

Diseño del Referente Competencial del AEDL

GPA-AEDL

Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local

2009



Informe sobre la metodología utilizada para la obtención del Referente Formativo de AEDL, partiendo de la identificación de las Competencias que posibilitan la realización de las funciones relacionadas en las normativas que regulan la figura.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ORGANISMO AUTÓNOMO PARA EL DESARROLLO LOCAL

C/ PINTORES, Nº 10 (CÁCERES)

Tel. 927 255600
Fax. 927 255606

Siendo objetivo del G.P.A. que el colectivo de AEDL de la región pueda adquirir las mismas **competencias profesionales**, llegándose así a la convergencia profesional, se ha procedido a la elaboración del **Referente formativo de AEDL** que posibilite su obtención.

A continuación se procede a definir brevemente **el proceso** que se sigue para la elaboración del Referente Formativo, así como su estructuración.

1. Determinación de Competencias básicas de AEDL
2. Elaboración del Plan de formación modular que permita la formación en todas y cada una de las competencias determinadas.

DETERMINACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DEL AEDL

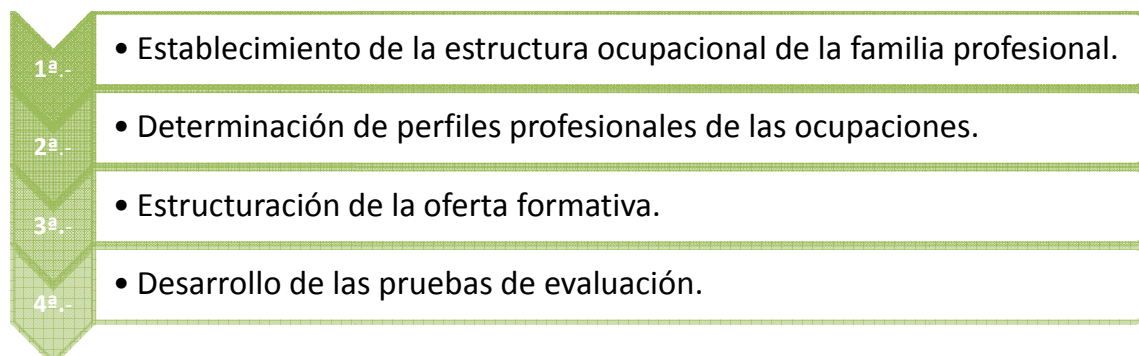
Se ha elaborado el **Catálogo de Competencias de AEDL** y para ello se ha seguido las directrices marcadas por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, posibilitando así la concordancia metodológica con respecto a la elaboración y desarrollo de Certificado de Profesionalidad, **siendo éste la forma de acreditación y reconocimiento de las Competencias Profesionales** que poseen las trabajadoras y los trabajadores y, exigibles para el ejercicio de una ocupación o una determinada actividad profesional a través de la formación profesional ocupacional.

¿Qué contenidos recogen los Certificados de PROFESIONALIDAD?:

REFERENTE OCUPACIONAL: se constituye por el perfil profesional, que reúne las competencias profesionales incluidas en una ocupación.

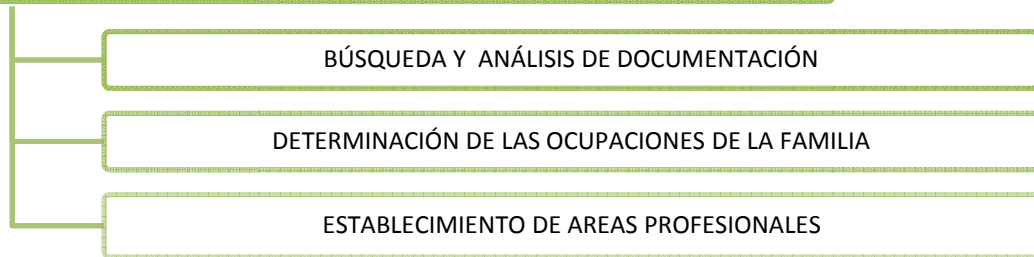
REFERENTE FORMATIVO: constituido por los contenidos teóricos y prácticos necesario para adquirir las capacidades profesionales que requieren las competencias.

