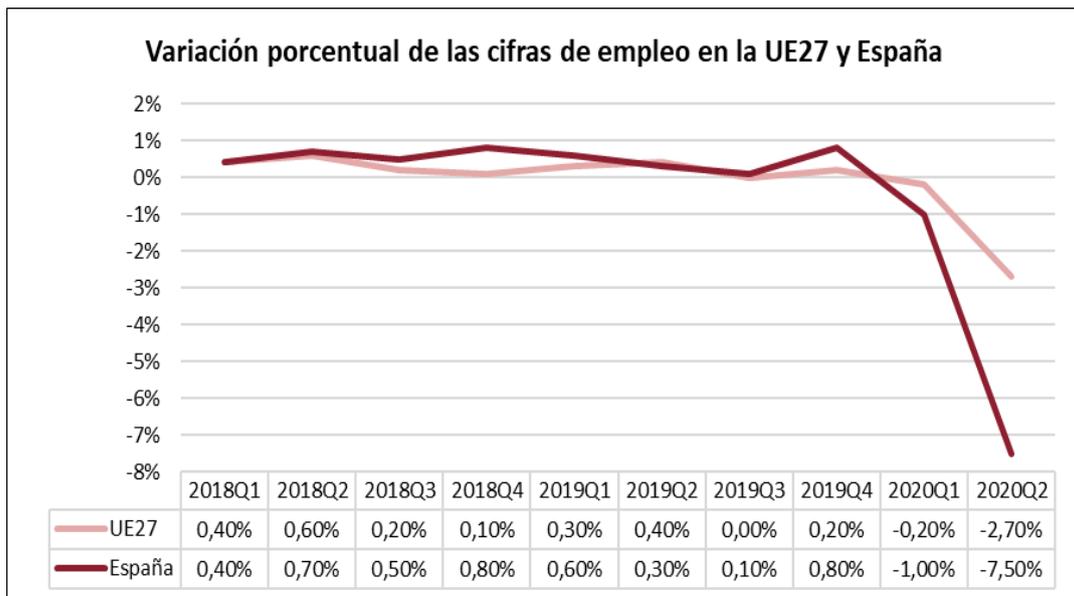
EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR ERTE'S EN SUBSECTOR SERVICIOS EN L'HORTA NORD						
	Comercio al por mayor	Comercio al por menor	Hostelería	Otros Servicios	Total Servicios	Total empresas
Nº empresas comarca	861	825	814	5.834	8.324	10.471
Nº empresas en ERTE	251	304	360	1.833	2.748	3.442
% empresas en ERTE/total empresas	29,15%	36,8%	44,2%	31,42%	33,01%	32,87%
% empresas en ERTE/total en ERTE	7,29%	8,83%	10,46%	53,25%	79,84%	
	Comercio al por mayor	Comercio al por menor	Hostelería	Otros Servicios	Total Servicios	Total trabajadores
Trabajadores/as en ERTE	2.877	1.278	2.750	9.707	16.612	25.144
%trabajadores/as en ERTE/total ERTE	11,44%	5,08%	10,94%	38,61%	66,1%	

**Tabla 6. Empresas y personas trabajadoras afectadas por ERTES en el subsector servicios de l’Horta Nord.**

Elaboración propia. Fuente: Generalitat Valenciana, octubre 2020.

Para conectar la situación generada por el SARS-CoV-2 en l’Horta Nord con otros ámbitos territoriales, a continuación, expondremos algunos datos relacionados con el desempleo en el ámbito comarcal, autonómico, estatal y europeo. Lo que pretendemos no es contraponer datos, sino conectar la situación comarcal con la situación autonómica, estatal y europea. Como introducción cabe señalar que, en clave europea, aunque en prácticamente todos los estados se han dispuesto medidas para paliar el impacto de la pandemia, se ha señalado a España como el país europeo que más empleo destruyó en los dos primeros trimestres de 2020<sup>6</sup>. Como muestra el siguiente gráfico:

<sup>6</sup><https://elpais.com/economia/2020-08-31/espana-fue-el-pais-europeo-que-destruyo-mas-empleo-en-la-primera-mitad-del-ano.html> (última visita, 14/09/2020).

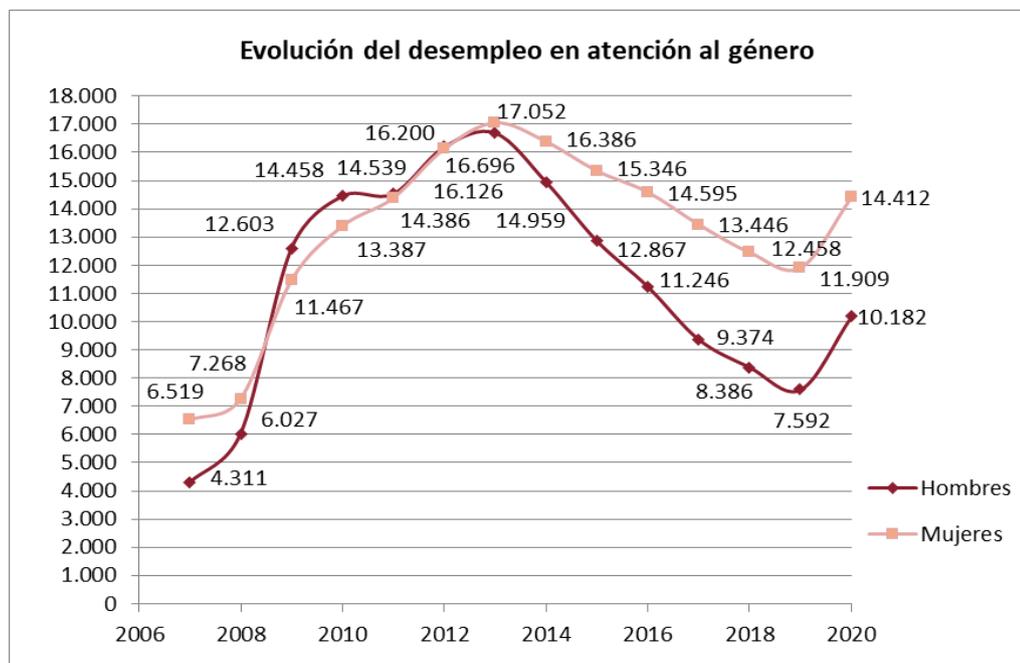


(1) Datos desestacionalizados.

**Figura 1. Variación porcentual de las cifras de empleo en la UE27 y España.**

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

En el mes de septiembre de 2020 la población desempleada en l’Horta Nord es de 23.464 personas. En la evolución reciente del desempleo se dejan notar los efectos de la irrupción del SARS-CoV-2. El desempleo ha experimentado un crecimiento de 3.527 personas entre septiembre de 2019 y el mismo mes de 2020. El desempleo afecta más a las mujeres (58,6 %) que a los hombres (41,4 %).



**Figura 2. Evolución del desempleo en atención al género.**

Elaboración propia. Fuente: LABORA. Mes de referencia: mayo; a excepción de los datos de junio de 2020.

En cuanto a la **tasa de desempleo** de la Comunitat Valenciana, ha permanecido cercana a la **media española** entre el primer trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020. No obstante, en el segundo trimestre de 2020 la tasa valenciana está cerca de un punto por encima de la media. La variación de la tasa de desempleo en la comunidad entre los segundos trimestres de 2019 y 2020 es del 1,98 %, un crecimiento que la sitúa como la **sexta comunidad autónoma en la que más ha crecido la tasa de desempleo**. Cabe destacar que los territorios con menor tasa de desempleo, es decir, el País Vasco (8,59 %), la Comunidad Foral de Navarra (10,08 %), La Rioja (10,11 %) y Aragón (11,47 %) son aquellos con un mayor peso relativo del sector industrial respecto a la distribución de la población ocupada según datos de la EPA para el segundo trimestre de 2020. Un motivo más para focalizar una de nuestras estrategias en el sector industrial.

TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA							
Territorio	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	2020T2/2019T2 (1)
Andalucía	21,05%	21,08%	22,36%	21,10%	21,09%	21,40%	0,32%
Aragón	10,49%	9,93%	8,76%	9,59%	10,12%	11,47%	1,53%
Principado de Asturias	15,03%	14,17%	14,43%	13,14%	14,37%	14,45%	0,28%
Illes Balears	17,06%	12,13%	8,18%	9,91%	18,20%	15,93%	3,80%
Canarias	20,99%	20,94%	21,15%	18,75%	18,84%	21,61%	0,67%
Cantabria	12,20%	9,01%	8,73%	11,18%	11,09%	13,76%	4,75%
Castilla y León	12,41%	11,84%	10,53%	11,21%	11,83%	12,11%	0,27%
Castilla-La Mancha	14,81%	15,57%	15,54%	16,10%	17,65%	16,77%	1,20%
Cataluña	12,69%	11,41%	9,97%	10,30%	10,43%	12,88%	1,47%
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>14,33%</b>	<b>14,32%</b>	<b>13,39%</b>	<b>14,30%</b>	<b>14,30%</b>	<b>16,30%</b>	<b>1,98%</b>
Extremadura	21,92%	20,29%	19,51%	23,06%	23,20%	21,34%	1,06%
Galicia	12,44%	10,81%	11,34%	11,71%	12,13%	11,75%	0,94%
Comunidad de Madrid	11,70%	10,54%	10,26%	9,99%	10,60%	12,61%	2,07%
Región de Murcia	15,12%	13,36%	14,16%	16,08%	16,46%	15,62%	2,26%
Comunidad Foral de Navarra	8,19%	7,58%	8,19%	9,01%	8,55%	10,08%	2,50%
País Vasco	8,93%	8,30%	9,10%	8,47%	7,74%	8,59%	0,28%
La Rioja	11,10%	9,86%	8,99%	9,89%	11,21%	10,11%	0,25%
Ceuta	22,31%	24,61%	28,76%	27,58%	23,89%	20,30%	-4,31%
Melilla	25,92%	26,21%	28,99%	26,81%	23,09%	23,37%	-2,84%
<b>Total</b>	<b>14,70%</b>	<b>14,02%</b>	<b>13,92%</b>	<b>13,78%</b>	<b>14,41%</b>	<b>15,33%</b>	<b>1,31%</b>

(1) Se establece la comparativa entre el mismo trimestre de diferentes años para evitar interferencias debidas a la variación estacional de los datos.

**Tabla 7. Tasa de desempleo en España por comunidad autónoma.**  
Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

**En clave europea, España presenta los segundos peores datos con una tasa de desempleo del 14,5 % en el primer trimestre de 2020, solo por detrás de Grecia (16,4 %).** Los dos territorios se encuentran lejos de las cifras que recoge el indicador para el resto de países, siendo Italia el siguiente con una tasa más elevada (9,6 %). La elevada tasa de desempleo de España se mantiene alrededor del 14 % todo el periodo, y asciende desde el 13,9 % del cuarto trimestre de 2019 hasta el 15,4 % en el segundo de 2020, en consonancia con la irrupción del SARS-CoV-2.

TASA DE DESEMPLEO EN EUROPA (1) (2) (3)						
Territorio	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2
Bélgica	5,70%	5,40%	5,40%	5,20%	5,10%	*
Bulgaria	5,10%	4,20%	3,70%	4,10%	4,60%	*
República Checa	2,10%	1,90%	2,20%	2,10%	2,00%	*
Dinamarca	5,60%	4,80%	5,10%	5,10%	5,30%	*
Alemania	3,40%	3,10%	3,20%	3,10%	*	*
Estonia	4,80%	5,30%	4,00%	4,20%	5,10%	*
Irlanda	4,90%	5,50%	5,40%	4,60%	4,70%	*
Grecia	19,40%	17,00%	16,50%	16,90%	16,40%	*
<b>España</b>	<b>14,80%</b>	<b>14,10%</b>	<b>14,00%</b>	<b>13,90%</b>	<b>14,50%</b>	<b>15,40%</b>
Francia	9,10%	8,20%	8,40%	8,40%	8,20%	6,80%
Croacia	7,60%	6,20%	5,80%	7,30%	7,10%	*
Italia	11,30%	10,00%	9,30%	10,10%	9,60%	*
Chipre	9,00%	6,60%	6,90%	6,50%	7,40%	7,00%
Letonia	7,10%	6,60%	6,20%	6,20%	7,70%	*
Lituania	6,70%	6,30%	6,30%	6,60%	7,40%	*
Luxemburgo	5,40%	5,30%	5,90%	5,80%	6,30%	*
Hungría	3,60%	3,40%	3,50%	3,40%	3,80%	*
Malta	3,80%	3,60%	3,80%	3,60%	3,70%	*
Países Bajos	3,70%	3,30%	3,20%	3,30%	3,30%	*
Austria	5,00%	4,50%	4,50%	4,20%	4,70%	*
Polonia	4,00%	3,30%	3,20%	2,90%	3,20%	*
Portugal	7,00%	6,50%	6,40%	6,90%	6,90%	5,80%
Rumanía	4,20%	3,90%	4,00%	4,00%	4,40%	*
Eslovenia	4,90%	4,30%	4,80%	4,00%	4,60%	*
Eslovaquia	5,90%	5,80%	5,90%	5,70%	6,00%	*
Finlandia	7,20%	7,80%	6,20%	6,20%	7,30%	*
Suecia	7,50%	7,30%	6,70%	6,50%	7,80%	*
Reino Unido	3,80%	3,80%	4,00%	3,70%	3,90%	*
<b>UE27</b>	<b>7,40%</b>	<b>6,70%</b>	<b>6,60%</b>	<b>6,70%</b>	*	*

(1) La tabla contempla los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente y el Reino Unido.

(2) Se observan ligeras diferencias entre la tasa de desempleo ofrecida por Eurostat y la del INE.

(3) Tasa de desempleo de las personas comprendidas en edades entre los 15 y los 64 años.

\* Datos no disponibles.

**Tabla 8. Tasa de desempleo en Europa.**

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

### 3.2. Sectores productivos: industria y comercio

Por lo que respecta a los sectores productivos predominantes en la comarca de l’Horta Nord cabe hacer mención expresa al sector terciario y al secundario. Debemos recordar que aproximadamente el **80 % del peso relativo en la comarca proviene del sector terciario.**

Presentamos a continuación una tabla que recoge los subsectores más representativos que integran el sector servicios en cuanto a empresas, según datos del mes de septiembre de 2020. Como podemos observar, la suma del comercio al por mayor, el comercio al por menor y la hostelería representa el 23,77 % de las empresas de l’Horta Nord (2.490 en total).

NÚMERO DE EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y MUNICIPIO (*)																
Municipio	Sector Primario		Sector Industria		Construcción		Servicios						Total			
	Total	%	Total	%	Total	%	Comercio al por mayor		Comercio al por menor		Hostelería			Otros servicios		
							Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total
Albalat del Sorells	10	7,94%	14	11,11%	12	9,52%	8	6,35%	12	9,52%	8	6,35%	62	90	71,43%	126
Alboraya	15	1,59%	83	8,78%	59	6,24%	67	7,09%	68	7,20%	97	10,26%	556	788	83,39%	945
Albuixech	6	4,23%	23	16,20%	10	7,04%	13	9,15%	6	4,23%	12	8,45%	72	103	72,54%	142
Alfara del Patriarca	3	3,16%	6	6,32%	10	10,53%	3	3,16%	11	11,58%	6	6,32%	56	76	80,00%	95
Almàspera	7	3,95%	16	9,04%	21	11,86%	9	5,08%	14	7,91%	15	8,47%	95	133	75,14%	177
Bonrepòs i Mirambell	7	7,37%	10	10,53%	12	12,63%	11	11,58%	5	5,26%	3	3,16%	47	66	69,47%	95
Burjassot	4	0,46%	42	4,86%	115	13,31%	35	4,05%	108	12,50%	104	12,04%	456	703	81,37%	864
Emperador	0	0,00%	1	7,69%	2	15,38%	1	7,69%	2	15,38%	0	0,00%	7	10	76,92%	13
Foios	10	4,67%	23	10,75%	20	9,35%	10	4,67%	18	8,41%	10	4,67%	123	161	75,23%	214
Godella	8	1,26%	14	2,20%	30	4,72%	21	3,30%	32	5,03%	32	5,03%	499	584	91,82%	636
Massalfassar	3	2,40%	23	18,40%	9	7,20%	19	15,20%	7	5,60%	10	8,00%	54	90	72,00%	125
Massamagrell	10	2,70%	36	9,73%	54	14,59%	24	6,49%	42	11,35%	38	10,27%	166	270	72,97%	370
Meliana	25	7,94%	34	10,79%	26	8,25%	14	4,44%	35	11,11%	24	7,62%	157	230	73,02%	315
Moncada	13	2,03%	86	13,44%	86	13,44%	31	4,84%	61	9,53%	56	8,75%	307	455	71,09%	640
Museros	19	7,04%	53	19,63%	30	11,11%	29	10,74%	20	7,41%	19	7,04%	100	168	62,22%	270
Paterna	13	0,42%	316	10,12%	256	8,20%	380	12,18%	218	6,98%	191	6,12%	1.747	2.536	81,26%	3.121
Pobla de Farnals, La	3	1,17%	26	10,16%	20	7,81%	10	3,91%	16	6,25%	35	13,67%	146	207	80,86%	256
Puig de Santa Maria, El	25	6,48%	25	6,48%	22	5,70%	68	17,62%	25	6,48%	36	9,33%	185	314	81,35%	386
Puçol	14	2,34%	45	7,53%	46	7,69%	42	7,02%	46	7,69%	62	10,37%	343	493	82,44%	598
Rafelbunyol	12	3,11%	87	22,54%	40	10,36%	49	12,69%	33	8,55%	21	5,44%	144	247	63,99%	386
Rocafort	1	0,25%	5	1,23%	15	3,69%	10	2,46%	13	3,19%	14	3,44%	349	386	94,84%	407
Tavernes Blanques	1	0,52%	16	8,25%	31	15,98%	2	1,03%	17	8,76%	16	8,25%	111	146	75,26%	194
Vinlesa	2	2,08%	9	9,38%	17	17,71%	5	5,21%	6	6,25%	5	5,21%	52	68	70,83%	96
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	<b>2,02%</b>	<b>993</b>	<b>9,48%</b>	<b>943</b>	<b>9,01%</b>	<b>861</b>	<b>8,22%</b>	<b>815</b>	<b>7,78%</b>	<b>814</b>	<b>7,77%</b>	<b>5.834</b>	<b>8.324</b>	<b>79,50%</b>	<b>10.471</b>

(1) Se contempla cualquier forma jurídica a excepción de las personas trabajadoras autónomas.

**Tabla 9. Número de empresas por sector de actividad y municipio.**

Elaboración propia. Fuente TGSS, septiembre 2020.

El comercio al por mayor, el comercio al por menor y la hostelería también tienen un peso importante sobre el total de personas trabajadoras de l'Horta Nord, aglutinando a 43.713 personas trabajadoras, es decir, alrededor del **33 % de las personas trabajadoras** de la comarca. Las cifras expuestas muestran la relevancia de las actividades comerciales dentro del sistema productivo comarcal.

EVOLUCIÓN DE EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN L'HORTA NORD												
Sector	2011		2014		2017		2019		may-20		sep-20	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Sector primario	191	2,20%	201	1,99%	207	1,88%	193	1,75%	213	2,05%	211	2,02%
			10	0,21%	6	0,12%	-14	0,13%	20	-0,30%	-2	0,04%
Industria	1.243	14,35%	1.135	11,26%	1.156	10,49%	1.131	10,28%	1.002	9,65%	993	9,48%
			-108	3,08%	21	0,77%	-25	0,22%	-129	0,62%	-9	0,17%
Construcción	886	10,23%	648	6,43%	867	7,87%	938	8,52%	925	8,91%	943	9,01%
			-238	3,80%	219	-1,44%	71	-0,65%	-13	-0,39%	18	-0,10%
Servicios	6.345	73,23%	8.095	80,32%	8.789	79,76%	8.745	79,45%	8.241	79,39%	8.324	79,50%
			1.750	-7,09%	694	0,55%	-44	0,31%	-504	0,06%	83	-0,11%
<b>Evolución de empresas</b>			10.079		11.019		11.007		10.381	-5,69%	10.471	0,87%
			1.414	2014/2011	940	2017/2014	-12	2019/2017	-626	May.20/may.19	90	Sept.20/may.20

**Tabla 10. Evolución de empresas por sector de actividad en l'Horta Nord.**

Elaboración propia. Fuente TGSS, septiembre 2020.

En cuanto a la evolución de empresas por sector de actividad, la comarca de l’Horta Nord ha experimentado entre las empresas registradas en el mes de septiembre de 2019 y el mes de mayo de 2020, un descenso del orden de 626 empresas (siendo el sector industrial, con 129, y el sector servicios, con 504, los más afectados). En la comparativa mayo 2020 y septiembre 2020 se registran 90 empresas más, situándose la cifra en 10.471. Este aumento se registra en el sector de la construcción y de los servicios. El incremento en el número de empresas más significativo contemplado en esta serie, se recoge en el año 2014, en el cual, respecto del año 2011, se registraron un total de 1.414 nuevas empresas. En este año el sector servicios recogió 1.750 nuevas empresas, frente a una pérdida de empresas equivalente a las 108 en el sector industrial y 238 en el sector de la construcción.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN L’HORTA NORD*												
Sector	2011		2014		2017		2019		may-20		sep-20	
	Total	%										
Sector primario	2.539	2,34%	1.872	1,81%	1.998	1,70%	1.580	1,24%	1.758	1,36%	1.589	1,21%
			-667		126		-418		178		-169	
Industria	20.100	18,51%	17.558	16,95%	19.794	16,84%	22.538	17,75%	20.564	15,95%	20.964	15,94%
			-2.542		2.236		2.744		-1.974		400	
Construcción	7.867	7,24%	5.468	5,28%	7.481	6,36%	8.695	6,85%	8.604	6,67%	9.017	6,86%
			-2.399		2.013		1.214		-91		413	
Servicios	78.084	71,91%	78.684	75,96%	88.264	75,09%	94.133	74,15%	98.018	76,02%	99.921	75,99%
			600		9.580		5.869		3.885		1.903	
<b>TOTAL</b>	<b>108.590</b>		<b>103.582</b>		<b>117.537</b>		<b>126.946</b>		<b>128.944</b>		<b>131.491</b>	
			-5.008		13.955		9.409		1.998		2.547	

(\* ) Incluye personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia.

Tabla 11. Evolución del número de personas trabajadoras por sector de actividad en l’Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: TGSS, septiembre 2020.

**Respecto del año 2011 se ha producido un incremento en el número de personas trabajadoras del orden de 22.901.** No obstante, habiendo incorporado en la serie los meses de mayo y de septiembre del año 2020, vemos que aunque se continúa con una tendencia positiva respecto del ejercicio 2019, a excepción del sector industrial en mayo de 2020 y el sector primario en septiembre de 2020, observamos una ralentización del crecimiento del empleo considerable, debiendo no perder de vista que, además, se han puesto en marcha las medidas específicas de protección del empleo como son los ERTE’s.

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS POR SUBSECTORES DEL SECTOR SERVICIOS Y POR MUNICIPIO EN L’HORTA NORD											
Municipios	Comercio por mayor		Comercio por menor		Hostelería		Otros Servicios		Total Servicios		Total (2)
	R.Gral. (1)	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	
Albalat del Sorells	42	16	48	39	23	20	168	119	281	194	475
Alboraya	446	154	1.352	266	731	191	2.335	872	4.864	1.483	6.347
Albuixech	552	7	52	43	39	26	549	121	1.192	197	1.389
Alfara del Patriarca	98	8	56	36	13	19	1.154	81	1.321	144	1.465
Almàssera	141	30	45	75	64	38	256	226	506	369	875
Bonrepòs i Mirambell	82	21	16	30	3	25	230	112	331	188	519
Burjassot	110	99	396	398	1.854	215	4.449	955	6.809	1.667	8.476
Emperador	7	1	3	3	0	5	16	22	26	31	57
Foios	164	38	55	83	28	50	370	219	617	390	1.007
Godella	81	105	97	158	119	78	3.177	564	3.474	905	4.379
Massalfassar	305	8	190	29	77	20	420	82	992	139	1.131
Massamagrell	233	52	564	200	195	119	1.123	363	2.115	734	2.849
Meliana	73	51	105	111	92	71	462	309	732	542	1.274
Moncada	249	74	196	214	182	116	2.055	552	2.682	956	3.638
Museros	990	38	141	55	57	39	459	185	1.647	317	1.964
Paterna	4.670	416	2.513	714	2.938	397	24.916	2.383	35.037	3.910	38.947
Pobla de Farnals, La	116	35	37	88	299	81	534	251	986	455	1.441
Puig de Santa Maria, El	525	76	97	77	238	58	736	310	1.596	521	2.117
Puçol	752	138	112	152	1.572	145	1.703	638	4.139	1.073	5.212
Rafelbunyol	266	55	126	88	79	62	754	286	1.225	491	1.716
Rocafort	20	81	35	81	48	46	812	441	915	649	1.564
Tavernes Blanques	30	22	11.893	69	31	55	295	232	12.249	378	12.627
Vinalesa	47	10	30	26	10	21	222	86	309	143	452
<b>TOTAL</b>	<b>9.999</b>	<b>1.535</b>	<b>18.159</b>	<b>3.035</b>	<b>8.692</b>	<b>1.897</b>	<b>47.195</b>	<b>9.409</b>	<b>84.045</b>	<b>15.876</b>	<b>99.921</b>

(1) Incluye sistemas integrados en el RGSS (Artistas, Profesionales taurinos, Trabajadoras/es ferroviarias/os, Jugadoras/es profesionales de fútbol, Personal Empleado de hogar).

(2) Sumatorio de trabajadoras/es autónomas/os y de trabajadoras/es por cuenta ajena.

**Tabla 12. Número de personas trabajadoras por Régimen General o Especial Autónomo, subsectores del sector servicios y por municipio en l’Horta Nord.**

Elaboración propia. Fuente: TGSS. Mes de referencia: septiembre de 2020.

Se debe subrayar que uno de los principales motores de la recuperación ante la crisis económica de 2008 en la Comunitat Valenciana ha provenido de los servicios tradicionales ligados con el comercio, el transporte y la hostelería, (IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2018). En los últimos años, y más si cabe con el escenario configurado en la actualidad con la crisis del virus SARS-CoV-2, ha irrumpido la economía digital y la necesidad de profundizar en el desarrollo e impulso de Internet y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC) para mejorar las comunicaciones y el intercambio comercial.

El comercio de proximidad afronta un escenario en el que la competencia de las grandes corporaciones del comercio *online* se suma a la de las grandes superficies comerciales y al influjo de la ciudad de València como foco de atracción comercial. El *Estudio socioeconómico de l’Horta Nord* (Pactem Nord, 2005) ya señalaba los retos planteados por las superficies comerciales y la atracción de la ciudad de València.

Todo ello supone un reto de calado, **el reto de la transformación digital**, pero con gran capacidad transformadora sobre la actividad comercial. Así, son diversos los planes impulsados desde las administraciones para promover el comercio electrónico. Desde las instituciones locales hasta las europeas, pasando por las autonómicas y las estatales se han implicado para promover esta transformación. Desde los diferentes estamentos administrativos se comparte la visión de que las economías que más avancen en la digitalización de sus empresas, estarán mejor posicionadas en el mercado global (Ministerio de Energía, Industria y Turismo, 2013).

La **irrupción de la economía digital** supone la aparición, tanto de nuevas **amenazas**, como de nuevas **oportunidades** para el comercio de proximidad. Este incipiente escenario implica la llegada de nueva competencia a los mercados locales: empresas sin instalaciones físicas en el territorio que operan a través de Internet y empresas localizadas en la zona con espacios físicos y digitales de venta. El comercio *online* y su infraestructura logística propician efectos adversos sobre el comercio local por distintas razones, como por ejemplo los siguientes: a) las grandes empresas comerciales que operan en Internet tienen mayor capacidad presentan ventajas para la reducción de precios y la realización de ofertas; b) la disminución del tiempo de entrega de las compras progresa hacia la inmediatez de la compra; c) la inversión de tiempo y la movilidad necesaria para comprar *online* son mínimas; d) Internet ofrece una amplia gama de productos; y e) la posibilidad de opinar sobre los productos teje una red en la que unos/as usuarios/as aportan información a otros/as sobre productos de su interés.

No obstante, la digitalización también genera nuevas oportunidades que pueden ser aprovechadas por los pequeños comercios, multiplicando las posibilidades para la publicidad y las vías de comunicación con las personas consumidoras. Además, el comercio *online* amplía el mercado de los comercios más allá del entorno local.

Los/as comerciantes y el personal experto que ha participado en la investigación señalan la importancia de **trabajar en esta dirección** y recalcan que la irrupción del SARS-CoV-2 ha puesto de manifiesto la necesidad de que los comercios de proximidad tengan **presencia digital**. Las principales barreras son la falta de conciencia sobre esta situación y la brecha digital (por lo que respecta a la edad de los/as comerciantes).

El **papel de las asociaciones comerciales** también es una cuestión fundamental para el desarrollo del sector. Los comercios y el personal experto recalcan el trabajo de las asociaciones para unir a los comercios y defender sus intereses. También destacan su trabajo en favor de la digitalización del sector mediante la programación de formaciones y su valor como plataformas comunicativas para visibilizar el comercio local.

En el ámbito del comercio de proximidad, los **mercados municipales** presentan problemáticas y características específicas. Así, requieren de líneas específicas para el abordaje de su revitalización. Su importancia no es solo comercial, pues históricamente han sido parte fundamental en la vida de los municipios y pueden tener un papel importante para lograr un modelo de ciudad más sostenible y con señales de identidad propia.