Se sigue la metodología de determinación de perfiles profesionales, que se estructura en cuatro fases:

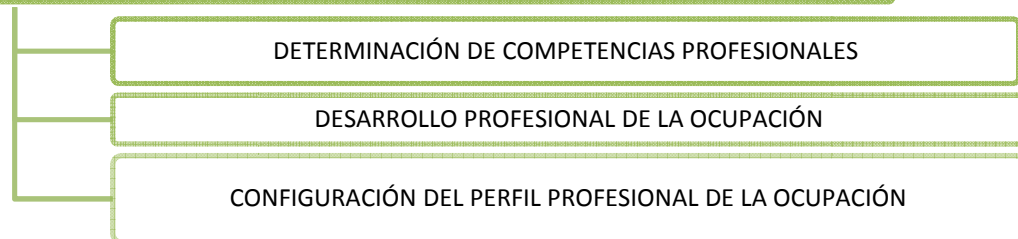


Trabajándose en las fases 1ª, 2ª, 3ª, a saber:

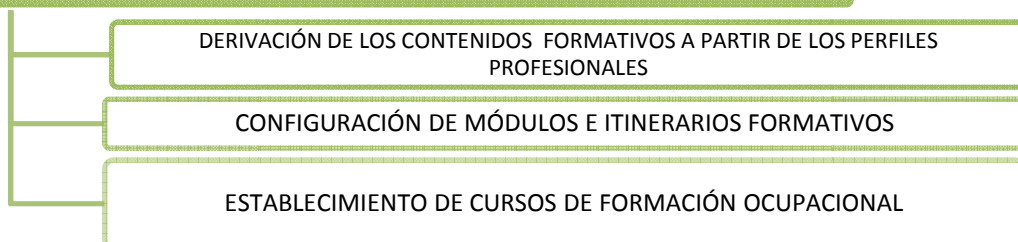
FASE I.- ESTABLECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LA FAMILIA PROFESIONAL



FASE II.- DETERMINACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES DE LAS OCUPACIONES



FASE III.- ESTRUCTURACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA OCUPACIONAL



En cuanto a cómo **determinar (Fase II)** cada una de las competencias de la profesión de AEDL, se ha optado por una metodología mixta: Análisis funcional y de Análisis de puesto de Trabajo

- Partiendo de la orden ministerial de 15 de julio de 1999, recogida en las normas de la comunidad, a través de los decretos de la Consejería de Igualdad y empleo, se establece una relación cerrada de funciones que, no obstante, posibilitan la identificación de un variopinto elenco de competencias, entendiéndose que la manera de proceder es **desagregar las funciones** (Análisis funcional) hasta llegar a ellas.

EJ. ANALISIS FUNCIONAL

PROPOSITO PRINCIPAL

VERBO	OBJETO	CONDICION
Prospectar e identificar	Recursos ociosos o infrautilizados, actividades económicas y posibles emprendedores	Que sean susceptibles de generar proyectos de promoción económica local o iniciativas innovadoras

FUNCIÓN CLAVE

VERBO	OBJETO	CONDICION
Identificar	Recursos ociosos o infrautilizados	Susceptibles de generar proyectos de promoción económica local o iniciativas innovadoras

FUNCIONES BASICAS (UNIDADES DE COMPETENCIA)

VERBO	OBJETO	CONDICION
Analizar	El territorio	Desde una perspectiva socioeconómica

VERBO	OBJETO	CONDICION
Analizar Estudia	los recursos ociosos	Desde una perspectiva socioeconómica

VERBO	OBJETO	CONDICION
Confecciona	trabajos de campo de los mismos.	

- De otro lado el **Análisis del Puesto de Trabajo** nos permite la identificación de las competencias que las agentes y los agentes de desarrollo local de la región emplean en sus respectivos puesto de trabajo acercándonos a una realidad a veces no coincidente con las directrices establecidas para el desempeño de la profesión

ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO



De los trabajos iniciados en ambas metodologías, se han podido establecer cinco Unidades de Competencias:



De este modo, se han identificado las competencias de la ocupación de Agentes de Empleo y Desarrollo conforme a la estructura establecida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones, y se redactan respetando los contenidos mínimos de las Cualificaciones profesional

COMPONENTE MÍNIMOS DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES QUE SE INCORPORA AL CATALOGO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIÓN OFICIAL

FAMILIA PROFESIONAL EN LA QUE SE INCLUYE

NIVEL DE CUALIFICACIÓN

CÓDIGO ALFANUMÉRICO

COMPETENCIA GENERAL DE LA CUALIFICACIÓN

COMETIDO Y FUNCIONES ESENCIALES DEL PROFESIONAL DE MANERA GLOBAL

UNIDADES DE COMPETENCIA QUE CORRESPONDEN A LA CUALIFICACIÓN

ENTORNO PROFESIONAL, EN EL QUE SE INDICA CON CARÁCTER ORIENTADOR, EL ÁMBITO PROFESIONAL LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y OCUPACIONES O PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

LA FORMACIÓN ASOCIADA, EXPRESADA EN MÓDULOS FORMATIVOS

El trabajar con esta metodología no lleva también, a poder incorporar al Referente Profesional de AEDL, competencias ya definidas en otras ocupaciones profesionales y que son coincidentes en ésta (ej. Unidades de competencias o competencias pertenecientes a algunas Cualificaciones profesionales de la Familia “Administración y gestión”).

FAMILIAS PROFESIONALES QUE COMPONEN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

- Agraria
- Industrias alimentarias
- Marítimo-pesquera
- Químicas
- Imagen personal
- Sanidad
- Seguridad y Medioambiente
- Fabricación mecánica
- Instalación y mantenimiento
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Industrias extractivas
- Edificación y obra civil
- Vidrio y cerámica
- Madera, mueble y corcho
- Textil, confección y piel
- Artes gráficas
- Imagen y sonido
- Informática y comunicaciones
- Administración y gestión
- Comercio y marketing
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Hostelería y turismo
- Actividades físicas y deportivas
- Artes y artesanías

*Muestra de los trabajos realizados: (ver documento
Cualificación Profesional de AEDLS)*

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTE DE EMPLEO Y
DESARROLLO LOCAL**

FAMILIA PROFESIONAL:

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:

**DESARROLLO LOCAL, FOMENTO DEL EMPLEO Y APOYO
EMPRESARIAL**

CÓDIGO: 3539004.2

El código numérico se establece según los siguientes criterios: No recogiendo la ocupación, El Catálogo Nacional de ocupaciones, se establece a partir del código utilizado por el INE (que sólo la recoge en sus informes de "ocupación más DEMANDADA") y la Metodología usada en el SISPE

Partiendo de:

3 Técnicos y Profesiones de apoyo

35 Otros técnicos y profesionales de apoyo

353 Profesionales de apoyo a la promoción social

3539 Promotores de igualdad de oportunidades para la mujer y otros profesionales de apoyo a la promoción social.

Se codifica como:

3539 0042 Agente desarrollo local

Nivel : 3

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

COMPETENCIA GENERAL:

**ANÁLISIS, DISEÑO Y COOPERACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN
TERRITORIAL. APOYO EN LA BÚSQUEDA DE FUENTES FINANCIERAS
PARA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y
DESARROLLO. ASESORAMIENTO Y APOYO AL TEJIDO EMPRESARIAL,
ASOCIATIVO Y POLÍTICO**

COMPETENCIAS

U. C.001 REALIZAR, GESTIONAR PLANES DE DESARROLLO LOCAL

(Funciones establecidas en el Decreto 251 y que recoge esta competencia)

d) **Colaboración con los Centros de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo y con el resto de Agentes de Empleo y Desarrollo Local que trabajen en la Comunidad Autónoma de Extremadura en la mejora continua de la calidad de su servicio, intercambiando experiencias y conocimientos, así como desarrollando actividades y proyectos conjuntos.**

h) **Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica e iniciativas innovadoras en la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores y emprendedoras.**

l) **Colaboración en el estudio del mercado de trabajo y el tejido empresarial de la comarca.**

m) **Diseñarán, elaborarán y ejecutarán proyectos de desarrollo local.**

n) **Cualesquiera otras que contribuyan a garantizar la misión principal enunciada en el artículo 3.**