Por último, cabe resaltar la importancia de la cuestión medioambiental en el desarrollo del sector comercial. El cambio climático y la necesidad de frenar su avance son retos centrales de nuestra actualidad. En este contexto, **el comercio de proximidad puede ser un sector de vanguardia en la implementación de la economía circular, avanzando hacia un comercio y un consumo más responsables.**

**El sector industrial en la comarca de l’Horta Nord se revela como un sector de importancia estratégica y que se debe de potenciar por las considerables ventajas que presenta**, ya que por cada 100 puestos de trabajo creados en este sector, se calcula que se crean en torno a 60 y 200 nuevos puestos laborales. En el territorio valenciano destacan los tradicionales distritos industriales de sectores como el calzado, la cerámica, el juguete u otros. Mientras, para el caso de l’Horta Nord, hay que observar esta realidad desde una perspectiva metropolitana, caracterizada por **una estructura industrial diversificada**, donde no existe un sector hegemónico del que dependa la dinámica económica de todo el territorio (Pactem Nord, 2005). Este tipo de estructura industrial se ve beneficiada por las dinámicas y las lógicas propias de las grandes áreas urbanas, entre ellas, menores costes o mejor aprovechamiento de la mano de obra cualificada, u otras externalidades positivas tales como un mejor empleo de los recursos tecnológicos, una mejor accesibilidad o la concentración de actividades innovadoras. En este sentido, el aprovechamiento de los beneficios que supone la “fertilización cruzada”, propia de nuestra comarca, debe ser un elemento a considerar en nuestras estrategias. Además, esta diversidad de subsectores industriales también se considera ventajosa en situaciones de crisis económica, como en la nos encontramos en la actualidad debido al SARS-CoV-2. Esta ventaja es manifestada por alguno/a de los informantes clave que han participado en la investigación:

“(…) la comarca tiene algunas ventajas, la primera es que tiene un tejido productivo muy variado, y por lo tanto digamos si tenemos que poner los huevos en varias cestas, pues lógicamente tiene más posibilidades de que te afecte menos, en principio.” (Responsable de acción sindical USO-CV).

A pesar de esta diversidad, **existen algunas actividades que definen cierto patrón de especialización de la industria comarcal predominante en nuestra comarca, destacando especialmente el sector metalmecánico y el alimentario.** Estos se caracterizan por estar formados por un entramado de empresas de tamaño relativamente reducido, con unos niveles de innovación con posibilidades de mejora, así como con carencias en inversión en bienes de equipo o maquinaria. Además, aparece en determinadas industrias un déficit en formación especializada para el desempeño de determinados puestos de trabajo. Con todo, la diversidad sectorial debe ser observada como una oportunidad para la introducción de mejoras en innovación, tanto en maquinaria como en procesos y productos. Es pues, un factor de relevancia el apostar por la innovación en el sector industrial, habida cuenta de que los beneficios o *spillovers* (derramamientos) que se generan son de magnitud considerable, y que pueden ser provechosos para la mejora de nuestra industria, y, en suma, al tejido productivo de la comarca.

Esta apuesta tiene lugar en un contexto en el que el peso relativo del número de empresas del sector industrial ha disminuido en la comarca, así como en la Comunitat Valenciana y en el conjunto de España, aunque en los dos últimos ámbitos territoriales el número de empresas industriales crece en cifras absolutas. No obstante, en l’Horta Nord el número de empresas se ha reducido lentamente, pese a que el peso relativo del sector sigue siendo mayor que en España y en la Comunitat Valenciana. En junio de 2020, l’Horta Nord cuenta con un total de 993 empresas que desarrollan diferentes actividades industriales que ocupan a un total de 20.964 trabajadoras/es, el 15,94 % del total de trabajadoras/es.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL (1)								
Territorio	2015		2017		2019		2020	
	Industria	% s/Total empresas						
Horta Nord (2)	1.159	10,98%	1.156	10,49%	1.131	10,28%	993	9,48%
C.V. (3)	24.243	7,14%	24.371	6,96%	24.945	6,86%	-	-
España (3)	198.004	6,21%	198.805	6,06%	199.076	5,92%	-	-

(1) Las cifras de 2018 no están disponibles, así como las cifras de 2020 para la Comunitat Valenciana y España.

(2) Datos anuales correspondientes al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

(3) Datos anuales correspondientes al mes de enero.

**Tabla 13. Evolución del número de empresas del sector industrial.**

Elaboración propia. Fuentes: INE y TGSS.

**El peso relativo de la empresa industrial es mayor en la comarca que en el territorio autonómico** con una diferencia de cuatro puntos porcentuales. Esta diferencia es menos significativa en términos de empleo, siendo el peso industrial un punto mayor en la comarca que en la Comunitat Valenciana, 16 % frente al 15 % (Hermosilla, 2019). A nivel municipal, este sector tiene mayor relevancia en términos relativos en los municipios de Rafelbunyol, Museros, y Albuixech, representando un 22,54 %, 19,63 % y 16,20 % de su entramado empresarial, mientras que Paterna es el municipio con un mayor número de empresas en términos absolutos (316 empresas).

Este sector también cuenta con una serie de ventajas si lo comparamos con otros sectores, como mayor estabilidad, menor estacionalidad, mejores horarios laborales, u otros. A pesar de estas ventajas, las empresas y las personas expertas apuntan que existen puestos de difícil cobertura en este sector y que además también existe un sesgo de género. (Gálvez, 2019).

Por lo tanto, tenemos varias líneas de actuación en las que se necesita trabajar. Por un lado, es necesario atraer a la población joven al sector industrial, población que tiene unas tasas de paro por encima del 30 %. Por otro lado, es imprescindible que la oferta formativa se ajuste a los requerimientos de las empresas del territorio.

Esta carencia viene recogida en el **Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023** (en adelante PEIV, 2017). Este documento tiene como objetivo el diseño de un conjunto de iniciativas específicas ajustadas a cada sector industrial predominante en la comunidad. Este Plan está compuesto por una serie de retos, que tiene como finalidad mejorar las condiciones estructurales de competitividad de la industria valenciana, y por planes sectoriales, que son una hoja de ruta para fomentar la competitividad de cada uno de los sectores.

Los **Retos Estratégicos** están compuestos por un total de 16 retos y buscan cubrir ciertas carencias o incrementar algunas características con potencialidad de mejora, como el fomento de *clusters*, de la cooperación, de la innovación, el ajuste de la formación de Formación Profesional a la realidad empresarial, etc.

La **innovación es un elemento clave** que se trata en este Plan, y que también se ha tratado durante el trabajo de campo. En general, se piensa que el nivel de innovación de las empresas de la comarca no es suficiente. Aun así, encontramos fragmentos discursivos de algún/a informante clave que plantea que en la comarca de l'Horta Nord, en términos relativos, el nivel de innovación es mayor que en el resto de la Comunitat Valenciana.

En cuanto a la innovación que se lleva a cabo por las empresas de la Comunitat Valenciana, ésta parte de una inversión reducida, ya que solo se destina un 6 % a I+D+i y, además, la mayoría no cuentan con un departamento de I+D+i. (Oficina de Transformación Digital, 2020).

La **mejora de los niveles de innovación en el tejido empresarial autonómico** hace que sea de vital importancia incrementar la inversión en esta materia. Para ello, el PEIV (2017) plantea el fomento de los *networking* y la formación de alianzas, ya que este tipo de relaciones empresariales se considera primordial para aumentar la competitividad. Esta necesidad también es recogida por las personas que han participado en la investigación. En sus discursos afirman que actualmente la cooperación es limitada y es necesario reforzarla:

“[Es] Mala. En España no compartimos información. Cuando no compartes información, en este caso, lo que hace es que eres menos competitivo. (...)”  
(Empresa del sector de la industria – E2 –).

Una forma de fomentar la colaboración es mediante consorcios de innovación y colaboración de empresas tractoras con pymes locales, que recogemos en la línea estratégica 1.2. Asimismo, la colaboración intersectorial también es un pilar fundamental para acelerar la innovación y la transformación digital en la industria territorial. De esta forma se crean vínculos de la cadena de valor, al mismo tiempo que se promueven los *clusters*.

### 3.3. Formación profesional

Dadas las características de nuestro sistema productivo, se requiere prestar la atención debida al aspecto formativo siendo aconsejable la adecuación entre la oferta formativa y las necesidades del tejido productivo, y teniendo en consideración, igualmente, las trayectorias vitales y académicas de las personas, aspectos ya avanzados en el estudio “*Formación profesional y mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord*” (Pactem Nord, 2010). Y es que, en general, **el nivel educacional es un aspecto básico en un territorio por su impacto en el desarrollo de las personas, del tejido económico y empresarial, así como en otros ámbitos: en el político, cultural, etc.** Por tanto, educación y formación son activos que determinan las competencias que posee la sociedad.

En cuanto al nivel de estudios de la población residente en l’Horta Nord en el año 2011, es importante destacar que **más de 50.000 personas alcanzan únicamente el nivel primario educativo, de las cuales algo más de 22.000 son analfabetas y sin estudios:**

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN L'HORTA NORD POR SEXO					
Detalle del nivel de estudios	Total	M.	%	H.	%
Personas analfabetas	3.830	2.735	71,41 %	1.100	28,72 %
Personas sin estudios	18.580	10.720	57,70 %	7.860	42,30 %
Personas con 5 años de escuela (1)	31.805	16.475	51,80 %	15.330	48,20 %
ESO, EGB o Bachiller Elemental (2)	69.510	32.815	47,21 %	36.695	52,79 %
Bachiller, COU, PREU	30.630	14.880	48,58 %	15.750	51,42 %
FP Gº medio, FP I, certificado de E.O.I.	17.445	8.870	50,85 %	8.575	49,15 %
FP Gº superior, FP II, Maestrías	17.530	8.445	48,17 %	9.085	51,83 %
Diplomatura universitaria	17.055	10.010	58,69 %	7.045	41,31 %
Grado universitario o similar	3.820	1.960	51,31 %	1.860	48,69 %
Licenciatura universitaria	22.420	11.760	52,45 %	10.660	47,55 %
Máster oficial universitario (3)	3.130	1.495	47,76 %	1.635	52,24 %
Doctorado	1.945	780	40,10 %	1.160	59,64 %
<b>Total</b>	<b>237.700</b>	<b>120.945</b>	<b>50,88 %</b>	<b>116.755</b>	<b>49,12 %</b>

(1) Personas que fueron a la escuela 5 años o más pero no llegaron al último curso de ESO, EGB o Bachiller Elemental.

(2) Personas que llegaron al último curso de ESO, EGB o Bachiller o tienen el Certificado de Escolaridad o de estudios primarios.

(3) Máster oficial universitario (a partir de 2006), especialidades médicas o análogas.

**Tabla 14. Personas por nivel de estudios de la población residente en l’Horta Nord según sexo.**

Elaboración propia. Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

Ante estos datos que muestran los bajos niveles formativos, hay que añadir **las diferencias significativas que encontramos según sexo**. Las titulaciones de las ramas de educación, salud y servicios sociales presentan mayor presencia femenina, frente a las de ciencias, informática, arquitectura, construcción y formaciones técnicas e industriales donde encontramos mayor audiencia masculina.

Además del bajo nivel formativo y de la segmentación por género según estudios, algunos/as expertos/as entrevistados/as señalan que la formación no está dando respuesta a las necesidades del entramado empresarial. Una de las causas de esta inadecuación es **la falta de relación existente entre ambos ecosistemas: el educativo/formativo y el empresarial**. Asimismo, existe un déficit de puestos técnicos que se produce por la falta de titulados/as en formación profesional, situación que puede deberse a que ésta ha quedado relegada a un segundo plano en el debate sobre nuestro sistema educativo (Generalitat Valenciana, 2017), siendo extendida la consideración de la formación profesional como una alternativa al bachillerato para llegar a la universidad (Pactem Nord, 2010). Esta **falta de personal titulado en formación profesional se observa especialmente en el sector industrial**. Así pues, para cubrir esta necesidad son primordiales tres aspectos: a) mejorar la imagen de la industria para que sea un sector atrayente para las personas jóvenes, b) que la oferta formativa de los centros se actualice, y c) feminizar el sector. El Consell de la Generalitat ha planteado una línea estratégica en Formación Profesional, al considerarla como una herramienta que ayuda a la transformación

laboral y económica. Al respecto, el documento de la Generalitat Valenciana (2010: 105) reza lo siguiente: “Entendemos que la Formación Profesional es una pata fundamental en esta transformación económica e industrial que nuestro país necesita”.

Entre otros aspectos, para impulsar esta etapa formativa, es necesario **aumentar su atractivo** de tal forma que las empresas busquen estos perfiles en sus organizaciones, al tiempo que la ciudadanía valore esta opción como una posibilidad de desarrollo profesional real (CEDEFOP, 2010). Con ello se combatiría el desempleo juvenil y se daría respuesta a los puestos de difícil cobertura existentes en los puestos técnicos. De igual forma, para el aumento de la calidad de esta formación sería aconsejable persistir en la innovación y en un proceso de transformación constante para así, adaptarse a las demandas de nuestra sociedad (Hermosilla y Senent, 2019).

Varios/as expertos/as nos remarcan la falta de adecuación y la necesidad de potenciar la Formación Profesional:

“(…) la actual Formación Profesional que hay, normalmente no les encaja bien, el sistema de prácticas, que son estancias muy cortas, tampoco les encaja, el tamaño de empresa española muy pequeña, tampoco facilita que la gente haga prácticas.” (Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro – ASIVALCO –).

En el caso de l’Horta Nord, en el curso 2019-2020 se impartieron un total de 117 titulaciones, prevaleciendo las de Electricidad y electrónica y Sanidad, según datos de la Generalitat Valenciana.

Una vía de unión entre ambos ecosistemas (empresarial y formativo) es a través de las prácticas profesionales. La instauración de la **Formación Profesional Dual**, una formación que combina prácticas y formación durante el año lectivo, cuenta con una buena acogida y se considera como ventajosa por algunos/as expertos/as entrevistados/as, al aumentar las posibilidades de los/as jóvenes de inserción en el mercado laboral. Con todo, este tipo de formación también cuenta con varias carencias. El informe de *Propuestas sobre Formación Profesional Dual* (CCOO, 2019) señala la densidad normativa y las diferentes tipologías existentes, que desemboca en diferentes interpretaciones de la formación como una barrera que presenta este tipo de formación. Además, debido a los cambios en la legislación laboral se ha desvirtuado el carácter del contrato formativo. Este informe declara que esta formación debería dotarse de mayor inversión y de mayor compromiso por parte de las administraciones educativas, y de esta forma aumentaría la calidad y,

por ende, la participación del estudiantado en este tipo de formación que, según las últimas cifras está por debajo del 3 %.

ALUMNADO EN ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. CURSO 2016-2017/2018-2019						
Tipología		2016-2017		2018-2019		
		Total	C.V.	Total	C.V.	
FP Básica	Dual	414	1	512	13	
	N	69.528	10.783	73.810	11.551	
	% D/N	0,60	0,01	0,69	0,11	
CF FP Grado Medio	Dual	7.422	661	9.428	1.048	
	N	337.708	41.759	344.449	41.631	
	% D/N	2,20	1,58	2,74	2,52	
CF FP Grado Superior	Dual	12.521	779	16.400	1.184	
	N	371.840	42.714	406.577	44.197	
	% D/N	3,37	1,82	4,03	2,68	
Total	Dual	20.357	1.441	26.340	2.245	
	N	779.076	95.256	824.836	97.379	
	% D/N	2,61	1,51	3,19	2,31	

Tabla 15. Alumnado en enseñanzas de Formación Profesional. Curso 2016-2017 y 2018-2019.

Elaboración Propia. Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Actualmente, la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte plantea cambios en este tipo de modalidad con el objetivo de incrementar el número de alumnos/as que realizan esta formación. Según medios digitales (Europa Press, 9 julio 2020), el borrador de la orden de la FP Dual valenciana contempla la remuneración económica durante la formación en la empresa, y ésta no puede ser menor del 50 % el primero año, del 70 % el segundo año y del 90 % el tercer año del salario mínimo interprofesional. Asimismo, en *Alcem-nos. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020b) se hace patente la idea de desarrollar un plan de prospectores para la dinamización de este tipo de formación.

Por lo tanto, es importante poder **territorializar la Formación Profesional**, como ya se pudo observar en el estudio de 2010 (Pactem Nord, 2010), esto es, tratar de adecuar la oferta formativa de un territorio a las necesidades existentes y aumentar la relación entre estos ecosistemas para que no funcionen como entes aislados. Esta relación se puede promover impulsando y mejorando el sistema de prácticas existente, y realizando una serie de acciones que vayan encaminadas a buscar espacios de encuentro entre ambos sistemas.

Entre las funciones asignadas al sistema educativo y formativo, está la de mejorar la empleabilidad de las personas y otorgar unas competencias y habilidades, además de unas credenciales a la población (“credencialismo fuerte”, Collins, 1978) para poder optar a posibles ocupaciones en el mercado laboral. Por tanto, la formación es un vehículo para la inserción sociolaboral. En este sentido, debemos

hacer referencia a que la formación brinda a la **población joven** vías para mejorar su situación. Una situación marcada por una precariedad elevada, más si cabe con los negativos indicadores que azotan al colectivo. Un ejemplo lo hallamos en las altísimas **tasas de desempleo juvenil** en la franja de edad de 20 a 24 años, que en la Comunitat Valenciana ascienden para el I trimestre del año 2020 a casi el 28 %, según datos de la Encuesta de Población Activa del INE.

Ante la situación del SARS-CoV-2, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) realizó y difundió una Encuesta Global **sobre los/as jóvenes** y el SARS-CoV-2 (OIT, 2020). En esta encuesta han colaborado 112 países y se ha conseguido una muestra de más 12.000 personas. Los resultados de este cuestionario dejan constancia de los **efectos negativos de la pandemia**. Situación que se replica en el informe *Juventud en riesgo. Análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España* (López Oller, 2020), donde se plasma que un 33 % de población joven ocupada trabajaba en el comercio y la hostelería, sectores que han sido los más perjudicados como consecuencia del SARS-CoV-2. El Consell de la Joventut y el Institut Valencià de la Joventut muestran en una encuesta realizada el impacto de la pandemia entre la población joven. Sus resultados también muestran la situación precaria de las/os jóvenes en el territorio. Una cuestión preocupante es la emancipación. Los datos revelan que un 71,8 % vive en el hogar familiar y, aunque este dato no era muy diferente antes de la pandemia, el 41,1 % de las y los encuestados consideran que el momento de la emancipación se retrasará.

### 3.4. Brecha digital, teletrabajo y relación administración-ciudadanía

La declaración del estado de alarma y su consiguiente confinamiento han revelado algunos déficits existentes, uno de ellos en materia de brecha digital. Ésta, entendida como la diferencia existente entre aquellos/as que disponen de la posibilidad de uso de Internet y el uso que realizan del mismo, al tiempo que se le agregan los conocimientos, habilidades y competencias digitales, **se ha visto agravada por el confinamiento**. La información disponible desde antes de la declaración del estado de alarma era que los principales **factores generadores de las desigualdades eran aquellos de cariz generacional y socioeconómico**. Así, y en cuanto al primer factor, indicar que la población con edad más avanzada tiene mayores dificultades para el uso de las nuevas tecnologías y menores conocimientos y habilidades digitales. En cuanto al segundo, existe una correlación entre menores ingresos de las unidades familiares, menores posibilidades de uso de Internet y

menores conocimientos y habilidades digitales. Es, por tanto, una situación que debe revertirse.

El INE realizó en el año 2019 la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. De sus resultados pueden extraerse algunas conclusiones relacionadas con la brecha digital, como podemos observar en la siguiente tabla. Destaca el uso notable de las nuevas tecnologías e Internet, mientras que casi la mitad de la población ha hecho uso del *e-commerce*.

PERSONAS POR SEXO, CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y TIPO DE USO DE LAS TIC (1) (2)			
	Total	M.	H.
Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses	96,90%	97,10%	96,70%
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	90,70%	90,70%	90,70%
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	87,70%	88,00%	87,40%
Personas que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana)	77,60%	78,20%	77,00%
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	46,90%	45,80%	48,00%
<b>Total</b>	<b>34.910.798</b>	<b>17.594.476</b>	<b>17.316.322</b>

(1) Los porcentajes están calculados respecto al total de su respectiva columna. (2) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

**Tabla 16. Personas por sexo, características demográficas y tipo de uso de TIC.**

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. 2019. INE.

Otra de las cuestiones abordadas por la Encuesta está relacionada con las habilidades digitales en el uso de Internet o *software*. En este caso, diferencian entre “habilidades digitales”, “habilidades de información”, “habilidades de resolución” y “competencias informáticas”. Dentro de las primeras, predominan las personas con una habilidad avanzada (39,8 %). En relación con las “habilidades de información”, el nivel también es avanzado (81,1 %); y esta situación se repite en “habilidades de comunicación” (73,3 % con niveles avanzados) o en “habilidades de resolución” (65,6 % con habilidades avanzadas). La gran diferencia la encontramos en “competencias digitales”, donde existe una clara segmentación: de manera que el 34,7 % declara no tener competencias informáticas y el 48,2 % tiene competencias avanzadas.

HABILIDADES DIGITALES EN EL USO DE INTERNET O SOFTWARE (1) (2)			
	Usuarios de Internet en los últimos 3 meses		
	Total	M.	H.
HABILIDADES DIGITALES: Sin Habilidades	2,20%	2,50%	1,90%
HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Baja	34,70%	36,10%	33,30%
HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Básica	23,30%	23,00%	23,60%
HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Avanzada	39,80%	38,40%	41,20%
HABILIDADES DE INFORMACIÓN: Ninguna	8,50%	8,90%	8,00%
HABILIDADES DE INFORMACIÓN: Básicas	10,40%	9,80%	11,00%
HABILIDADES DE INFORMACIÓN: Avanzada	81,10%	81,20%	81,00%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Ninguna	8,30%	8,30%	8,30%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Básicas	18,40%	17,60%	19,30%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Avanzada	73,30%	74,20%	72,30%
HABILIDADES DE RESOLUCIÓN: Ninguna	14,30%	15,70%	12,80%
HABILIDADES DE RESOLUCIÓN: Básicas	20,10%	20,80%	19,50%
HABILIDADES DE RESOLUCIÓN: Avanzada	65,60%	63,50%	67,70%
COMPETENCIAS INFORMÁTICAS: Ninguna	34,70%	36,20%	33,10%
COMPETENCIAS INFORMÁTICAS: Básicas	17,20%	17,20%	17,20%
COMPETENCIAS INFORMÁTICAS: Avanzada	48,20%	46,60%	49,70%
<b>Total</b>	<b>31.670.610</b>	<b>15.965.884</b>	<b>15.704.725</b>

(1) Los porcentajes están calculados respecto al total de su respectiva columna, siendo categorías diferenciadas “habilidades digitales”, “habilidades de información”, “habilidades de comunicación”, “habilidades de resolución” y “competencias informáticas”.

(2) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

**Tabla 17. Habilidades digitales en el uso de Internet o software.**

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares, 2019. Instituto Nacional de Estadística.

Otra brecha la podemos encontrar en las “viviendas que disponen de acceso a Internet”. Cerca de un 78 % de las unidades familiares con menos de 900 € de ingresos mensuales disponen de Internet, mientras que **los porcentajes aumentan a medida que los ingresos mensuales son superiores**. De este modo, en las unidades familiares con ingresos de 1.600 a 2.500 euros los porcentajes se sitúan en un 97,4 %, y en aquellas con ingresos superiores a los 2.500 euros las cifras están próximas al 100 %.

VIVIENDAS POR INGRESOS MENSUALES NETOS DEL HOGAR Y TIPO DE EQUIPAMIENTO (1)			
Ingresos mensuales netos del hogar	Total	Viviendas con algún tipo de ordenador	Viviendas que disponen de acceso a Internet
Menos de 900 euros	2.695.328	58,10%	77,90%
De 900 a menos de 1.600 euros	4.952.780	76,70%	90,50%
De 1.600 a menos de 2.500 euros	3.267.361	91,90%	97,40%
2.500 o más euros	2.765.923	97,40%	99,20%
NS/NR	2.769.991	81,40%	91,50%
<b>Total</b>	<b>16.451.384</b>	<b>80,90%</b>	<b>91,40%</b>

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

**Tabla 18. Viviendas por ingresos mensuales del hogar y tipo de equipamiento.**

Elaboración propia. Fuente: Encuesta Equipamiento y Uso de las TIC en los Hogares. 2019. INE.

En relación a la brecha digital en atención al género, tal y como se concluye en el estudio *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad en colaboración con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el año 2020, es necesario indicar que **a pesar de que las mujeres se incorporan progresivamente al uso de las tecnologías digitales, las brechas de género en este ámbito, persisten.**

En dicho estudio se avanza que la brecha digital de género se ha reducido progresivamente en España: según la Encuesta TIC-Hogares (INE 2019) en los últimos diez años, las mujeres que usaban Internet han pasado de ser el 51,9% en 2008 al 85,6% en 2018 y la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido de 8,1 puntos a 1 punto, aunque **las mujeres mantienen una posición desfavorable en competencias digitales y usos de Internet. En competencias avanzadas, como programación, la brecha en España es de 6,8 puntos**, aspecto relacionado en muchos casos con la elección de trayectorias académicas diferenciadas.

Como ejemplo, la información sobre el estudiantado matriculado en la Universidad en el curso 2018-2019, extraída del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) (ver tabla 19). En este caso, y para el conjunto del territorio español, en la rama de “ingeniería y arquitectura”, en la que se presume un mayor uso de las tecnologías, vemos que hay una clara diferenciación según se trate de hombres y de mujeres. Así, en dicho periodo nos encontramos con que 172.268 hombres estaban matriculados en “ingeniería y arquitectura” (un 75,22 %), mientras que sólo 56.764 mujeres lo hacían en esta rama (un 24,78 % de mujeres estudian en esta rama).

ESTUDIANTADO MATRICULADO EN LA UNIVERSIDAD POR SEXO Y RAMA DE ENSEÑANZA. 2018-2019 (1)			
	Total	M.	H.
Ciencias Sociales y Jurídicas	600.647	359.231	241.416
Ingeniería y Arquitectura	229.032	56.764	172.268
Artes y Humanidades	132.532	81.739	50.793
Ciencias de la Salud	245.915	173.029	72.886
Ciencias	82.329	42.029	40.300
<b>Total</b>	<b>1.290.455</b>	<b>712.792</b>	<b>577.663</b>

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

**Tabla 19. Estudiantado matriculado en la universidad por sexo y rama de enseñanza. 2018-2019.**  
Elaboración propia. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades.

Por otra parte, no se puede dejar de lado que **el acceso físico a Internet está vinculado con las condiciones económicas de la población**, ámbito en el que las mujeres están especialmente desfavorecidas. Esta dificultad de acceso tiene enormes repercusiones sobre todo en el acceso a la información, cada vez más digitalizada, y que alcanza incluso a los derechos de ciudadanía que, en muchos casos ya se ofrecen únicamente vía Internet.

**El factor generacional es otro de los que dan origen a la brecha digital.** Para constatarlo, podemos observar las habilidades atendiendo a su franja etaria. En el apartado “habilidades digitales”, se observa que, en el nivel avanzado, las habilidades son mayores cuanto menor edad se tiene. En los jóvenes de 16 a 24 años, el porcentaje con un nivel avanzado en habilidades digitales es del 67,8 %, mientras que, en la franja de edad de 45 a 54 años, el porcentaje disminuye hasta el 31,8 %; o en la franja etaria de 55 a 64, es sólo del 18,8 %. Si atendemos a “competencias digitales”, viene a suceder algo similar, y es que, en el nivel avanzado, en la franja de jóvenes de 16 a 24 años, ésta es del 79,4 %, y para los de 25 a 34 años, desciende hasta el 61,1 %. Mientras, en la franja de 45 a 54 se reduce hasta el 41,1 %, y en las personas de entre 55 a 64, mengua hasta el 25,7 %. Esto es, a medida que va aumentando la edad, hay menores competencias digitales.

HABILIDADES DIGITALES EN EL USO DE INTERNET O SOFTWARE POR EDAD (1) (2)						
	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De 65 a 74 años
Habilidades digitales: sin habilidades	0,10%	0,60%	1,30%	1,10%	3,90%	5,40%
Habilidades digitales: habilidad baja	13,30%	20,10%	30,00%	37,30%	43,00%	38,80%
Habilidades digitales: habilidad básica	17,90%	22,00%	24,70%	24,10%	20,70%	13,00%
Habilidades digitales: habilidad avanzada	67,80%	55,20%	41,40%	31,80%	18,80%	6,50%
Competencias informáticas: ninguna	12,00%	20,10%	29,40%	35,90%	44,40%	40,80%
Competencias informáticas: básicas	7,70%	16,70%	18,90%	17,40%	16,40%	12,20%
Competencias informáticas: avanzada	79,40%	61,10%	49,10%	41,10%	25,70%	10,60%
<b>Total</b>	<b>4.147.972</b>	<b>5.290.198</b>	<b>7.353.852</b>	<b>7.452.370</b>	<b>6.100.400</b>	<b>4.566.006</b>

(1) Los porcentajes están calculados respecto al total de su respectiva columna, siendo categorías diferenciadas “habilidades digitales” y “competencias informáticas”. (2) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

**Tabla 20. Habilidades digitales en el uso de Internet o software por edad.**

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las TIC en los Hogares. 2019. INE.

Con el confinamiento se ha extendido **el teletrabajo o trabajo a distancia**. Esta modalidad organizativa ha permitido la continuidad de la actividad productiva y que las familias pudiesen hacerse cargo de otros/as miembros de la unidad familiar. Por tanto, han quedado de manifiesto las posibilidades transformadoras que podría suponer la apuesta por el teletrabajo en el ámbito de la movilidad laboral. Ahora

bien, el impulso de esta modalidad requiere de la reorganización y adaptación de los sistemas y procesos de trabajo, así como del aprendizaje de las personas trabajadoras no familiarizadas con esta práctica (Peiró y Soler, 2020). Por tanto, supone la necesidad de una adaptación desde las diferentes partes en las relaciones laborales, tanto de empleadores/as como de empleados/as. La posibilidad del uso de esta modalidad también exige la existencia de medios informáticos y de conocimientos o competencias digitales, situación que no es homogénea, del mismo modo que está condicionado a las exigencias en cada una de las ocupaciones que quieran adaptarse a esta modalidad.

Así, en primer lugar, y relacionado con las ocupaciones que presentan la posibilidad de adaptarse al teletrabajo, destacan las de puestos directivos, las de técnicos/as y profesionales científicos/as o algunos puestos de contables, administrativos/as u otros empleados/as de oficina. Otras ocupaciones, sin embargo, no podrán quedar sujetas a esta modalidad organizativa, como así lo han manifestado diferentes personas con responsabilidad en algunas empresas que han sido entrevistadas.

En segundo lugar, y respecto de la existencia de medios materiales para el desempeño de este trabajo a distancia, juega un papel relevante la existencia de desigualdades sociales entre los diferentes miembros o grupos que conforman nuestra sociedad. Así, hay una segmentación entre aquellos/as que disponen de recursos materiales para el ejercicio del teletrabajo y aquellos/as que no disponen de los mismos. Igualmente, encontramos diferencias relevantes en las competencias y habilidades digitales entre determinados grupos etarios que no disponen de estos conocimientos y habilidades digitales, ahondándose estas desigualdades entre la población de mayor edad, y otros, los grupos de población más joven, que disponen de mayores habilidades tecnológicas.

El grado de implantación que ha adquirido el trabajo a distancia debido a la pandemia provocada por el SARS-CoV-2 ha hecho necesaria la aprobación del Real Decreto Ley 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia (Boletín Oficial del Estado de 23 de septiembre de 2020). La normativa establece la regulación de esta modalidad laboral, destacando que: a) la norma se aplicará cuando el trabajo a distancia represente un 30 % de la jornada; b) las personas que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que las que lo hacen de forma presencial; c) el teletrabajo debe de ser voluntario y acordado por las partes, así como formalizado por escrito estableciendo las herramientas necesarias, los gastos que conllevará, los horarios, los medios de control empresarial y la duración del acuerdo de trabajo; d) las personas que trabajan a distancia deberán ser dotadas por la empresa de los

medios necesarios para hacerlo, siendo la empresa responsable del mantenimiento de los mismos y de los gastos que suponga el teletrabajo; e) deberá de respetarse el derecho a la desconexión digital y la duración máxima de la jornada laboral. Asimismo, se establecen disposiciones transitorias que afectan a las situaciones de trabajo a distancia existentes antes de la entrada en vigor del real decreto ley: a) que estuvieran reguladas con anterioridad a esta publicación por convenios colectivos, estableciendo que las medidas entrarán en vigor extinguida la vigencia de los mismos; b) que fueran establecidas en aplicación del artículo 5 del Real Decreto Ley 8/2020, del 17 de marzo, o a consecuencia de las medidas de contención sanitaria, determinando que, en tales casos, el teletrabajo se regulará por la normativa laboral ordinaria mientras las condiciones que lo motivaron se mantengan, debiendo hacerse cargo las empresas de dotar a las personas trabajadoras de los medios necesarios y de su mantenimiento.

Para finalizar, **la relación entre la Administración y la ciudadanía** es un aspecto no menor en el que merece detenerse. Especialmente a partir del confinamiento y como consecuencia de la brecha digital, dado que su relación **se ha visto dificultada**. Así, hay que traer a colación la Administración electrónica, entendida como “un conjunto de soluciones (...) para que ciudadanía, empresas y asociaciones puedan relacionarse con las Administraciones Públicas de forma más sencilla, rápida y eficaz, reduciendo costes y tiempo” (Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, ONTSI, 2019: 227). Pese a la profusión normativa y unos posicionamientos relativamente óptimos en este sentido, **las dificultades de relación entre ciudadanía y Administración Pública se han manifestado**. Esto también se ha hecho patente con su afectación a su personal (v.gr. docentes) o de manera secundaria a otras personas, tal es el caso del estudiantado.

Según las manifestaciones realizadas por los/as informantes clave de nuestro trabajo de campo<sup>7</sup>, conviene indicar que han tenido que tramitar un número ingente de solicitudes del ciudadano/a, destacando la documentación relativa a los ERTE, las ayudas a trabajadores/as autónomos/as u otras prestaciones o subsidios. También notaron este aumento de su actividad desde el momento en el que se decidió que las matriculaciones del estudiantado se efectuaran a través de vías telemáticas, o cuando se aprobó el Ingreso Mínimo Vital, momento en el cual se produjo un aluvión de solicitudes. En definitiva, tramitaciones de índole laboral y social en las que el papel de las administraciones locales, nuevamente, deviene trascendental.

---

<sup>7</sup> Se ha realizado un trabajo de campo asociado a los servicios que se han prestado en los diferentes municipios consorciados para atender las necesidades de la ciudadanía de la ciudadanía a través de medios digitales, analizándose 4 servicios municipales de otros tantos municipios.

Otra problemática que aquejó al empleado/a público/a fue que **algunas Administraciones no estaban preparadas para la situación** y tuvieron que realizar, en muchos casos de manera atropellada, las modificaciones oportunas para llevar a cabo las tramitaciones a través de vías telemáticas, además de reorganizar los servicios de atención a la ciudadanía. Una solución extraordinaria por causas de fuerza mayor.

Para finalizar, indicar que, según las declaraciones de los/as informantes clave, **la ciudadanía no dispone, en general, ni de información sobre la Administración electrónica ni de los conocimientos necesarios para interactuar con ella**. Más si cabe cuando en la etapa de confinamiento el número de solicitudes de firmas electrónicas creció de manera abrupta. Así, declaran que sería aconsejable mayor concienciación sobre la Administración electrónica y sobre procesos de formación sobre la misma: formación sobre qué es y cómo funciona esta Administración al tiempo de ofrecer formación en habilidades y competencias digitales sobre ella.

Así pues, se han presentado una serie de características propias de la comarca de l'Horta Nord, tanto de su mercado laboral como de los sectores productivos predominantes, y de aspectos relativos a la brecha digital, el teletrabajo y la relación entre la Administración Pública y la ciudadanía, estos últimos influidos por dicha brecha.

- **Breve apunte metodológico**

La metodología utilizada para la realización de esta investigación está basada en varios instrumentos de recogida de información. En primer lugar, se ha realizado un exhaustivo análisis documental y de datos secundarios, que son aportados por diversas administraciones para observar las características demográficas y socioeconómicas de la población. En segundo lugar, se elaboraron varios instrumentos de recogida de información. Por un lado, se lanzaron una serie de cuestionarios en base al destinatario/a al que iban dirigidos y, por otro, se realizaron una serie de entrevistas en profundidad a informantes clave. [\(Más información sobre la metodología, consultar el punto 7.1. del anexo\).](#)

En este punto es necesario puntualizar el impacto que ha provocado el virus SARS-CoV-2 en el desarrollo de la investigación, ya que se han tenido que reordenar las prioridades en las líneas de investigación, así como se ha procedido a una reestructuración metodológica, ante la imposibilidad de plantear talleres, seminarios, o reuniones de carácter presencial.

#### 4. Estrategias territoriales

Recogemos en este apartado el conjunto de estrategias territoriales planteadas para proponer líneas de trabajo en cada una de las áreas que se abordan desde ellas. En este sentido, es necesario indicar que tales ámbitos de estudio derivan tanto de las recomendaciones establecidas en las conclusiones del *Análisis Territorial de l’Horta Nord*<sup>8</sup> y las reuniones de trabajo en el marco de la secretaría técnica (integrada los/as profesionales de las entidades consorciadas) como de otras publicaciones a las que se hará referencia más adelante. Las estrategias territoriales que se abordan en este documento, ante la necesidad de priorizar sobre líneas concretas de trabajo que permitan la consecución de los retos planteados, son las siguientes:

- **Estrategia territorial para la promoción del tejido industrial.**
- **Estrategia territorial para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.**
- **Estrategia territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.**
- **Estrategia territorial para el desarrollo de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.**
- **Estrategia territorial para la transformación digital local.**

La idoneidad de estas líneas de trabajo se ha visto avalada, además, por las aportaciones realizadas por las personas que han colaborado en este trabajo. En este sentido, desde un punto de vista metodológico, indicar que para la conformación de las mismas se han elaborado diferentes instrumentos que han permitido el pase de 129 cuestionarios, la realización de 39 entrevistas a personas relevantes en las temáticas abordadas y la realización de 3 sesiones de trabajo de la secretaría técnica de la entidad (en Massamagrell el 12.12.2019, en Vinalesa el 03.02.2020 y durante el estado de alarma mediante herramientas telemáticas el 25.06.2020).

Como hemos introducido en este documento, la irrupción de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 ha condicionado el desarrollo de esta investigación. Este condicionamiento lo hemos advertido en los siguientes aspectos:

La imposibilidad de realizar acciones de carácter presencial asociadas a la parte inicial de la investigación, según el calendario de trabajo fijado por la

---

<sup>8</sup> Entre las conclusiones establecidas en el *“Análisis Territorial de l’Horta Nord”* se estableció como prioritario el abordaje de estrategias en el ámbito de la formación, de la promoción económica (con incidencia en sectores con presencia en el territorio) y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva laboral.

convocatoria, ha restado elementos asociados a la generación de sinergias y al intercambio espontáneo de impresiones de gran riqueza propositiva. Además, esta investigación ha coincidido con otros trabajos realizados por diversas entidades públicas y privadas, generándose una gran cantidad de cuestionarios que han circulado por la red.

Al incorporar en la investigación aspectos tendentes a un mayor conocimiento del impacto de esta pandemia sobre las áreas definidas, hemos observado en el momento de aproximación a los/as agentes y ciudadanía a través de los instrumentos mencionados, tres cuestiones de relevancia:

- una escasa perspectiva temporal que, en general, ha limitado la capacidad de reflexión y respuesta,
- la existencia de una ingente cantidad de información general y sectorial que ha propiciado, en algunos momentos, cierto “colapso” informativo y
- una fuerte sacudida mediática en torno a la pandemia que ha limitado la perspectiva de análisis “perdiendo” importancia cualquiera de las áreas de trabajo analizadas.

En cualquier caso, y en este contexto, las estrategias territoriales que presentamos nos plantean un conjunto de retos de gran interés en el marco del desarrollo sostenible y corresponsable del territorio, mirando, necesariamente, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Asimismo, se requiere prestar atención a Estrategia Europa 2020, pues desde ella, y afectada también por el impacto de la pandemia, se fijan unos objetivos para avanzar hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Entre ellos: a) una tasa de empleo del 75 % entre la población de 20 a 64 años; b) destinar un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y desarrollo; c) reducir al menos un 20 % en las emisiones de efecto invernadero, d) reducir la tasa de abandono escolar a menos del 10 % así como aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados/as de la enseñanza superior y e) reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de pobreza.<sup>9</sup>

También en el *Análisis Territorial de l’Horta Nord*, como ya hemos apuntado, se planteó un conjunto de escenarios para el desarrollo del territorio (Pactem Nord, 2017: 444), que debemos tener en consideración en el contexto de las estrategias territoriales que abordamos en este documento. Por su parte, Avalem Territori con la elaboración de diferentes publicaciones, entre las que destacamos en este momento

---

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0508&from=EN> (última visita, 24/09/2020).

la denominada: **“Estrategias territoriales y empleo valenciano”**, ya **propuso<sup>10</sup> un conjunto de estrategias en cuya definición el Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, colaboró activamente<sup>11</sup>**. En ese documento se definen los objetivos y líneas estratégicas para el empleo en la subárea funcional de València-Horta, planteándose un total de 9 objetivos estratégicos con sus correspondientes líneas estratégicas. Así, por ejemplo, para el Objetivo Estratégico 1. *Cambio del modelo productivo mediante el impulso de sectores existentes y el apoyo a nuevas actividades especialmente de mayor valor añadido, en el contexto del desarrollo local*, se establecieron, entre otras, las siguientes estrategias: *“Impulso de las actividades industriales”, “Impulso al comercio minorista”, “Fomento de la igualdad de oportunidades y de promoción profesional”*, todas ellas relacionadas directamente con las que abordamos en este documento.

Otro documento que vio la luz en el marco de Avalem Territori denominado: *“Industria Valenciana y mercado laboral”*, es también un documento al que nos referiremos, junto a otros, en el apartado correspondiente, en la conformación de las propuestas que potencien nuestro sector industrial en l’Horta Nord.

Por último, indicar que cada una de las estrategias territoriales que recogemos presenta un esquema similar para el abordaje de sus contenidos, planteando un marco y objetivo general, desde la visión de los/as agentes, personas expertas y ciudadanía, y unas líneas de trabajo junto a unos retos y conclusiones.

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, guarda una relación directa con la Estrategia territorial para el desarrollo de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres que analizamos en este trabajo las directrices efectuadas explícitamente en *“Estrategias territoriales y empleo valenciano”* de AVALEM TERRITORI, al recoger: *“... s’ha dissenyat, a més, per a combatre la desigualtat de gènere que perjudica les condicions de les dones en el mercat laboral, prioritzant accions dirigides a afavorir els col·lectius més desfavorits i facilitant programes d’orientació específics”*.

<sup>11</sup> Apartado: Estrategias de empleo en la subárea funcional de València-Horta (Ciudad de València y comarcas de l’Horta). *“Estrategias territoriales y empleo valenciano”* pág. 105.

- **Análisis DAFO:**

En este punto, es necesario recomendar la lectura de los apartados 2.7. Análisis DAFO desde una perspectiva territorial (pág. 228) y 3.7. Análisis DAFO desde una perspectiva laboral (pág. 428 y 429), así como el apartado 4. Diagnóstico integrado (págs. 430 y ss.), en el que se integran ambos DAFOs, en el marco de la publicación “Análisis Territorial de l’Horta Nord<sup>12</sup>”, uno de los trabajos de investigación más potentes que se ha realizado en el marco del Observatorio de Empleo de Pactem Nord. Así pues, seguidamente recogemos una “síntesis” parcialmente actualizada de dichos DAFOs, derivada de las prioridades de análisis identificadas en este trabajo, que vendrá a reforzar y orientar las estrategias territoriales propuestas.

---

<sup>12</sup> En este sentido, es recomendable, igualmente, la lectura del análisis realizado sobre uno de los aspectos endógenos de mayor trascendencia de l’Horta Nord, la huerta, por su valor medioambiental, social, cultural y económico. (Véase apartado 2.6. Áreas de análisis de especial interés en el territorio, pág. 179 de dicho estudio).

## DEBILIDADES

- Territorio falto de identidad comarcal.
- Elevada heterogeneidad territorial: niveles educativos, recursos municipales, niveles de renta, densidad de población, etc.
- Recursos patrimoniales y culturales infrautilizados.
- Infraestructuras y comunicaciones intracomarcales deficientes, especialmente en el caso de la movilidad de las personas en transporte público, y fragmentarias del territorio.
- Insuficiencia de programas de vivienda pública.
- Población con niveles bajos de formación reglada.
- Infravaloración de la Formación Profesional.
- Terciarización económica de bajo valor añadido.
- Ausencia de una especialización económica sectorial definida.
- Mercado de trabajo “volátil” y con altas tasas de temporalidad, de parcialidad y de desempleo. Especial afectación en el caso de las mujeres y la juventud, con la consecuente pérdida de talento.
- Escasa preocupación por la innovación, con trasposición y absorción de la misma limitada. Nivel de innovación con potencial de mejora.
- Tamaño empresarial: predominio de micro pymes.
- Invisibilidad o imagen anticuada del sector industrial.
- Pérdida de tejido industrial por la deslocalización.
- Escasa cooperación en el tejido empresarial.
- Falta de adaptación del comercio al entorno digital y bajo nivel de competencias digitales.
- Mercados municipales poco competitivos.
- Bajo grado de asociacionismo empresarial y comercial.
- Carencia de una red sólida y estable de orientación laboral que cubra las necesidades de la población y del tejido productivo.
- Segmentación según sexo en las titulaciones y en las actividades laborales.
- Trabajo doméstico de las mujeres invisibilizado, con escasa valoración social.
- Falta de mecanismos para favorecer la conciliación y el reparto igualitario de las tareas reproductivas.
- Estereotipos y roles tradicionales que son barreras para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Brecha digital. Carencia de formación o “alfabetización” digital de algunos colectivos (personas mayores, personas con escasos recursos económicos...); baja cualificación de la ciudadanía en competencias digitales.
- Insuficiente digitalización de las Administraciones Públicas.
- Falta de formación de la ciudadanía en los trámites con la Administración Pública.

## AMENAZAS

- Procesos de destrucción de la cohesión social, degradación del paisaje, pérdida de recursos naturales y patrimoniales (tendencia territorial general).
- La reordenación y crecimiento del Área Metropolitana de Valencia sin la suficiente atención a la movilidad intracomarcal, a la supresión de infraestructuras que fragmentan el territorio y a la preservación medioambiental.
- Incertidumbre generalizada (especial incidencia sobre el mercado de laboral).
- Cronificación en los periodos de desempleo acentuado por nuevas carencias digitales.
- Como consecuencia del SARS-CoV-2: afectación severa de los sectores hostelero, hotelero, y del comercio; cierre de sectores productivos y comerciales no esenciales. Cierre de empresas.
- Competencia de grandes empresas comerciales en el terreno del comercio electrónico y falta de adaptación del comercio de proximidad a este entorno.
- Inexistencia de departamentos de I+D+i en las empresas.
- Posibilidades de crecimiento de la economía informal como consecuencia de la crisis.
- Insuficiente e inadecuado aprovechamiento del talento.
- Estratificación entre la población en edad educativa como consecuencia del SARS-CoV-2 y de la falta de digitalización.
- Mayor pérdida de ingresos entre la población joven y retraso de su emancipación.
- Aumento constante del envejecimiento de la población.
- Insuficiencia de programas de inserción laboral en la población joven y en colectivos en riesgo de exclusión social.
- La infrafinanciación y la generación de desequilibrios territoriales en el estado y en la región (con tensiones entre grandes ciudades y áreas periféricas y entre lo rural y lo urbano).
- Posibilidad de aumento de las desigualdades como consecuencia del SARS-CoV-2, entre ellas las de género.
- Aumento de los indicadores definitorios de pobreza (v.gr. AROPE)
- Procesos de desafección tecnológica en crecimiento.
- Desafección asociativa social, empresarial y sindical.

## FORTALEZAS

- Proximidad con la ciudad de València y pertenencia al área metropolitana.
- Buenas infraestructuras y comunicaciones con la ciudad de València y con el exterior del área metropolitana (aeropuerto, puerto, carreteras).
- Dinamismo poblacional y económico.
- Paisajes, clima, diversidad medioambiental y patrimonial de gran valor, con mayor concienciación ciudadana e institucional (preservación del medio ambiente, reciclaje, consumo de productos saludables, etc.).
- Gran apoyo social de la población urbana a la protección de la huerta.
- Interés de las administraciones locales y autonómicas en la revalorización de las potencialidades endógenas asociadas al patrimonio cultural y natural.
- Red de servicios públicos educativos, sanitarios, culturales y deportivos.
- Sistema industrial diversificado y que ofrece mejores condiciones laborales que otros sectores, siendo el segundo sector más importante en el territorio por personas trabajadoras ocupadas.
- Mayor presencia del sector metalmeccánico en la industria.
- Red óptima para la innovación en el territorio (presencia de la universidad, de centros de investigación, etc.).
- Asociaciones comerciales movilizadas en la defensa del sector y de su desarrollo.
- Tejido empresarial flexible y abierto a la exportación.
- Mayor presencia de la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial como estrategia de desarrollo sostenible y equidad social y económica.
- Existencia de redes constituidas en diferentes ámbitos: empresariales, profesionales, culturales, educativos, sanitarios, culturales y deportivos
- Cooperación entre administraciones, instituciones y agentes del territorio imbricados/as en la estrategia comarcal de empleo.
- El Consorcio Pactem Nord, como entidad que articula a diversos actores en el territorio en los ámbitos del empleo y el desarrollo local.

## OPORTUNIDADES

- Cohesión social con potencialidad de crecimiento.
- La recuperación de los residuos, como actividad generadora de sostenibilidad medioambiental, económica y de empleo.
- Desarrollo y relocalización de empresas en el sector industrial, nuevas oportunidades laborales.
- Potenciar la innovación en el marco del AMV con la presencia de universidades y centros de investigación (ecosistema de innovación).
- Establecimiento de un nuevo marco para las relaciones de proximidad (laborales, comerciales, culturales, turísticas, etc.), consorcios de colaboración entre empresas tractoras y pymes, fomento de la cooperación empresarial en el ámbito concreto de las relaciones comerciales y la innovación y entre municipios de l’Horta Nord y la ciudad de Valencia.
- Comercio y consumo responsables. Economía circular.
- Comercio electrónico y medios de comunicación digital. Inversión en I+D+i para el desarrollo del comercio electrónico. Plataformas digitales de centralización de compra-venta del comercio de proximidad.
- Revitalización de los mercados municipales y los comercios de proximidad.
- Posibilidades de mejora en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial como estrategia competitiva
- Plan de modernización de la FP como vector para el incremento de las oportunidades, nuevos marcos de colaboración y territorialización de la FP.
- Fomento de la acreditación de competencias, aumento del nivel formativo de la población.
- Ampliación de oferta formativa que demanda el mercado.
- El emprendimiento femenino y el desarrollo del talento de la mujer en el ámbito empresarial.
- Mayor conciencia de la relevancia del trabajo doméstico y de cuidados. Involucrar a los hombres en la consecución de la igualdad de oportunidades.
- Aparición de nuevas ocupaciones, consecuencia de la pandemia, de la digitalización y del impulso del teletrabajo.
- Proceso de digitalización ciudadana, empresarial y de las Administraciones públicas.
- Impulso de planes supramunicipales que fomenten la cooperación ampliada, la corresponsabilidad territorial en el ámbito público y privado, y el progreso social, económico y medio ambiental en el territorio.

## 4.1. Estrategia Territorial para la promoción del tejido industrial

### *i. Marco y objetivo*

El sector industrial es el segundo en importancia en términos de empleo en la comarca de l’Horta Nord y, aunque ha perdido relevancia en los últimos años por diferentes factores (tales como la deslocalización de empresas o el cierre de determinadas industrias) en favor del incremento que ha experimentado el sector servicios – así como el de la construcción durante los años previos a la crisis económica –, su peso sigue siendo relevante en la comarca y éste es mayor en comparación con el estatal o el autonómico. Este sector dispone de varias ventajas. Una de ellas, la más sobresaliente, es la de ser **motor de crecimiento económico**, al originar nuevos puestos de trabajo en otros sectores económicos por cada uno de los que se crea en este sector . Así se refleja en los ODS donde se especifica que **por cada puesto de trabajo en la industria se generan 2,2 empleos en otros sectores**. Por esta razón, es de vital importancia poner el foco en este sector en el marco de un nuevo modelo económico más avanzado, sólido y respetuoso con el medioambiente.

A raíz de lo acaecido tras la crisis económica del 2008 es necesaria la reconsideración del modelo económico, buscando la no dependencia excesiva de sectores como la construcción o los servicios de bajo valor añadido. Esta misma situación se puede extrapolar a la crisis económica en la que estamos sumergidos/as en la redacción de las presentes líneas, consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2, con la que nuevamente se ha comprobado que España, por su dependencia del sector turístico, muestra una mayor vulnerabilidad y requiere de una diversificación económica mayor y un relanzamiento decidido del sector secundario.

En l’Horta Nord los subsectores más relevantes son, por un lado, el metalmecánico, destacando en importancia en comparación con otras comarcas, y por otro, el alimentario, presente en toda la Comunitat Valenciana. En general, el sector secundario **se caracteriza por un tamaño reducido, una escasa cooperación en el entramado empresarial, un nivel de innovación con potencial de mejora y una formación profesional que no da respuestas a las necesidades del tejido productivo**. Los tres primeros rasgos se retroalimentan entre sí, por lo que es necesario incidir en cada una de estas características para modernizar y desarrollar el tejido industrial desde nuevos modelos de cooperación empresarial, un modelo al

que ya apuntaban los/as representantes del tejido asociativo empresarial de carácter industrial de la comarca de l’Horta Nord.

**Este tejido empresarial industrial goza de una interesante diversidad**, según apuntan las personas expertas entrevistadas, lo cual ha sido valorado positivamente ante un panorama de crisis económica como el generado con motivo del virus SARS-CoV-2, al presentar elementos de resiliencia de gran valor.

En resumen, las líneas estratégicas que siguen van encaminadas a mejorar la imagen de la industria, con el fin de que ésta resulte atractiva para las y los futuros profesionales, se impulse el crecimiento del tamaño empresarial, se promueva la cooperación del entramado empresarial y se potencie una industria basada en la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos. Se pretende, por tanto, aumentar la competitividad de las corporaciones industriales con presencia en el territorio, lo que exige focalizar nuestra atención en la innovación, pieza clave de la Industria 4.0 (en adelante I4.0), con la doble finalidad de generar efectos tractores sobre otros sectores económicos y promover una diversidad sectorial económica que permita reducir la dependencia de determinados sectores.

1- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA LA PROMOCIÓN DEL TEJIDO INDUSTRIAL	
Líneas estratégicas	Retos
<b>1.1. Promover la innovación en la industria comarcal</b>	1.1.1. Incentivar la inversión destinada a I+D+i motivando la creación de departamentos especializados.
	1.1.2. Difundir las oportunidades que ofrecen las herramientas tecnológicas.
	1.1.3. Fomentar la colaboración con los centros implicados en la innovación (universidades, parques científicos, etc.).
	1.1.4. Potenciar la transformación digital en la industria del sector (inteligencia artificial, ciberseguridad, comunicación segura, infraestructuras de datos, <i>blockchain</i> , etc.).
	1.1.5. Potenciar la industria circular y el aprovechamiento de los recursos desde modelos locales de cooperación estratégica (línea estratégica 3).
	1.1.6. Potenciar el acercamiento al sistema educativo con atención a la formación profesional.
<b>1.2. Fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales</b>	1.2.1. Impulsar una red de relaciones entre empresas del mismo sector.
	1.2.2. Incrementar el acceso de las pequeñas empresas a la innovación y a la cadena de valor.
	1.2.3. Potenciar el tamaño de las empresas de la comarca.
<b>1.3. Impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico</b>	1.3.1. Crear herramientas formales e informales de colaboración interempresarial.
	1.3.2. Incrementar las relaciones entre el ecosistema innovador presente en la comarca y la industria.
	1.3.3. Impulsar la participación de las empresas en el Observatorio Diagnóstico Sectores Industriales (MASDE).
<b>1.4. Potenciar la presencia del sector industrial en la población joven</b>	1.4.1. Promover el sector industrial entre la población joven.
	1.4.2. Ajustar la imagen del trabajo industrial a la realidad.
	1.4.3. Promover las relaciones del entramado industrial con los centros de Formación Profesional.

Tabla 21. Líneas estratégicas y retos para la promoción del tejido industrial.

Elaboración propia.

## *ii. Líneas estratégicas y retos*

### ***Línea estratégica 1.1: promover la innovación en la industria comarcal.***

La industria ha experimentado una evolución significativa en los dos últimos siglos aplicando, fundamentalmente, procesos de innovación que nos han traído a la actual llamada cuarta revolución industrial. Esta revolución, conocida como I4.0, tiene como base el uso masivo de **la digitalización, el uso de las TIC y la creciente conexión e interdependencia entre los distintos países del mundo**. Este tipo de industria necesita de una constante innovación en el mundo empresarial para que las entidades productivas puedan seguir siendo competitivas. La supervivencia de las empresas depende de su adaptación al cambio, de su capacidad de innovación, siendo de interés la transformación digital permanente. Por este motivo, **la innovación es un objetivo clave** en el nuevo modelo productivo que desde el Consell de la Generalitat se viene desarrollando para impulsar un modelo de desarrollo equitativo, territorialmente equilibrado y sostenible. En palabras del Consell de la Generalitat:

“la generación y difusión de innovaciones en el conjunto del tejido productivo favorecerá la modernización de la industria tradicional, el desarrollo de nuevos sectores intensivos en conocimiento y la mayor presencia de actividades terciarias avanzadas” (Generalitat Valenciana, 2016: 10).

Esta estrategia también **da respuesta al ODS número 9 sobre industria, innovación e infraestructuras**: “la industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos”. **En su meta número cinco profundiza en el fomento de la innovación con el fin de aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica.**

La innovación es fundamental para el incremento de nuestra economía y así lo recoge la Comisión Europea (CE) en las de recomendaciones que están diseñadas para nuestro país. Según este organismo se considera que nuestro nivel de innovación es reducido, y esto es debido por los bajos niveles de inversión y desarrollo que se destinan a esta materia. Según la Comisión, **el gasto está muy por debajo de la media del resto de países de la Unión** y, por lo tanto, es imprescindible revertir la situación.

Para aumentar estos indicadores, la CE hace “hincapié en las asociaciones público-privadas, en la cooperación entre el mundo académico y las empresas y la transferencia de tecnología, especialmente en beneficio de las pymes<sup>13</sup>”.

El **Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023** también plantea en sus retos estratégicos la necesidad de impulsar la innovación en la industria de la Comunitat Valenciana. La comarca de l’Horta Nord no se escapa de esta necesidad, ya que algunas de las personas expertas que han participado en el trabajo de campo, valora que el nivel de innovación es insuficiente. Aunque esta opinión no es unánime, como se ha manifestado en el punto anterior, ya que algunos/as expertos/as apuntan que la innovación en esta comarca es destacada en comparación con otras comarcas próximas. De hecho, de la encuesta realizada a empresas del territorio, el 90 % manifiesta el desarrollo de alguna acción innovadora en su empresa en los últimos tres años. Aun así, se considera que las empresas destinan muy pocos recursos a I+D+i y la gran mayoría no cuenta con un departamento especializado en esta materia.

Por este motivo, es clave **incrementar la inversión en innovación** para mejorar la competitividad industrial. Los retos estratégicos del PEIV presentan diferentes vías para potenciarla, mediante reuniones (v.gr. *networking*, *hackatones* u otros) y la formación de alianzas inter empresariales, de las que hablaremos en la tercera línea estratégica. Asimismo, el Consell de la Generalitat en **Alcem-nos. Acord Social (2020) plantea el impulso de la Inteligencia Artificial con el fin de conseguir la transformación digital en los sectores productivos**. La pandemia ha dejado ver los lastres que tienen las empresas con un bajo nivel de digitalización y, por lo tanto, es necesario insistir y potenciar la transformación digital en la aplicación de procesos para revertir la situación. Para ello, la Generalitat Valenciana (2020) propone programas que impulsen la digitalización en la industria manufacturera como el *Programa Hub Manuval*.

En este punto también es importante la función del **ecosistema innovador existente en la comarca** integrado por diferentes entidades: Institutos Tecnológicos, varias universidades, asociaciones empresariales, etc. Este ecosistema debe disponer de los recursos suficientes para realizar un esfuerzo de vigilancia tecnológica, con el fin de detectar oportunidades digitales e identificar nuevas tecnologías que puedan ayudar a las empresas a ser más eficientes y sostenibles. Una actuación con impacto directo en las empresas es el desarrollo de campañas de

---

<sup>13</sup>[http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/pnr/archivos/semest\\_re2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semest_re2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf) (última visita, 24/09/2020).

sensibilización y divulgación cuya finalidad sea la de presentar las oportunidades que nos ofrecen las herramientas tecnológicas.

Por otro lado, situados ya en la etapa del Antropoceno – época caracterizada por el agotamiento y declive de recursos como el agua, la energía, la pesca o los minerales –, parece perentoria la necesidad de potenciar la Economía Circular para desarrollar una industria basada en el reciclaje y la reutilización para impulsar un modelo de producción y consumo en el que los productos, materiales y recursos dispongan de más vida útil. En definitiva, sostener la vida humana en un planeta con los límites superados (Herrero, 2018).

En consonancia con los objetivos de la Estrategia de Economía Circular para el año 2030 del Gobierno de España, se plantea reducir la emisión de gases de efecto invernadero, mejorar la eficiencia en el uso del agua, incrementar la reutilización y reducir la generación de residuos. Para ello, en el sector industrial se considera importante identificar y definir los residuos utilizados por los diferentes subsectores para su mejor gestión y clasificación.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 1.1.1. Incentivar la inversión destinada a I+D+i motivando la creación de departamentos especializados.

Reto 1.1.2. Difundir las oportunidades que ofrecen las herramientas tecnológicas.

Reto 1.1.3. Fomentar la colaboración con los centros implicados en la innovación (universidades, parques científicos, etc.).

Reto 1.1.4. Potenciar la transformación digital en la industria del sector (inteligencia artificial, ciberseguridad, comunicación segura, infraestructuras de datos, *blockchain*, etc.).

Reto 1.1.5. Potenciar la industria circular y el aprovechamiento de los recursos desde modelos locales de cooperación estratégica (línea estratégica 3).

Reto 1.1.6. Potenciar el acercamiento al sistema educativo con atención a la formación profesional.

### **Línea estratégica 1.2: fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales.**

Esta línea va en la dirección de las estrategias planteadas por la Generalitat Valenciana (2016) sobre la **divulgación y extensión de los patrones de buenas prácticas como forma de mejorar la competitividad y el crecimiento empresarial**. Debido a las características del entramado productivo del territorio que ya se ha comentado anteriormente, basado en el “minifundismo”, es relevante impulsar la creación de una red relacional y de cooperación interempresarial, ya que las pequeñas empresas pueden presentar mayor dificultad en el acceso a ideas, herramientas y redes que posibiliten su crecimiento. Este reto tiene relación con el ODS 9, cuya meta 3 hace referencia a la necesidad de aumentar el acceso de las pequeñas industrias, así como de otras empresas, a los servicios financieros y su integración en las cadenas de valor y de mercados.

Actualmente, una de las desventajas de nuestro ecosistema empresarial es la tendencia predominante de trabajar en solitario. De esta forma las organizaciones se encuentran con más problemas a la hora de superar obstáculos, al tiempo que dificulta su crecimiento y el aumento de su competitividad, y, por tanto, no generan nuevas fuentes de renta y empleo. Paralelamente, encuentran más dificultades a la hora de beneficiarse de la innovación por colaboración.

Una forma de potenciar las relaciones es mediante consorcios de colaboración entre empresas tractoras y pymes locales. La idea final de este proyecto es que estas **pequeñas empresas entren en redes de colaboración y que puedan aprender, crecer y actualizarse y, de esta forma, se rompa con uno de los rasgos que lleva arrastrando la empresa industrial de la comarca: el pequeño tamaño empresarial**.

Para desarrollar esta estrategia territorial se considera primordial identificar las empresas tractoras y las posibles acciones que pueden realizarse. Esta primera tarea es esencial por la importancia que tienen las funciones de las empresas tractoras al tener que mostrar su conocimiento, trasladar su nivel de innovación e intentar actuar de tracción. Por esta razón, una primera línea de actuación puede ir encaminada a ayudar a estas organizaciones y a motivarlas para que se conviertan en el modelo a seguir. En este punto, el Consell de la Generalitat plantea en *Alcemnos. Acord Social* (2020) apoyar a estas empresas tractoras mediante iniciativas como *corporate venture*<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> El *corporate venturing* es una forma de emprendimiento corporativo que las empresas llevan a cabo para dinamizar sus procesos de innovación mediante la colaboración de emprendedores/as y *statups*.

De esta forma también se trabajaría sobre la primera acción, al incrementar el nivel de innovación de las pequeñas empresas. La entrada de las pymes a la innovación es un proceso difícil, pero una vez dentro, acaban viendo sus virtudes y terminan aplicando más actividades novedosas en su desempeño. Esta situación, denominada el ciclo de la innovación, la manifestó un/a informante privilegiado/a:

“Empiezan haciendo un curso, a partir de ahí empiezan a hacer una certificación de producto o un test de laboratorio, y poco a poco se van..., van integrando esta I+D+i, acaban siendo más productivos y acaban haciendo..., llevando a cabo la máxima colaboración con centros tecnológicos” (Representante de la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunitat Valenciana – REDIT –).

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

- Reto 1.2.1. Impulsar una red de relaciones entre empresas del mismo sector.
- Reto 1.2.2. Incrementar el acceso de las pequeñas empresas a la innovación y a la cadena de valor.
- Reto 1.2.3. Potenciar el tamaño de las empresas de la comarca.

***Línea estratégica 1.3: impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico.***

Esta estrategia está relacionada con la segunda línea de actuación de la *Estrategia Industria Conectada 4.0* que plantea el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Su fin es garantizar el conocimiento y el desarrollo de competencias de I4.0 impulsando la creación de entornos y herramientas de colaboración. De igual modo, responde al ODS 9, en específico a su meta 9.4 y 9.5, que apoyan la necesidad de utilizar con mayor eficiencia los recursos y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales.

Como ya se ha apuntado, una de las características de nuestro tejido industrial es la diversidad de subsectores que encontramos en la comarca, que responde a un modelo exógeno al situarse en el Área Metropolitana de València. Esta diversidad puede considerarse ventajosa por múltiples razones, entre las que encontramos un mayor desarrollo de actividades innovadoras, una mayor posibilidad de creación de nuevos sectores, y una mayor estabilidad ante un panorama de crisis económica como la que se está viviendo a causa del virus SARS-CoV-2.

Por este motivo, creemos perentorio **potenciar la cooperación intra e intersectorial en la industria teniendo en cuenta la diversidad de subsectores en la**

**comarca y las virtudes de la misma.** Asimismo, resulta necesario impulsar la colaboración estratégica, implicando a los **centros de investigación y otras entidades** con el fin de promover el desarrollo de la Industria 4.0. Este tipo de colaboración hace posible que las empresas conozcan las posibilidades de la tecnología de la mano de expertos/as y que estos últimos perciban las diferentes problemáticas a las que se enfrentan las organizaciones. En la comarca de l’Horta Nord se dispone de un ecosistema de innovación potente, puesto que en su extensión se ubican los Institutos Tecnológicos, varias **universidades, asociaciones empresariales** u otros/as.

Los intercambios interempresariales tienen varias ventajas entre las que destacan el estímulo de los procesos de competencia de la mano de obra, la adaptación tecnológica y la difusión de innovaciones. En un entorno de globalización y de competencia como en el que nos encontramos actualmente, la capacidad de cada empresa de manera individual es menor. Esto es consecuencia de la escasa competencia que dispone para acceder a la información y a poder evaluar las relaciones de producción que le atañen. Toda esta situación provoca que la empresa como ente individual aislado sea menos eficiente al disponer de menos herramientas para prever el futuro del mercado, aumentando así su incertidumbre. La incertidumbre es una característica clave en periodos de crisis económica y, para luchar contra ella, la cooperación cobra importancia. En este punto, el Consell de la Generalitat ha planteado en la Mesa de Dialogo Social (Generalitat Valenciana, 2020) el Observatorio Diagnosis Sectores Industriales (MASDE) como mecanismo de cooperación entre los diferentes agentes relevantes del sector, en busca de que las empresas con dificultades derivadas de la crisis sanitaria encuentren una recuperación económica más sostenible y adecuada a su entorno.

La pretensión de esta línea es que el tejido industrial diversificado tenga cierta cohesión y que sea más adaptativo y resiliente a los cambios que pueden producirse en el sistema productivo. Para ello, **se debe potenciar la cooperación entre empresas y agentes que trabajan en sectores relacionados o complementarios**, fomentado así las cadenas de valor en el territorio. Paralelamente, se podrían completar cadenas de valor que hasta el momento no han sido satisfechas, generando nuevas oportunidades de negocio.

Esta cooperación tiene como base la creación de una red, formal y/o informal, de los sectores industriales y de diferentes organismos presentes en la zona con la finalidad de que actúen de forma integrada, de tal forma que se puedan idear y desarrollar soluciones e innovaciones disruptivas de forma más rápida y eficiente. Asimismo, se relacionan las empresas tradicionales con las empresas emergentes,

estimulando la “fertilización cruzada”. Este término hace referencia a las mejoras en la producción que se obtienen en una empresa por la información y el conocimiento que se adquiere de otras:

“hay que combinar todo el tema de *start-up* con las innovaciones en los sectores tradicionales. [...] hay que conseguir modernizar los sectores más tradicionales. Y digamos, estimular la fertilización cruzada entre los sectores tradicionales y los nuevos. Las nuevas tecnologías son fundamentales para eso.” (Profesor/a del departamento de economía aplicada de la Universitat de València).

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 1.3.1. Crear herramientas formales e informales de colaboración interempresarial.

Reto 1.3.2. Incrementar las relaciones entre el ecosistema innovador presente en la comarca y la industria.

Reto 1.3.3. Impulsar la participación de las empresas en el Observatorio Diagnosis Sectores Industriales (MASDE).

#### ***Línea estratégica 1.4: potenciar la presencia del sector industrial en la población joven.***

El sector industrial presenta una serie de ventajas si lo comparamos con otros sectores económicos: mayor estabilidad, menor estacionalidad, mejores horarios laborales, etc. Así pues, el fomento de este sector económico, por sus características intrínsecas, daría respuesta al ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. A pesar de las ventajas nombradas, tanto la literatura como las personas expertas que han participado en las entrevistas apuntan que se están quedando puestos de trabajo sin cubrir. El fomento de la empleabilidad en este sector es clave y para ello es necesario realizar actuaciones de sensibilización y trabajar competencias de los diferentes perfiles profesionales industriales. Esta estrategia está relacionada con la primera línea de actuación de la *Estrategia Industria Conectada 4.0* que plantea el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo para garantizar el conocimiento y el desarrollo de competencias de I4.0. En él se expone que contar con profesionales formados en digitalización es indispensable para poder realizar una implementación efectiva de la misma.

**El origen del distanciamiento entre la industria y los/as jóvenes puede deberse a la invisibilidad del sector o la imagen anticuada que tiene esta cohorte**

**de edad** en relación al trabajo que desarrollan, al considerarse este último como repetitivo, mecánico o aburrido. El sector industrial no es un sector cercano al no ubicarse geográficamente en el espacio urbano, rasgo importante si tenemos en cuenta que la toma de decisión que se realiza a la hora de elegir el camino profesional se basa más en lo conocido y próximo.

Al mismo tiempo, los puestos que más demanda el sector corresponden a perfiles técnicos, perfiles que, como se comentará en la línea estratégica de Formación Profesional, deben ser cubiertos con titulados/as de esta etapa de formación. A esta realidad hay que sumar que la Formación Profesional también ha sufrido una infravaloración, considerándose en muchas ocasiones una alternativa para acceder a etapas educativas superiores en lugar de valorarse como una vía para acceder al mercado laboral. (Gálvez, 2019).

Para atraer a la población joven al sector industrial es necesario, por tanto, mejorar la imagen de éste, de tal forma que se convierta en una oportunidad laboral para las/os jóvenes.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 1.4.1. Promover el sector industrial entre la población joven.

Reto 1.4.2. Ajustar la imagen del trabajo industrial a la realidad.

Reto 1.4.3. Promover las relaciones del entramado industrial con los centros de Formación Profesional.

### **iii. Conclusiones**

Estamos ante un sector clave en el desarrollo de una economía más robusta y sostenible que requiere de la innovación para seguir avanzando en contextos altamente competitivos y globalizados. La implantación de la I4.0 exige de una mayor colaboración, tanto intra como intersectorial. Además, debemos disponer de profesionales con la formación suficiente para adaptarnos a estos cambios y que estén dispuestos a recibir formación continua que les permita adaptarse a las nuevas tecnologías.

Las recientes crisis evidencian la necesidad de destinar recursos al sector industrial. No hay que pasar por alto el efecto multiplicador de la industrialización en el resto de sectores. Por ello, cada inversión que se destine a este sector será garantía de futuro, teniendo en cuenta, además, que la polarización económica asociada al sector servicios (con su conocida relevancia) requiere de un cambio de

rumbo, como ha puesto de manifiesto la crisis sanitaria, que derive en un mayor protagonismo del sector industrial.

## 4.2. Estrategia Territorial para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales

### *i. Marco y objetivo*

El comercio de proximidad se desarrolla en nuestro entorno más cercano y nos brinda la posibilidad de satisfacer nuestras necesidades diarias. Su fomento es beneficioso para la economía local, pues supone un impulso para productores y comercios locales que refuerza su posición ante las grandes superficies, empresas comerciales y otros formatos de comercio electrónico. También lo es para el consumidor/a, que obtiene los productos y servicios necesarios en su entorno, ahorrando en costes de desplazamiento, en tiempo, y obteniendo un trato más personalizado. Por último, el comercio de proximidad presenta ventajas por lo que respecta a la sostenibilidad, por la reducción de los desplazamientos del consumidor y la consumidora a la que hemos hecho referencia anteriormente y por la menor distancia entre el lugar de elaboración de los productos y su punto de venta.

Según el *Pla d'Acció per a la Transformació del Model Econòmic Valencià 2027* (IVIE, 2018), y como se ha señalado anteriormente, los servicios tradicionales ligados al comercio, el transporte y la hostelería, los servicios tradicionales ligados al comercio, el transporte y la hostelería, han sido uno de los principales motores de la recuperación económica en la Comunitat Valenciana tras el estallido de la crisis en 2008. Una característica que la diferencia de Europa, donde **los servicios avanzados han ocupado esta posición de vanguardia en la recuperación del crecimiento económico** y la modificación de la estructura productiva. Desde la crisis de 2008, el comercio y la hostelería se han mantenido como los subsectores más importantes en la Unión Europea, en España y en la Comunitat Valenciana, pero mientras que en Europa estos subsectores han ido perdiendo peso, en España y en la CV sigue creciendo su importancia en la economía.

Los datos ratifican **la importancia del comercio en nuestra comarca**. En l'Horta Nord la suma del comercio al por mayor, el comercio al por menor y la hostelería representa el 23,39 % de las empresas de la comarca (2.428 en total), aglutinando 43.713 personas trabajadoras, es decir, el 33,04 % de las personas trabajadoras.

El sector comercial afronta los retos planteados por la intensificación y la expansión de la economía digital. La adaptación a este entorno trae consigo **nuevas amenazas**, pero también **nuevas oportunidades** para los comercios que

implementen estrategias de digitalización. Además, el comercio de proximidad tiene algunas potencialidades singulares por lo que respecta a su sostenibilidad medioambiental, sus influjos positivos sobre la economía local y sobre la calidad de vida de la población. Por ello, es un escenario proclive para implementar un comercio y consumo más responsables basados en la economía circular. Dentro del comercio de proximidad, también es necesario poner atención sobre la revitalización de los mercados municipales, unos espacios que han tenido un peso histórico en la configuración de la vida de los municipios y que presentan características, problemáticas y oportunidades de desarrollo particulares.

Las asociaciones de comerciantes y la administración, con especial atención a la administración local, están trabajando por familiarizar a los/as comerciantes con el entorno digital, a través de los cursos formativos y la concienciación sobre la necesidad de que sus negocios den el salto al terreno digital. En este contexto, para los/as informantes clave, la crisis provocada por el virus SARS-CoV-2 ha puesto de manifiesto que el comercio debe de desarrollar su vertiente *online*, y ha dado lugar a la concentración de la atención de las asociaciones de comerciantes sobre esta cuestión, ante la imposibilidad de llevar a cabo otro tipo de acciones de promoción del comercio. No obstante, en este proceso se deberá de tener en cuenta la brecha digital, para no provocar el aumento de las desigualdades para los colectivos con mayores dificultades de acceso a los recursos digitales.

Planteamos las siguientes **líneas estratégicas** con el objeto de desarrollar iniciativas que permitan al comercio de proximidad diferenciar su servicio, abrir nuevos mercados, añadir valor a su actividad y, en última instancia: la generación de empleo y mantenimiento de la actividad del sector. Estas estrategias han sido planteadas en coherencia con los ODS, la EE2020, las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) y el *Document d’Elx*.

2- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA EL IMPULSO DEL COMERCIO DE PROXIMIDAD Y DE LOS MERCADOS LOCALES	
Líneas estratégicas	Retos
2.1. Fomentar el asociacionismo comercial	2.1.1. Promover el aumento de comercios adheridos a las asociaciones comerciales locales mediante programas estables (acciones de sensibilización y medidas específicas de apoyo)
	2.1.2. Generar una mayor participación interna de los comercios asociados en la actividad de su asociación.
	2.1.3. Mejorar la acción coordinada, la coparticipación entre las asociaciones comerciales y las administraciones públicas y la cooperación sectorial de carácter estratégico.
2.2. Impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector del comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital	2.2.1. Promover la puesta en marcha de centros comerciales virtuales, plataformas digitales de centralización de compra-venta del comercio local.
	2.2.2. Potenciar la presencia de los comercios de proximidad de l’Horta Nord en los medios de comunicación digitales con estrategias sólidas.
	2.2.3. Incrementar los canales de venta <i>online</i> entre los comercios de proximidad locales.
	2.2.4. Intensificar iniciativas de I+D+i que permitan el desarrollo de acciones público privadas orientadas al comercio electrónico.
	2.2.5. Desarrollar la formación continua.
2.3. Revitalizar los mercados municipales	2.3.1. Modernización de mercados municipales desde la conjugación de aspectos identitarios y de elementos asociados al cambio tecnológico.
	2.3.2. Estimular la reconversión de los mercados municipales en espacios polivalentes que conjuguen la compra, lo lúdico y lo relacional, profundizando la función social de estos espacios
	2.3.3. Impulsar la imagen de los mercados municipales como lugares en los que obtener alimentos de calidad para alcanzar una alimentación saludable y un consumo responsable y de movilidad sostenible.
	2.3.4. Fomentar la implantación de estrategias conjuntas (de comercio <i>online</i> , de distribución de productos a domicilio, de captación y fidelización de clientes/as, de relevo generacional...) desde la colaboración público privada.
	2.3.5. Promover proyectos de revitalización de los ejes comerciales vinculados al relanzamiento de la actividad de los mercados municipales.
2.4. Fomentar el comercio y el consumo responsable. Hacia un comercio de proximidad más sostenible	2.4.1. Disposición de programas estables que permitan potenciar la economía circular en el comercio de proximidad.
	2.4.2. Disposición de iniciativas que refuercen el consumo responsable incidiendo en el papel del comercio de proximidad como lugar de compra, de venta y de servicios, para un consumo más responsable.
	2.4.3. Promover proyectos de revitalización integral de la actividad comercial de proximidad en nuestras ciudades desde la colaboración estratégica público privada.

Tabla 22. Líneas estratégicas y retos para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.  
Elaboración propia.

### ***i.i. Líneas estratégicas y retos***

#### ***Línea estratégica 2.1: fomentar el asociacionismo comercial.***

En consonancia con las líneas estratégicas definidas por las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) para la subárea funcional de València-Horta, recogemos el impulso del asociacionismo en el ámbito del comercio minorista o de proximidad como una de las cuestiones estratégicas que requieren de mayor atención.

En l’Horta Nord, **las asociaciones de comerciantes son el medio fundamental de organización de los/as comerciantes a la hora de abordar los retos del sector.**

Así, las asociaciones se están movilizando para promover la digitalización de los comercios, trabajando con las instituciones locales, analizando las necesidades sectoriales y ofreciendo formación a sus asociados/as a través de diferentes instrumentos y recursos (Unión Gremial, Cámara de Comercio y Facenord-Federación de asociaciones de comercio y empresa de l’Horta Nord-). Las asociaciones constituyen una plataforma para la defensa de los intereses del sector, ya sea para la negociación con las instituciones públicas, ya sea para la publicitación del comercio, o para fomentar la digitalización. Por ello, apoyar y avivar su actividad es promover el desarrollo del sector comercial.

El papel de las asociaciones en el desarrollo del sector comercial hace necesaria la labor de fomento de su actividad y de fortalecimiento de su posición en el modelo económico de l’Horta Nord. Esta necesidad se ve reforzada por la crisis generada por el virus SARS-CoV-2, la cual ha puesto de manifiesto que el sector debe de avanzar en su adaptación a la economía digital, una tarea en la que están trabajando las asociaciones durante los últimos años, a través de la concienciación de los/as comerciantes y la oferta formativa sobre comercio *online* y comunicación digital dirigida a sus asociados/as. Además, es previsible que la crisis traiga consigo nuevos retos para los/as comerciantes, a la superación de los cuales contribuirá positivamente su capacidad para asociarse y abordar los problemas comunes.

La identificación de las oportunidades del comercio de proximidad y del papel que podían tener las asociaciones en su desarrollo no es nueva:

“El pequeño comercio minorista de l’Horta Nord, por su proximidad y su carácter especializado, dispone de oportunidades de consolidación y crecimiento si tiene la capacidad de llevar a cabo los cambios necesarios para dotar de más calidad a su oferta y adaptarse mejor a los cambios que han experimentado los consumidores, proceso en el que el asociacionismo empresarial puede jugar un papel relevante.” (Pactem Nord, 2005: 333).

**Potenciar el trabajo de las asociaciones comerciales** pasa por desarrollar acciones dirigidas a animar la participación de los/as comerciantes en las mismas en dos aspectos diferentes: por una parte, alentar a los comercios a asociarse, a establecer una relación formal con su asociación local; y, por otra, estimular la coparticipación de los comercios en el seno de las asociaciones, es decir, animar a la proactividad de los/as comerciantes, a que tomen partido de las decisiones de su asociación, a que se impliquen en las acciones, dando lugar a una toma de conciencia colectiva, de la existencia de un proyecto común, de identificación con la actividad de la asociación. Entendemos la cooperación empresarial como una potencial herramienta de desarrollo para el sector comercial.

Fomentar el trabajo conjunto de asociaciones e instituciones públicas es una estrategia que contribuye al ODS 11.3 sobre ciudades y comunidades sostenibles, por lo que respecta a aumentar la capacidad para la planificación y la gestión participativa, integrada y sostenible de los asentamientos humanos.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 2.1.1. Promover el aumento de comercios adheridos a las asociaciones comerciales locales mediante programas estables (acciones de sensibilización y medidas específicas de apoyo)

Reto 2.1.2. Generar una mayor participación interna de los comercios asociados en la actividad de su asociación.

Reto 2.1.3. Mejorar la acción coordinada, la coparticipación entre las asociaciones comerciales y las administraciones públicas y la cooperación sectorial de carácter estratégico.

***Línea estratégica 2.2: impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector del comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital.***

La irrupción de la economía digital ha dado lugar a la elaboración por parte de las administraciones de planes que procuren la adaptación del comercio al nuevo escenario digital. En este sentido, la *Agenda Digital Para España* (Ministerio de Energía, Industria y Turismo, 2013), que traslada los objetivos de la *Agenda Digital para Europa* al Estado español, incluye el impulso del comercio electrónico como uno de sus objetivos principales.

**Se considera el comercio electrónico como una de las áreas estratégicas más importantes para la economía europea**, trabajando bajo la premisa de que, en el futuro, gran parte del comercio se realizará a través de internet y las economías que avancen más en la digitalización de sus empresas estarán mejor posicionadas en el mercado global (Ministerio de Energía, Industria y Turismo, 2013).

En esta misma línea, el informe *La economía intangible en España* (COTEC, 2019: 5) ve en la digitalización: “una necesidad más que evidente para el buen funcionamiento de las empresas, las administraciones públicas y la ciudadanía en el comienzo del tercer decenio del presente siglo”.

La digitalización del comercio de proximidad es una cuestión recogida por las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) para la subárea funcional de València-Horta, que incorporan una línea para el desarrollo de canales propios de venta *online*. Además, por lo que respecta al

reparto a domicilio, los comercios de proximidad ofrecen la reducción de las distancias de transporte entre el punto de venta y sus clientes, y ello implica que la apuesta por estos comercios presente potencialidades para un modelo económico más sostenible en términos medioambientales, uno de los principales retos para la sociedad valenciana recogidos por el *Document d'Elx*. Esto también puede contribuir a reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, especialmente en cuanto a la calidad del aire, en consecuencia, con el ODS 11.6 relativo a las ciudades y comunidades sostenibles.

Por su parte, la Generalitat Valenciana ha lanzado una serie de programas que apuestan por la digitalización del comercio y la mejora de la inversión en equipación de los establecimientos comerciales: *Avalem Comerç* y *Avalem Comerç Rural*. Otro claro ejemplo de esta apuesta desde la administración autonómica, en concreto desde la Dirección General de Comercio (red de agencias para el fomento de las iniciativas comerciales -AFIC-), es la puesta en marcha de "AficWeb Centro Comercial Virtual" que es una plataforma municipal agrupada de venta *online*, así como "AficWeb Comerciantes, profesionales y empresas" herramienta que permite hacerse una pequeña web a los propios comerciantes. En *Alcem-nos. Acord Social* (2020) se plantea seguir apostando por estos programas, proporcionándoles continuidad. Asimismo, también se plantea dotar de continuidad al Plan de digitalización de la CV 2018-2021, para la formación en materia de digitalización y creación de plataformas de venta digital.

En relación con el comercio, **la irrupción de la economía digital supone la aparición, tanto de nuevas amenazas como de nuevas oportunidades**. Por un lado, este escenario trae consigo la llegada de nuevos/as competidores/as en los mercados locales: empresas sin localización física en el territorio que operan a través de internet y empresas localizadas en el territorio con espacios físicos y digitales de venta. El comercio online y la infraestructura logística que permite la entrega a domicilio de las compras realizadas por internet generan efectos negativos en el comercio de proximidad por diferentes factores, como, por ejemplo, los siguientes: a) las grandes empresas comerciales que operan en internet tienen una capacidad mayor que los pequeños comercios locales para reducir precios y hacer ofertas; b) el progreso en la reducción del tiempo de entrega de las compras realizadas avanza hacia la inmediatez de la compra; c) la inversión de tiempo que debe realizar el consumidor en la compra online es mínima, así como la movilidad necesaria; d) la gama de productos a la que se puede acceder a través de internet es muy amplia y e) la posibilidad de opinar sobre los productos teje una red en la que

unos/as usuarios/as aportan información a otros sobre productos de su interés, así como sobre las alternativas disponibles en el mercado.

No obstante, la digitalización ofrece nuevas oportunidades a los comercios. La utilización de los medios de comunicación digital por parte del comercio de proximidad multiplica las oportunidades para la publicidad, así como las vías de comunicación con las personas consumidoras. La economía digital no implica únicamente la apertura de comercios digitales, sino también la adaptación de los procesos comerciales al entorno digital (Mesenbourg, 2001). Las páginas web y las redes sociales se convierten en espacios a través de los que se puede atraer y fidelizar consumidores/as. Son espacios comunicativos multidireccionales entre comerciantes y consumidores/as que, si son bien aprovechados, pueden retroalimentar un proceso de mejora continuada que aporte información para optimizar la cadena de valor de los negocios.

Por otra parte, **la apertura de canales de comercio *online* en los comercios de proximidad puede ampliar su alcance o mercado más allá del municipio en el que se localiza su actividad y su entorno más próximo, dando lugar a una vía alternativa a los ingresos generados por los locales físicos.** Además, estimular la apertura de venta digital en el comercio de proximidad, puede aportar ventajas competitivas fundamentales en el momento actual marcado por la crisis del virus SARS-CoV-2, en el que los comercios considerados no esenciales, con presencia en internet, han tenido la posibilidad de mantener su actividad.

También la actividad comercial requiere de elementos de innovación constantes, más si cabe entre aquellos que guardan una relación directa con el comercio electrónico. Así, desplegar iniciativas conjuntas que permitan el **lanzamiento de plataformas locales agrupadas**, podría ser un elemento de gran valor añadido a la comercialización de productos y servicios del comercio de proximidad, si bien, es necesario tener en consideración los diferentes ritmos tecnológicos, niveles de cualificación tecnológica y disposición de recursos y la heterogeneidad sectorial presente en los comercios de proximidad, elementos que, en cualquier caso, requerirían de iniciativas específicas público-privadas que permitiesen el **desarrollo del comercio *online*, un camino ineludible en el corto plazo para la subsistencia del sector.**

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 2.2.1. Promover la puesta en marcha de centros comerciales virtuales, plataformas digitales de centralización de compra-venta del comercio local.

Reto 2.2.2. Potenciar la presencia de los comercios de proximidad de l’Horta Nord en los medios de comunicación digitales con estrategias sólidas.

Reto 2.2.3. Incrementar los canales de venta *online* entre los comercios de proximidad locales.

Reto 2.2.4. Intensificar iniciativas de I+D+i que permitan el desarrollo de acciones público privadas orientadas al comercio electrónico.

Reto 2.2.5. Desarrollar la formación continua.

***Línea estratégica 2.3: revitalizar los mercados municipales.***

Los mercados municipales han presentado en los últimos años una importante reducción de su actividad ante una pérdida constante de clientes; las causas son variadas: nuevos formatos comerciales, pérdida de competitividad, cambios en los hábitos de consumo, dificultades de conciliación horaria, etc.

No obstante, el esfuerzo por revitalizar estos espacios comerciales debe atender a su relevancia en la configuración de nuestras ciudades en lo urbano-territorial, social y cultural. Por ello, merecen una atención específica que permita fortalecer su papel tanto en lo económico como en lo asociado a la consecución de un modelo de ciudad sostenible y con señales de identidad propia, elementos que pueden dotar estos espacios de atractivo y competitividad.

Las dificultades actuales que presentan los mercados municipales son múltiples y requieren de medidas integrales que deben tener en consideración las peculiaridades de cada uno de ellos. En general, adolecen de una imagen corporativa poco atractiva y escasa presencia en los medios, de un débil relevo generacional, de un deficiente acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación de los comercios instalados en estos mercados. La mejora de la imagen de los mercados municipales debe contar con dos orientaciones diferenciadas: **buscar la captación y fidelización de clientela y atraer a nuevos/as comerciantes a sus instalaciones.**

Los mercados pueden ser potenciados mediante su aproximación a modelos ya existentes de mercados reconvertidos en espacios polivalentes donde la compra, lo lúdico y lo relacional se conjugan. La integración en estos espacios de hostelería, de

degustaciones de productos o de actividades sociales y culturales puede contribuir a ampliar su abanico de clientes/as y de usos. En esta misma línea existe la posibilidad de incluir en algunos de los puestos vacantes de los mercados, actividades sociales, entidades de nueva economía, servicios institucionales, actividades económicas tractoras, etc., maximizando su función social y proporcionando elementos atractivos. A nivel logístico, **la presencia de diversos comercios en un mismo espacio puede ser una oportunidad para la implantación de estrategias conjuntas de comercio *online* y de distribución de productos a domicilio**. Estas medidas pueden mejorar la eficiencia y reducir la inversión necesaria para que los comercios puedan ofrecer sus productos en el comercio digital y entregarlos a domicilio. Además, cabe consolidar el papel de los mercados como referentes en la distribución de alimento fresco de la máxima calidad y convertirlos en referencia comercial para las nuevas tendencias y hábitos de alimentación saludable y de consumo responsable.

Por otro lado, debido fundamentalmente a la brecha digital, debemos tener en cuenta a la población con dificultad de acceso a los recursos digitales (personas de edad avanzada y unidades familiares con menores recursos económicos) que presentan peores resultados en uso y conocimientos, habilidades y competencias digitales.

En este sentido, si bien planteamos la importancia de la adaptación del comercio de proximidad a la economía digital, las vías tradicionales deben de ser tenidas en cuenta pues permiten una fuente de ingresos al tiempo de potenciar una mayor cohesión social, ofrecen formatos de compra al uso sin necesidad de acceso a las tecnologías y permiten desarrollar la revitalización de los ejes comerciales.

Por otra parte, para la promoción del comercio por las vías tradicionales debe de tenerse en cuenta la situación excepcional derivada del virus SARS-CoV-2, la cual ha provocado la restricción de determinadas acciones promocionales a pie de calle, como las ferias de comercio o las ferias de la tapa en el ámbito de la hostelería. En este sentido, es necesario desarrollar nuevas iniciativas promocionales que permitan un incremento de las ventas a través de eventos de comerciantes en el marco de estrategias más amplias que incluyan actividades culturales, gastronómicas, etc. que permitan la generación de sinergias económicas locales.

Si nos fijásemos en este punto en algunas estrategias asociadas a la dinamización de los mercados municipales, podríamos tomar como referencia, entre otros, al Plan de Mercados Municipales de Camariñas<sup>15</sup> (Galicia).

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 2.3.1. Modernización de mercados municipales desde la conjugación de aspectos identitarios y de elementos asociados al cambio tecnológico.

Reto 2.3.2. Estimular la reconversión de los mercados municipales en espacios polivalentes que combinen la compra, lo lúdico y lo relacional, profundizando la función social de estos espacios.

Reto 2.3.3. Impulsar la imagen de los mercados municipales como lugares en los que obtener alimentos de calidad para alcanzar una alimentación saludable y un consumo responsable y de movilidad sostenible.

Reto 2.3.4. Fomentar la implantación de estrategias conjuntas (de comercio *online*, de distribución de productos a domicilio, de captación y fidelización de clientes/as, de relevo generacional...) desde la colaboración público privada.

Reto 2.3.5. Promover proyectos de revitalización de los ejes comerciales vinculados al relanzamiento de la actividad de los mercados municipales.

***Línea estratégica 2.4: fomentar el comercio y el consumo responsable. Hacia un comercio de proximidad más sostenible.***

El comercio de proximidad reúne unas características que lo dotan de elementos de gran valor (económico, laboral y social, al proponer elementos de vertebración y cohesión de nuestros municipios) en el tránsito hacia una economía más sostenible. En este marco, desde el punto de vista de la corresponsabilidad territorial y el fomento del comercio y el consumo responsable, es necesario tener en consideración las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) para la subárea funcional de València-Horta, las cuales se alinean

---

<sup>15</sup> Entre sus objetivos figuran: a) Mejorar, adecuar y modernizar el equipamiento comercial: Mercado de Camariñas, b) Promover la gestión cooperativa del mercado y la cooperación empresarial, c) Revitalizar el comercio tradicional y configurar un espacio de comercialización con señales de identidad propia, atractivo y competitivo, con plena accesibilidad y sostenible, d) Mejorar la formación empresarial, comercial y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación de las empresas, e) Implantar planes de calidad y mejora de la presentación del producto, f) Diseñar planes de difusión y promoción del centro, g) Promover el empleo y el autoempleo de las mujeres, especialmente de las fórmulas cooperativas, emergiendo actividades de la economía sumergida.

con los retos principales planteados por el *Document d’Elx* por lo que respecta al impulso de la transición ecológica del modelo productivo.

El objetivo de la estrategia es fomentar el desarrollo de la economía circular en el comercio de proximidad local, en consonancia con el ODS número 12, relativo a la producción y el consumo responsables, sobre todo en relación al punto 12.5 sobre la reducción de la generación de residuos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. También tiene especial relevancia el objetivo 12.8, con el que se busca promover que las personas tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo de un estilo de vida sostenible y en armonía con la naturaleza. Este objetivo debe de estar ligado al desarrollo del **comercio y el consumo responsable**, impulsando la compra en el comercio de proximidad local como vía para alcanzar unos hábitos de consumo responsables. El **cambio en nuestros hábitos de producción, comercialización y consumo parte de la asunción de la responsabilidad sobre los impactos ambientales, sociales y económicos de dichas actividades.**

El desarrollo de la economía circular asociada al comercio de proximidad para reducir los residuos generados, en coherencia con el ODS 12.5, requiere de programas específicos planificados conjuntamente que permitan **proyectar y realizar acciones específicas estables en el tiempo y asentadas en la participación de la cadena de valor de esta actividad económica.** Se requiere, así mismo, de la sensibilización de los/as comerciantes sobre la importancia de reducir los desechos generados por sus negocios, de la adquisición de las competencias necesarias y de la sensibilización de la ciudadanía.

Con la planificación y estabilización de estas acciones se podrá detectar las principales debilidades de los procesos internos respecto a la prevención, la reducción, el reciclado y la reutilización, y corregirlas en dirección a una gestión más eficiente de los recursos, generando además redes de colaboración que permitan la reutilización de dichos residuos y dotando a la actividad comercial de una **imagen positiva asociada a la protección del medio ambiente, cada vez más valorada por las personas consumidoras, que le permitirá una ventaja competitiva frente a otros formatos comerciales.**

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 2.4.1. Disposición de programas estables que permitan potenciar la economía circular en el comercio de proximidad.

Reto 2.4.2. Disposición de iniciativas que refuercen el consumo responsable incidiendo en el papel del comercio de proximidad como lugar de compra, de venta y de servicios, para un consumo más responsable.

Reto 2.4.3. Promover proyectos de revitalización integral de la actividad comercial de proximidad en nuestras ciudades desde la colaboración estratégica público privada.

### **iii. Conclusiones**

El comercio minorista, además de ser una actividad fundamental en la generación de rentas y en la expansión del crecimiento económico de un territorio, también es una de las principales fuentes de empleo y presenta, frente a otras actividades, ventajas asociadas a la vertebración de nuestras ciudades. La *Estrategia Territorial para la Promoción del Comercio de Proximidad y de los Mercados Locales*, a través de sus diferentes líneas estratégicas, representa un esfuerzo por mejorar la situación del comercio de proximidad de l'Horta Nord proponiendo un modelo de desarrollo sostenible, responsable y asociativo, orientado al desarrollo digital del sector, pero teniendo presente la existencia de la brecha digital.

Así pues, las líneas estratégicas presentadas ponen el foco sobre el fomento del asociacionismo, la adaptación del comercio a la economía digital, la revitalización de los mercados municipales y la construcción de un modelo comercial y de consumo responsable que integre la economía circular.

## **4.3. Estrategia Territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil**

### **i. Marco y objetivo**

A continuación abordamos las líneas estratégicas relativas a la formación profesional y el empleo en la comarca de l'Horta Nord, así como la justificación que nos lleva a exponer las mismas.

La formación profesional tiene un papel esencial en la creación y consolidación de un modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de

crecimiento y generar empleos estables y de calidad<sup>16</sup>. Así, aunque son evidentes las mejoras del sistema en los últimos años, es necesario realizar una permanente revisión, como así sucede en la práctica totalidad de países de nuestro entorno (Marhuenda F. 2015)<sup>17</sup>, e identificar aquellas líneas y retos que contribuyen a mejorar dicho sistema.

Esta estrategia guarda relación con el ODS 4: garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos/as.

**Hasta la llegada de la crisis económica del año 2008 tuvo lugar un incremento considerable del abandono escolar temprano** por el aumento de las ofertas de trabajo que no requerían titulación, en especial en el sector de la construcción y servicios.

En la actualidad, con la implantación de las nuevas tecnologías y con la mirada puesta en un nuevo modelo económico, es indispensable incrementar el nivel de formación del conjunto de la población en aras de dar respuesta a las ocupaciones que se generan en este modelo sostenible, inteligente, integrador y digital. Esta necesidad se ha hecho evidente tras la crisis del virus SARS-CoV-2, sobre todo en lo que respecta al nivel de digitalización de la sociedad.

Como bien recoge el documento *Reconstruir lo común: la implementación de la Agenda 2030 en España* del Gobierno de España (2020a), **la Formación Profesional es un elemento indispensable para la reconstrucción económica**. Esto se debe a que el grado de formación del capital humano es clave para el crecimiento de la economía y el aumento de la productividad.

Sin embargo, **son múltiples los retos a los que debemos enfrentarnos**, entre ellos, el desajuste existente entre las titulaciones que el sistema educativo oferta y las necesidades del mercado de trabajo.

---

<sup>16</sup> I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo (2019-2022). Ministerio de Educación y Formación Profesional.

<sup>17</sup> “No hay sistema de FP que esté plenamente satisfecho de su funcionamiento, sin necesidad de establecer cambios. Hay una búsqueda de adaptación y mejora continua en los diferentes sistemas de formación profesional de Europa, tanto en lo que respecta a la cualificación técnica del mismo como a la capacitación humana de los alumnos para desenvolverse en la vida adulta y ciudadana” (III Congreso de Formación Profesional organizado 03/05/2019. Consulta “Economía 3”, 29/09/2020).

Según las personas entrevistadas en nuestro trabajo de campo, la Formación Profesional es el medio ideal para dar respuesta a las necesidades y demandas de personal técnico del mercado laboral. No obstante, esta formación ha tenido escasa relevancia en la sociedad en general y en el sistema educativo en particular. Por ello, es necesario revisar y actualizar el tipo de formación que se imparte en esta modalidad formativa, conjugando las necesidades formativas demandadas por el tejido empresarial, con las expectativas y trayectorias académicas personales.

Una de las líneas que se desea trabajar, merced a su repercusión en la sociedad –y que debiera enfocarse desde etapas educativas tempranas– es aquella que aborde la segmentación existente en las titulaciones según el sexo, una carencia que ya fue detectada en 2010 (Pactem Nord, 2010). Esto es, que tenga como finalidad la incorporación de la mujer en los sectores tradicionalmente masculinizados, quebrando de esta manera con los estereotipos de género. Esto sería un coadyuvante para romper, a su vez, con la brecha digital de género.

Y es que, como ya señalábamos en líneas anteriores, la brecha digital, en su sentido más amplio, es otro aspecto que hay que trabajar en la sociedad actual. A partir de la crisis sanitaria del virus SARS-CoV-2 se ha intensificado la necesidad de impulsar la digitalización con el objetivo de dirigirse hacia una economía digital. Junto a ello, también recogido en el diagnóstico territorial, **es necesario reforzar nuestro sistema de orientación**, aspecto que requiere una especial atención, como también se expuso en el trabajo realizado por la entidad en 2010 sobre formación profesional y mercado de trabajo.

<b>3- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO. PERSPECTIVA JUVENIL</b>	
<b>Líneas estratégicas</b>	<b>Retos</b>
<b>3.1. Desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la Formación Profesional dual</b>	3.1.1. Desarrollar sistemas integrales de orientación que permitan el acompañamiento de las personas al tiempo de proporcionar información y un mayor conocimiento del sector industrial, de las nuevas tecnologías y de las nuevas vocaciones y tendencias profesionales.
	3.1.2. Reforzar la imagen e impulsar el atractivo de la FP
	3.1.3. Potenciar y promover la Formación Profesional Dual.
	3.1.4. Revisar, actualizar y territorializar la oferta formativa asociada a las familias profesionales de la Formación Profesional.
	3.1.5. Promover las relaciones entre el entramado empresarial local y los centros de FP.
	3.1.6. Incrementar la coordinación estratégica de base territorial.
<b>3.2. Ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial</b>	3.2.1. Ampliar la oferta de formación que se demanda desde el tejido empresarial, con especial atención al sector de la industria.
	3.2.2. Crear mecanismos e instrumentos que permitan abordar de manera rápida y eficiente las necesidades del mercado laboral, desde modelos de cooperación
	3.2.3. Crear un observatorio de formación en colaboración con otros agentes.
	3.2.4. Establecer espacios permanentes de colaboración entre las diferentes consellerias con competencias asociadas al mercado de trabajo, a la educación y la formación, y el tejido empresarial del territorio desde los Consejos Territoriales de la Formación Profesional.
<b>3.3. Impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes</b>	3.3.1. Desarrollar y estabilizar programas de empleo e inserción laboral contra el desempleo juvenil. Impulso de cláusulas sociales dirigidas a la inserción laboral de personas jóvenes en el marco de la contratación pública.
	3.3.2. Modernizar los servicios de asesoramiento laboral y orientación profesional para proporcionar trayectorias profesionales en las industrias y sectores con capacidad de absorber trabajadores/as jóvenes.
	3.3.3. Generar una mayor concienciación social respecto de la situación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo
	3.3.4. Desarrollar mejoras en la legislación relacionadas con el acceso al empleo público por parte de las personas jóvenes, (fijación de cuotas de reserva de puestos de trabajo dirigidas a personas jóvenes)
<b>3.4. Formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres jóvenes en las carreras tecnológicas</b>	3.4.1. Establecimiento de programas específicos que permitan el acercamiento de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados.
	3.4.2. Fomentar la participación de las mujeres en aquellas titulaciones en las que su presencia es menor.
	3.4.3. Fomentar entre la sociedad competencias transversales que rompan con los estereotipos de género.
<b>3.5. Impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación</b>	3.5.1. Concienciar a la ciudadanía de las ventajas de la digitalización en la sociedad.
	3.5.2. Incorporar la digitalización de manera transversal en el sistema formativo.
	3.5.3. Promocionar la formación continua digital a lo largo de la vida laboral.
	3.5.4. Impulsar la formación en temáticas relacionadas con los retos tecnológicos del futuro y las necesidades empresariales.

Tabla 23. Líneas estratégicas y retos para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil. Elaboración propia.

## **ii. Líneas estratégicas y retos**

### ***Línea estratégica 3.1: desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la Formación Profesional.***

El acompañamiento al estudiantado, a las familias y al tejido empresarial es un aspecto sobre el que debemos incidir de manera clara y profunda para mejorar el sistema de orientación profesional y, por ende la formación profesional.

Entre los aspectos que podríamos mejorar, destacamos la **débil vinculación entre el sistema educativo/formativo y el ecosistema empresarial**, lo cual no contribuye a un mejor conocimiento mutuo y provoca un desajuste entre las titulaciones ofrecidas y las necesidades del mercado laboral. Para que la adecuación se lleve a cabo, en general, **las empresas deben manifestar las demandas y las necesidades existentes e implicarse en el sistema formativo**. Por ello, es necesaria una unión estrecha de los centros formativos con el tejido empresarial, y en el que los primeros se impregnen de las necesidades de los segundos, al tiempo que se creen sinergias entre ambos, con la finalidad de que las personas jóvenes se inclinen por aquellas profesiones que permitan su desarrollo profesional. Así, viene recogido en la meta 4.7 de los ODS: “Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible”. Esta línea también guarda relación con el nuevo *Plan de Modernización de la Formación Profesional* (2020b) que ha publicado el Gobierno de España, ya que recoge la orientación profesional como ámbito estratégico en el que es importante actuar. También el mencionado estudio realizado por Pactem Nord en 2010, puso el foco con carácter prioritario sobre las carencias detectadas en el sistema de orientación dispuesto.

Por lo tanto, un **factor clave es la orientación**, ya que los departamentos que se encarguen de esta materia deben, por un lado, detectar con mayor anticipación las necesidades del tejido productivo, y, por otro, mejorar la orientación para cubrir estas carencias. De este modo, las y los profesionales de orientación formativa y ocupacional deben contar con herramientas y recursos para disponer de los contenidos y conocimientos de los sectores económicos, sobre todo del industrial, sector del que se suele desconocer su situación laboral en el entorno local. Estos contenidos tienen que ir dirigidos al estudiantado, pero también a la familia al ser considerada un agente clave a la hora de escoger los estudios, así como a aquellas personas que quieran retornar al sistema educativo. Además, esta materia debe contener los principales cambios tecnológicos en los últimos años en el sector

industrial de la comarca de l’Horta Nord, así como su impacto en los perfiles profesionales.

Actualmente, las escasas relaciones existentes se desarrollan mediante la puesta en marcha de las prácticas profesionales, si bien se han intensificado desde el desarrollo de la Formación Profesional Dual. Ésta alterna formación con prácticas durante todo el periodo lectivo, y recibe críticas positivas por parte del personal experto. Especialmente por su planteamiento y porque permite introducir al alumnado en el mercado de trabajo, lo cual es una forma de mejorar su inserción laboral una vez finalizados los estudios. No obstante, los porcentajes de matriculados/as en la FP Dual son extremadamente bajos, situación que debiera reconducirse.

Así pues, además de organizar encuentros entre centros formativos y tejido empresarial, una vía a recorrer es la potenciación de esta Formación Profesional Dual. Este reto está presente en los 11 ámbitos estratégicos que ha diseñado el Gobierno de España en el *Plan de Modernización de la Formación Profesional (2020b)*, así como en el Plan de Reconstrucción *Alcem-nos. Acord Social (2020)* de la Generalitat Valenciana, cuya acción 222 recoge un Plan de prospectores por la dinamización de la Formación Profesional Dual.

Por otro lado, el desajuste anteriormente comentado también se origina por la carencia de perfiles técnicos. Esta carencia viene provocada por la escasa relevancia que ha tenido la Formación Profesional en general y en el sistema educativo en particular. Por tanto, esto nos conduce al lanzamiento de una línea que potencie este tipo de formación, que mejore la imagen de ésta, y que los distintos departamentos de orientación la presenten como una vía de inserción en el mercado de trabajo.

Para actualizar el modelo de Formación Profesional (línea estratégica 2) se requiere, de entre otras cuestiones asociadas, por ejemplo, a una revisión y actualización presupuestaria que facilite la rápida adaptación y/o formulación de nuevas especialidades, reforzar su imagen, impulsar su atractivo, y, de este modo, las empresas estarían en mejor disposición para ofrecer puestos de trabajo con mejores condiciones laborales. Al tiempo, incentivaría a la población joven a encaminarse en esta vía profesional.

Según el informe de la CE, **la formación profesional esta subestimada en nuestro país a pesar de los resultados favorables en empleabilidad que presenta.** Los datos lo avalan: el desempleo se reduce del 32 % al 7,3% en el caso de las y los jóvenes con un diploma de formación profesional. Un motivo que se plantea como consecuencia es la falta de información sobre las oportunidades que ofrecen los programas de formación profesional en términos de empleo<sup>18</sup>.

En muchas ocasiones, la infravaloración que sufre esta etapa formativa hace que sea vista como una etapa educativa de acceso a etapas formativas superiores en lugar de una vía de inserción al mercado laboral. Esto provoca que la necesidad de mandos intermedios en las empresas sea cubierta por perfiles sin la formación adecuada para poder ser formados por las empresas. Esta **revalorización social de la Formación Profesional** es un objetivo que se recoge en *Alcem-nos. Acord social* (2020) y plantea proporcionar más información de la oferta formativa al conjunto de la población, así como acciones conjuntas entre administraciones y agentes sociales.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 3.1.1. Desarrollar sistemas integrales de orientación que permitan el acompañamiento de las personas al tiempo de proporcionar información y un mayor conocimiento del sector industrial, de las nuevas tecnologías y de las nuevas vocaciones y tendencias profesionales.

Reto 3.1.2. Reforzar la imagen e impulsar el atractivo de la Formación Profesional.

Reto 3.1.3. Potenciar y promover la Formación Profesional Dual.

Reto 3.1.4. Revisar, actualizar y territorializar la oferta formativa asociada a las familias profesionales de la Formación Profesional.

Reto 3.1.5. Promover las relaciones entre el entramado empresarial local y los centros de FP.

Reto 3.1.6. Incrementar la coordinación estratégica de base territorial.

<sup>18</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european\\_semester\\_country-report-spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-spain_es.pdf) (última visita, 24/09/2020).

**Línea estratégica 3.2: ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial.**

A modo de ejemplo, según los datos que facilita la Generalitat Valenciana mediante la Iniciativa de datos abiertos del Gobierno de España, observamos que de los 117 cursos que se impartieron en la comarca de l’Horta Nord durante el curso 2019-2020, 20 de ellos corresponden a la familia profesional de Electricidad y Electrónica y 20 al sector sanitario. Sólo tres corresponden a la familia profesional de fabricación mecánica:

FAMILIAS PROFESIONALES EN L'HORTA NORD. CURSO 2019-2020	
Familia Profesional	Total
Actividades físicas y deportivas	4
Administración y Gestión	15
Agraria	2
Artes Gráficas	1
Comercio y Marketing	2
Electricidad y Electrónica	20
Fabricación mecánica	3
Hostelería y Turismo	8
Imagen personal	4
Imagen y sonido	7
Industrias alimentarias	1
Informática y comunicaciones	13
Instalación y mantenimiento	2
Química	1
Sanidad	20
Servicios socioculturales y a la comunidad	7
Transporte y mantenimiento de vehículos	7
<b>Total</b>	<b>117</b>

**Tabla 24. Familias profesionales en l’Horta Nord. Curso 2019-2020.**

Elaboración Propia. Fuente: Generalitat Valenciana.

Esta familia, debido a las características del sector industrial de la comarca de l’Horta Nord, tiene dificultades para cubrir ciertos puestos de trabajo. Así se plasma tanto en la literatura como en los discursos realizados por los/as expertos/as entrevistados/as:

“(…) ¿qué tipo de formaciones?, pues al final las que son muy específicas de nuestro sector, que son matricería, soldadura, frigorista, la combinación de perfiles de mantenimiento con los de programación un poco, al final, porque ahora ya la máquina no es solo arreglar la máquina, viene con una parte de *soft* también importante” (Representante de Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana).

Por lo tanto, **necesitamos más formación orientada a nuestro tejido productivo y que la ciudadanía considere esta formación como una alternativa laboral.**

Además, estamos ante un nuevo modelo de producción por la I4.0 y la economía digital en el que las tecnologías digitales juegan un papel esencial. Éstas son y serán la base del desarrollo de actividades profesionales. Este nuevo trabajo productivo tiende a ser más eficiente y rápido, y exige trabajadores/as más especializados/as. Por este motivo, interesa que la mano de obra esté continuamente formándose y adquiriendo nuevas competencias transversales.

Este nuevo modelo productivo requiere de una cualificación media-alta y, si tenemos en cuenta que el perfil de la población desempleada tiene una cualificación media-baja es urgente que el sistema educativo y formativo trabaje conjuntamente con el tejido empresarial, y viceversa, para responder adecuadamente a las necesidades de cualificación detectadas. De esta forma se contribuye a la meta 4.3 de los ODS, que trata de “aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”.

Es necesaria una formación adaptada a las exigencias del tejido productivo y de la sociedad, tanto para las nuevas generaciones como para las personas de menor cualificación. Y tengamos en consideración que estos últimos tienen mayores riesgos de cronificación en el desempleo.

Por lo tanto, necesitamos un cambio en la oferta en Formación Profesional, intensificar algunas materias transversales y crear una serie de mecanismos e instrumentos que permitan que la información sobre los cambios que el mercado experimente se aborde de manera rápida y eficaz por el sistema formativo. El Consell de la Generalitat plantea en *Alcem-nos. Acord Social* (2020) la **creación de Consejos territoriales de la Formación Profesional** con el fin de proporcionar una oferta que responda mejor a las necesidades económicas e industriales de cada territorio que compone la Comunitat Valenciana. En nuestra opinión, los pactos territoriales de empleo de enfoque supramunicipal son el escenario adecuado desde el que lanzar esta iniciativa.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 3.2.1. Ampliar la oferta de formación que se demanda desde el tejido empresarial, con especial atención al sector de la industria.

Reto 3.2.2. Crear mecanismos e instrumentos que permitan abordar de manera rápida y eficiente las necesidades del mercado laboral, desde modelos de cooperación.

Reto 3.2.3. Crear un observatorio de formación en colaboración con otros agentes.

Reto 3.2.4. Establecer espacios permanentes de colaboración entre las diferentes consellerias con competencias asociadas al mercado de trabajo, a la educación y la formación, y el tejido empresarial del territorio desde los Consejos Territoriales de la Formación Profesional.

***Línea estratégica 3.3: impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes.***

Las personas jóvenes tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral<sup>19</sup> que cualquier otro grupo de edad. Mejorar la situación de esta cohorte de edad era un reto antes de que la crisis sanitaria del virus SARS-CoV-2 impregnara nuestras vidas, pero **tras la pandemia, la situación de las personas jóvenes está empeorando drásticamente**. Los datos de la encuesta realizada por el Consell de la Joventut y el Instituto València de la Joventut (2020) no son esperanzadores. En ella, el 64,9 % de los y las participantes valora la situación laboral de los/as jóvenes valencianos/as como mala o muy mala frente a un 1,4 % que considera que es buena.

---

<sup>19</sup> Mercado laboral entendido también en su dimensión de empleo público, ámbito en el que por razón de la edad también las personas jóvenes sufren discriminación: "... y, en tercer lugar, porque como consecuencia del importante peso que se le da en los sistemas de concurso-oposición empleados en la selección de personal a la experiencia laboral obtenida dentro de la Administración Pública se acaba produciendo además, a la postre, una discriminación, fundamentalmente por razón de edad. ...Además, y como es comprensible, este modelo de barreras de entrada a quienes no están ya dentro del sistema también actúa como elemento disuasorio a que personas jóvenes con habilidades y capacidad para desarrollar su actividad laboral en la Administración Pública se preparen para presentarse a dichos procesos de selección. Muchas personas de entre las más válidas, a la vista del panorama, optan, simplemente, por no considerar el empleo público como una opción, con la pérdida que ello supone para la colectividad". Sobre este particular, se han desplegado una serie de ayudas públicas en la CV con la finalidad de facilitar el estudio de oposiciones para el acceso al empleo público ( RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2020 de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, por la que se convocan ayudas para la preparación de oposiciones para el ingreso en los cuerpos y escalas del grupo A de la administración de la Generalitat ) [https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/arguments/acceso-publico-herramienta-eficiencia-igualdad\\_132\\_3573134.html](https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/arguments/acceso-publico-herramienta-eficiencia-igualdad_132_3573134.html) (última visita 28/09/2020).

Ante la pandemia del SARS-CoV-2, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) realizó y difundió una Encuesta Global sobre los/as jóvenes y el virus SARS-CoV-2. Los resultados de este cuestionario dejan constancia de los efectos negativos de la pandemia. Algunos de ellos son: a) uno de cada seis jóvenes, que corresponde al 17,4 %, ha dejado de trabajar desde el inicio de ésta, aumentado al 23,1 % en la cohorte de 18 a 24 años; b) el 45 % ha sufrido una disminución de los ingresos al tener una reducción de horas del trabajo; c) el 61 % de las y los jóvenes que participaron en la encuesta manifestaron que se encontraban estudiando y se han visto afectados/as por las medidas desarrolladas para contener el virus. Por lo tanto, podemos concluir que un gran número de personas jóvenes han sufrido la interrupción del aprendizaje y una pérdida de ingresos, que puede provocar la exclusión de los sistemas de aprendizaje formales e informales provocando, asimismo, que la transición de la formación al trabajo se desarrolle con mayor lentitud.

Según el informe de Juventud (López, 2020) sobre las consecuencias socioeconómicas de la población joven en España derivadas de la crisis del virus SARS-CoV-2, **el 72,1 % de la población joven en situación de ERTE cumple alguna de las siguientes características que la convierte en población ocupada con empleos vulnerables a corto plazo:** trabaja con contratos temporales en el sector privado, ha formalizado contratos indefinidos hace menos de un año, es autónoma y/o posee únicamente estudios secundarios obligatorios terminados. Este dato contrasta con el 53,4 % de la población de 30 a 64 años en situación de ERTE que se encuentra en alguna de estas situaciones.

De igual modo, el Consell Valencià de la Joventut y el Instituto València de la Joventut (2020) han adelantado los resultados de una encuesta cuyo objetivo es conocer la percepción y el impacto del SARS-CoV-2 en la juventud de la Comunitat Valenciana. El informe final estará disponible a final de año. Uno de los efectos más notorios que ha sufrido este colectivo tras la pandemia es la de necesitar ayuda económica puntual para afrontar gastos básicos, situación que ha sufrido el 38,3 % de la muestra. Además, esta encuesta muestra el alto porcentaje de jóvenes (71,8 %) que conviven en el hogar familiar destacando que, aunque el porcentaje era similar antes de la crisis, un 41,1 % de las y los/as participantes consideran que la situación actual retrasará el momento de emanciparse. Para enmarcar mejor esta cuestión, podemos prestar atención a algunas cifras previas a la pandemia, concretamente del cuarto trimestre de 2019. En ese momento, la tasa autonómica de emancipación de la población de 16 a 29 años era del 19 % (el 71 % convivía en el hogar familiar), siendo superior para las mujeres (24,2 %) que para los hombres

(13,9 %) y concentrándose en la población de 25 a 29 años, que presentaba una tasa del 42 % (Consell Valencià de la Joventut y Consejo de la Juventud de España, 2020). Lo expuesto evidencia **la precaria situación de la juventud** por lo que respecta a sus posibilidades de emancipación, una cuestión claramente relacionada con sus posibilidades de inmersión en el mercado laboral.

El colectivo de jóvenes debe afrontar serios problemas a la hora de acceder al mercado laboral, lo que se traduce en grandes dificultades para pasar a un estado de autonomía personal. Paralelamente, España presenta una política de vivienda muy limitada, y casi exclusivamente destinada a la propiedad, aunque en los últimos años sí que se han desarrollado políticas de ayuda para el alquiler, aún sigue siendo muy limitada<sup>20</sup>. Esta situación acentúa el modelo mediterráneo familista en España, donde la familia juega un rol crucial en los procesos de emancipación. En resumen, **muchos/as jóvenes sufren la proliferación de los bajos salarios y de los contratos temporales, situación que se agrava en momentos de crisis económica y que desemboca en un retorno al hogar familiar.** (Aguado, 2017).

Para paliar los efectos del virus SARS-CoV-2 en el ámbito laboral, las medidas más apoyadas por las y los jóvenes en la presente encuesta son: a) ayudas a la empleabilidad de la población joven (77,8 %); b) formación para adaptar su sector a la nueva realidad (68,8 %); c) formación sobre las medidas de seguridad en su sector (67,8 %). Por lo tanto, los datos muestran la situación crítica en la que viven las y los jóvenes por el virus SARS-CoV-2 y las consecuencias futuras que pueden experimentar. Esta cohorte de edad ya arrastraba con mayor intensidad las consecuencias económicas de la crisis del 2008. Por este motivo, es necesario implementar una serie de objetivos y acciones destinadas, entre otras, a la protección y la promoción de la inserción laboral de este colectivo. Esta línea guarda relación con el ODS-10 (reducción de las desigualdades) y con el ODS-8 (trabajo decente y crecimiento económico).

---

<sup>20</sup> Desde el año 2018 la Generalitat Valenciana está lanzando una ayuda anual para subvencionar parte del pago del alquiler que puede llegar a ser del 50 %: <http://www.habitatge.gva.es/es/web/vivienda-y-calidad-en-la-edificacion/ajudes-al-lloguer-per-a-joves> (última visita, 03/09/2020).

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 3.3.1. Desarrollar y estabilizar programas de empleo e inserción laboral contra el desempleo juvenil. Impulso de cláusulas sociales dirigidas a la inserción laboral de personas jóvenes en el marco de la contratación pública.

Reto 3.3.2. Modernizar los servicios de asesoramiento laboral y orientación profesional para proporcionar trayectorias profesionales en las industrias y sectores con capacidad de absorber trabajadores/as jóvenes.

Reto 3.3.3. Generar una mayor concienciación social respecto de la situación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo.

Reto 3.3.4. Desarrollar mejoras en la legislación relacionadas con el acceso al empleo público por parte de las personas jóvenes, (fijación de cuotas de reserva de puestos de trabajo dirigidas a personas jóvenes).

***Línea estratégica 3.4: formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres jóvenes en las carreras tecnológicas.***

Una de las líneas que es necesario trabajar por su importancia y repercusión es la introducción de la perspectiva de género en la formación. Las investigaciones disponibles, así como el personal experto entrevistado inciden en la segmentación existente en las titulaciones según sexo. Para que las mujeres se incorporen a sectores masculinizados, que además son los que más demanda el mercado laboral, es necesario dar visibilidad a este tipo de formación, y, asimismo, romper con los estereotipos de género realizando acciones en las etapas educativas tempranas. Esta segregación genera desigualdades en otros ámbitos de la vida: sociales, económicos, políticos, culturales, etc.

En cuanto al uso de las tecnologías, no encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Éstas se encuentran cuando clasificamos la población estudiantil atendiendo a la rama de enseñanza de ciclo según sexo. Los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU) nos arrojan datos donde se observa claramente esta diferenciación. Mientras que en el año 2018-2019 el número de matriculados hombres en la rama de “ingeniería y arquitectura” era de 172.268, el número de mujeres fue de 56.764:

ESTUDIANTADO MATRICULADO EN LA UNIVERSIDAD POR SEXO Y RAMA DE ENSEÑANZA. 2018-2019 (1)			
	Total	M.	H.
Ciencias Sociales y Jurídicas	600.647	359.231	241.416
Ingeniería y Arquitectura	229.032	56.764	172.268
Artes y Humanidades	132.532	81.739	50.793
Ciencias de la Salud	245.915	173.029	72.886
Ciencias	82.329	42.029	40.300
<b>Total</b>	<b>1.290.455</b>	<b>712.792</b>	<b>577.663</b>

Tabla 25. Estudiantado matriculado en la universidad por sexo y rama de enseñanza. 2018-2019.  
Elaboración Propia. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

Diferencia que se replica en el caso de las y los egresados. Otro rasgo, que ya apuntábamos en el Análisis Territorial de l’Horta Nord (Pactem Nord, 2017), que vislumbra la brecha digital de género es el relacionado con el empleo femenino, ya que en las actividades económicas donde encontramos mayor porcentaje de mujeres según datos del Ministerio de Empleo, son sectores donde el uso de las tecnologías es menor, caso de las actividades de servicios sociales sin alojamiento, cuyo porcentaje es del 85,98 %.

PORCENTAJE DE MUJERES AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DEL TOTAL DE AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL. ENERO 2020	
Actividades económicas según CNAE-2009	Porcentaje
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	85,98%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	84,27%
96 Otros servicios personales	77,34%
75 Actividades veterinarias	75,62%
86 Actividades sanitarias	73,83%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	72,04%
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	69,68%
85 Educación	68,02%
78 Actividades relacionadas con el empleo	67,51%
14 Confección de prendas de vestir	67,38%
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	64,16%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	64,15%
94 Actividades asociativas	63,40%
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	60,13%

Tabla 26. Porcentaje de mujeres afiliadas a la Seguridad social respecto del total de afiliaciones a la Seguridad Social. Enero 2020.

Elaboración Propia. Fuente: elaboración propia a partir de información estadística del Ministerio de Empleo.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha planteado una serie de talleres recogidos dentro del programa DIANA con la finalidad de que niñas y mujeres observen los estudios relacionados con TIC como una salida profesional.

El Programa DIANA propone, por una parte, realizar intervenciones en centros educativos que rompan con los estereotipos de género aprovechando el potencial de la programación para fomentar la creatividad, el desarrollo de pensamiento lógico y abstracto, el trabajo en equipo, o la resolución de problemas. Por otra, poner a disposición de la comunidad educativa el material para la realización de actividades didácticas de programación con el alumnado teniendo presente el enfoque de género. En esta misma línea, el Gobierno de España actualmente está redactando los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades, pero ya adelantan en el informe *Reconstruir lo común: La implementación de la Agenda 2030 en España (2020a)*, que se buscan estos mismos objetivos a través de acciones en sectores como la investigación científica, el mundo rural, el deporte o la cultura. Asimismo, la Generalitat Valenciana recoge en *Alcem-nos. Acord Social (2020)* una acción encaminada a la formación para la inclusión que busca la mayor participación de las alumnas mujeres en ciclos formativos masculinizados a través de becas ayuda.

Esta estrategia quiere dar respuesta al reto 4.3 de los ODS que tiene como finalidad “asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria”. A su vez, también guarda relación con el ODS-5, que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Fomentar la presencia femenina en sectores productivos donde su participación siempre ha sido reducida tiene una implicación directa en la mejora de empleabilidad de las mujeres, reduciéndose así la brecha salarial, al mismo tiempo que rompe con los estereotipos y roles tradicionales que constituyen una barrera para la igualdad efectiva y en este punto juega un papel fundamental el sistema educativo.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

- Reto 3.4.1. Establecimiento de programas específicos que permitan el acercamiento de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados.
- Reto 3.4.2. Impulsar la participación de las mujeres en aquellas titulaciones en las que su presencia es menor.
- Reto 3.4.3. Fomentar entre la sociedad competencias transversales que rompan con los estereotipos de género.

**Línea estratégica 3.5: impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación.**

Estamos en la era digital y es indiscutible su importancia en nuestro día a día. A pesar de esto, uno de los déficits que hemos podido comprobar, especialmente durante la crisis sanitaria y su consiguiente confinamiento, ha sido el relativo a la digitalización. Así se ha constatado en diferentes ámbitos, sea el educativo, sea el productivo, o en la misma Administración Pública. Es por ello que debe prestarse la atención oportuna a la formación en digitalización. Y esto coincide con el *Plan de Modernización de la Formación Profesional: Formando profesionales para el futuro* (2020b), el cual prevé incorporar un módulo formativo de Digitalización aplicada al sector productivo (línea 3.1), aplicada para desempleados/as y empleados/as en el marco de la nueva competencia de Formación Profesional para el empleo (línea 3.2) y planes de formación “a la carta”, con el fin de digitalizar a las plantillas (línea 3.3). De igual manera, también lo encontramos en el documento *Alcem-nos. Acord Social* (2020) donde se deja patente la obligación de impulsar una política de formación que garantice la adecuación del talento a las nuevas tecnológicas, así como la recapacitación de los/as trabajadores/as para su adaptación a los nuevos puestos de trabajo.

**Es fundamental disponer de una sociedad preparada digitalmente.** Según el Índice *Digital Economy and Society Index* (DESI) el “capital humano” es la dimensión con peor puntuación en nuestro país entre las cinco dimensiones que recoge: conectividad, capital humano, uso de servicios de internet, integración de la tecnología digital, servicios públicos digitales. Este índice permite un seguimiento de la evolución de los Estados miembros de la Unión Europea en la competitividad digital.

La baja cualificación de la ciudadanía en competencias digitales provoca que las empresas se encuentren con **barreras en diferentes ámbitos**, tal vez la más importante la asociada a su capacidad de innovación. El PEIV presenta una serie de retos estratégicos y planes sectoriales que tienen como objetivo el desarrollo de una industria valenciana más competitiva. Entre sus retos se hace hincapié en la necesidad de adecuar la Formación Profesional a la realidad empresarial, adecuación que, entre otras acciones, se conseguiría potenciando la formación transversal en digitalización e idiomas.

La formación es básica para garantizar las competencias necesarias para el establecimiento de la digitalización en la sociedad. La formación se puede establecer

de dos tipos: laboral, para que aquellos/as trabajadores/as que formen parte de una empresa puedan adaptar su trabajo a las nuevas tecnologías; y, académica, para formar tanto a las nuevas generaciones como a aquellas personas que retornen al sistema educativo en competencias digitales, con el fin de satisfacer la demanda de capital humano en el futuro.

Para el desarrollo de esta línea **es necesario que existan acciones encaminadas a la concienciación y a la comunicación, que transmitan las ventajas que puede aportar la tecnología al conjunto de la sociedad** compartiendo sus aplicaciones y beneficios. Además, otra línea de acciones está dirigida a la incorporación de contenidos y cursos específicos de este tipo de formación. Desarrollar programas formativos para la adquisición de competencias digitales es una acción que recoge en Consell de la Generalitat en *Alcem-nos. Acord Social* (2020). Esta formación debe tener como base el *Marco Europeo de Competencias Digitales* (DIGCOMP).

El ODS-9 aborda la necesidad de reducir la brecha digital, ya que las tecnologías de la información y la comunicación están más presentes que nunca en prácticamente todos los ámbitos de la vida.

#### **Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

- Reto 3.5.1. Concienciar a la ciudadanía de las ventajas de la digitalización en la sociedad.
- Reto 3.5.2. Incorporar la digitalización de manera transversal en el sistema formativo.
- Reto 3.5.3. Promocionar la formación continua digital a lo largo de la vida laboral.
- Reto 3.5.4. Impulsar la formación en temáticas relacionadas con los retos tecnológicos del futuro y las necesidades empresariales.

### **iii. Conclusiones**

La educación y la formación son activos que determinan, entre otras cuestiones, las competencias y capacidades de la sociedad y, a su vez, definen el nivel social, cultural, económico y político del territorio. En nuestro territorio disponemos de un bajo nivel formativo que muestra dificultades a la hora de dar respuesta al modelo económico. Además, obstaculiza la puesta en marcha, de manera equilibrada e integradora, de una economía más avanzada y sólida.

La formación requiere de medidas de base territorial que permitan conciliar los intereses personales y trayectorias académicas, desde sistemas integrados de orientación, al tiempo de ofrecer respuestas a las necesidades de la sociedad y del tejido empresarial. Ello, sin duda, requiere de una mayor involucración en el sistema de los/as agentes implicados/as en el marco de una sociedad digital. Además, la educación es el fundamento de la sociedad, y por este hecho hay que luchar tenazmente para eliminar las disparidades de género en la educación.

Por su parte, la atención a la formación e inserción laboral de las personas jóvenes, desde la consideración de las dificultades en el desarrollo de sus proyectos vitales ante la grave situación de desempleo y de precariedad laboral (incrementada por la pandemia sanitaria) es hoy, más si cabe, una prioridad absoluta en la determinación de políticas activas de empleo.

#### **4.4. Estrategia Territorial para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres**

##### ***i. Marco y objetivo***

Desde las consideraciones realizadas en la introducción de este texto, además de los diferentes informes y estudios realizados en el territorio por el Consorcio Pactem Nord en los que se ponen de manifiesto las **diferencias discriminatorias** entre las mujeres y los hombres -con atención al ámbito laboral- es necesaria la definición de una estrategia específica que venga a proponer acciones para promocionar la igualdad efectiva. Así, entendemos:

“...la constante necesidad de políticas feministas. Instalan a la humanidad frente a su propio objetivo humano. La obligan a trascenderse e inventarse como tal. La mantienen en pie. Nunca por lo tanto dejarán de ser necesarias, porque la libertad y la igualdad no pertenecen al orden espontáneo de las cosas” (Valcárcel, 2019).

Por tanto, teniendo en consideración aspectos tales como unas condiciones de empleo peores en comparación con la población masculina, con altas tasas de temporalidad, pero especialmente de parcialidad; con su posición de desventaja en un mundo patriarcal que las aboca a situaciones de desventaja más allá del mundo laboral, tal es el caso de la violencia de género; o con otra serie de elementos estructurales que las precipitan a situaciones desfavorables respecto de los hombres, presentamos a continuación una serie de líneas estratégicas que quieren ser la senda por la que encaminar nuestras actuaciones.

4-ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA EL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Líneas estratégicas	Reto
<b>4.1. Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados en mujeres y hombres</b>	4.1.1. Facilitar la visibilización del trabajo de cuidados, otorgándole el valor social y económico que supone.
	4.1.2. Ofrecer un servicio de orientación a las personas cuidadoras sobre sus derechos laborales, guías prácticas sobre cómo cuidar, aspectos a mejorar, etc. Realización de campañas de sensibilización.
	4.1.3. Ofertar un servicio de orientación a familias sobre las diferentes posibilidades de prestación o provisión de cuidados, así como de diferentes servicios existentes, tales como el servicio de ayuda a domicilio, el “menjar a casa”, el “major a casa”, teleasistencia, redes de apoyo vecinales, servicios “radares” (los comercios de proximidad actuarían de eslabón entre servicios sociales y personas mayores y/o en situación de dependencia).
	4.1.4. Contribuir a mejorar la salud física y mental de los y las cuidadoras familiares, generando condiciones para un mayor empoderamiento. Respiro familiar, atención psicológica, recursos formativos y de apoyo mutuo...
	4.1.5. Desarrollar programas de formación en materia de cuidados para la población en general, pero especialmente dirigido a hombres, con el fin de tratar de incorporar a los mismos en el trabajo doméstico y de cuidados.
	4.1.6. Generar instrumentos para la superación de los roles tradicionales de género respecto del cuidado, ayudando a romper estereotipos, en todas las franjas de edad.
	4.1.7. Plantear iniciativas que activen la implicación de las empresas en el fomento de la corresponsabilidad, partiendo de la premisa de que las tareas de cuidado son responsabilidad de todo el tejido social. Habilitación de incentivos económicos y formación en recursos legales para promover la corresponsabilidad.
<b>4.2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente aquellas en situación de mayor vulnerabilidad</b>	4.2.1. Impulsar programas específicos estables en el tiempo que permitan trabajar intensivamente en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, con especial atención y concentración de recursos en las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
	4.2.2. Desarrollar modelos estables de orientación y asesoramiento profesional que tengan en consideración las especificidades de integración laboral de la mujer, situándola en el eje de la intervención, desde la consideración de sus necesidades personales.
	4.2.3. Promover las oportunidades de empleo de la mujer a través de la inclusión de cláusulas sociales específicas en la contratación pública local, especialmente entre las corporaciones locales y en el marco de programas de acompañamiento más amplios.
	4.2.4. Mejora de la calidad de vida de las mujeres con mayores dificultades de integración impulsando programas específicos.
	4.2.5. Reforzar y estabilizar la cooperación institucional entre los servicios especializados de empleo y los servicios sociales municipales.
	4.2.6. Potenciar el papel relevante y el acceso de la mujer todos los ámbitos de la sociedad, avanzando en la eliminación de la segregación horizontal, con especial atención al ámbito educativo y la elección de trayectorias académicas y profesionales.
	4.2.7. Trabajar por la promoción de las mujeres a puestos directivos y de liderazgo.
<b>4.3. Reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral</b>	4.3.1. Desarrollar la implantación de Planes de Igualdad en el seno de las empresas, apoyando en la elaboración, gestión y evaluación de los mismos.
	4.3.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral, generando nuevos instrumentos de trabajo y mecanismos de sensibilización.
	4.3.3. Generar mecanismos de apoyo para las mujeres autónomas, atendiendo a sus necesidades específicas y especial vulnerabilidad en situaciones de crisis.
	4.3.4. Plantear acciones de sensibilización en las empresas de sectores en las que las mujeres están subrepresentadas de modo que se promueva su incorporación en estas profesiones y puestos de trabajo.
	4.3.5. Desarrollo de acciones de asesoramiento y formación dirigidas al empresariado de modo que se favorezca el impulso de medidas de acción positiva y la prevención de todas las formas de acoso y discriminación en el mercado laboral.

**Tabla 27. Líneas estratégicas y retos para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.**  
Elaboración propia.

## **ii. Líneas estratégicas y retos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

### **Línea estratégica 4.1: corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados entre mujeres y hombres.**

Esta línea estratégica, como seguidamente expondremos, pretende la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo, con especial atención a los trabajos de cuidados, en consonancia con uno de los ejes del *Document d’Elx*, con el documento *Reconstruir lo Común: la implementación de la Agenda 2030 en España*, del Gobierno de España, con la meta 5 propia de los ODS y con el documento del Consell de la *Generalitat Alcem-nos. Acord Social* (2020).

Uno de los grandes retos que existe hoy día está relacionado con los denominados “nuevos riesgos sociales” (*new social risks*), entre los que se encuentran los cuidados. Así, de entre los retos que tenemos como sociedad, debemos **recuperar y reivindicar la dimensión pública de la vida cotidiana, así como también dar valor, prestigio y reconocimiento a las ocupaciones relacionadas** con la atención a las personas dependientes, los cuidados de las personas y la limpieza de edificios, equipaciones y hogares. Se trata de ocupaciones que cuando salen del ámbito privado son remuneradas, pero en peores condiciones que otros, con salarios más bajos o, en algunos casos, con menores garantías y derechos laborales (De la Fuente, 2018).

Además, la pandemia ha puesto de relieve con mayor claridad la importancia que tienen los cuidados en nuestra sociedad, tanto de criaturas, como de adolescentes y personas mayores y/o en situación de dependencia. Cada vez son más las voces que hacen mención expresa a la exigencia de cubrir las nuevas necesidades, más si cabe con la existencia de diferentes factores que inciden en las mismas: envejecimiento de la población (y el denominado “envejecimiento del envejecimiento”), reducción de la tasa de natalidad, cambios en las estructuras y modelos familiares, la incorporación paulatina de la mujer al mercado de trabajo, especialmente desde los años ochenta y noventa del siglo pasado, etc., y que han dado lugar a hablar de una crisis de los cuidados (Gálvez, 2016; Muñoz y Pitxer, 2018). Los cuidados, especialmente los cuidados de larga duración, se sitúan en un plano central en nuestros días (Muñoz y Pitxer, 2016).

Así, ante la necesidad de satisfacer estas necesidades, planteamos con esta línea estratégica una senda que contribuye a, entre otros, reconocer el valor social y económico del cuidado, garantizando el derecho a cuidar y a ser cuidado, desde unos estándares mínimos de dignidad y de calidad.

Según las Encuestas de Usos del Tiempo (v. gr. INE, 2009-2010), **el cuidado está protagonizado por mujeres, siendo ellas las encargadas de realizar el cuidado del resto de personas que necesitan de apoyo por su situación.** En los cuidados domiciliarios no solo hay que tomar en consideración que la amplia mayoría son mujeres, sino que también hay una parte significativa que son de nacionalidad extranjera; además su trabajo se realiza en los márgenes de la informalidad (Parella, 2003). Esta feminización también es visible en los cuidados institucionalizados (centros de día y residencias), donde los valores relativos se sitúan en algo más del 85 %.

La situación de la mujer en este contexto define unos roles que se enfrentan a una realidad laboral que tampoco contribuye, salvo en determinados puestos de trabajo de mayor aporte de valor añadido asociados a altos niveles de cualificación y especialización, a garantizar el desarrollo profesional y personal las mujeres, y por ende de la sociedad, en condiciones de igualdad.

El Documento *Alcem-nos. Acord Social* (2020) acoge como medida el desarrollo de campañas para combatir los roles y estereotipos de género, especialmente para combatir la brecha en los cuidados y tareas domésticas. La situación de crisis económica producida por el virus SARS-CoV-2, ha destapado los problemas de una situación que venía de lejos pero que se encontraba latente. De ahí que en el Acuerdo de Reactivación el Consell se recoja y reconozca el valor de los cuidados como bien social determinante para la vida.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 4.1.1. Facilitar la visibilización del trabajo de cuidados, otorgándole el valor social y económico que supone.

Reto 4.1.2. Desarrollar un servicio integral de información y orientación a la ciudadanía (campañas de sensibilización), a las familias (con información especializada sobre los servicios y prestaciones existentes –*servicio de ayuda a domicilio, el “menjar a casa”, el “major a casa”, teleasistencia, redes de apoyo vecinales...*–) y a las personas cuidadoras (formación especializada, derechos laborales, guías prácticas...)

Reto 4.1.3. Contribuir a mejorar la salud física y mental de los y las cuidadoras familiares, generando condiciones para un mayor empoderamiento. Respiro familiar, atención psicológica, recursos formativos y de apoyo mutuo...

Reto 4.1.4. Impulsar programas de sensibilización y formación en materia de cuidados para la población en general, pero especialmente dirigido a hombres, con el fin de incorporarlos en el trabajo doméstico y de cuidados, superando los roles tradicionales de género respecto del cuidado en todas las franjas de edad (acciones de coeducación).

Reto 4.1.5. Incidir en la corresponsabilidad en el ámbito empresarial partiendo de la premisa de que las tareas de cuidado son responsabilidad de todo el tejido social. Habilitación de incentivos económicos y formación en recursos legales para promover la corresponsabilidad.

***Línea estratégica 4.2: mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente en aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.***

Son conocidas las dificultades, algunas de ellas de carácter estructural ya descritas en este texto, a las que la mujer debe enfrentarse, en condiciones de desigualdad, para impulsar su carrera profesional. Estas dificultades van a afectar tanto en su inserción laboral en el mercado laboral como en la consecución de unas condiciones laborales estables y equitativas. Además, el salario en muchas ocasiones es inferior al de sus compañeros, lo que provoca que, ante cualquier situación de provisión de cuidados, sean ellas las que renuncien a permanecer en el mercado laboral para dedicarse a los mismos, afectando a su trayectoria profesional. Asimismo, la existencia del llamado “techo de cristal” (segregación ocupacional vertical) dificulta que la representación en los puestos de responsabilidad

empresarial esté equilibrada, siendo ocupada por una mayoría masculina. Junto a ello, observamos una presencia desequilibrada entre mujeres y hombres en determinadas especialidades académicas (de formación profesional y universitarias) en favor de unas y otros, que no contribuyen ni al desarrollo de las carreras profesionales ni a la ruptura de determinados estereotipos.

Como podemos ver en el Diagnóstico territorial elaborado por Pactem Nord en 2017, es significativo el mapa de estudios completados por parte de las personas que han estudiado y residen en l’Horta Nord, pues se observa una clara segmentación por género, con estudios feminizados asociados a la educación y a la salud y los servicios sociales (lo cual, obviamente condicionará la feminización laboral de dichos puestos de trabajo), frente a otros en los que el porcentaje de hombres es muy superior (ciencias e informática con un 67,58 % frente a un 32,42 % y arquitectura, construcción y formaciones técnicas e industriales, con un 87,02 %, esto es, 10.625 hombres, frente a 1.590 mujeres que finalizaron estos estudios).

La brecha salarial entre hombres y mujeres, asociada a la mayor responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado por parte de las mujeres, así como una precariedad laboral superior a los hombres, junto a otras diversas formas de discriminación que se producen en el mercado laboral, provocan un mayor riesgo de pobreza en las mujeres, a la que hay que atender de manera diferencial y con recursos específicos.

Aunque ya hemos hecho referencia a la importancia de los sistemas de orientación laboral en el ámbito educativo, se requiere, además, de modelos estables e integrales de orientación que contemplen aspectos asociados a la especificidad (muchas de ellas derivadas de la asunción de roles y estereotipos en torno al papel que desempeñan en nuestra sociedad) de la integración de la mujer en el mercado de trabajo. La orientación tiene que facilitar la definición del objetivo profesional y mejorar las oportunidades de empleo a mujeres y hombres y exige de la identificación de sus intereses y necesidades, teniendo en consideración las oportunidades laborales y los requerimientos del mercado de trabajo.

De ahí la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el proceso orientador y de asesoramiento, también en coherencia con el *Document d’Elx* presentado por el gobierno del Botànic, con las metas de los ODS y con la línea estratégica 85 que plantea la Generalitat Valenciana en *Alcem-nos. Acord Social* (2020). En este sentido, debe considerarse la realidad previa de partida: las diferencias entre mujeres y hombres en su situación sociofamiliar y laboral, que da lugar a diferentes puntos de partida y de diferentes posibilidades de acceso al empleo.

Nuevamente, se hace imprescindible una mayor disposición de programas específicos, estables en el tiempo, que permitan el desarrollo de acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres. En este contexto, es fundamental la colaboración entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales locales.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 4.2.1. Impulsar programas específicos, estables en el tiempo, que permitan trabajar intensivamente en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, con especial atención y concentración de recursos en las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Reto 4.2.2. Desarrollar modelos estables de orientación y asesoramiento profesional que tengan en consideración las especificidades de integración laboral de la mujer, situándola en el eje de la intervención, desde la consideración de sus necesidades personales.

Reto 4.2.3. Promover las oportunidades de empleo de la mujer a través de la inclusión de cláusulas sociales específicas en la contratación pública local, especialmente entre las corporaciones locales y en el marco de programas de acompañamiento más amplios.

Reto 4.2.4. Reforzar y estabilizar la cooperación institucional entre los servicios especializados de empleo y los servicios sociales municipales.

Reto 4.2.5. Potenciar el papel relevante y el acceso de la mujer todos los ámbitos de la sociedad, avanzando en la eliminación de la segregación horizontal, con especial atención al ámbito educativo y la elección de trayectorias académicas y profesionales e incidir en la promoción de las mujeres a puestos directivos y de liderazgo.

***Línea estratégica 4.3: reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral.***

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo de 2019, modifica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ésta amplía la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores y facilita un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras en las empresas (con un máximo de 3 años para las empresas de 50 a 100 personas empleadas). Sin duda estos cambios van a suponer un acicate para muchas medianas y pequeñas empresas, la mayoría en nuestra comarca, a la hora de implementar planes de igualdad y desarrollar diferentes medidas de acción positiva que redunden en la mejora de las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral. En este sentido, entendemos que los planes de igualdad con este estímulo legislativo, pueden ser una excelente herramienta para el desarrollo de mejores condiciones de trabajo para las mujeres, así como una ventaja competitiva para las empresas. Consideramos un reto fundamental prestar el apoyo técnico para la sensibilización y difusión de esta herramienta entre las empresas del territorio.

En la misma línea, se plantea también la importancia de realizar labores de sensibilización e incorporación de la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral, aportando a las empresas una **visión libre de estereotipos de género que facilite la incorporación de mujeres en sectores en los que se encuentran subrepresentadas o la eliminación de sesgos de género** en los procesos de selección de personal (utilizando herramientas de contrastada eficacia como pueden ser los currículums ciegos, entre otras). En muchas empresas se están impulsando nuevas formas de gestión de personal en las que se valora la capacidad y el talento de los recursos humanos como principal valor, introduciendo la diversidad como un elemento a potenciar. Es necesario aprovechar estas prácticas e incidir en la incorporación de las mujeres como un valor de excelencia.

Todos los retos que planteamos en esta línea estratégica están definidos en el marco del impulso de la responsabilidad social de las empresas (RSE), en la que la igualdad de género es un pilar fundamental y un ámbito práctico y efectivo a través del cual las pymes pueden iniciar sus experiencias en la RSE.

Por otra parte, como se ha analizado en la contextualización de este texto, la presencia de las mujeres en el trabajo autónomo se ha incrementado un 14,16 % entre 2012 y 2020 en l’Horta Nord. Vemos como las mujeres que inician una

actividad empresarial son cada vez más en nuestra comarca, lo que nos lleva a proponer la necesidad de implementar recursos para la atención de estas mujeres empresarias no sólo en las fases iniciales de inicio de su actividad, sino más allá, abordando cuestiones vinculadas claramente al género que pueden derivar tanto en aspectos de potencial desarrollo o en obstáculos que dificulten el inicio o la continuidad del proyecto empresarial.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 4.3.1. Insistir en la implantación de planes de igualdad en el seno de las empresas, apoyando la elaboración, gestión y evaluación de los mismos.

Reto 4.3.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral, generando nuevos instrumentos de trabajo y mecanismos de sensibilización.

Reto 4.3.3. Generar mecanismos de apoyo para las mujeres autónomas, atendiendo a sus necesidades específicas y especial vulnerabilidad en situaciones de crisis, estableciendo sistemas estables de coordinación entre los servicios públicos de empleo y de servicios sociales.

Reto 4.3.4. Plantear acciones de sensibilización en las empresas de sectores en las que las mujeres están subrepresentadas de modo que se promueva su incorporación en estas profesiones y puestos de trabajo.

Reto 4.3.5. Desarrollo de acciones de asesoramiento y formación dirigidas al empresariado de modo que se favorezca el impulso de medidas de acción positiva y la prevención de todas las formas de acoso y discriminación en el mercado laboral.

### ***iii. Conclusiones***

En conclusión, la pretensión de estas líneas estratégicas busca, entre otras cuestiones, lograr la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Por una parte, a través del reconocimiento y valoración de un trabajo que ha venido siendo desempeñado tradicionalmente por el sexo femenino: el trabajo doméstico y de cuidados. Al tiempo, busca que exista una corresponsabilización de los hombres en este tipo de trabajo, lo cual redundará en el bienestar de toda la población, a la par que logre el reparto igualitario de tareas, productivas y reproductivas. Por otra parte, y para lograr esta igualdad se exigen también las mismas oportunidades de empleo a las mujeres, para lo cual se debe ser consciente de la importancia que tienen unos servicios de orientación integrales con perspectiva de género. Al unísono, se debe prestar la atención debida a los colectivos femeninos más vulnerables, cuyo fin sigue siendo su inserción sociolaboral, que permitiría romper

con las desigualdades de género existentes. Para finalizar, y como medida de fomento del empleo femenino, cauce para lograr la inserción sociolaboral, traemos a colación nuevamente<sup>21</sup>, la contratación pública y que en ésta se tengan en cuenta criterios sociales que contemplen la contratación femenina.

#### **4.5. Estrategia Territorial para la transformación digital local**

##### ***i. Marco y objetivo***

La Sociedad-Red ya establecía diferentes tipos de relaciones societales en las que las nuevas tecnologías de información y comunicación, y en especial Internet, se han convertido en un eje central de nuestras vidas. El papel de las redes en la economía es destacado, al sumarse la dimensión informacional como valor añadido, y, además, es vector de crecimientos de productividad.

Ahora bien, esta Sociedad-Red no es homogénea e igualitaria. Existen variables de diferente signo que afectan a su configuración, entre ellas la clase social, la edad, el género, la formación o el territorio. Así, aparece la brecha digital, referida a las diferencias entre aquellos/as ciudadanos/as que tienen o no Internet (Van Dijk, 2006). No obstante, esta primera brecha digital se vio ampliada a posteriori por diferencias de otro tipo: esto es, que más allá de disponer de Internet, encontramos las diferencias relativas a los diferentes usos que realiza cada individuo. A su vez, además de las dos citadas, estarían las desigualdades entre las habilidades, competencias y/o conocimientos de las que disponga cada ciudadano/a (Martínez-Cantos y Castaño, 2017: 50).

A partir de la crisis provocada por el virus SARS-CoV-2 se ha hecho más palmaria la visualización de unas fisuras que vienen siendo arrastradas desde tiempo atrás. El informe La brecha digital en España. Estudio sobre la igualdad postergada (2015: 107) ya avanzaba que:

“(…) la brecha digital es al presente lo que fue el analfabetismo en el pasado, con un añadido crucial: no le hemos dado la importancia que deberíamos (...). La brecha digital hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso o conocimiento en relación con las nuevas tecnologías y las que no.”

---

<sup>21</sup> Ya con la Ley de Contratos del Sector Público del año 2007 desde Pactem Nord se realizó una propuesta de trabajo para fomentar la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, en aquel momento todavía no obligatorias, con algunas de incidencia directa en la contratación laboral de mujeres desempleadas.

Contamos con información de carácter cuantitativo a partir de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares, realizada en el año 2019 por el Instituto Nacional de Estadística, cuyos datos han sido expuestos de manera más amplia en el diagnóstico de partida. Un primer avance de la encuesta nos señala que existe un uso notable de las nuevas tecnologías y de Internet en prácticamente todos los ámbitos, con la excepción del comercio electrónico. Por su parte, y respecto de las habilidades de la población usuaria, parece existir un conocimiento de nivel avanzado en casi todos los niveles analizados; con una excepción: en “competencias digitales”, en la que sí es observable una mayor segmentación entre aquellos/as que no tienen competencias informáticas y quienes las tienen de manera avanzada.

En definitiva, **aunque los factores que originan la brecha digital son variados, donde se manifiesta de forma más fehaciente es a partir de los factores socioeconómicos y generacionales.**

Respecto a los primeros, las grandes diferencias se dan cuando comparamos los **niveles de ingresos mensuales de las familias**. Cuanto mayor capacidad económica tienen las familias, mayor porcentaje de viviendas con ordenador en su domicilio y mayor porcentaje de uso de Internet. Existe, pues, una correlación positiva entre disposición de ordenador y de Internet y los ingresos mensuales de las unidades domésticas.

La correlación existente también ha sido manifestada por alguna de las personas entrevistadas en nuestro trabajo de campo (además de hacer mención al factor formativo). De esta manera, declaraba:

“Esta brecha, por supuesto tiene rostro: sin estudios o con estudios escasos, falta de recursos económicos, mujeres que se han dedicado a los cuidados y no han terminado estudios” (Secretaria de Política Industrial CCOO-PV).

En cuanto a los segundos, refiriéndonos al **factor generacional**, también existe una correlación, en este caso negativa, entre edad y conocimientos y competencias digitales. Así, se observa que cuanta menor edad, mayores habilidades digitales. A sensu contrario, a mayor edad, menores conocimientos/competencias/habilidades digitales.

“Hay gente que, por su edad, no ha tenido ese acceso, ese manejo de los medios digitales, digamos esta carrera que ha hecho, que viene dada por el tema del impulso del teletrabajo, pues puede hacer que aun pierda más, y que se tengan que formar de una manera más rápida o más necesaria” (Responsable sector de la Industria USO-CV).

La brecha también se manifiesta en función de la formación. Una conclusión que extraemos de la base de datos de la Agencia de Colocación de L'Horta Nord. Según las estadísticas disponibles, de las personas en situación de desempleo que están buscando ocupación, las que hacen menor uso del correo electrónico para su búsqueda son las que disponen de estudios de FPI (19,16 %), las que cuentan con un graduado escolar (27,82 %) y especialmente las que no disponen de estudios (40,12 %).

Junto a la brecha digital, y en conjunción con ésta, debemos traer a colación el teletrabajo, una modalidad organizativa que ha sido empleada de manera significativa durante la pandemia. Y es que el trabajo en remoto ha sido la opción escogida para la protección del personal trabajador frente a las consecuencias sanitarias del virus SARS-CoV-2. No obstante, esta modalidad no puede ser empleada en cualquier tipo de ocupación: los más proclives para ello son los/as directivos/as y los/as técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales, mientras que aquellos/as que desempeñan trabajos manuales y los poco cualificados no cuentan con esta posibilidad. Junto al tipo de ocupación, no debemos dejar en el olvido que hay otra serie de factores o variables que inciden en el uso o no del teletrabajo. Así, una de ellas es que el personal trabajador cuente con tecnologías digitales para trabajar desde un lugar que no sea su centro de trabajo habitual. Otra, que este personal debe adaptarse a los cambios organizativos, a los nuevos hábitos, o incluso, adecuar su propio hogar para la realización de su actividad laboral.

El empleo de esta modalidad tiene sus ventajas e inconvenientes, tanto para el/la empleador/a como para el personal trabajador. Durante la pandemia, además, se ha observado que el teletrabajo no ha afectado de igual manera a mujeres que a hombres, especialmente cuando contaban con alguna persona dependiente a cargo. Han sido las mujeres quienes han tenido que realizar malabarismos para compatibilizar el trabajo a distancia con el cuidado de criaturas u otras personas en situación de dependencia. Unos desequilibrios que no han podido corregirse merced a la actual arquitectura de los cuidados. Por su parte, y como apuntaba uno/a de los/as informantes clave, el teletrabajo también puede provocar una invisibilización de la mujer en la vida pública, al contar con menos presencia en los centros de trabajo.

Por último, nos adentramos en **la relación entre Administración y ciudadanía, una relación que se ha visto afectada durante la crisis sanitaria reciente**. Además, gran parte de los requerimientos de la ciudadanía han ido a recaer al nivel local, por tanto, han sido las Administraciones locales las que han tenido mayor carga de trabajo. Han sido numerosos los trámites que han debido ser gestionados:

relacionados con los ERTE, con ayudas a trabajadores/as autónomos/as o con algunos tipos de prestación o subsidio. También se tuvieron que encargar de la tramitación de otro tipo de expedientes, caso de las matriculaciones del estudiantado o caso de las solicitudes del Ingreso Mínimo Vital. Respecto de este último, destacan algunas declaraciones de los/as agentes clave entrevistados/as, y remarcan que en la solicitud de este ingreso existió un gran déficit por parte de las personas peticionarias en dos aspectos: un primero, en cuanto a disponibilidad de ordenador y/o Internet, y un segundo, en cuanto a falta de conocimientos, habilidades y competencias digitales.

Sin introducirnos de manera exhaustiva en el asunto, de las entrevistas también se extrae que **la ciudadanía no tiene suficientes conocimientos sobre Administración electrónica en particular, y sobre digitalización en general**, situación que sería aconsejable revertir. Además, es necesario hacer un cambio en el lenguaje informático para que las personas excluidas digitalmente no se encuentren con una arquitectura imposible de rebasar.

De ahí que se tenga que apostar por varios aspectos: por una parte, la necesidad de concienciación sobre qué es la Administración electrónica y su funcionamiento; por otro, formación en habilidades y competencias digitales, con el fin de poder realizar autónomamente las funciones que exige la Administración electrónica. Y, además, se debe de realizar un esfuerzo por parte de la administración para hacer esta administración electrónica más apropiada a todos los grupos poblacionales y, por tanto, más humanizadora. Con todo, se es consciente de los diferentes niveles existentes en competencias y habilidades digitales de la ciudadanía.

La estrategia planteada va en consonancia con los objetivos del programa Europa Digital 2021-2027<sup>22</sup>. Dicho programa, cuyo presupuesto de 9.194 millones de euros fue aprobado en 2019, busca **apoyar la transformación digital de la economía y la sociedad**, trasladando los beneficios de este proceso a la ciudadanía y las empresas europeas. Su fin último es que la ciudadanía cuente con las competencias y las infraestructuras necesarias para hacer frente a los retos digitales que se presentan en su vida privada y laboral. En la base de este plan está la idea de que las inversiones en capacidades e infraestructuras digitales estratégicas, así como la mejora y la modernización de la interacción entre las administraciones y la ciudadanía a través de la digitalización, sustentarán la prosperidad futura de la Unión Europea. Para conseguir estos objetivos, el programa de la Unión Europea apuesta

---

<sup>22</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018PC0434&from=EN>

por el desarrollo de la supercomputación, la inteligencia artificial, la ciberseguridad, las competencias digitales y la extensión de las tecnologías digitales en la economía y la sociedad.

Por otra parte, la industria de las telecomunicaciones se está preparando para la implantación del 5G, cuando realmente la instalación de las redes 4G no se ha completado. Esta nueva red puede provocar una serie de inconvenientes al ser cara de implantar y puede ocasionar una segregación de acceso a la comunicación e información entre las zonas pobres y rurales con las grandes urbes. Actualmente, **nuestro territorio tiene grandes retos tecnológicos y digitales a los que hacer frente que están alejados de la implantación del 5G.** Centrarse en ellos es el objetivo de esta estrategia.

5- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL LOCAL	
Líneas estratégicas	Retos
<b>5.1. Digitalización ciudadana: procesos formativos digitales en expansión</b>	5.1.1. Fomentar acciones digitales destinadas a lograr la capacitación digital en el ámbito local.
	5.1.2. Aumentar el uso y el aprovechamiento de las tecnologías.
	5.1.3. Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía.
	5.1.4. Mayor concienciación sobre los usos de la Administración electrónica
	5.1.5. Cubrir las necesidades de la ciudadanía en materia digital, con especial atención a las personas mayores y a las personas sin recursos económicos.
	5.1.6. Impulsar espacios permanentes dirigidos a la ciudadanía para la formación en competencias digitales, prestando servicios de acompañamiento digital.
<b>5.2. Promover la transformación digital en las empresas</b>	5.2.1. Impulso de la digitalización para mejorar la productividad y competitividad en el mercado.
	5.2.2. Impulsar la colaboración con empresas de base tecnológica a modo de empresas tractoras.
	5.2.3. Acompañamiento en el proceso de transformación digital de las empresas, con especial atención al empresariado local de reducidas dimensiones.
	5.2.4. Impulsar mecanismos de transferencia tecnológica entre las grandes empresas y las pymes.
<b>5.3. Refuerzo e impulso de la Administración digital: cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión.</b>	5.3.1. Fomentar la innovación y la transformación digital de los servicios públicos.
	5.3.2. Potenciar la incorporación de técnicas e instrumentos innovadores y digitales que faciliten el encuentro entre la administración y la ciudadanía, incorporando ésta a los procesos de diseño y uso de los aplicativos de las administraciones para dotarlos de elementos de sencillez y proximidad a sus propias problemáticas.
	5.3.3. Mejorar la operativa interna.
	5.3.4. Difusión de la Administración electrónica: usos y ventajas.
	5.3.5. Reforzar significativamente el papel de la Administración Local en este proceso de transformación digital, dotándola de recursos económicos.

**Tabla 28. Líneas estratégicas y retos para la transformación digital local.**  
Elaboración propia.

### **Línea estratégica 5.1: digitalización ciudadana. Procesos formativos digitales en expansión.**

Esta línea tiene vinculación con el ODS 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”, en cuya meta 8.5 se recoge la necesidad de “lograr el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres”. A su vez, en *Alcem-nos. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020) se plantea implantar una Estrategia Valenciana de Digitalización, cuyo fin es que una amplia mayoría de la ciudadanía haga uso de las nuevas tecnologías, entre ellas, Internet. En este sentido, y a su vez, la actual estrategia debiera revisar los certificados de profesionalidad y las familias formativas existentes para impulsar la formación continua digital a lo largo de la vida laboral.

Aquí focalizamos en la **mejora de las competencias/habilidades en el uso de las “nuevas” tecnologías** de la información y comunicación, y en especial, Internet. Ésa es nuestra pretensión principal en esta línea. Pero no solo es la mejora de las competencias digitales, sino también conceder a la ciudadanía la posibilidad de hacer uso de las mismas. Y es que no podemos dejar en el olvido que existe una importante brecha digital, donde cohabitan grupos poblacionales en una situación de desventaja. Nos referimos a población con escasos recursos digitales (si no nulos), sea ordenador u otros dispositivos, sea Internet, o con la carencia de competencias y habilidades en materia digital. La situación justifica la necesidad de una línea destinada a cubrir **las necesidades de la ciudadanía en materia digital**, con especial focalización en las personas mayores.

Como bien señala la CEOE en La digitalización de la sociedad española, “**Es urgente capacitar a los/as ciudadanos/as, con especial énfasis entre aquellos/as en los que se hace más patente la exclusión digital**” (2016:118), y para ello es fundamental simplificar los trámites y, por ende, el lenguaje, con la finalidad de ser una sociedad más justa y humanizadora. Como bien muestra el Régimen Local en su artículo 25, “El Municipio [...] puede promover actividades y prestar servicios públicos que contribuyan a las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”, y es competencia municipal promocionar la participación de la ciudadanía en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Para simplificar los procesos es de vital importancia detenernos en los factores que lo hacen complejo. Cierco (2011) en *La administración electrónica al servicio de la simplificación administrativa: luces y sombras*, nos clarifica que existen varios:

“a) el exceso de trámites y la desordenación secuencial; b) la fuerte presión documental ejercida sobre el interesado/a; c) la duración temporal muchas veces

desmedida, d) el alto coste económico que supone para el particular la tramitación del expediente, ya sea por vía directa o indirecta; y, por último, e) la frecuente descoordinación entre procedimientos conexos". (Cierco, 2011: 171).

Todo esto **resulta una gran barrera infranqueable para aquellas personas no familiarizadas con los trámites digitales**, y se ha hecho patente durante el periodo de confinamiento cuando era la única vía para poder realizar tramitaciones.

Este planteamiento guarda coherencia, nuevamente, con el *Plan de Acción de Administración Electrónica de la Administración General del Estado*, que, entre otras, manifestaba la necesidad de asegurar unos mecanismos específicos que favorezcan el acceso de determinados colectivos con especiales dificultades. Entre ellos, y a modo de ejemplo, personas de edad avanzada, personas con discapacidad o diversidad funcional. De entre los subobjetivos fijados en este Plan de Acción se hace mención a:

- asegurar los mecanismos específicos para favorecer el acceso de colectivos con especiales dificultades, como personas de avanzada edad, personas con diversidad funcional, etc.

- incrementar la usabilidad y accesibilidad de todos los servicios en la Administración, con independencia de las características de los/as usuarios/as en condiciones de igualdad real.

En relación con este apartado conviene traer a colación las manifestaciones de algunas de las personas entrevistadas en nuestro trabajo de campo. Así, apuntaban la necesidad de formación en gestión electrónica de trámites administrativos, una formación que, aseguran, tampoco exige una excesiva dedicación temporal por parte del ciudadano/a ni de la persona formadora.

Esta línea estratégica también es coherente con el **Plan España Digital 2025**, publicado este año 2020, donde se establece que deben reforzarse las competencias digitales tanto del personal trabajador como del conjunto de la ciudadanía (meta para el año 2025: 80 % de personas con competencias digitales básicas, de las que el 50 % serán mujeres).

Por su parte, el programa Europa Digital 2021-2027 plantea la importancia de fomentar la adquisición de competencias digitales avanzadas en cuestiones relacionadas con la informática de alto rendimiento, la inteligencia artificial y la ciberseguridad. Este desarrollo debe conllevar un proceso de fácil adquisición para toda la ciudadanía y se considera que es necesario ofrecer a la población estudiante, recién titulada y a las personas trabajadoras, los medios y herramientas necesarias para el desarrollo de dichas competencias.

Con tal de hacer llegar a la ciudadanía las competencias digitales, tanto básicas como avanzadas, es posible la implementación de espacios permanentes dirigidos a formar a los/as ciudadanos/as en materia digital.

En este sentido, es conveniente traer a colación el art. 25 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, según el cual **es competencia municipal la “Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones”**, cuestión que supone un reto considerable para muchos ayuntamientos en el contexto actual, pues va más allá de la mera disposición de instrumentos informáticos para la tramitación administrativa. También este mismo artículo recoge que las competencias municipales se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

**La consecución efectiva de estas competencias implicaría la mejora de la empleabilidad de las personas** por dos motivos. Por una parte, porque adquirirán conocimientos y competencias que hoy en día son solicitadas por las empresas en sus ofertas de empleo. Por otra, por el aprendizaje de habilidades necesarias para el desarrollo de labores de búsqueda de empleo a través de Internet.

Hay que tener en cuenta que la digitalización por parte de las empresas se hace más que necesaria para poder seguir compitiendo en el mercado. Por ello, las empresas primaran en sus equipos a las personas que dispongan de una formación digital avanzada. Esto puede provocar grandes problemas entre aquellos/as que presentan un nivel de digitalización bajo en forma de discriminación dentro del mercado laboral, con el consiguiente riesgo de verse afectados/as por mayores periodos de desempleo debido a estas carencias.

Asimismo, y en consonancia con lo anterior, debe considerarse el implementar la capacitación digital como un paso más en la consecución de la meta 11.3 de los ODS. La adquisición de competencias digitales por parte de la ciudadanía nos acerca a la mejora de la capacidad para la planificación y la gestión participativa, integrada y sostenible de *los asentamientos humanos*. **La capacitación digital de la población es un proceso de democratización y humanización** en diferentes sentidos. Tanto por facilitar la participación de la ciudadanía en el gobierno, como por reducir las desigualdades sociales derivadas de la brecha digital, facilitando el acceso de la ciudadanía a los procedimientos administrativos y a la gobernanza.

Las oportunidades que nos ofrece la tecnología tienen que estar al alcance del conjunto de la ciudadanía y por ello es de vital importancia evitar cualquier brecha y potenciar la inclusión digital de todos/as.

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 5.1.1. Fomentar acciones digitales destinadas a lograr la capacitación digital en el ámbito local.

Reto 5.1.2. Aumentar el uso y el aprovechamiento de las tecnologías.

Reto 5.1.3. Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía.

Reto 5.1.4. Mayor concienciación sobre los usos de la Administración electrónica.

Reto 5.1.5. Cubrir las necesidades de la ciudadanía en materia digital, con especial atención a las personas mayores y a las personas sin recursos económicos.

Reto 5.1.6. Impulsar espacios permanentes dirigidos a la ciudadanía para la formación en competencias digitales, prestando servicios de acompañamiento digital.

### ***Línea estratégica 5.2: promover la transformación digital en las empresas***

El nuevo modelo económico tiene como base la economía digital y para ello es imprescindible que las empresas, organizaciones e instituciones incorporen niveles de digitalización óptimos. En este proceso, las empresas tecnológicas tienen un papel a desarrollar como catalizadoras del grado de innovación del entramado empresarial del territorio.

Debemos ser conscientes de que la digitalización empresarial es una necesidad para hacer evolucionar los negocios y a la misma sociedad. Además, tiene que ver con una mentalidad y una forma de pensar en digital, con unas tecnologías enfocadas a la clientela, así como dotar a las entidades productivas de instrumentos tecnológicos. Y es que muchos procesos y puestos de trabajo pueden convertirse en digitales. No olvidemos que una parte de los trabajos pueden verse descentralizados, gracias en parte a la modalidad del teletrabajo, con un buen número de ventajas en su puesta en funcionamiento.

Así pues, las empresas deberían tender, en aquellos casos en los que sea posible, a introducirse en procesos de transformación digital de sus negocios. Esto supone implementar tecnología, herramientas digitales y recursos tecnológicos,

todo en aras de optimizar sus procesos de trabajo. Por tanto, digitalizar los negocios supone emplear tecnología en la interacción con las personas y los/as clientes/as. Todo esto guarda coherencia con las líneas propuestas en materia de digitalización en el sector del comercio, aunque es extensible a otros sectores, sea la industria, sea el sector servicios en su conjunto. Así, debiera existir un acompañamiento a las entidades en los procesos de digitalización, transitando por tres etapas. Una primera, de identificación de lo que está sucediendo en el entorno que las rodea; una segunda, relativa al compromiso de la empresa para implementar las transformaciones oportunas; y una tercera, dedicada al acompañamiento en el cambio propiamente dicho de dinámicas, tanto internas como externas.

Las compañías deben encaminarse en el mundo de la digitalización, el cual ha pasado de ser una opción a una necesidad. Este cambio de estadio se debe, en parte, al efecto catalizador que ha tenido el virus SARS-CoV-2. Para facilitar la incorporación o el incremento de las herramientas digitales en la actividad laboral, se debe de fomentar un ecosistema que agrupe a las pymes y a las grandes empresas con la finalidad de que se desarrolle una transferencia tecnológica entre ambas partes. De esta forma, las pequeñas empresas son partícipes de los beneficios que proporciona esta tecnología y buscarán aplicarla en el proceso de su actividad.

En este sentido, el programa *Europa Digital 2021-2027* se pone como objetivo **acercar la innovación digital a todas las empresas**, con especial atención a las pymes. Desde la lógica de extender al conjunto de la economía, de la sociedad y de áreas de interés público el uso de las capacidades digitales, se considera que aquellos proyectos que fomenten el despliegue de soluciones interoperables, así como la facilitación del acceso a la tecnología y al conocimiento de todas las empresas, son proyectos de interés común.

Así, y en consonancia con *Alcem-nos. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020), se pretende fomentar el desarrollo de proyectos de digitalización en el entramado empresarial, para que las empresas inviertan en la transformación digital, cambio que se considera imprescindible si queremos que nuestras organizaciones sean competitivas en un futuro. Asimismo, la situación de emergencia que hemos vivido en estos últimos meses debido al virus SARS-CoV-2, ha evidenciado la necesidad de poner en funcionamiento mecanismos de teletrabajo, ya que esta modalidad puede facilitar el aumento de la productividad.

Esta línea también guarda relación con el ODS 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”, ya que en su meta 8.2 se plantea “lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, modernización tecnológica y la innovación.”

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 5.2.1. Impulso de la digitalización para mejorar la productividad y competitividad en el mercado.

Reto 5.2.2. Impulsar la colaboración con empresas de base tecnológica a modo de empresas tractoras.

Reto 5.2.3. Acompañamiento en el proceso de transformación digital de las empresas, con especial atención al empresariado local de reducidas dimensiones.

Reto 5.2.4. Impulsar mecanismos de transferencia tecnológica entre las grandes empresas y las pymes.

***Línea estratégica 5.3: refuerzo e impulso de la Administración digital. Cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión***

Las posibilidades de tramitación *online* con las Administraciones Públicas han crecido durante los últimos años. Sin embargo, todavía queda margen de maniobra para la mejora en términos de digitalización. La crisis sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2 ha evidenciado algunas de las deficiencias existentes.

El documento *Alcem-nos. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020) se hace eco de estas deficiencias. Así, en su redacción se establece, por un lado, la intensificación en el uso de las comunicaciones electrónicas a través de certificados digitales; por otro, el desarrollo de servicios y herramientas de Sistemas Distribuidos (“en la nube”) en la Administración. Todo ello con la finalidad de impulsar la digitalización y el teletrabajo. Asimismo, se lograría tanto la mejora de la eficiencia en el seno de las Administraciones Públicas como una relación más fluida y eficiente entre éstas y la ciudadanía.

El *Plan de Acción de Administración Electrónica de la Administración General del Estado* sentaba las bases para la consecución de lo dicho. Así, entre sus objetivos se mencionaban:

- el avance hacia una Administración integrada en la sociedad con servicios públicos de calidad centrados en ciudadanía y empresas, y dentro de estos:
  - fomentar el uso de los servicios públicos digitales por parte de ciudadanía y empresas (...) y el ajuste de las necesidades reales;
  - incentivar el uso de los servicios electrónicos por parte de ciudadanía y empresas, introduciendo fórmulas de utilización obligatoria de medios

electrónicos para determinados colectivos profesionales y empresariales (...).

- incrementar la usabilidad y accesibilidad de todos los servicios en la Administración, con independencia de las características de los/as usuarios/as en condiciones de igualdad real.

Por otra parte, la digitalización de la administración pública es un escenario propicio para la mejora en materia de transparencia, así como de participación ciudadana en la gestión pública. Los medios de comunicación digitales (webs, redes sociales, etc.) son espacios proclives para la exposición de información sobre la actividad de las administraciones públicas. Además, el desarrollo digital puede favorecer la implementación de espacios comunicativos multidireccionales con la ciudadanía, aumentando la participación de la misma en la gobernanza. Todo ello es coherente con la perspectiva del Gobierno Abierto, de la cual dan cuenta diversas Administraciones Públicas<sup>23</sup>. Estas transformaciones respaldan el desarrollo del ODS 16 para la promoción de sociedades justas, pacíficas e inclusivas, sobre todo por lo que respecta a la meta 16.6, destinada a la creación de instituciones transparentes y eficaces. También se alinean con la meta 11.3 que busca mejorar la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos.

Desde el programa Europa Digital 2021-2027 también se fija como objetivo la modernización de la interacción entre las administraciones públicas y la ciudadanía mediante la digitalización. Así, se apuesta por fomentar la accesibilidad de las administraciones a la inteligencia artificial y mejorar las capacidades del sector público en ciberseguridad para proteger a la ciudadanía ante amenazas cibernéticas.

Con todo, **parece necesaria la puesta en funcionamiento de estrategias encaminadas a la consecución de una relación digital próxima y amable con la mayoría de la ciudadanía**, en el actual proceso de digitalización de la Administración Pública, con especial atención -como ya venimos apuntando- a la Administración local.

---

<sup>23</sup> Véase la información acerca de la Administración General del Estado en [https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae\\_Estrategias/pae\\_Gobierno\\_Abierto\\_Inicio.html#:~:text=El%20Gobierno%20Abierto%20tiene%20como,%2C%20la%20Colaboraci%C3%B3n%2C%20la%20Participaci%C3%B3n](https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Estrategias/pae_Gobierno_Abierto_Inicio.html#:~:text=El%20Gobierno%20Abierto%20tiene%20como,%2C%20la%20Colaboraci%C3%B3n%2C%20la%20Participaci%C3%B3n.). (última visita, 11/09/2020).

Del mismo modo, y a modo ilustrativo, sirva GVA Oberta de la Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica. Véase <http://www.gvaoberta.gva.es/va/inici> (última visita, 11/09/2020).

**Los retos más significativos en esta línea estratégica son los siguientes:**

Reto 5.3.1. Fomentar la innovación y la transformación digital de los servicios públicos.

Reto 5.3.2. Impulsar la incorporación de técnicas e instrumentos innovadores y digitales que faciliten el encuentro entre la administración y la ciudadanía, incorporando ésta a los procesos de diseño y uso de los aplicativos de las administraciones para dotarlos de elementos de sencillez y proximidad a sus propias problemáticas.

Reto 5.3.3. Mejorar la operativa interna.

Reto 5.3.4. Difusión de la Administración electrónica: usos y ventajas.

Reto 5.3.5. Reforzar significativamente el papel de la Administración Local en este proceso de transformación digital, dotándola de recursos económicos.

***iii. Conclusiones***

La transformación digital es un gran desafío actual por su capacidad para producir cambios profundos en la sociedad. El uso de la tecnología se ha disparado en las últimas décadas y la necesidad de conocer las diferentes herramientas de las que disponemos se considera prácticamente obligatoria si queremos seguir siendo competitivos/as en el mercado laboral y poder gestionar ciertos trámites del día a día. Actualmente se puede decir que la digitalización es el camino, sin posibilidad de elección, por ello, creemos que es incuestionable la necesidad de lanzar esta estrategia con la finalidad de luchar contra todas las formas de manifestación de la brecha digital, prestando especial atención, desde el ámbito local, a las personas y el tejido empresarial con mayores dificultades.

## 5. Conclusiones generales

Recogemos en este documento un conjunto de propuestas estratégicas que se asientan en el documento denominado *Elementos diagnósticos de l’Horta Nord* (referenciado a su vez a la investigación realizada en 2017 denominada *Análisis Territorial de l’Horta Nord*), que han contado con la implicación de diferentes actores/as y personas expertas del territorio en un marco de trabajo metodológico condicionado, desde ese punto de vista, por la pandemia sanitaria.

Dichas estrategias territoriales han sido seleccionadas en función de las necesidades detectadas, focalizando sobre el mercado laboral (con atención al género), los sectores productivos (especialmente sobre el industrial y comercial), la formación profesional en el territorio, la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres y el impacto de la crisis generada por el virus SARS-CoV-2 y determinados elementos de gran relevancia en el ámbito de la digitalización de la ciudadanía.

Al respecto de la pandemia, además de las consecuencias económicas y sociales que tiene y tendrá, **hemos recogido determinados elementos que se han manifestado con fuerza en las fases iniciales abordadas a partir del primer trimestre del año 2020**. Así, se ha puesto de manifiesto deficiencias estructurales en torno a la brecha digital, el teletrabajo, las dificultades de conciliación laboral y la carga del trabajo de los cuidados, la débil posición de las personas jóvenes en el mercado de trabajo, la complicada relación entre la administración y una parte significativa de la ciudadanía, el papel de determinados “trabajos esenciales”, la necesidad de innovación permanente en el marco de la digitalización, el comercio electrónico, etc.

La cooperación entre las instituciones públicas, las asociaciones empresariales y comerciales, las propias empresas, los/as agentes sociales organizados/as, la ciudadanía como origen y medio para la consecución de los objetivos territoriales, son aspectos que se muestran como esenciales en el desarrollo de cualquier iniciativa territorial. El Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, fomenta este marco de cooperación y refuerza el tejido institucional, empresarial y social de l’Horta Nord, que ha formado parte esencial en la investigación de partida<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> La descripción de las metodologías e instrumentos de análisis empleados en estas investigaciones se recoge en cada uno de los trabajos mencionados.

Del mismo modo, las estrategias trazadas recogen la acción coordinada de estos tejidos como base para su avance. Así pues, la colaboración de las entidades y personas que han contribuido con sus experiencias, ideas y recomendaciones, ha sido de gran importancia, por ello, es necesario agradecerles su desinteresada colaboración.

De manera sintética, hemos abordado la necesidad de invertir en la industria, segundo sector económico más importante de l’Horta Nord, por ser un motor de crecimiento económico y de generación de nuevos puestos de trabajo en otros sectores y por permitir una diversificación económica a la que la crisis provocada por la pandemia nos ha expuesto con dureza.

Se ha abordado, en el caso del desarrollo de los sectores económicos clave en el territorio, la necesidad de desarrollar la innovación, con especial atención a los procesos de digitalización y una mirada específica en la importancia del comercio electrónico en la economía local, con atención al comercio de proximidad, y es que, respecto de esta actividad (que trasciendo aspectos económicos) es necesario reforzar el asociacionismo comercial, la aplicación de las nuevas tecnologías y el comercio *online*, la revitalización de los mercados municipales y el tránsito hacia el comercio responsable y la economía circular (cuestión ésta que debe proyectarse también sobre el resto de sectores económicos en aras de un desarrollo sostenible del territorio).

Otro elemento que sobrevuela cualquiera de las líneas estratégicas recogidas tiene que ver con la cooperación estratégica. La importancia de la colaboración activa y ampliada en los procesos de desarrollo territorial, en cualquier escenario, es un elemento que nos garantizará sinérgicamente mejores análisis de partida, mejores procesos, mejores resultados y mejores elementos de evaluación.

Las diferentes perspectivas de los/as agentes que intervienen, dotan de una gran riqueza y se manifiestan como esenciales en la conceptualización y desarrollo de estas estrategias.

Hemos recogido también aspectos asociados al sistema de formación profesional, relacionados con las necesidades formativas y las demandas digitales requeridas por el mercado de trabajo, con atención a las personas jóvenes, que sufren importantes dificultades de inserción en el mercado laboral y altas tasas de precariedad laboral.

Se recogen, además, determinados retos a los que debemos hacer frente con urgencia. Igualmente, también respecto de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de una sociedad integradora y corresponsable,

hemos planteado algunas líneas estratégicas que permiten combatir las tasas de desigualdad existentes en nuestra sociedad desde diferentes perspectivas y mirando con mayor profundidad hacia el mercado de trabajo, pues las mujeres se ven inmersas en unas condiciones de empleo claramente precarias con tasas de temporalidad y de parcialidad que requieren de medidas específicas. También cabe sumarles situaciones estructurales de desventaja como el reparto desigual de las tareas productivas y reproductivas.

Por último, hemos incidido en la necesidad de impulso y transformación digital de la ciudadanía, las empresas y la administración, en un camino hacia el futuro en el que es fundamental el enfoque de base local para garantizar la profundidad y selectividad necesaria de las medidas, lo cual, la necesidad de situar al espacio local en el eje de gran parte de las acciones, se requiere también en otros muchos espacios.

Seguidamente ofrecemos una **síntesis de las estrategias territoriales** que se han presentado en este documento:

<b>ESTRATEGIAS TERRITORIALES Y LÍNEAS</b>	
<b>Estrategia territorial</b>	<b>Líneas estratégicas</b>
<b>1- Promoción del tejido industrial.</b>	1.1. Promover la innovación en la industria comarcal.
	1.2. Fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales.
	1.3. Impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico.
	1.4. Potenciar la presencia del sector industrial en la población joven.
<b>2- Impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.</b>	2.1. Fomentar el asociacionismo comercial.
	2.2. Impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector del comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital.
	2.3. Revitalizar los mercados municipales.
	2.4. Fomentar el comercio y el consumo responsable. Hacia un comercio de proximidad más sostenible.
<b>3- Desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.</b>	3.1. Desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la Formación Profesional dual.
	3.2. Ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial.
	3.3. Impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes.
	3.4. Formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres jóvenes en las carreras tecnológicas.
	3.5. Impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación.
<b>4- Promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.</b>	4.1. Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados entre mujeres y hombres.
	4.2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente en aquéllas en situación de mayor vulnerabilidad.
	4.3. Reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral.
<b>5- Para la transformación digital local.</b>	5.1. Digitalización ciudadana: procesos formativos digitales en expansión.
	5.2. Promover la transformación digital en las empresas.
	5.3. Refuerzo e impulso de la Administración digital: cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión.

**Tabla 29. Resumen de las estrategias territoriales y líneas.**  
 Elaboración propia.

Planteadas estas líneas estratégicas, cuyos retos pueden consultarse en cada uno de sus correspondientes apartados, nos ha parecido interesante incluir, gráficamente, el conjunto de relaciones sinérgicas y núcleos relacionales básicos entre ellas. De esta manera, podemos ofrecer una visión de las conexiones existentes que nos permita un marco más amplio de análisis.

RELACIONES SINÉRGICAS ENTRE LÍNEAS ESTRATÉGICAS																				
ESTRATEGIAS TERRITORIALES Y LÍNEAS	Estrategia Territorial promoción del tejido industrial				Estrategia Territorial impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales					Estrategia Territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva Juvenil			Estrategia Territorial para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres			Estrategia Territorial para la transformación digital local				
	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	3.5.	4.1.	4.2.	4.3.	5.1.	5.2.	5.3.	
ET promoción del tejido industrial	1.1. Promover la innovación en la industria comarcal																			
	1.2. Fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales																			
	1.3. Impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico																			
	1.4. Potenciar la presencia del sector industrial en la población joven																			
ET impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales	2.1. Fomentar el asociacionismo comercial																			
	2.2. Impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector de comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital																			
	2.3. Revitalizar los mercados municipales																			
	2.4. Fomentar el comercio y el consumo responsable																			
ET desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva Juvenil	3.1. Desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la formación profesional dual																			
	3.2. Ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial																			
	3.3. Impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes																			
	3.4. Formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres en carreras tecnológicas																			
	3.5. Impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación																			
ET igualdad en el empleo entre mujeres y hombres	4.1. Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados entre mujeres y hombres																			
	4.2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente en aquellas en situación de mayor vulnerabilidad																			
	4.3. Reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral																			
ET para la transformación digital local	5.1. Digitalización ciudadana: procesos formativos digitales en expansión																			
	5.2. Promover la transformación digital en las empresas																			
	5.3. Refuerzo e impulso de la Administración digital: cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión																			

Tabla 30. Relaciones sinérgicas entre líneas estratégicas<sup>25</sup>.

Elaboración propia.

<sup>25</sup> El código de color responde a la intensidad de las relaciones, de manera que a mayor intensidad de color, mayor relación.

En el cuadro de sinergias – tabla 30 – podemos observar la intensidad de las relaciones que existen entre las líneas estratégicas. De este modo se visualiza la gran repercusión que tiene la digitalización en el resto de ámbitos, así como las líneas estratégicas para el desarrollo de la formación profesional y el empleo con la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.

**Este documento contempla 5 estrategias territoriales integradas por un total de 19 líneas estratégicas y 82 retos que persiguen, en última instancia, el abordaje de la problemática del desempleo desde diferentes perspectivas.**

Estas estrategias se han diseñado gracias a la colaboración de instituciones públicas, asociaciones empresariales y comerciales, las propias empresas, los/as agentes sociales organizados/as y la ciudadanía. La contribución de todos/as los/as agentes ha sido de gran importancia, por ello, es necesario agradecerles su desinteresada colaboración.

## 6. Bibliografía y otras referencias

- Aguado, Empar (2017): *De patitas en la calle. Mujeres y hombres en desempleo: El caso español en la última crisis*. Tesis doctoral dirigida por Rosa María Poveda y Josep V. Pltxer. Universitat de València.
- Ballesteros, Esmeralda y Empar Aguado (2018): “Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina”, en Aguado, Empar y Esmeralda Ballesteros (coord.): *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. València: Tirant lo Blanch. Págs. 17-26.
- Beltrán, Ignasi (2020): “COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RDL 6/2020, RDL 7/2020, RDL 8/2020, RDL 9/2020, RDL 10/2020, RDL 11/2020, RDL 12/2020 y RDL 13/2020)”, *Iuslabor*, págs. 45-110.
- Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Teresa Torns (2011): Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales” en Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Teresa Torns: *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y prácticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- CEDEFOP (2010): “Modernización de la Formación Profesional. Cuarto Informe de Investigación sobre Formación Profesional en Europa”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en [https://www.cedefop.europa.eu/files/4068\\_es.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4068_es.pdf)
- CEOE (2016): *Plan Digital 2020. La digitalización de la sociedad española*. Madrid.
- Cierco, César. (2011); La Administración electrónica al servicio de la simplificación administrativa: luces y sombras. *Revista aragonesa de administración pública*, núm. 38, p. 155-219.
- Consell Valencià de la Joventut y Consejo de la Juventud de España (2020): “Comunitat Valenciana. Segon semestre de 2019”. Observatori d’Emancipació.
- Consell Valencià de la Joventut y el Institut Valencià de la Joventut (2020): “L’impacte de la COVID-19 i la -nova normalitat- en la Joventut Valenciana. Part 1: Anàlisi quantitativa informe de l’enquesta”.
- COTEC (2019): “La economía intangible en España”, Fundación COTEC e IVIE, Madrid.

- De la Fuente, M. (coord.)(2018). “Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació”. Institut de Ciències Polítiques i Socials Adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona.
- España (1985): Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392> (última visita, 21/09/2020).
- España (2007): Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con> (última visita, 23/09/2020).
- España (2020): Real Decreto-ley 28/20, del 22 de septiembre de trabajo a distancia. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf> (última visita, 23/09/2020).
- Falguera, Miquel Àngel (2020): *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma*. Editorial Bomarzo.
- Gallego, Juan Ramón y Josep V. Pitxer (2019): “La base territorial del desarrollo económico en la Comunitat Valenciana: cultura, endogeneidad y regiones urbanas y metropolitanas”, en Farinós, Joaquín (coord.): *Informe sobre la evolución y la situación territorial de la Comunitat Valenciana*. València: Editorial PUV. Págs. 425-459.
- Gálvez, Raquel (2019) “¿Qué “moverá” a la generación Z a querer estudiar y trabajar en puestos técnicos de la industria?”.
- Gálvez, Lina (2016): “La economía y el trabajo de cuidados”, en Gálvez, Lina (dir.): *La economía de los cuidados*, Deculturas: Sevilla. Págs. 9-73.
- Generalitat Valencia (2016): “Documento de bases y elementos orientadores para la transformación del Modelo Económico de la Comunitat Valenciana”. Document d'Elx.
- Generalitat Valenciana (2017): *Repensem FP*. Dualiza Bankia. Disponible en <https://www.dualizabankia.com/es/centro-de-conocimiento/publicaciones/>
- Generalitat Valenciana. Iniciativa de datos abiertos del Gobierno de España: <https://datos.gob.es/es/catalogo/a10002983-alumnado-matriculado-en-centros-de-formacion-profesional-2019> (última visita 4 agosto 2020).
- Generalitat Valenciana (2019): *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana*. Avalem Territori.

- Generalitat Valenciana (2020): "Alcem-nos. Acord Social". Dirección General de Coordinación del Diálogo Social.
- Gobierno de España (2020a): *Reconstruir lo Común: La implementación de la Agenda 2030 en España*. Informe de Progreso 2020.
- Gobierno de España (2020b): Plan de Modernización de la Formación Profesional: Formando profesionales para el futuro.
- Herrero, Y. (2018): "Sostener la vida humana en un planeta con los límites superados". Nuestra bandera: revista de debate político, N.º 240. págs. 50-56.
- Hermosilla, Jorge y Senent, José María (2019) "La Formación Profesional en la Comunitat Valenciana, situación y directrices: visión territorial". Fundación Bankia por la Formación Dual.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Diana.htm> (última visita 10 agosto 2020).
- IVIE (2018): *Plan de acción para la transformación del modelo económico valenciano 2027*. Conselleria de Hacienda y Modelo Económico de la Generalitat Valenciana.
- Jiménez, Ismael y María Moya (2018): "La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar", *Enfermería Global*, nº 49, págs. 420-433.
- López Oller, Joffre (2020): "Juventud en riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas del COVID-19 sobre la población joven en España". Informe de urgencia/ 1. Injuve; Consejo de la Juventud de España.
- Martín Palomo, María Teresa (2016): *Cuidado, vulnerabilidad e interdependencias. Nuevos retos políticos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Mesenbourg, Thomas. L. (2001): "Measuring the Digital Economy", U.S. Bureau of the Census.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019): "I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022".
- Ministerio de Energía, Industria y Turismo (2013): "Agenda Digital para España".
- Ministerio de Industria, Energía y Turismo (2014): "La transformación digital de la industria Española".

- Muñoz, Óscar y Josep V. Pitxer (2016): “Los cuidados en un contexto de crisis económica. El caso del Àrea Metropolitana de València”, *Inguruak*, nº 60, págs. 102-121.
- Muñoz, Óscar y Josep V. Pitxer (2018): “El servicio de ayuda a domicilio en el área metropolitana de Valencia”, *Zerbitzuan*, nº 66, págs. 77-96.
- OIT (2020): “Los jóvenes y la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental”. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf)
- ONTSI (2019): La sociedad en Red. Transformación digital en España. Informa Anual 2018. Madrid. ONTSI: <http://doi.org/10.30923/1989-7424-2019>
- ONU. “Objetivos del Desarrollo Sostenible”. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> (Última visita 12 de agosto de 2020).
- Pactem Nord (2005): “Estudio socioeconómico de l'Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”, Estudios e investigaciones.
- Pactem Nord (2010): “Formación profesional y mercado de trabajo en l'Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”, Estudios e investigaciones.
- Pactem Nord (2017): “Análisis territorial de l'Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”, Estudios e investigaciones.
- Parella, Sònia (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Peiró, José María y Soler, Ángel (2020): “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea”. COVID 19: IvieExpress. IvieLAB.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Robles, José Manuel (2017): “¿Por qué la brecha digital es un problema social?”, *Panorama Social*, nº 25, págs. 9-16.
- Roca, Mireia (2017): “Tensiones y ambivalencias durante el trabajo de cuidados. Estudio de caso de un Servicio de Ayuda a Domicilio en la provincia de Barcelona”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 35, nº 2, págs. 371-391.

- Torns, Teresa y Carolina Recio (2012): “Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica*, nº 14, págs. 178-202.
- Universidad Politécnica de Valencia (2017): *Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023*, Generalitat Valenciana.
- Vallés, M.S. (1999): *Técnicas Cualitativas de Investigación social*. Madrid. Síntesis.
- Van Dijk, Jan A.G.M. (2006): “Digital divide research, achievements and shortcomings”, *Poetics*, nº 34, págs. 221-235.
- Valcárcel, A (2019). *Ahora, feminismo. Cuestiones candentes y frentes abiertos*. Madrid: Ed. Cátedra.

## 7. Anexo

### 7.1. Metodología de trabajo

La metodología empleada para la elaboración del diagnóstico territorial ha sido multietápica o con varias fases diferenciadas. Para ello se han empleado diferentes técnicas de investigación, tanto cuantitativas como cualitativas. Mostramos en orden secuencial el proceso metodológico seguido en este trabajo.

- A) **Análisis documental**, recurriendo a informes especializados, literatura científica y a la revisión documental y de textos jurídicos.
- B) **Documentación e información de corte cuantitativo**, especialmente de la Encuesta de Población Activa, del Censo de Población y Vivienda 2011, de estadísticas provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana y del propio observatorio socioeconómico de Pactem Nord. A partir de toda esta información, se descendió al nivel municipal, para realizar *clusters* para la comarca de l’Horta Nord.
- C) **Encuestas**, existiendo cinco grupos de cuestionarios, dirigidas a expertos/as y responsables públicos, a empresas, a emprendedores/as, a responsables de centros de formación profesional y a la ciudadanía en general. Así, se procedió a su difusión focalizándose en algunos grupos diana que eran de interés para nuestro estudio. Se pretendía recabar información sobre aspectos tales como la visión territorial, la visión empresarial, la de las personas emprendedoras, la de los centros de formación y la de la ciudadanía. Para ello se contó con la colaboración de los Ayuntamientos de los municipios de la comarca de l’Horta Nord, en especial, de sus técnicos/as o agentes de empleo y desarrollo local. A partir de su colaboración pudieron difundirse a un mayor número de población de la comarca. Se realizaron tres oleadas de difusión y el periodo durante el cual se difundieron fue desde el 26 de mayo hasta el 29 de junio del 2020:

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CUESTIONARIOS						
Destinatario/a	Centro Formación profesional	Empresas	Personal experto	Ciudadanía	Emprendedores/as	Total
Número de cuestionarios	7	30	16	67	9	129

Tabla 31. Distribución del número de cuestionarios

Fuente: elaboración propia

Para la extracción de resultados se ha realizado un análisis descriptivo de los mismos.

ALGUNOS/AS PARTICIPANTES DE LOS CUESTIONARIOS	
Institutos de Formación Profesional	Colegio Juan XXIII
	Centro Parroquial Sant Jaume Apóstol
	IES Virgen al Pie de la Cruz
	IES de MASSAMAGRELL
Personal Experto	IES Garrigosa
	Joan-Carles Jover Carbonell, Ajuntament de Almàssera
	Estefanía Roig, Ayuntamiento de Alboraya
	Esther Serrano Aucejo, AEDL Alfara del Patriarca
	Joaquín Ballester, ASIVALCO
	Yolanda Calzado Sevilla, Ayuntamiento de Museros
	Tania Fons Poquet, Ayuntamiento de Godella
Marga Bonafont, Ayuntamiento del Puig de Santa Maria	
Personas Emprendedoras	Bartolomé Vila, El Puig de Santa María.
	C'ALMA Psicología y Salud - Lara Tomás Molina
	Miss blade
Empresarios/as	Esperanza Soriano Garcia
	Alba Latorre, Apanyat costura
	Alberto Morcillo, Tomás Morcillo SL
	TEAM VALENCIA ARQUITECTURA SL
	Jose Vila, Mahervi 2006 SL
	Peluquería Eva Castañer
	València Parc Tecnològic EGM
	Laboratorios López Valero SL
	Xavi Galvis, SUDECO PROMOGIFTS, SL
Reinaldo Romero Alba	

**Tabla 32. Participantes de los cuestionarios.**

Fuente: elaboración propia.

D) **Entrevistas** en profundidad de tipo semiestructurado. En este sentido, se partía de un guion previo cuyo fin era canalizar las respuestas de las personas entrevistadas, aunque sin la pretensión de que fuesen directivas, habida cuenta que uno de los intereses era “recabar la información particular de cada entrevistado/a, además de captar aspectos no previstos en el guion” (Vallés, 1999: 204), y conseguir de este modo una “dinámica fluida en la relación comunicativa” (Muñoz y Pitxer, 2016: 68). Su selección no fue casual y se agruparon las personas entrevistadas en función de la información relevante que podían aportar: una visión empresarial, una relativa al sector del comercio, otra relacionada con el sector industrial, así como una visión sobre la formación profesional y, por último, una visión transversal en materia de igualdad. En la tabla siguiente podemos observar el perfil de las personas entrevistadas.

PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS	
1	Un/a representante de la Asociación de Usuarios del Polígono Industrial Mediterráneo (AUPIM)
2	Un/a representante de la Asociación de Usuarios del Polígono Industrial Mediterráneo (AUPIM)
3	Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro (ASIVALCO)
4	Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro (ASIVALCO)
5	Un/a responsable del Instituto de Formación Profesional de Massamagrell
6	Un/a responsable del Instituto de Formación Profesional de Moncada
7	Representante de la Cámara de Comercio de València
8	Secretaria de la Dona de CC.OO Pais Valencià
9	Secretaria de Política Industrial CC.OO Pais Valencià
10	Economista del Gabinete de CC.OO Pais Valencià
11	Representante de la Secretaría General de la Comarca de l'Horta Nord de UGT- Pais Valencià
12	Secretaría General de la Federación de Industria de UGT-Pais Valencià
13	Responsable sector de la Industria USO-CV
14	Responsable de acción sindical USO-CV
15	Representante FACENORD y comerciante de Puçol
16	Comerciante Massamagrell
17	Comerciante Pobla de Farnals
18	Comerciante Museros
19	Consultor/a en el ámbito del comercio
20	Empresa del sector agroalimentario
21	Empresa del sector del metal
22	Empresa del sector de la industria (E1)
23	Agente de igualdad de un municipio de la comarca de l'Horta Nord (AI1)
24	Representante de la Federació de Dones i Col·lectius per la igualtat de l'Horta Nord
25	Asociación feminista mixta de Alboraià
26	Regidor/a de Igualtat de un municipio de la comarca de l'Horta Nord (RI1)
27	Agente de Empleo y Desarrollo Local de un municipio de la comarca de l'Horta Nord
28	Representante de Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana
29	Representante de CEMEF
30	Representante de la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunitat Valenciana (REDIT)
31	Representante de PATECO, Oficina de Comercio y Territorio
32	Empresa del sector de la industria (E2)
33	Empresa del sector de la industria (E3)
34	Profesor/a del departamento de economía aplicada de la Universitat de València
35	Profesor/a del departamento de economía aplicada de la Universitat de València
36	Personal de la administración de Vinalesa
37	Personal de la administración de El Puig de Santa Maria
38	Personal de la administración de Museros
39	Representante de CEMEF, empresa municipal del Ayuntamiento de Burjassot

**Tabla 33. Perfil de las personas entrevistadas.**

Fuente: elaboración propia.

Como consecuencia de las restricciones de movilidad y de medidas de prevención y de distanciamiento, las entrevistas fueron realizadas fundamentalmente de manera telefónica, y en alguna ocasión se empleó la videollamada. Inicialmente, se contactó con ellos/as a través de correo electrónico, exponiendo el motivo del mensaje y la importancia que tendría contar con su colaboración en el estudio. Tras esto, se consiguió un total de 39 entrevistas a informantes clave. Las entrevistas fueron grabadas, previa comunicación y autorización por las personas entrevistadas, garantizando el anonimato y la confidencialidad. La finalidad de la grabación no era otra que poder realizar la transcripción de las mismas y proceder a un análisis detallado de los discursos. Se realizaron a lo largo del mes de junio.

## 7.2. Índice tablas

Tabla 1. Personas trabajadoras afiliadas en el régimen general según tipo de contrato, período y género.....	10
Tabla 2. Personas afiliadas a la Seguridad Social según tipo de jornada y sexo en l’Horta Nord. ....	11
Tabla 3. Distribución de las personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social según sección de actividad.....	12
Tabla 4. Evolución de las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad Social según sexo.....	13
Tabla 5. Empresas y personas trabajadoras afectadas por ERTE’S. ....	15
Tabla 6. Empresas y personas trabajadoras afectadas por ERTES en el subsector servicios de l’Horta Nord.....	16
Tabla 7. Tasa de desempleo en España por comunidad autónoma.....	18
Tabla 8. Tasa de desempleo en Europa.....	19
Tabla 9. Número de empresas por sector de actividad y municipio.....	20
Tabla 10. Evolución de empresas por sector de actividad en l’Horta Nord. ....	20
Tabla 11. Evolución del número de personas trabajadoras por sector de actividad en l’Horta Nord. ....	21
Tabla 12. Número de personas trabajadoras por Régimen General o Especial Autónomo, subsectores del sector servicios y por municipio en l’Horta Nord.....	22
Tabla 13. Evolución del número de empresas del sector industrial.....	25
Tabla 14. Personas por nivel de estudios de la población residente en l’Horta Nord según sexo.....	28
Tabla 15. Alumnado en enseñanzas de Formación Profesional. Curso 2016-2017 y 2018-2019.....	30
Tabla 16. Personas por sexo, características demográficas y tipo de uso de TIC. ....	32
Tabla 17. Habilidades digitales en el uso de Internet o software. ....	33
Tabla 18. Viviendas por ingresos mensuales del hogar y tipo de equipamiento. ....	33
Tabla 19. Estudiantado matriculado en la universidad por sexo y rama de enseñanza. 2018-2019.....	34
Tabla 20. Habilidades digitales en el uso de Internet o software por edad. ....	35
Tabla 21. Líneas estratégicas y retos para la promoción del tejido industrial.....	46
Tabla 22. Líneas estratégicas y retos para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales. ....	57
Tabla 23. Líneas estratégicas y retos para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.....	69
Tabla 24. Familias profesionales en l’Horta Nord. Curso 2019-2020. ....	73

Tabla 25. Estudiantado matriculado en la universidad por sexo y rama de enseñanza. 2018-2019.....	79
Tabla 26. Porcentaje de mujeres afiliadas a la Seguridad social respecto del total de afiliaciones a la Seguridad Social. Enero 2020. ....	79
Tabla 27. Líneas estratégicas y retos para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres. ....	84
Tabla 28. Líneas estratégicas y retos para la transformación digital local.....	96
Tabla 29. Resumen de las estrategias territoriales y líneas. ....	108
Tabla 30. Relaciones sinérgicas entre líneas estratégicas.....	109
Tabla 31. Distribución del número de cuestionarios.....	116
Tabla 32. Participantes de los cuestionarios .....	117
Tabla 33. Perfil de las personas entrevistadas.....	118

### 7.3. Índice figuras

Figura 1. Variación porcentual de las cifras de empleo en la UE27 y España.....	17
Figura 2. Evolución del desempleo en atención al género.....	17