DETECCIÓN DE RECURSOS

REALIZACIONES PROFESIONALES

- R.P. 1. Estudia los recursos ociosos de la zona.
- R.P.2. Confecciona trabajos de campo de los mismos.
- R.P. 3. Localiza los recursos.
- R.P. 4. Elabora bases de datos.
- R.P. 5. Dimensiona los recursos.
- R.P. 6. Determina los recursos que presentan ventajas comparativas.
- R.P. 7. Propone el aprovechamiento de los mismos.
- R.P. 8. Da a conocer los recursos (publicaciones, ferias...).
- R.P. 9. Atrae capital exógeno.
- R.P.10. Asesora sobre el correcto aprovechamiento.
- R.P.11. Asesora sobre la legislación que regula los aprovechamientos.
- R.P.12. Reúne al tejido empresarial, asociativa, político... para desarrollar estrategias conjuntas.
- R.P.13. Organiza seminarios y foros de debate.
- R.P.14. Diseña proyectos para el desarrollo de estos recursos.
- R.P.15. Detecta nuevos nichos de mercado y los da a conocer.

Clasificaciones
usadas en los
cuestionarios a
AEDLS

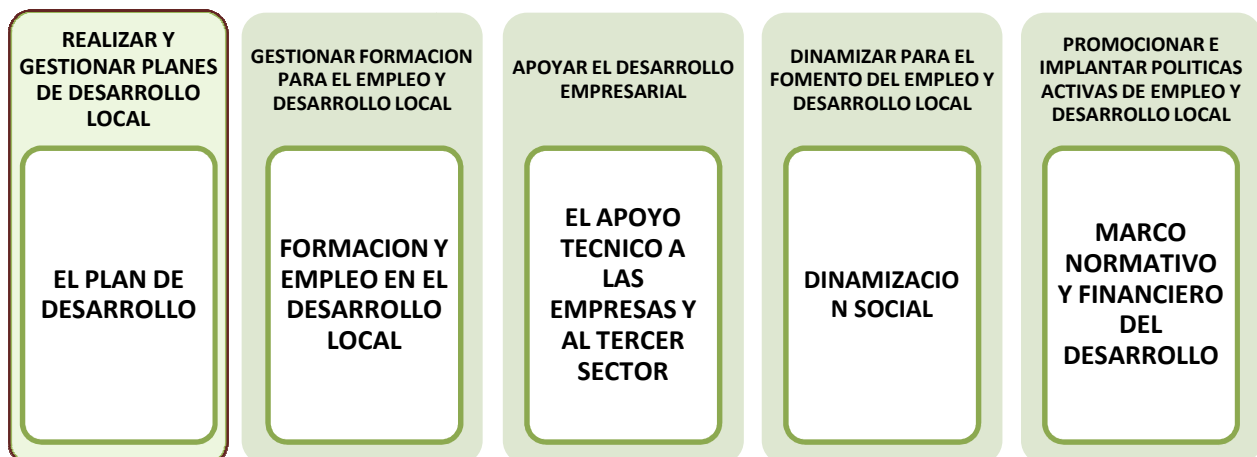
Actividades
realizadas por
la/el AEDL a
identificar y
clasificar como
Realizaciones
profesionales

PLAN DE FORMACION MODULAR DEL AEDL

Identificadas y determinadas las Competencias de la profesión de Agente de Empleo y Desarrollo local, se elabora **el plan de formación modular** como el instrumento fundamental tendente a la cobertura de todas las necesidades y demandas de cualificación. Así se persigue que éstas y éstos profesionales conciban la trayectoria profesional como una lógica de progresión continua de las competencias.

Siguiendo las directrices del Sistema Nacional de Formación profesional, se estructura el **itinerario formativo en cinco módulos**, de manera que cada uno de ellos **se asocia a una unidad de competencia**. Cada uno de los módulos formativos es un bloque coherente de formación, cuyo conjunto de contenidos, entendemos, necesita abordarse y ser aprehendido para adquirir la competencia en la unidad a la que se asocia.

UNIDADES DE COMPETENCIAS Y MODULOS FORMATIVOS ASOCIADOS



Los módulos formativos a su vez se estructuran en unidades formativas más pequeñas asociadas a las competencias que componen cada unidad de competencia, de manera que cada una de ellas se aborda de manera independiente a través de Acciones formativas concretas que posibilitaran el progreso formativo de las agentes y de los agentes:

REFERENTE FORMATIVO

1. REALIZAR Y GESTIONAR PLANES DE DESARROLLO LOCAL

MODULO 1.-EL PLAN DE DESARROLLO

- LA INICIATIVA EN LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO
- DIAGNÓSTICO DEL TERRITORIO.- TRATAMIENTO DE DATOS Y HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS
- ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN
- ELABORACION DE PROYECTOS
- PLANES DE DESARROLLO LOCAL EN EXTREMADURA

Técnicas de recogida de información

Técnicas de diagnóstico y planificación (DAFO, Enfoque de Marco Lógico,)
Elaboración de planes de desarrollo local
Técnicas de evaluación.

2. GESTIONAR FORMACION PARA EL EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

MODULO 2.- FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL DESARROLLO

- FORMACIÓN, INSERCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

-Formación, desarrollo local y empleo

-Sistemas de Formación -Planes y Programas Formativos

-Sistema laboral español

-Gestión de la colocación desde el sistema público y privado

-Orientación laboral, Objetivos y metodología

3. APOYAR EL DESARROLLO EMPRESARIAL, (PROMOVER, ASESORAR Y REORIENTAR)

MODULO 3.- EL APOYO TÉCNICO A LAS EMPRESAS Y AL TERCER SECTOR

- ECONOMIA SOCIAL Y TERCER SECTOR
- PLAN DE EMPRESAS
- LAS FORMAS JURÍDICAS DE LAS EMPRESAS
- EL SISTEMA IMPOSITIVO

- EMPRESARIAL
- HABILIDADES PARA EL ASESORAMIENTO
- LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD
- GESTIÓN

Realización de informes de viabilidad-Planes de empresa- Estudios de mercado-Planes de Innovación tecnológicas- Elaboración de Proyectos- Tramitación de Ayudas y subvenciones

4. DINAMIZAR PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

MODULO 4.- DINAMIZACIÓN SOCIAL

- LOS GRUPOS. TÉCNICAS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL
- TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL

-Dinámicas de grupo-Reuniones de trabajo-Técnicas de sensibilización

-Técnicas de orientación laboral

- Técnicas de comunicación

-Herramientas de Internet

-Campanías de información

5. PROMOCIONAR EL IMPLANTAR POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

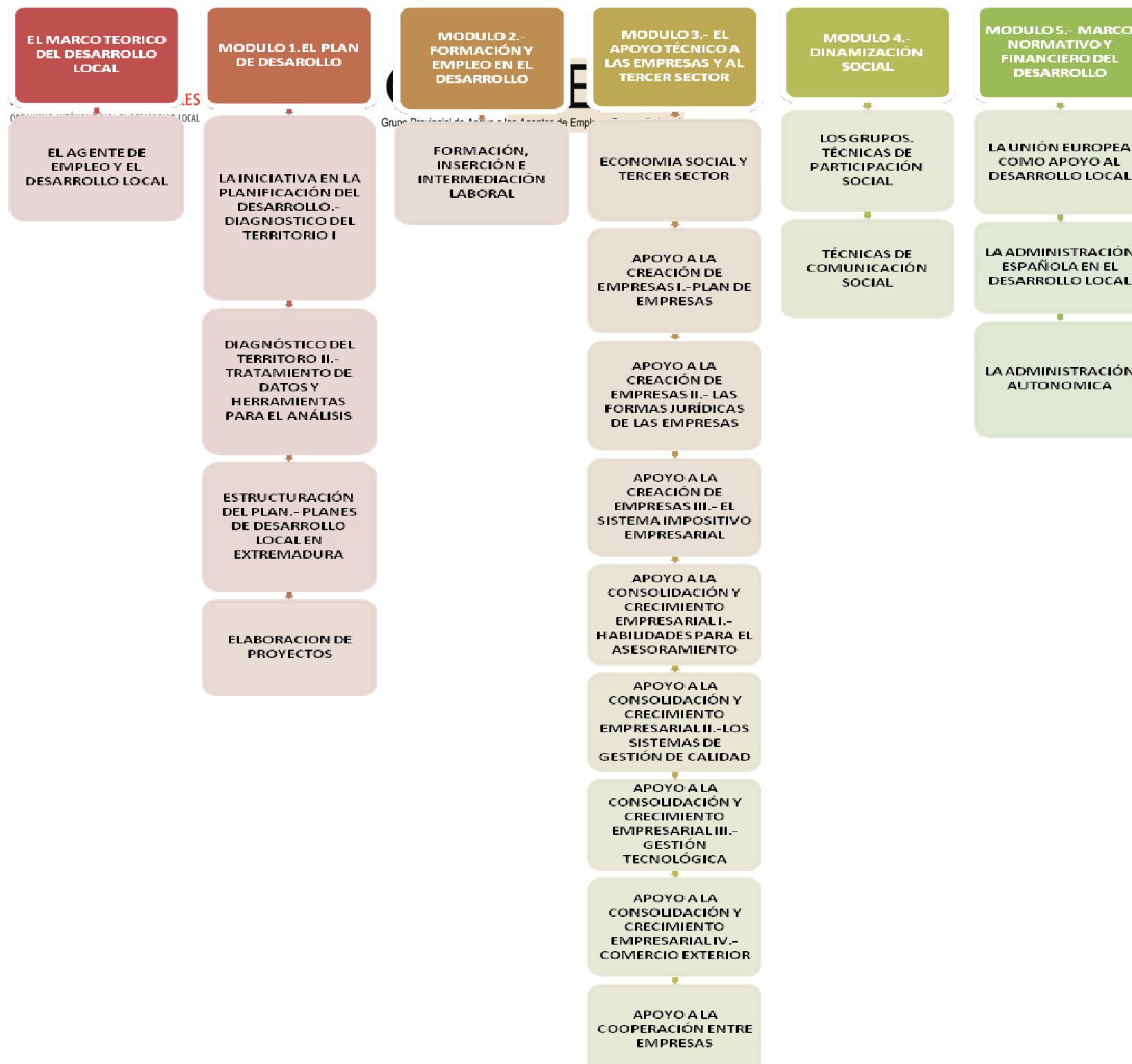
MODULO 5.- MARCO NORMATIVO Y FINANCIERO DEL DESARROLLO

- LA UNIÓN EUROPEA COMO APOYO AL DESARROLLO LOCAL
- LA ADMINISTRACIÓN ESPAÑOLA EN EL DESARROLLO LOCAL
- LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Elaboración de Proyectos- Tramitación de Ayudas y subvenciones

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Y PERSPECTIVA DE GÉNERO



GLOSARIO DE TERMINOS RELATIVOS A LA FORMACION PROFESIONAL

Catálogo Modular de Formación Profesional. Conjunto de Módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida.

Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles del reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Competencia general. Describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.

Competencia profesional. El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Contexto profesional. Describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

Criterios de realización. Expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional.

Cualificación Profesional. El conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.

Entorno profesional. Indica, con carácter orientador, el ámbito profesional, los sectores productivos y las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados.

Especificaciones de la formación. Se expresarán a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, así como los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades. Se identificarán, además, aquellas capacidades cuya adquisición deba ser, en su caso, completada en un entorno real de trabajo. Constarán también los requisitos básicos del contexto de la formación, para que ésta sea de calidad.

Familia Profesional. Conjunto de cualificaciones en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

Módulo formativo. El bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación.

Niveles de Cualificación Profesional. Son los que se establecen atendiendo a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de

conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar.

Realizaciones profesionales. Elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza.

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Unidad de competencia. El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, a los efectos previstos en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Competencia Conocimientos, habilidades y destrezas que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo