

# **GPA-AEDL**

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

Proyecto presentado al Decreto 110/2002, de 23 julio, por el que se establecen las bases reguladoras de diversas líneas de actuación en materia de desarrollo y empleo local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.



**DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES**

**ORGANISMO AUTÓNOMO  
PARA EL DESARROLLO LOCAL**

# Solicitud de subvención

## Anexo II

### SOLICITUD DE SUBVENCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

|  |                           |                                    |                               |
|--|---------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| NOMBRE Y APELLIDOS<br><b>D. JUAN ANDRÉS TOVAR MENA</b> |                           | D.N.I.<br><b>06.955.541-L</b>      |                               |
| EN CALIDAD DE (1)<br><b>PRESIDENTE</b>                 |                           | DOMICILIO<br><b>C/ Pintores 10</b> |                               |
| LOCALIDAD<br><b>CÁCERES</b>                            | C. POSTAL<br><b>10003</b> | PROVINCIA<br><b>CÁCERES</b>        | TELÉFONO<br><b>927-255600</b> |

(1) REPRESENTACIÓN QUE OSTENTA

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

|  |                             |                             |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| NOMBRE DE LA CORPORACIÓN LOCAL O ENTIDAD DEPENDIENTE O VINCULADA<br><b>Organismo Autónomo para el Desarrollo Local- Diputación Provincial de Cáceres.</b>      |                             | C.I.F.<br><b>P-1000016D</b> |
| DOMICILIO<br><b>C/ PINTORES Nº10</b>   | LOCALIDAD<br><b>CÁCERES</b> | PROVINCIA<br><b>CÁCERES</b> |
| CORPORACIÓN LOCAL DE LA QUE DEPENDE O A LA QUE SE VINCULA, EN SU CASO<br><b>Organismo Autónomo para el Desarrollo Local- Diputación Provincial de Cáceres.</b> |                             | C.I.F.<br><b>P-1000016D</b> |

#### DATOS BANCARIOS DONDE, EN SU CASO, DESEARÍA RECIBIR LA TRANSFERENCIA DE LA SUBVENCIÓN

|  |   |   |
|--|---|---|
| TITULAR DE LA CUENTA<br><b>Organismo Autónomo para el Desarrollo Local</b> |   | Nº DE CUENTA (20 DIGITOS)<br><b>2099-0212-49-0070030995</b> |
| ENTIDAD BANCARIA Y CLAVE<br><b>Caja de Extremadura (2099)</b>              | DOMICILIO SUCURSAL Y CLAVE<br><b>Pza. Mayor 40-Cáceres (0212)</b> |   |

#### COSTE BRUTO DE LA CONTRATACIÓN DEL A.E.D.L. (Duración 1 año)

| Nº DE CONTRATOS PREVISTOS | CATEGORÍA PROFESIONAL | COSTE BRUTO ANUAL DE CADA CONTRATO |
|---------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| <b>5</b>                  | <b>TÉCNICO</b>        | <b>31.058,25</b>                   |
|                           |                       |                                    |
|                           |                       |                                    |

#### SOLICITUD DE SUBVENCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE A.E.D.L.

| FINANCIACION DE LAS CONTRATACIONES | ENTIDADES           | CUANTIA           | %             |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------|
|                                    | SEXPE               | <b>124.233,01</b> | <b>80</b>     |
|                                    | ENTIDAD SOLICITANTE | <b>31.058,25</b>  | <b>20</b>     |
|                                    | TOTAL               | <b>155.291,26</b> | <b>100,00</b> |

**IMPORTE TOTAL DE LA SUBVENCIÓN SOLICITADA AL SEXPE  
(A CUMPLIMENTAR POR EL SEXPE)**

|  |
|--|
|  |
|--|

El solicitante, en su nombre y en el de la entidad representada, se hace plenamente responsable de la veracidad de los datos aportados.

**En Cáceres a 18 de abril de 2006.**

Firma del solicitante

**Excmo. Consejero de Economía y Trabajo**

# Índice

|   |     |
|---|-----|
| Introducción                              | 2   |
| Definición del proyecto global            | 3   |
| Objetivos, acciones y actividades         | 60  |
| Cronograma                                | 85  |
| Indicadores                               | 88  |
| Infraestructura y recursos materiales     | 94  |
| Recursos humanos del G P A – A E D L      | 97  |
| Costes laborales                          | 103 |
| Plan de adaptación de los Agentes         | 104 |
| Anexo 1: Árboles de Problemas y Objetivos |     |
| Anexo 2: Certificados                     |     |

## Introducción

---

Se presenta en estas páginas el proyecto para la constitución de un Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local con el fin de que pueda ver la luz a finales del primer semestre de 2006. El GPA será, por tanto, el

## Introducción

---

Se presenta en estas páginas el proyecto para la constitución de un Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local con el fin de que pueda ver la luz a finales del primer semestre de 2006. El GPA será, por tanto, el primer resultado del nuevo marco de colaboración que la Consejería de Economía y trabajo y el Servicio Extremeño Público de Empleo quieren fomentar y convenir con las Diputaciones Provinciales. Este marco posibilitará la coordinación de actuaciones en materia de empleo y desarrollo así como la puesta en marcha de acciones concretas como la transferencia de datos e información, la mejora de las competencias profesionales de los agentes de intervención para el empleo y el desarrollo, la promoción de la innovación, o la constitución y mantenimiento de unidades de apoyo a determinados programas.

El Organismo Autónomo para el Desarrollo Local y el Servicio Extremeño Público de Empleo mantienen desde hace años diferentes líneas de colaboración. Por su importancia, la Unidad de Promoción y Desarrollo es la de mayor trascendencia y antigüedad, pero la colaboración también se amplía sobre las medidas de Agente de Empleo y Desarrollo Local o sobre las acciones de Orientación para el empleo y el Autoempleo.

Este nuevo proyecto aúna competencias e intereses de ambas entidades. En el caso del OADL, se verá en el texto cómo afecta a competencias profesionales de cinco de sus departamentos, análisis territorial, cooperación, promoción empresarial y desarrollo tecnológico, formación e información y comunicación, sin que el resto de departamentos sea ajeno a sus trabajos dándole soporte administrativo o enfoques de género, calidad o sostenibilidad.

El proyecto enuncia de una manera clara su objetivo general dividiéndose a partir de ahí en tres subproyectos o líneas de trabajo que se sustentan cada una en un objetivo específico para el que se definen los resultados esperados u objetivos operativos y las actividades necesarias para obtenerlos.

Se espera que en el largo plazo el GPA tenga efectos sobre la integración de la información y el apoyo de las Agencias de Desarrollo a las personas emprendedoras, sobre la consolidación del servicio en el territorio y su imagen de cara a las empresas así como sobre su capacidad para la transmisión y promoción de la innovación en las actividades económicas y el desarrollo local.

## Definición del proyecto global

---

### 1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

#### a) Distribución territorial de la población

La provincia de Cáceres a fecha de enero de 2006, según datos del INE (rectificaciones padronales de enero de 2005), alcanza una población de 412.580 habitantes, existiendo para el total de la población un predominio de varones con 206.744 (50,11%) frente a 205.836 mujeres (49,89%). Por grandes grupos de edad, igual predominio de varones se da para la población menor de 16 años 61.097 (14,81%) de los que 31.751 (51,97%) son varones frente a 29.346 (48,03%) mujeres, así como para el tramo de edad comprendida entre los 16 y 64 años que representa el 64,19% (264.826 personas), de las que 137.533 (51,93%) son varones y 127.293 (48,07%) mujeres, sin embargo para la población de 65 y más años que suponen 86.657 (21%), se invierte la tendencia predominando las mujeres 49.197 (56,77%) frente a los varones 37.460 (43,23%).

Son rasgos definitorios del modelo poblacional de la provincia de Cáceres la existencia de poblamientos irregulares y dispersos, el pequeño tamaño de los municipios, la polarización de su hábitat y el bajo número de efectivos.

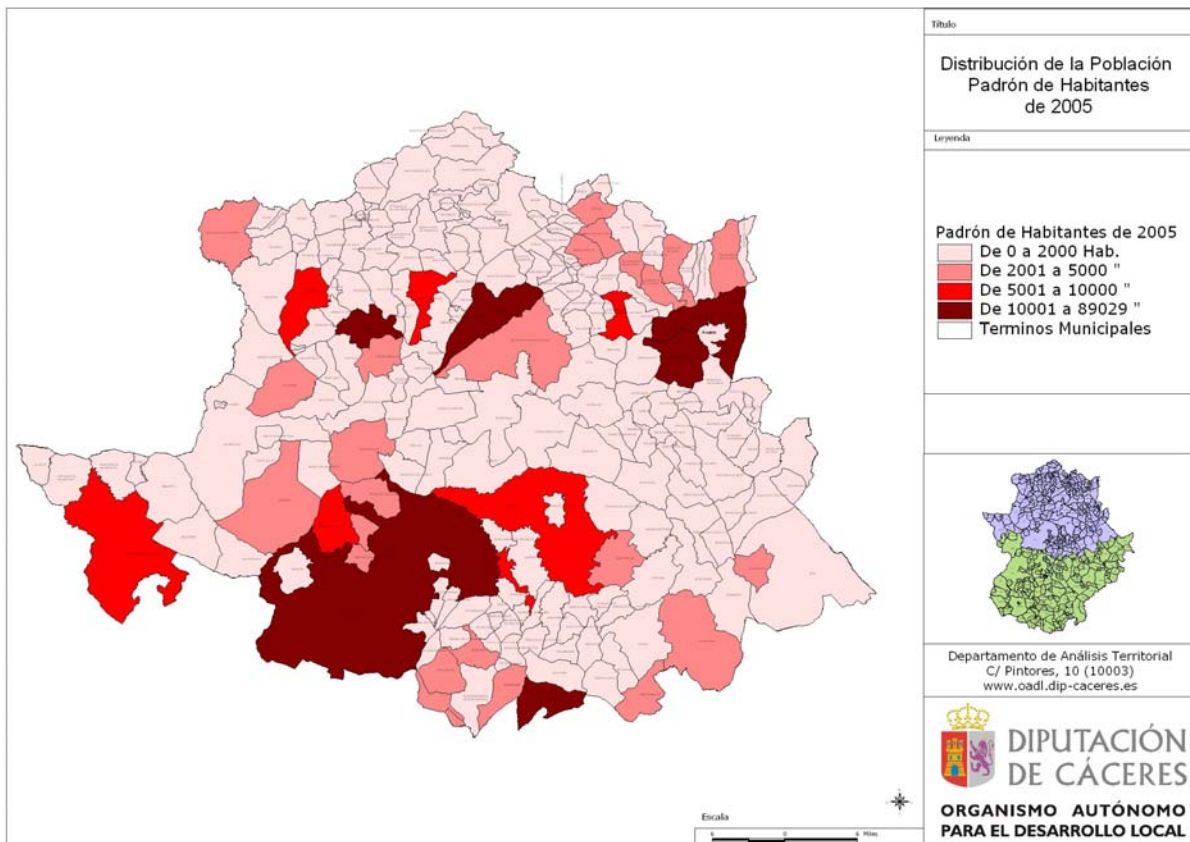
Si hasta hace unas décadas el poblamiento de la provincia de Cáceres era eminentemente rural, hoy en día hay una tendencia a la urbanización y a la polarización ya que sólo el 31,28% de la población vive en municipios con menos de 2.000 habitantes (51,02% varones y 48,98% mujeres), mientras en el conjunto de municipios que tienen entre 2.000 a 5.000 habitantes el porcentaje se sitúa en el 14,93% (50,31% varones y 49,69% mujeres). En municipios con más de 5.000 habitantes reside el 53,79% de la población (49,52% varones y 50,48% mujeres). Por lo que respecta a la capital de la provincia está habitada por el 21,58% de la población total provincial (48,08% varones y 51,92% mujeres). A tenor de los datos desagregados por sexos, en municipios menores de 5.000 habitantes hay un mayor porcentaje de varones que de mujeres, mientras que esta tendencia se invierte en los municipios de mayor población donde viven más mujeres que varones.

|                                     | Total | %      | Varones | %      | Mujeres | %      |
|-------------------------------------|-------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Municipios por tramos de habitantes | 219   | 412580 | 100,00% | 206744 | 50,11%  | 205836 |
| Capital                             | 1     | 89029  | 21,58%  | 42801  | 20,70%  | 46228  |
| Menos de 101 habitantes             | 3     | 256    | 0,06%   | 135    | 0,07%   | 121    |
| Entre 101 y 500 habitantes          | 79    | 23729  | 5,75%   | 12104  | 5,85%   | 11625  |
| Entre 501 y 1000 habitantes         | 61    | 44236  | 10,72%  | 22399  | 10,83%  | 21837  |
| Entre 1001 y 2000 habitantes        | 42    | 60848  | 14,75%  | 31219  | 15,10%  | 29629  |
| Entre 2001 y 5000 habitantes        | 22    | 61604  | 14,93%  | 30990  | 14,99%  | 30614  |
| Entre 5001 y 10000 habitantes       | 6     | 42834  | 10,38%  | 21443  | 10,37%  | 21391  |
| Entre 10001 y 20000 habitantes      | 4     | 50448  | 12,23%  | 26262  | 12,70%  | 24186  |
| De 20001 a 50000 habitantes         | 1     | 39596  | 9,60%   | 19391  | 9,38%   | 20205  |

Fuente: INE, 2005

La provincia cacereña con una extensión territorial de 19.945 Km<sup>2</sup>, representa el 47,9% de la superficie total de Extremadura y el 3,94% de la superficie de España, tiene una densidad de población muy baja, a penas si alcanza los 20,69 hab./km<sup>2</sup>, muy inferior a los 87,20 hab./km<sup>2</sup> a nivel nacional o a los 26,03 hab./km<sup>2</sup> a nivel autonómico, demostrando un poblamiento bastante disperso y un asentamiento de la población provincial muy desigual a lo largo de todo el territorio (el 84,47% de los municipios tienen una población inferior a 2.000 habitantes). En las zonas más deprimidas económicamente (zonas agrarias de secano en declive o zonas desfavorecidas de montaña) encontramos pequeños y distanciados municipios con un elevado grado de ruralidad, mientras que en las áreas con mayor dinamismo como son el eje de Coria, Plasencia y Navalmoral y la capital de la provincia, se concentran núcleos de población mayores, debido a factores de funcionalidad administrativa y socioeconómica.

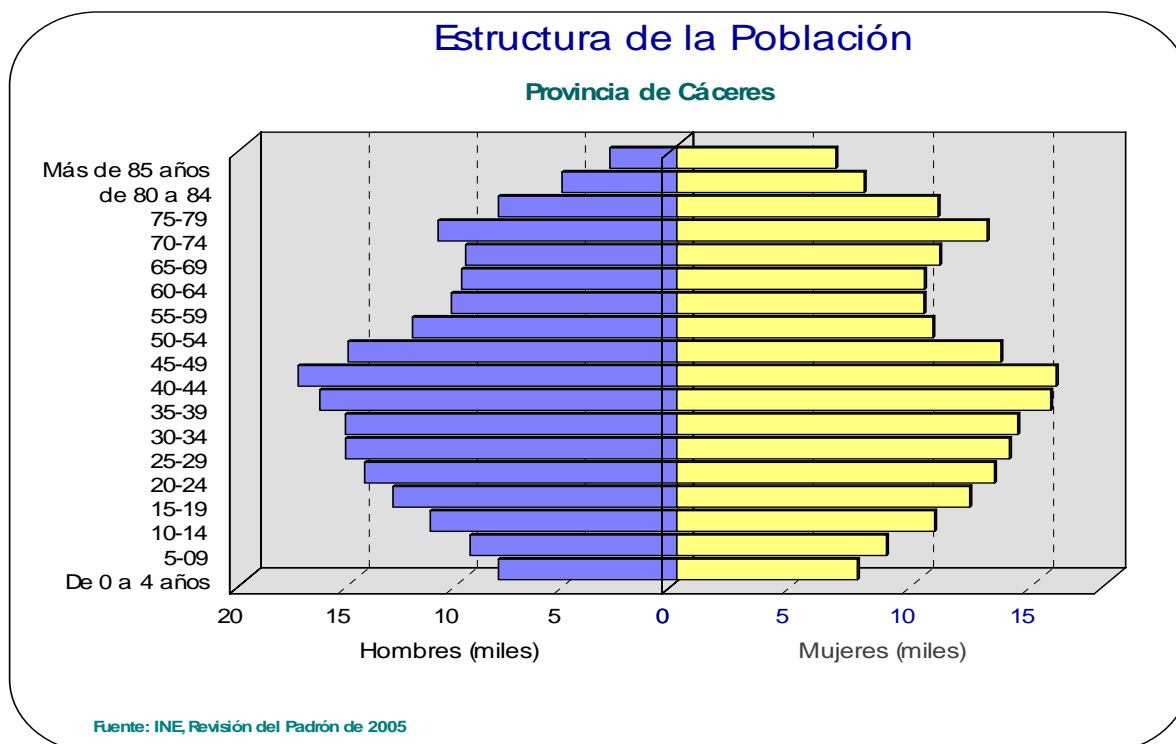
Por tanto, y a pesar de que no estamos dentro de la media nacional, en la que la distribución de la población está más polarizada entre centros urbanos y rurales, la tendencia es por el pequeño tamaño de los municipios, las distancias y el factor lejanía a habitar las ciudades (el 32,20% de la población reside en 12 municipios) en detrimento y abandono de los espacios rurales (en 185 municipios reside el 32,28% de la población total provincial).



Por otra parte, la actual articulación territorial, en estructuras comarcales, (en algunos casos falta cohesión que vertebró adecuadamente el territorio) propicia el vaciamiento poblacional de determinados espacios deprimidos, que en la mayor parte de los casos coinciden con los peor comunicados y faltos de actividades productivas que permitan un desarrollo acorde con el resto de la provincia.

La principal debilidad de la base demográfica cacereña es su bajo número de efectivos (412.580 habitantes, que supone menos del 1% de la población total nacional (0,94%) y el 38% de la regional), que se agrava por el descenso de la tasa de natalidad, el mantenimiento de la tasa de mortalidad y el envejecimiento progresivo de la población que junto a los procesos migratorios siguen afectando al entorno rural, lo que nos permite prever que en los próximos años seguirán despoblándose los espacios rurales y sólo crecerán las cabeceras comarcales más dinámicas desde el punto de vista económico, así como la capital provincial.

Desde el punto de vista demográfico los rasgos definitorios de la población cacereña determinan un crecimiento muy lento y sostenido inferior al 1% en el último quinquenio (2001-2005 → 0,85%) y un envejecimiento creciente de la población que se manifiesta en el estrechamiento de las pirámides de edad por la base con graves problemas de regeneración poblacional.



La pirámide de población arroja los siguientes resultados:

- La población con menos de 16 años apenas alcanza el 15% de la población total (51,97% varones y 48,03% mujeres), siendo su representatividad y escaso peso no sólo inferior a la media nacional (15,23%) sino también a la autonómica (16,31%).
- El conjunto de los mayores de 65 años supone el 21% (43,23% varones y 56,77% mujeres) cifra muy por encima del 12% a partir de la cual a nivel estadístico se inicia el proceso de envejecimiento, y con valores superiores a los que alcanza a nivel regional (19,09%) y a nivel nacional (16,63%).
- La planificación familiar ha hecho descender drásticamente en los últimos años de manera voluntaria la natalidad reduciendo consecuentemente el número de hijos por mujer (1,215) que no alcanza los 2,1 que necesitaría para garantizar el reemplazo generacional.
- El retraso en la edad de contraer matrimonio (30,58 años en varones frente a 28,41 años en mujeres) motivado por el acceso de gran parte de los jóvenes a la Universidad, así como por la propia inestabilidad del mercado de trabajo.
- Elevado índice de envejecimiento, situándose en el 141,84% la población mayor de 65 años con respecto a la menor de 16 años.

| Índices estructurales 2005 |                       |                          |                       |                      |            |            |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|------------|------------|
|                            | Relación masculinidad | Coefficiente sustitución | Índice envejecimiento | Razón de dependencia | % >65 años | % <16 años |
| T. Provincia               | 100,44                | 70,50%                   | 141,84%               | 55,79%               | 21%        | 14,81%     |
| T. CCAA                    | 99,00                 | 85,44%                   | 117,04%               | 54,79%               | 19,09%     | 16,31%     |
| T. Nacional                | 97,55                 | 91,64%                   | 109,13%               | 46,75%               | 16,63%     | 15,23%     |

Analizados los fenómenos demográficos entre los años 2000 y 2004 nos encontramos una mayor debilidad de nuestra provincia en términos comparativos. Así, en 2004 nos encontramos en la provincia con una Tasa Bruta de Natalidad del  $8,6^{0/00}$  inferior a la de la comunidad autónoma ( $9,27^{0/00}$ ) y al conjunto del territorio nacional ( $10,65^{0/00}$ ), una Tasa Bruta de Nupcialidad del  $4,12^{0/00}$  también inferior a la de la comunidad autónoma extremeña y la nacional que alcanzan valores de  $4,53^{0/00}$  y  $5,6^{0/00}$  respectivamente, y un Saldo Vegetativo del  $-1,51^{0/00}$  inferior al propio contexto de la Comunidad Autónoma ( $-0,49^{0/00}$ ) pero superior al nacional ( $1,94^{0/00}$ ).

| Tasas por mil/año     |             | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
|-----------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Saldo vegetativo      | Nacional    | 0,92  | 1,14  | 1,22  | 1,36  | 1,94  |
|                       | Extremadura | -0,22 | -0,41 | -0,73 | -1,19 | -0,49 |
|                       | Provincial  | -1,02 | -1,7  | -1,53 | -2,62 | -1,51 |
| Tasa Bruta Mortalidad | Nacional    | 8,95  | 8,84  | 8,92  | 9,16  | 8,71  |
|                       | Extremadura | 9,79  | 9,76  | 9,95  | 10,55 | 9,76  |
|                       | Provincial  | 10,03 | 10,22 | 9,92  | 11,01 | 10,11 |
| Tasa Bruta Natalidad  | Nacional    | 9,88  | 9,98  | 10,14 | 10,52 | 10,65 |
|                       | Extremadura | 9,57  | 9,35  | 9,23  | 9,36  | 9,27  |
|                       | Provincial  | 9,02  | 8,52  | 8,4   | 8,39  | 8,6   |
| Tasa Nupcialidad      | Nacional    | 5,38  | 5,11  | 5,12  | 5,05  | 5,06  |
|                       | Extremadura | 5,07  | 4,7   | 4,51  | 4,58  | 4,53  |
|                       | Provincial  | 4,76  | 4,14  | 4,03  | 4,12  | 4,12  |

Fuente: INE

De cara a las proyecciones demográficas de población calculadas por el INE, se estima que la población decrecerá en el próximo quinquenio (2006-2010) un 0,15% frente al crecimiento positivo en los contextos a nivel nacional y regional de un 2,83% y un 0,19% respectivamente, y en las previsiones demográficas que podamos hacer, hay que tener presente la escasa importancia que tienen los aportes migratorios en el conjunto de la provincia, que sólo vienen a compensar la

pérdida de población que se produce por el propio crecimiento natural de la misma. Además, el efecto retorno se produce generalmente en edades maduras, y se ve fuertemente contrarrestado por la continuidad del flujo emigratorio de los más jóvenes, empeorando así la situación estructuralmente envejecida de las poblaciones.

La distribución de la población, su estructura y el comportamiento del mercado laboral son elementos que nos van a permitir conocer mejor las características socioeconómicas de la provincia de Cáceres.

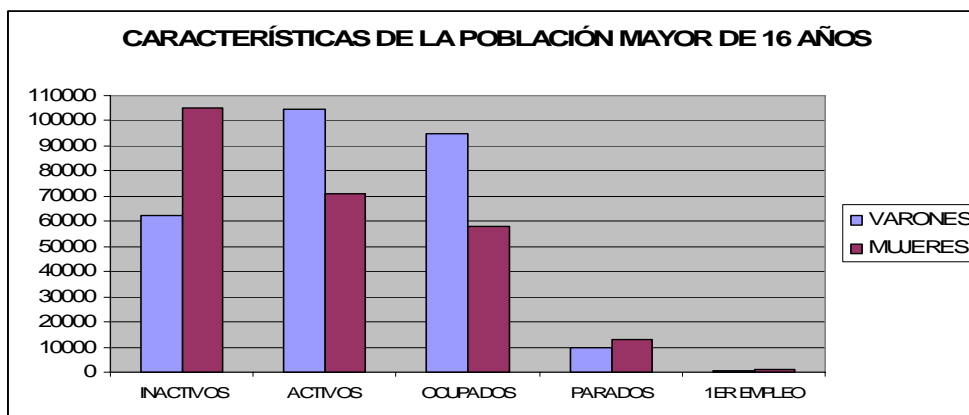
#### b) Mercado de trabajo

|         | T. >16<br>AÑOS | ACTIVA  | OCUPADA | PARADA | BUSCAN<br>1 <sup>er</sup><br>EMPLEO | INACTIVOS | Tasa<br>Actividad | Tasa<br>Paro |
|---------|----------------|---------|---------|--------|-------------------------------------|-----------|-------------------|--------------|
| TOTAL   | 342.800        | 175.700 | 152.800 | 22.900 | 2.000                               | 167.100   | 51,26             | 13,04        |
| VARONES | 166.900        | 104.700 | 95.000  | 9.800  | 700                                 | 62.200    | 62,75             | 9,33         |
| MUJERES | 175.900        | 71.000  | 57.900  | 13.100 | 1.300                               | 104.900   | 40,36             | 18,50        |

Fuente: INE. EPA, 4º Trimestre 2005

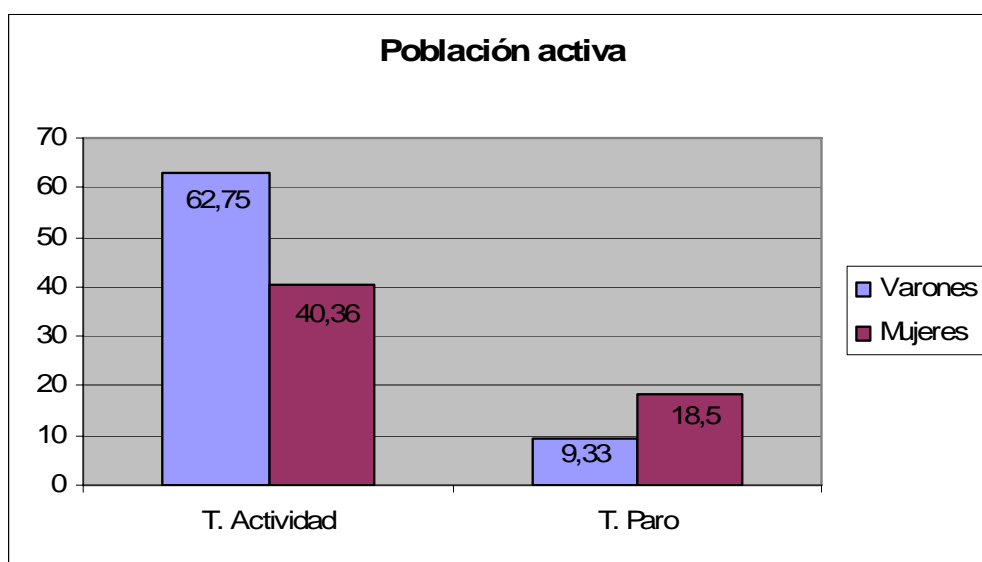
Al analizar las características de la población mayor de 16 años, según los datos de la E.P.A. para el cuarto trimestre de 2005, la provincia cacereña contaba con una población potencialmente activa de 342.800 personas, (48,69% varones y 51,31% mujeres), de las cuales 175.700 personas (104.700 varones y 71.000 mujeres) eran población económicamente activa, es decir, suministraban mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o se encontraban disponibles y hacían gestiones para incorporarse a dicha producción, representando la población activa un 51,25% de la población total en edad de trabajar frente al 48,75% de población inactiva.

La población activa para este mismo período agrupaba a 152.800 personas ocupadas frente a 22.900 paradas, de las cuales el 62,17% eran ocupados varones, el 37,89% ocupadas mujeres, el 42,79% parados varones y el 57,21% paradas mujeres.



Fuente: INE. EPA, 4º Trimestre 2005

El mercado de trabajo de la provincia de Cáceres presenta una tasa de actividad del 51,26% para el último trimestre de 2005 según la EPA (62,75% en varones y 40,36% en mujeres), casi 6,5 puntos por debajo de la media nacional que se situó en el 57,72% (68,95% varones y 46,95% mujeres) para el mismo período. Los anteriores datos desagregados por sexo nos muestran que los valores de población activa y ocupada son mayores para hombres mientras que en los de inactividad, paro y búsqueda de primer empleo predominan claramente las mujeres, en un contexto en que la población potencialmente activa (entre 16 y 64 años) sí alcanza mayor paridad entre ambos sexos.



Fuente: EPA, 4º Trimestre 2005

La tasa de actividad es un indicador significativo para el desarrollo económico y la capacidad de crecimiento de cualquier espacio, ya que la dependencia de una gran parte de la población inactiva, desocupada o en edades no activas constituyen una

fuerte dependencia sobre el conjunto de ocupados. A este hecho habría que unir los bajos índices en cuanto a renta familiar, en comparación con otros espacios nacionales, que determina la insuficiencia de la demanda interna para la expansión de las actividades productivas.

Por sectores económicos a nivel provincial, es el sector servicios el que mayor porcentaje de actividad registra, le siguen la construcción, la agricultura y en último lugar la industria, igual comportamiento se sigue en el contexto regional, por el contrario a nivel nacional el segundo y tercer lugar lo ocupan respectivamente la industria y la construcción y muy de lejos le sigue la agricultura.

| SECTOR ECONÓMICO  | TOTAL<br>ACTIVOS | %      |
|-------------------|------------------|--------|
| AGRICULTURA       | 20900            | 11,89  |
| INDUSTRIA         | 17100            | 9,73   |
| CONSTRUCCIÓN      | 25000            | 14,23  |
| SERVICIOS         | 103500           | 58,91  |
| BUSCAN 1er EMPLEO | 9200             | 5,24   |
| TOTAL             | 175700           | 100,00 |

Fuente: INE, 4º Trimestre 2005

En cuanto a la distribución de los activos por cohortes de edad, el mayor porcentaje lo detenta el grupo entre los 25 y 54 años con un 78,66%, seguido del grupo entre los 55 y más años con un 9,39%.

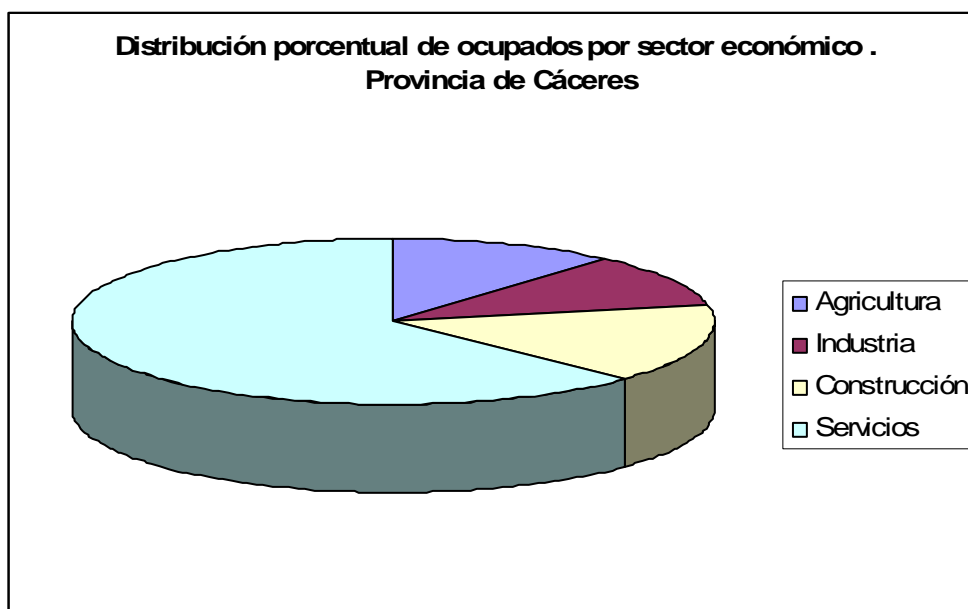
La evolución en los sectores económicos ha propiciado cambios sustanciales en cuanto a la distribución de los ocupados y al empleo, encontrando una realidad diferente a la media nacional, a pesar de tener una evolución similar.

| Distribución porcentual de ocupados en función del sector económico |             |           |              |           |
|---|-------------|-----------|--------------|-----------|
|   | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| España  | 5,2         | 17        | 12,5         | 65,2      |
| Extremadura   | 13,6        | 10,5      | 14,6         | 61,3      |
| Provincia de Cáceres  | 11,5        | 10,2      | 15,4         | 62,8      |

Fuente: INE. EPA, 4º Trimestre 2005

El sector económico que detenta a un mayor número de personas ocupadas es el sector servicios (62,8%), con una participación no demasiado diferente a la del conjunto de España (65,2%), seguido de la construcción (15,4%) frente al 12,5% a nivel nacional, sin embargo como rasgo distintivo de la provincia, el sector agrario

es el tercer proveedor de empleo, a pesar de la pérdida continuada de efectivos en el sector primario (agricultura y ganadería), al ofrecer trabajo al 11,5% del total de ocupados, frente a sólo el 5,2% en el agregado nacional. La industria ocupa al 10,2% de la población y sigue creciendo, ya que los efectivos que están dejando de ocuparse en el sector primario pasan al secundario y terciario, no obstante nos encontramos muy por debajo de la media nacional que se sitúa en el 17 %. Dentro del sector secundario se analiza a parte el subsector de la construcción, que tiene un papel relevante en la economía provincial y aparece como una actividad dinamizadora con el 15.4% de los ocupados en la provincia. La diferencia en industria se debe a la ausencia de grandes empresas en nuestra provincia, frente a la concentración que en otras áreas nacionales nos han dejado relegados a un segundo plano.



Fuente: EPA, 4º Trimestre 2005

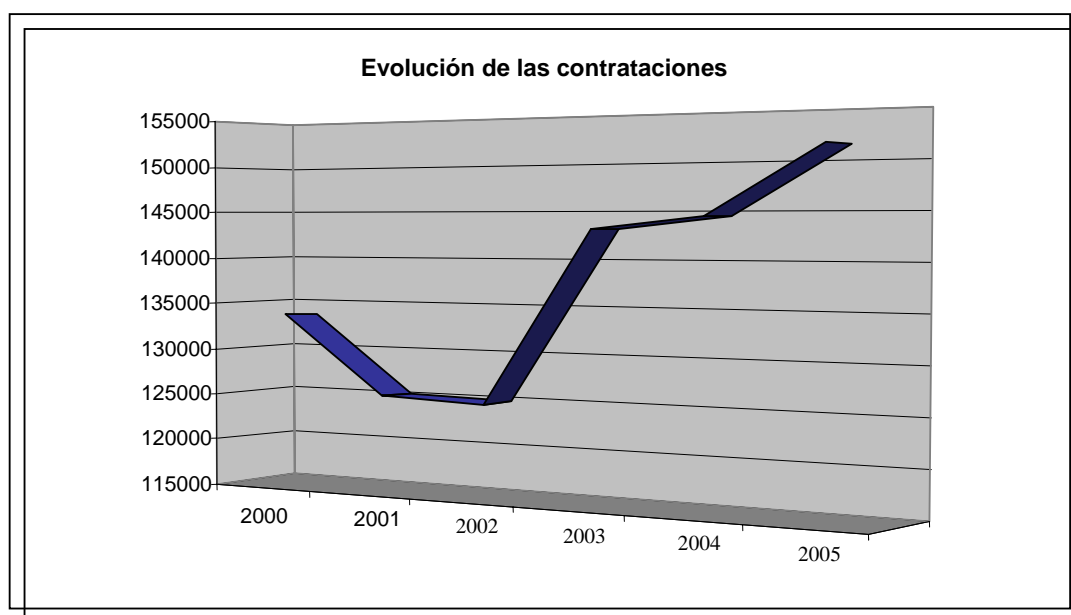
En cuanto al reparto por sexo, la mujer se halla escasamente representada en el sector construcción, sólo en la industria y la agricultura parece estar algo más representada, no obstante son pocos los efectivos industriales ocupados, y viene caracterizado por unos acusadamente bajos niveles de productividad y competitividad, es de destacar la importante presencia de la mujer en el sector servicios, con un importante número de efectivos ocupados, que casi duplica a los efectivos varones. Por el contrario en el caso de los varones el mayor número de ocupados se encuentra en el sector servicios, con casi la mitad de los efectivos, seguido por la construcción y la agricultura y en último lugar la industria.

En resumen la distribución sectorial de la ocupación en la provincia de Cáceres refleja las características de una economía poco desarrollada, caracterizada por un

sector agrario excesivamente dimensionado en empleo, un sector industrial débil y un sector terciario donde destaca la ocupación en el sector público.

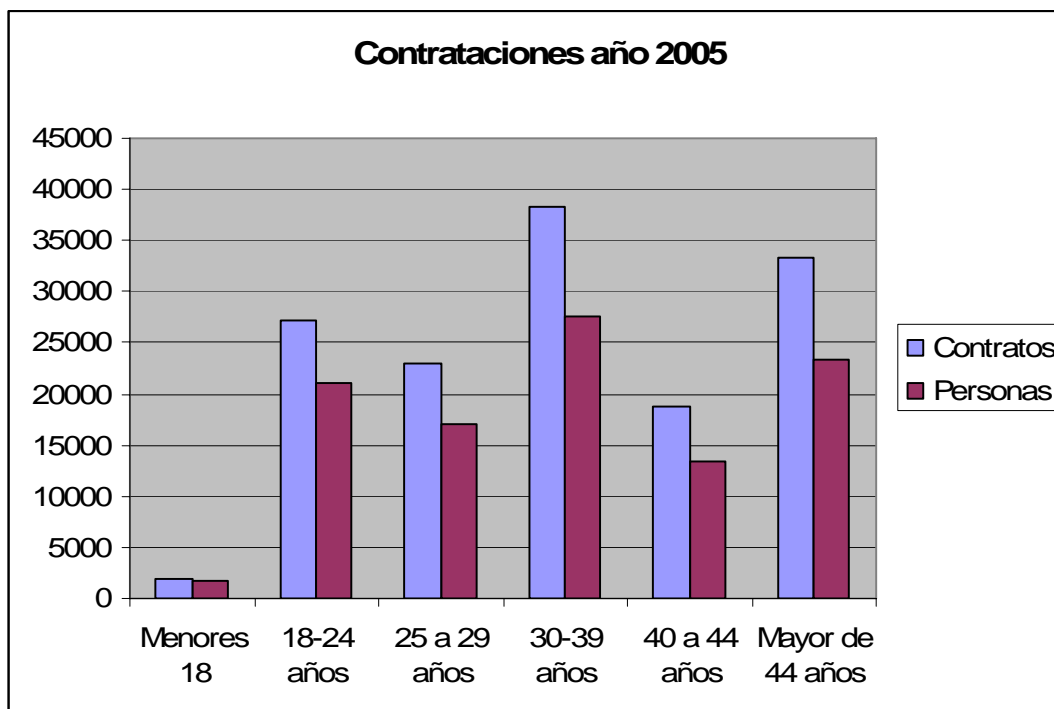
En cuanto a la población inactiva se refiere, por situación de inactividad, destaca fundamentalmente la de jubilado con un porcentaje de 42,01%, en segundo lugar aparecen las labores del hogar con un 32,73%, y en tercer lugar la población estudiantil con un 15,14%, datos que nos ponen de manifiesto por un lado el envejecimiento de la población y por otro las dificultades de acceso al mercado laboral que tienen todavía las mujeres.

Por lo que se refiere a la evolución de las contrataciones en la Provincia cacereña, encontramos que el mercado de trabajo mantiene una tendencia positiva encontrándose en un ciclo de crecimiento sostenido, alcanzando el número de contrataciones registradas a 151.521 frente a las 144.514 registradas en el año 2004.



En cuanto al reparto por sexo el mayor número de contrataciones correspondieron a los varones (53,08%) frente a las mujeres (46,92%), constatándose la mayor dificultad de acceso al mercado laboral que tiene la mujer. Respecto a las personas contratadas en varones el 25% repitió contrato, mientras que en mujeres este porcentaje ascendió al 30%. Por cohortes de edad el mayor número de contrataciones se efectuaron al grupo de edad entre los 30 y 39 años (28%) tanto en varones como en mujeres, seguido del grupo de edad de mayores de 44 años (23%) igualmente tanto en varones como en mujeres, en tercer lugar el tramo con mayor número de contratos fue el de los 18 a 24 años (19%), seguido del grupo de 25 a 29 años con un 16%, y de la cohorte de 40 a 44 años con un 13%. Fue al

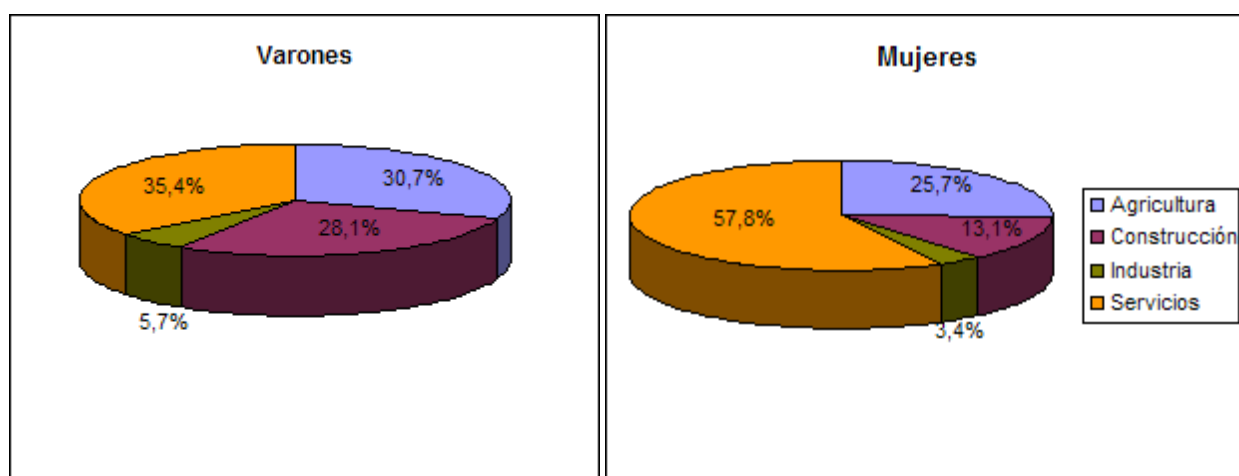
grupo de menores de 18 años al que menor número de contrataciones se efectuaron con un 2% del total provincial.



Atendiendo a la contratación por sectores económicos, el mayor número de contratos se registra en el sector servicios (45,96%), le siguen en importancia la agricultura (28,32%) y la construcción (21,08%) que son los sectores que más contratan motivado por el elevado número de contratos temporales que se realizan en estas actividades, fundamentalmente en las modalidades de obra y servicio y eventual por circunstancias de la producción, en último lugar se sitúa el sector industrial (4,64%), que refleja un menor movimiento aunque es el sector que tiene mayor estabilidad en el empleo. No obstante se puede apreciar un descenso en sectores como la agricultura y la construcción, mientras que el sector servicios y la industria ganan en mano de obra.

| SECTOR ECONÓMICO    | Nº DE CONTRATOS |        |         |
|---------------------|-----------------|--------|---------|
|                     | HOMBRE          | MUJER  | TOTAL   |
| AGRICULTURA Y PESCA | 24.665          | 18.245 | 42.910  |
| CONSTRUCCIÓN        | 22.639          | 9.308  | 31.947  |
| INDUSTRIA           | 4.617           | 2.415  | 7.032   |
| SERVICIOS           | 28.511          | 41.121 | 69.632  |
| Total               | 80.432          | 71.089 | 151.521 |

Por sexo y sector económico en mujeres hay un claro predominio de contrataciones en el sector servicios (57,8%), seguido de la agricultura (25,7%) y muy de lejos por la construcción (13,1%) y la industria (3,4%). Mientras que en varones las contrataciones se distribuyen de forma bastante equilibrada entre los servicios (35,4%) , la agricultura (30,70%) y la construcción (28,1%) , siendo la industria la que menor número de contrataciones registra (5,7%). No obstante se sigue apreciando la existencia de ocupaciones donde el mercado muestra una clara preferencia masculina, como es la construcción, aunque tímidamente se va elevando el número de contratos en este sector para las mujeres.



Por lo que respecta al sector servicios registra un mayor volumen de contratos para mujeres que supera al de varones en 22,4 puntos porcentuales. Si bien se puede apreciar una masculinización y feminización en las ocupaciones, predominando estas últimas en aquellas profesiones tanto con una clara proyección pública como de ámbito más privado frente aquellas donde hay que hacer uso de la fuerza que son predominante masculinas.

En hostelería hay mayor número de contrataciones femeninas sobre todo en ocupaciones relacionadas con la cocina y la preparación de alimentos, igualmente en la rama sanitaria, los cuidados personales y la atención domiciliaria y la limpieza, frente al servicio de transportes, la construcción y actividades auxiliares donde hay un claro predominio de la contratación masculina.

Por lo que a las ocupaciones más contratadas se refiere, en el siguiente cuadro podemos observar cómo los primeros lugares tanto para varones como para mujeres lo dominan las actividades relacionadas con el sector agrario, motivado por la existencia de ayudas europeas del FEOGA-Orientación, mientras que a partir del tercero y siguientes, el tipo de ocupación para el que se demanda mano de obra masculina y femenina es muy diferente.

### Ocupaciones más contratadas por sexo

| HOMBRE                                   |        | MUJER                                     |        | AMBOS SEXOS                              |        |
|--|--------|---|--------|--|--------|
| PEONES AGRÍCOLAS                         | 14.521 | TRABAJADORES AGRÍCOLAS CUALIFICADOS       | 14.772 | TRABAJADORES AGRÍCOLAS CUALIFICADOS      | 28.067 |
| TRABAJADORES AGRÍCOLAS CUALIFICADOS      | 13.295 | PEONES AGRÍCOLAS                          | 10.548 | PEONES AGRÍCOLAS                         | 25.069 |
| ALBAÑILES Y MAMPOSTEROS                  | 7.016  | PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES | 6.279  | PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS   | 8.459  |
| PEONES CONSTRUCCIÓN EDIFICIOS            | 6.427  | DEPENDIENTES Y EXHIBIDORES EN TIENDAS, A  | 3.237  | ALBAÑILES Y MAMPOSTEROS                  | 7.416  |
| CAMAREROS, BÁRMANES Y ASIMILADOS         | 3.593  | TELEFONISTAS                              | 3.149  | PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELE | 7.154  |
| PEONES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS      | 3.431  | CAMAREROS, Y BÁRMANES                     | 3.118  | CAMAREROS, BÁRMANES Y ASIMILADOS         | 6.711  |
| CONDUCTORES DE CAMIONES                  | 1.839  | TAQUÍGRAFOS Y MECANÓGRAFOS                | 2.109  | PEONES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS      | 5.468  |
| PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES    | 1.746  | PEONES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS       | 2.037  | TELEFONISTAS                             | 4.492  |
| PEONES DE OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO | 1.475  | PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS    | 2.032  | DEPENDIENTES Y EXHIBIDORES EN TIENDAS, A | 4.469  |
| TRABAJADORES HORMIGÓN ARMADO, ENFOSCADO  | 1.355  | ENFERMEROS                                | 1.994  | TAQUÍGRAFOS Y MECANÓGRAFOS               | 2.811  |
| TELEFONISTAS                             | 1.343  | ASISTENTES DOMICILIARIOS                  | 1.870  | EMPLEADOS DE SERVICIOS DE CORREOS        | 2.525  |
| DEPENDIENTES Y EXHIBIDORES EN TIENDAS,   | 1.232  | AUXILIARES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA     | 1.750  | ENFERMEROS                               | 2.442  |
| EMPLEADOS DE SERVICIOS DE CORREOS        | 975    | EMPLEADOS DE SERVICIOS DE CORREOS         | 1.550  | PEONES DE OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO | 2.388  |
| GUARDIAS JURADOS Y PERSONAL DE SEGURIDAD | 880    | ANIMADORES COMUNITARIOS                   | 1.361  | PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES    | 2.311  |
| PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELE | 875    | OTROS DIVERSOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑ  | 1.012  | ANIMADORES COMUNITARIOS                  | 1.973  |
| TAXISTAS Y CONDUCTORES DE                | 838    | PEONES DE OBRAS PÚBLICAS Y                | 913    | ASISTENTES DOMICILIARIOS                 | 1.894  |

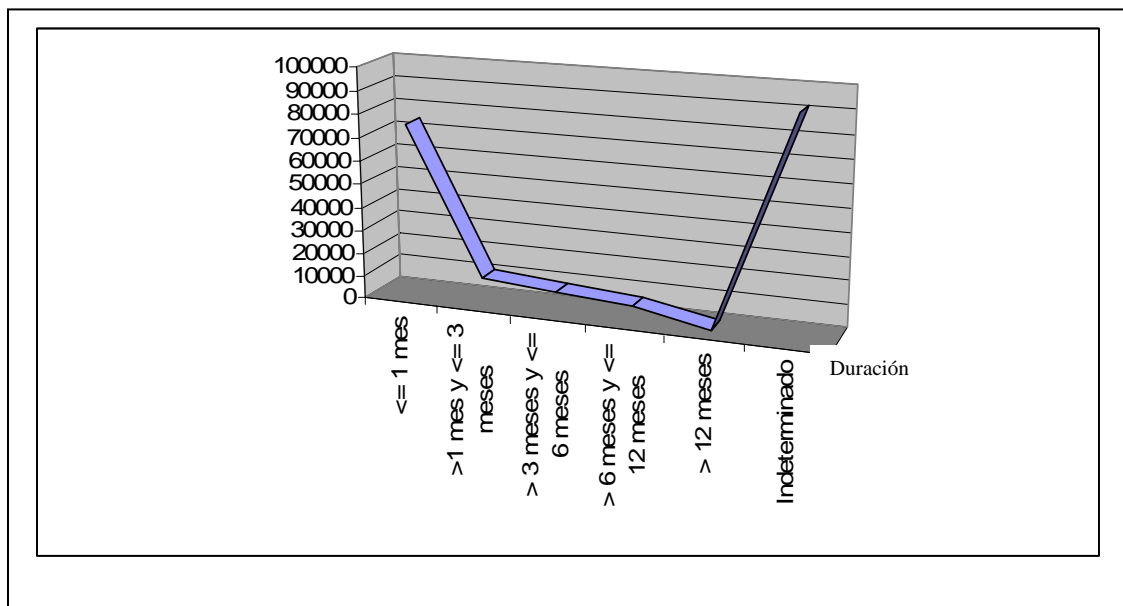
|  |     |  |     |  |       |
|--|-----|--|-----|--|-------|
| AUTOMÓVILES Y                                |     | MANTENIMIENTO                            |     |  |       |
| TAQUÍGRAFOS Y MECANÓGRAFOS                   | 702 | COCINEROS Y OTROS PREPARADORES DE COMIDA | 828 | CONDUCTORES DE CAMIONES                  | 1.881 |
| PEONES FORESTALES                            | 696 | MÉDICOS                                  | 820 | AUXILIARES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA    | 1.868 |
| ANIMADORES COMUNITARIOS                      | 612 | OTROS EMPLEADOS EN EL CUIDADO DE PERSONA | 706 | OTROS DIVERSOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑ | 1.548 |
| OTROS DIVERSOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑ     | 536 | CAJEROS, TAQUILLEROS (EXCEPTO BANCOS Y C | 601 | TRABAJADORES EN HORMIGÓN ARMADO, ENFOSCA | 1.365 |
| TALADORES, TRONZADORES Y OTROS TRABAJADO     | 492 | PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES    | 565 | MÉDICOS                                  | 1.311 |
| MÉDICOS                                      | 491 | EMPLEADOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS       | 542 | COCINEROS Y OTROS PREPARADORES DE COMIDA | 1.107 |
| REPRESENTANTES DE COMERCIO Y TÉCNICOS DE     | 481 | RECEPCIONISTAS EN ESTABLECIMIENTOS DISTI | 447 | GUARDIAS JURADOS Y PERSONAL DE SEGURIDAD | 979   |
| VIGILANTES, GUARDIANES Y ASIMILADOS          | 455 | ALBAÑILES Y MAMPOSTEROS                  | 400 | TAXISTAS Y CONDUCTORES DE AUTOMÓVILES Y  | 889   |
| ENFERMEROS                                   | 448 | AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE ATENCIÓN PRI | 387 | OTROS EMPLEADOS EN EL CUIDADO DE PERSONA | 855   |
| CONDUCTORES MAQUINARIA DE MOVIMIENTOS TIERRA | 439 | PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA       | 338 | PEONES FORESTALES                        | 764   |
| CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y TRANVÍAS          | 418 | OPERADORES DE ROBOTS INDUSTRIALES        | 320 | CAJEROS, TAQUILLEROS (EXCEPTO BANCOS Y C | 696   |
| FONTANEROS E INSTALADORES DE TUBERÍAS        | 413 | PELUQUEROS, ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTO | 303 | REPRESENTANTES DE COMERCIO Y TÉCNICOS DE | 655   |
| REVOCADORES, ESCAYOLISTAS Y ESTUQUISTAS      | 398 | GUÍAS Y AZAFATAS DE TIERRA               | 292 | EMPLEADOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS       | 632   |
| PROFESIONALES DE ESPECTÁCULOS TAURINOS       | 394 | AUXILIARES ADMINISTRATIVOS CON TAREAS DE | 253 | VIGILANTES, GUARDIANES Y ASIMILADOS      | 575   |
| CARPINTEROS (EXCEPTO CARPINTEROS DE ESTR     | 390 | AUXILIARES ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE | 250 | RECEPCIONISTAS EN ESTABLECIMIENTOS DISTI | 539   |
| MOZOS DE EQUIPAJE Y ASIMILADOS               | 376 | TRABAJADORES CONSERVEROS                 | 219 | BAÑISTA-SOCCORRISTA                      | 498   |

|   |     |                                      |     |  |     |
|---|-----|--------------------------------------|-----|--|-----|
|   |     | FRUTAS Y VER                         |     |  |     |
| MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE VEHÍCULOS DE | 370 | TECNICOS DE LABORATORIO SANITARIO    | 215 | TALADORES, TRONZADORES Y OTROS TRABAJADO | 498 |
| BAÑISTA-SOCORRISTA                      | 337 | TRABAJADORES CUALIFICADOS POR CUENTA | 214 | PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA       | 484 |

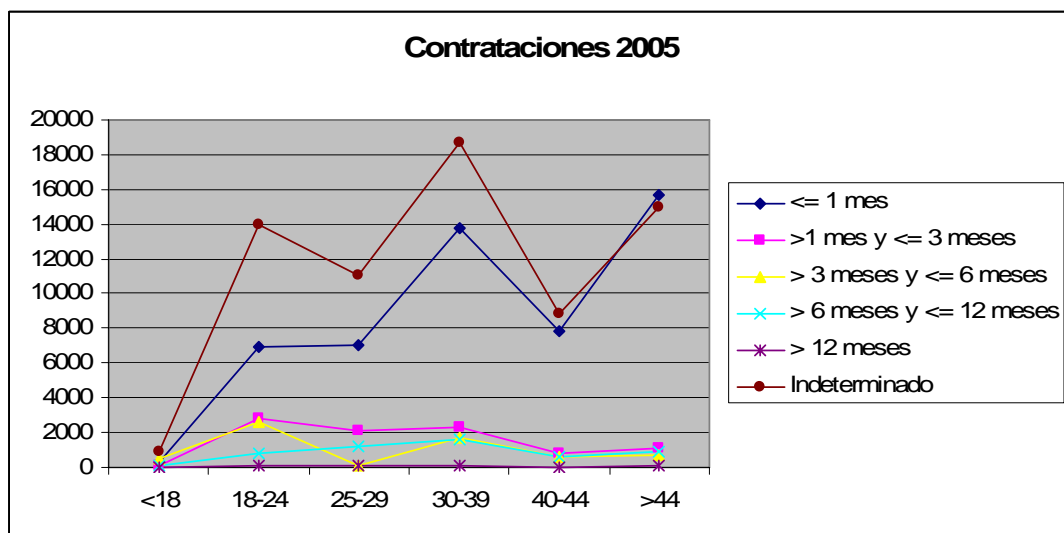
En cuanto a la tipología de la contratación, los contratos temporales han sido los más utilizados, fundamentalmente los de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción.

| Duración                | %     |
|-------------------------|-------|
| <= 1 mes                | 36,10 |
| >1 mes y <= 3 meses     | 6,51  |
| > 3 meses y <= 6 meses  | 5,38  |
| > 6 meses y <= 12 meses | 3,66  |
| > 12 meses              | 0,30  |
| Indeterminado           | 48,05 |

Por la duración de los contratos, la mayoría de los contratos realizados en la provincia durante el año 2005 fueron de duración indeterminada representando un 48,05%. De los que conocemos su duración, la mayoría son de uno a tres meses (36,10%), seguidos de los de duración entre 1 mes y tres meses (6,51%), por el contrario los contratos de duración superior a 12 meses alcanzaron una cifra insignificante tan sólo el 0,30% del total de las contrataciones efectuadas. Estos datos son reflejo de la precariedad en la que se mueve el mercado de trabajo, con contratos en su mayoría temporales y de muy corta duración.



Por cohortes de edad, los contratos de duración indeterminada son los que predominan sobre manera en todos los grupos, seguido de los contratos de duración inferior a un mes y de uno a tres meses, sin embargo lo de duración entre tres y seis meses predominan para la cohorte de 18 a 24 años seguida de la de 30 a 39 años.

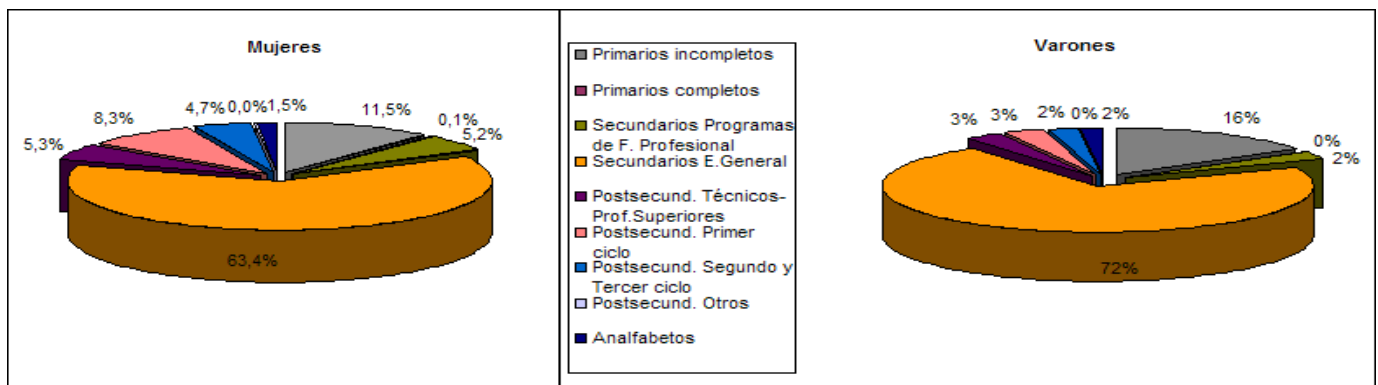


## CONTRATOS POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO

| NIVEL DE ESTUDIOS                                 | HOMBRE        | MUJER         | TOTAL          |
|---|---------------|---------------|----------------|
| ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS                    | 12.531        | 8.159         | 20.690         |
| ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS                      | 113           | 94            | 207            |
| EST. SECUNDARIOS PROGRAMAS FORMACIÓN PROFESIONAL. | 2.010         | 3.708         | 5.719          |
| EST. SECUNDARIOS EDUCACIÓN GENERAL                | 57.861        | 45.089        | 102.950        |
| EST. POSTSECU. TECNICOS-PROFESIONALES. SUPERIORES | 2.436         | 3.742         | 6.179          |
| EST. POSTSECUNDARIOS PRIMER CICLO                 | 2.303         | 5.869         | 8.172          |
| EST. POSTSECUNDARIOS. SEGUNDO Y TERCER CICLO      | 1.897         | 3.329         | 5.226          |
| EST. POSTSECUNDARIOS OTROS                        | 11            | 19            | 30             |
| ANALFABETOS                                       | 1.269         | 1.079         | 2.349          |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>80.432</b> | <b>71.089</b> | <b>151.521</b> |

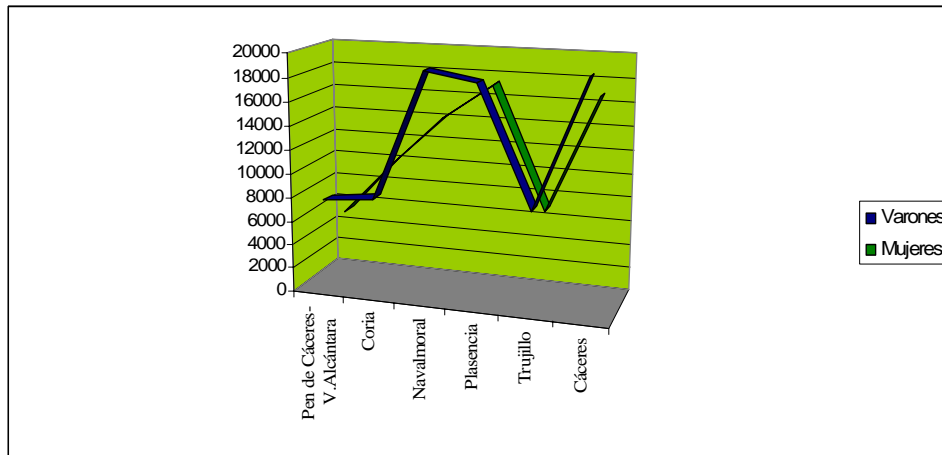
Por nivel académico, destaca el elevado número de contratos realizados en niveles de estudios bajos (87% se ha realizado a personas con niveles de formación iguales o inferiores al Graduado Escolar), frente a la baja representatividad de los niveles de estudios medios y altos.

Por sexo y nivel académico, es destacable que en niveles de mayor formación predominan las mujeres sobre los varones, síntoma de la mayor permanencia de las mujeres en el sistema educativo y a un importante peso de las mujeres en el ámbito universitario.

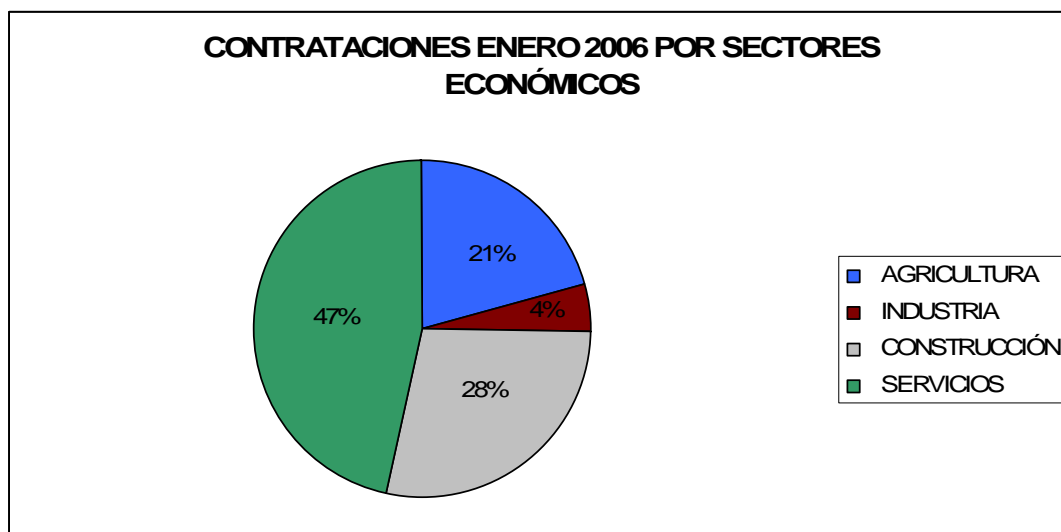


Por mercados territoriales, las áreas más dinámicas, es decir, en las que mayor número de contratos se han producido durante el año 2005, han sido en cómputo global, la de Cáceres, Plasencia y Navalmoral de la Mata. Sin embargo por sexo para varones donde se han efectuado más contrataciones ha sido en el área de Cáceres seguida de la de Navalmoral, mientras que para mujeres el primer lugar lo ocupa igualmente el área de Cáceres, seguida de la de Plasencia. Para ambos sexos

el área de menos empuje contractual fue la de la Penillanura de Cáceres y Valencia de Alcántara que coincide con la zona de menor población y de menor peso económico.



Analizadas las contrataciones efectuadas en enero de 2006, nos arrojan los siguientes resultados:



Por sectores económicos, el mayor número de contratos se registra en el sector servicios (47%), seguido de la construcción (28%), la agricultura (21%) y por último la industria (4%) (sector en el que el empleo cuenta con mayor estabilidad y que menor peso económico presenta en la economía provincial). En cuanto a la distribución de las contrataciones por sexo, el mayor número de contrataciones recaen sobre los varones (52,52%), siendo el sector que más absorbe mano de obra masculina el sector servicios, seguido de la agricultura, la construcción y en último lugar la industria. Por el contrario la contratación femenina en enero de

2006 ha supuesto el 47,48% del total de las contrataciones efectuadas, siendo en el sector servicios donde se han realizado el mayor número de contrataciones, seguido de la agricultura, la construcción y por último la industria. Por tramos de edad y sexo en varones el 20,65% de las contrataciones se han efectuado a menores de 25 años mientras que en mujeres el valor es mucho más bajo alcanzando un 14,68%, para la cohorte de edad comprendida entre los 25 y 44 años en varones las contrataciones suponen un 53,56%, mientras que en mujeres el número es más elevado llegando al 60,23%, por último para la cohorte de mayores de 45 años los valores son similares el 25,79 % en varones y el 25,09% en mujeres. Esto nos indica que los varones se incorporan al mercado laboral a edades más tempranas que las mujeres y que el número de personas ocupadas es muy superior en varones existiendo un importante capital humano femenino fuera del mercado de trabajo.

#### Contratos Producidos en enero de 2006

| MODALIDAD DE CONTRATOS          | AGRIC.       | IND.       | CONS.        | SERV.        |
|---------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| INDEFINIDO ORDINARIO (1)        | 9            | 13         | 12           | 90           |
| MINUSVALIDOS                    |              | 1          |              | 7            |
| INDEFINIDO FOMENTO DE EMPLEO    | 3            | 17         | 7            | 129          |
| CONVERT. EN INDEFINIDOS         | 10           | 38         | 35           | 211          |
| CONTRATOS INDEFINIDOS           | 22           | 69         | 54           | 437          |
| OBRA O SERVICIO                 | 857          | 248        | 1.659        | 1.711        |
| EVENTUAL CIRC. DE LA PRODUCCIÓN | 1.081        | 136        | 1315         | 1.776        |
| INTERINIDAD                     | 2            | 10         | 4            | 720          |
| TEMPORAL MINUSVALIDOS           |              | 2          | 1            | 2            |
| TEMP. DE INSERCIÓN              |              |            |              |              |
| SUST. JUBILACION 64 AÑOS        |              | 1          |              | 1            |
| TOTAL RELEVO                    |              | 1          |              | 8            |
| JUBILACION PARCIAL              |              | 1          |              | 3            |
| PRACTICAS                       |              |            | 7            | 24           |
| FORMACION                       | 36           | 6          | 69           | 135          |
| OTROS CONTRATOS                 | 342          |            | 27           | 396          |
| CONTRATOS TEMPORALES (*)        | 2.318        | 405        | 3.082        | 4.776        |
| <b>TOTAL CONTRATOS</b>          | <b>2.340</b> | <b>474</b> | <b>3.136</b> | <b>5.213</b> |

Fuente: SISPE, Marzo 2006

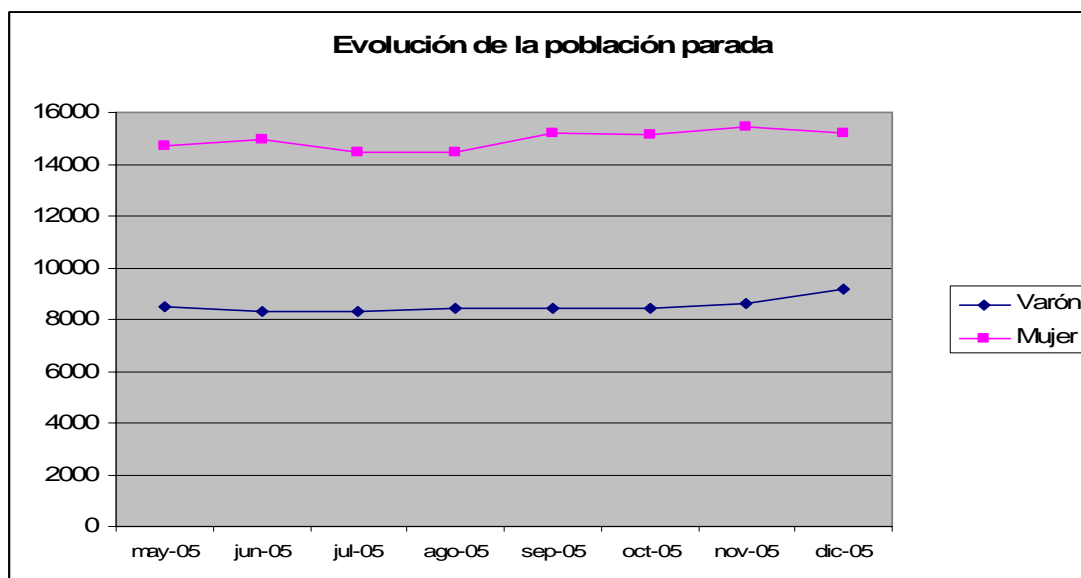
La temporalidad en las contrataciones es muy acusada en la provincia ya que según datos del SISPE en enero de 2006 de 11.163 contratos formalizados, el 94,79% fueron temporales, muy por encima de la media nacional que se sitúa en el 89,15%, mientras que los contratos indefinidos supusieron el 5,21% menos de la mitad que a nivel nacional que alcanza un valor del 10,85% del total de las contrataciones. No obstante el volumen de la temporalidad con respecto al mismo mes del año 2005 ha descendido en 1,07%, mientras que a nivel nacional se ha incrementado en un 12,65%, por el contrario la evolución de los contratos indefinidos ha sido más favorable, variando respecto al mes de diciembre en un 19,51% y con respecto al mismo mes del año anterior (enero 2005) ha experimentado una variación positiva del 15,25%, sin embargo a pesar de la evolución positiva todavía distamos mucho de la media nacional que experimentó un incremento del 47,25% en enero de 2006, mientras que la variación interanual (enero 2005-enero 2006) alcanzó un 33,63%. La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres y es elevada en sectores como agricultura y construcción, mientras que la industria y los servicios ofrecen mayor estabilidad en los empleos.

En cuanto a la tipología de la contratación, los contratos estrella son los de obra y servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción que en enero de 2006 alcanzaron valores del 40,09% (66,48% en varones y 33,52% en mujeres) y 38,59% (46,10% en varones y 53,90% en mujeres) respectivamente del total de contratos registrados, los dos marcados por su carácter temporal.

La población parada en la provincia de Cáceres se cifraba para el cuarto trimestre del 2005, según datos de la EPA en 22.900 personas (42,79% varones y el 57,21% mujeres), representando en el contexto regional un 32,90% y en el nacional un 1,24%. De esta manera la tasa de paro sobre población activa alcanzaba el 13,04% (9,33% para varones frente a 18,50% para mujeres), mientras que a nivel regional la tasa es superior en más de dos puntos, a nivel nacional desciende en más de cuatro puntos.

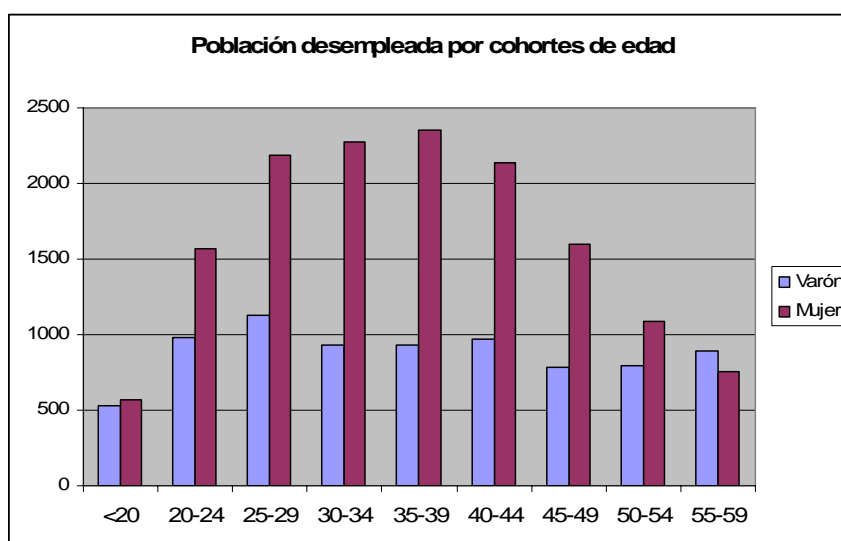
Por lo que a la población desempleada se refiere, los datos del presente estudio abarcan un ámbito temporal de mayo a diciembre de 2005, fecha del mes de mayo a partir de la cual cambia el sistema de presentación de los datos desagregados por sexos, igualmente cuando hablamos de personas desempleadas nos vamos a referir a demandantes parados.

En cuanto a la evolución mantenida por el desempleo en los últimos años se percibe un descenso, no obstante, a pesar de que es mucho más lento al que se está produciendo a nivel nacional, en el mes de diciembre de 2005 el paro registrado en la provincia de Cáceres afectaba a 24.336 personas, descendiendo con respecto al mismo mes del año anterior en un 5,17%, mientras que a nivel nacional descendió en un 0,46%. Si bien, el número de personas desempleadas ha decrecido en la provincia, existe una dinámica cíclica en lo referente al comportamiento del desempleo, que imprimen actividades como la construcción, y que coinciden con los períodos de despidos a finales de año.



Por lo que respecta a los colectivos más amenazados por el desempleo podemos destacar:

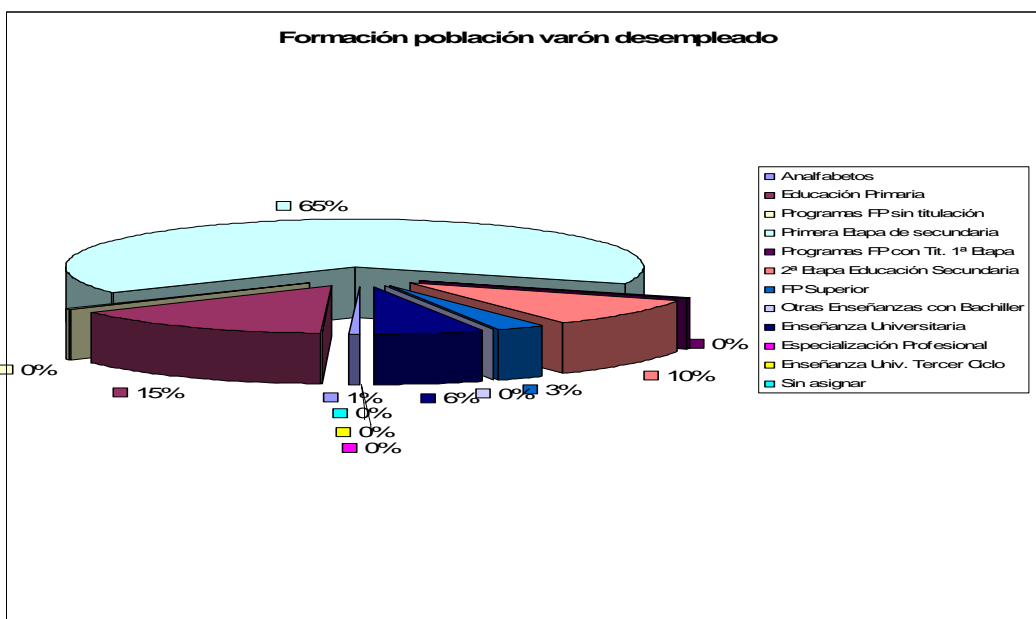
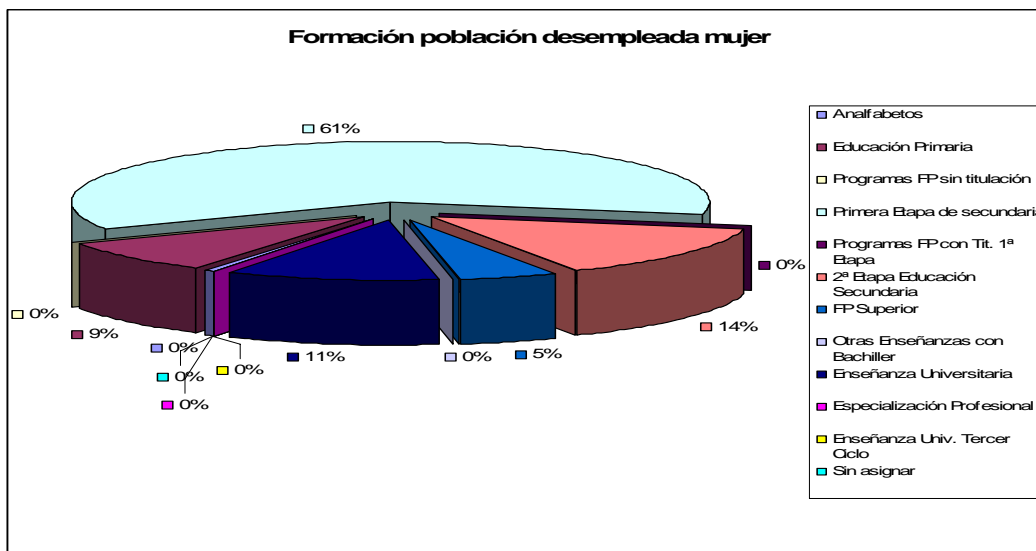
- Por sexo el mayor porcentaje de demandantes de empleo son mujeres, si tenemos en cuenta los datos disponibles de desempleo desde el mes de mayo de 2005, el 36,31% de la población demandante parada es varón frente al 63,69% de mujeres, debido en buena parte a que cada vez es mayor la incorporación de la mujer al mundo laboral, al tiempo que encuentran mayor dificultad en el acceso y el mantenimiento en el mismo.
- Por cohortes de edad, en varones los mayores niveles de demanda de empleo se dan en los tramos de edad comprendida entre los 25 y 29 años, mientras que en las mujeres se eleva a los 35-39 años.



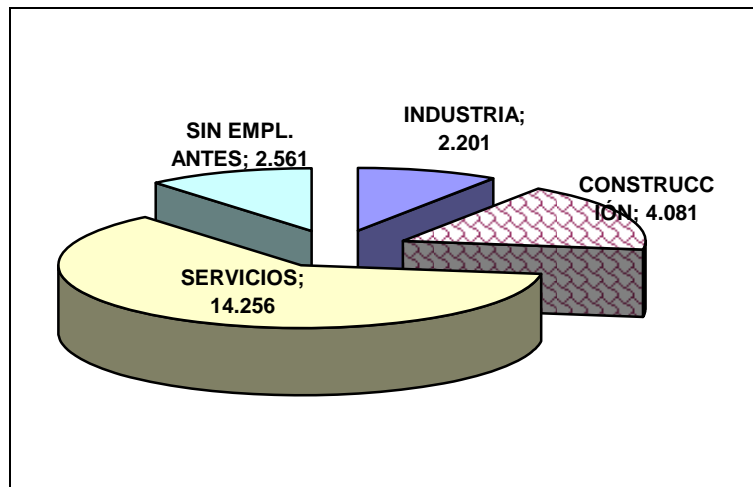
| TITULACIÓN ACADÉMICA           | Hombres  | Mujeres  |
|--------------------------------|----------|----------|
| Analfabetos                    | 54,75    | 71,875   |
| Educación Primaria             | 1280,125 | 1300,625 |
| Programas FP sin titulación    | 6,5      | 10,75    |
| Primera Etapa de secundaria    | 5560,875 | 9068,375 |
| Programas FP con Tit. 1ª Etapa | 4,125    | 6        |
| 2ª Etapa Educación Secundaria  | 861,125  | 2145,875 |
| Programas FP con Tit. 2ª Etapa | 0        | 0        |
| FP Superior                    | 237,75   | 726,5    |
| Otras Enseñanzas con Bachiller | 2        | 0,375    |
| Enseñanza Universitaria        | 515,375  | 1623,5   |
| Especialización Profesional    | 2,125    | 2,25     |
| Enseñanza Univ. Tercer Ciclo   | 0,125    | 1,5      |
| Sin asignar                    | 1,5      | 1,375    |

- El nivel académico de las personas demandantes de empleo es bastante bajo, el nivel que mayor número de demandantes registró fue el de EGB/Bachiller elemental/Graduado Escolar/Primera etapa de secundaria, hasta 2º de la E.S.O., alcanzando cifras de hasta el 65% en varones y el 61% en mujeres, seguido de los que tienen Educación Primaria en varones y en mujeres 2ª etapa de Educación Secundaria, en tercer lugar hay una diferencia significativa entre varones y mujeres, mientras que para éstas el mayor número de demandantes son con titulación universitaria, en varones el nivel desciende a la segunda etapa de Educación Secundaria.

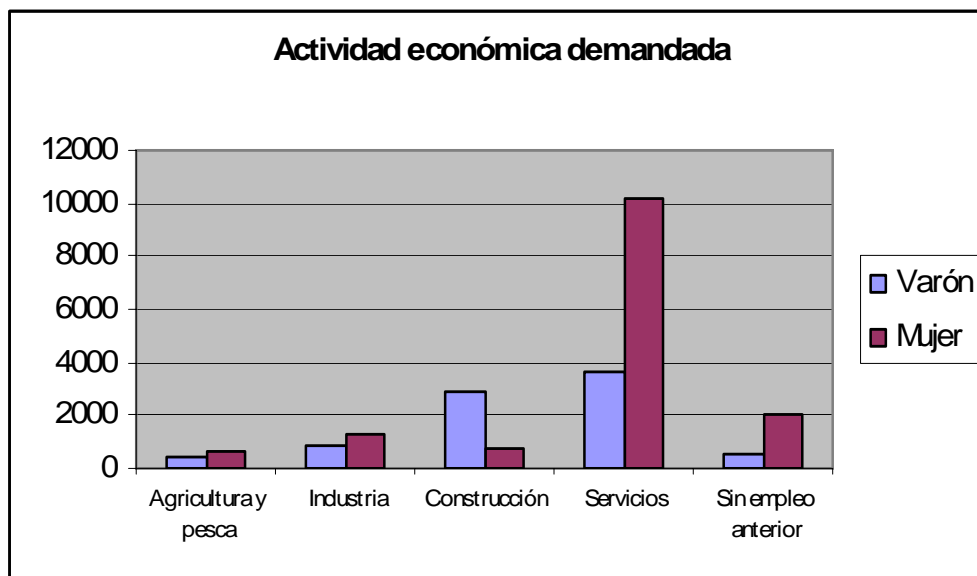
No hubo en el período un número significativo de demandantes con titulaciones universitarias.



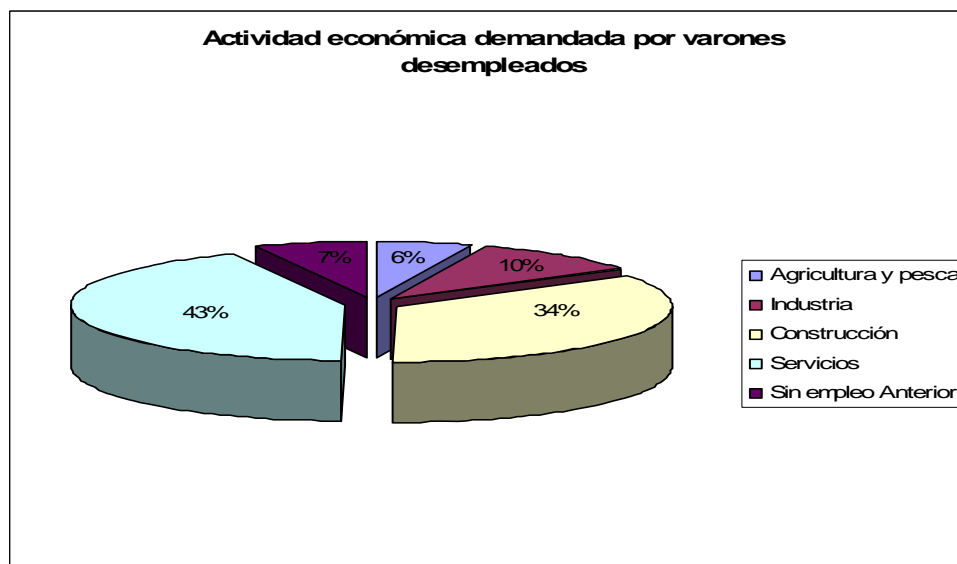
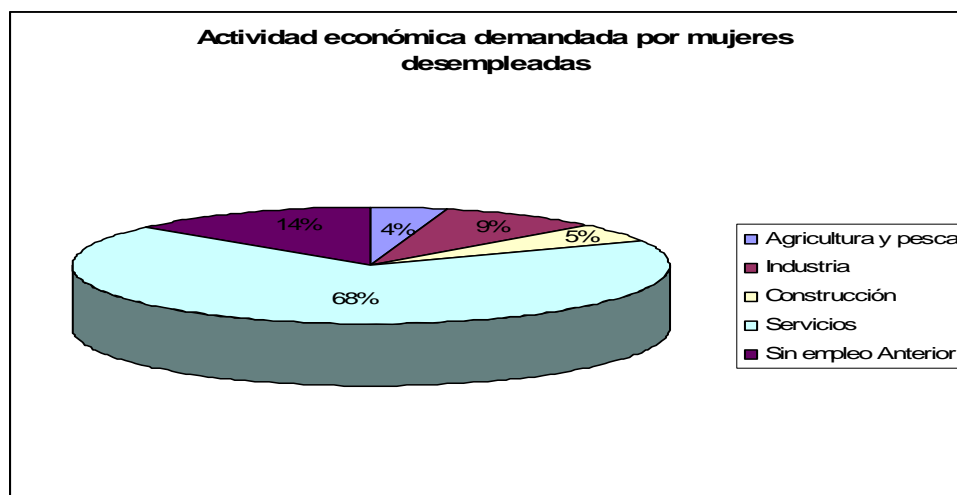
Por sectores económicos en el mes de diciembre de 2005 en la provincia de Cáceres, el que mayor paro ha registrado han sido los servicios (58,58%), seguido de la construcción (16,77%), la industria (9,05%) y la agricultura (5,08%), las personas paradas registradas sin empleo anterior supusieron un 10,52% del total provincial.



- Por actividades económicas las más demandadas por las personas en situación de desempleo son las que corresponden con el sector servicios (actividades inmobiliarias, comercio y hostelería), seguidas por la construcción, la industria manufacturera y la actividad agraria.



Por sexo la demanda varía, así en varones las actividades más demandadas son los servicios, la construcción y la industria, en las mujeres se centra en los servicios, la industria y la construcción.

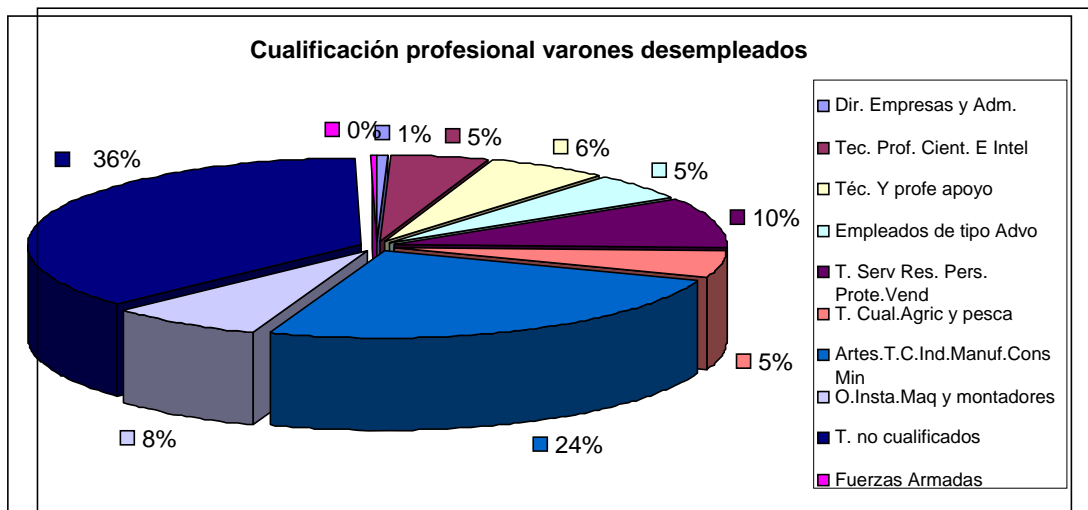


- Las ocupaciones más demandadas son las relativas a los trabajos agrícolas y forestales, seguido de las de peón de industria manufacturera así como de limpieza en general. Aquí de nuevo nos encontramos diferencias por sexos, mientras que las mujeres en primer lugar demandan trabajos agrícolas y en segundo y tercer lugar respectivamente los de limpieza y de industria manufacturera; los varones solicitan trabajos agrícolas, peón de la construcción y peón de industrias manufactureras.

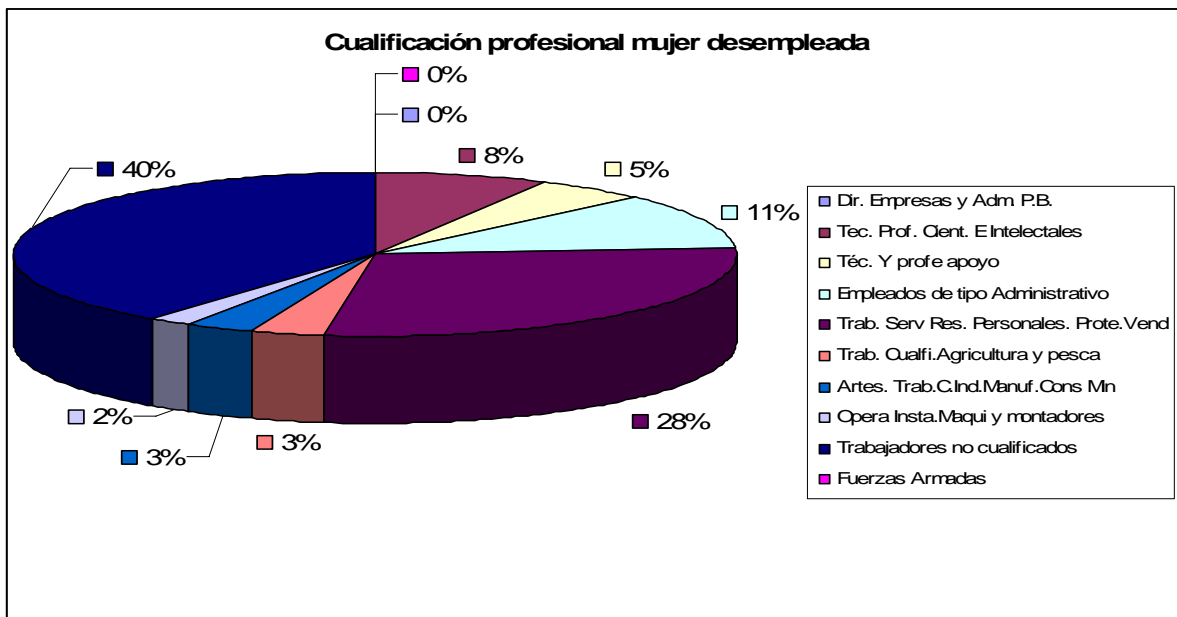
| OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN LA PROVINCIA EN EL 2005   |             |   |             |   |             |
|---|-------------|---|-------------|---|-------------|
| TOTAL   |             | HOMBRE  |             | MUJER   |             |
| OCUPACIÓN DEMANDADA                                     | Nº DEMANDAS | OCUPACIÓN DEMANDADA                                     | Nº DEMANDAS | OCUPACIÓN DEMANDADA                                     | Nº DEMANDAS |
| Trabajador agrícola excepto huertas, viveros y jardines | 9.570       | Trabajador agrícola excepto huertas, viveros y jardines | 4.118       | Trabajador agrícola excepto huertas, viveros y jardines | 5.452       |
| Peón de la indust. manufacturera,                       | 4.374       | Peón de construcción edificios                          | 1.785       | Personal de limpieza, en Gral.                          | 3.586       |
| Personal de limpieza, en Gral.                          | 3.690       | Peón indust. Manufacturera, Gral.                       | 1.764       | Peón industria manufacturera,                           | 2.610       |
| Dependiente de comercio,                                | 2.318       | Peón agrícola, en Gral.                                 | 980         | Dependiente de comercio, Gral.                          | 2.093       |
| Peón de construcción edificios                          | 1.946       | Albañil   | 858         | Empleado administrativo, en Gral.                       | 1.485       |
| Empleado administrativo, Gral.                          | 1.852       | Trabajador agropecuario                                 | 706         | Asistente domiciliario                                  | 940         |
| Peón agrícola, en Gral.                                 | 1.763       | Camarero, en Gral.                                      | 448         | Peón agrícola, en Gral.                                 | 783         |
| Trabajador agropecuario                                 | 1.210       | Empleado administrativo, en Gral.                       | 367         | Peón industria alimentación, bebidas y tabaco           | 565         |
| Asistente domiciliario                                  | 958         | Trab. agrícola cultivos extensivos                      | 268         | Trabajador agropecuario                                 | 504         |
| Camarero, en Gral.                                      | 873         | Conductor de camión, en Gral.                           | 256         | Pinche de cocina  | 476         |
| Albañil   | 871         | Encofrador  | 241         | Camarero, en Gral.                                      | 425         |
| Peón industria alimentaria, bebidas y tabaco            | 725         | Dependiente comercio, en Gral.                          | 225         | Auxiliar de clínica                                     | 393         |
| Pinche de cocina  | 550         | Peón de obras públicas, en Gral.                        | 183         | Maestro de educación primaria,                          | 304         |
| Trab. agrícola cultivos extensivos                      | 449         | Pintor y/o empapelador                                  | 167         | Cocinero, en Gral.                                      | 288         |
| Auxiliar de clínica                                     | 412         | Peón industria alimentaria, bebidas y tabaco            | 160         | Cuidador de guardería infantil                          | 275         |
| Cocinero, en Gral.                                      | 400         | Carpintero, en Gral.                                    | 158         | Técnico administrativo, en Gral.                        | 225         |
| Peón de obras   | 382         | Conductor furgoneta hasta 3,5                           | 157         | Cajero de comercio                                      | 222         |

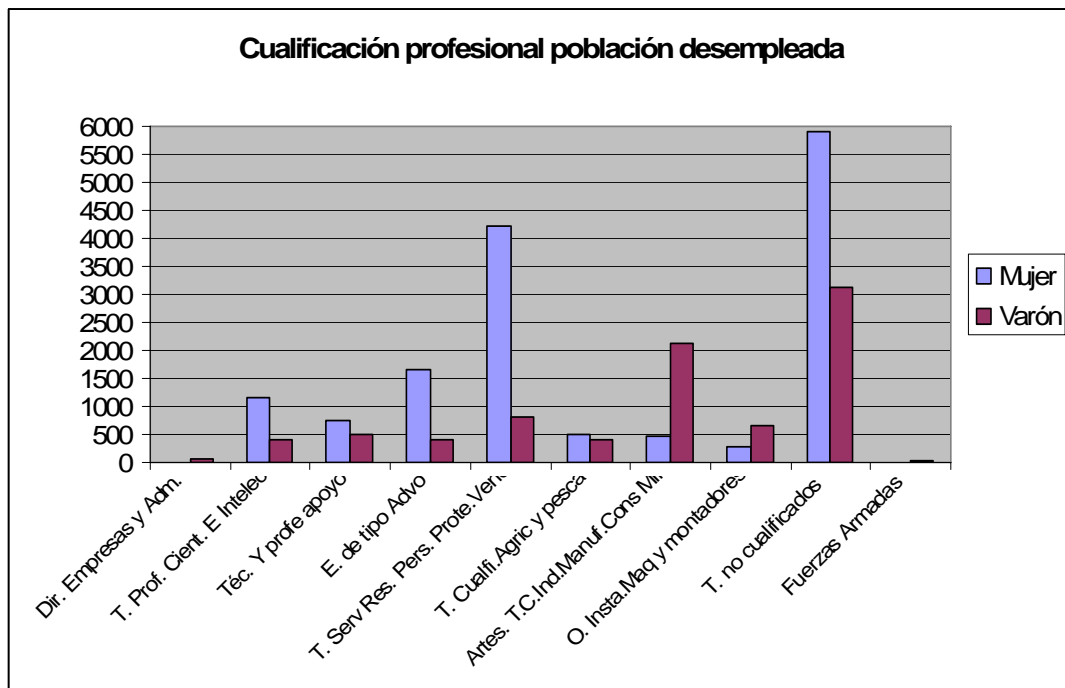
|                                  |     |                                   |     |  |     |
|----------------------------------|-----|-----------------------------------|-----|--|-----|
| públicas, en Gral.               |     | T.                                |     |  |     |
| Maestro educación primaria,      | 376 | Jardinero, en Gral.               | 143 | Operador máquina industrial de coser         | 209 |
| Jardinero, en Gral.              | 316 | Mecánico-ajustador automóvil,     | 137 | Camarera de pisos (Hostelería)               | 204 |
| Ordenanza                        | 286 | Ordenanza                         | 133 | Peón de obras públicas, en Gral.             | 199 |
| Técnico administrativo, en Gral. | 284 | Cocinero, en Gral.                | 112 | Cosedor a mano o máquina doméstica, en Gral. | 196 |
| Cuidador de guardería infantil   | 276 | Mozo carga/descarga almacén       | 112 | Trabajador agrícola cultivos extensivos      | 181 |
| Conductor de camión, en Gral.    | 257 | Vigilante, en Gral.               | 107 | Empleada de hogar                            | 174 |
| Encofrador                       | 243 | Instalador electricista, en Gral. | 106 | Jardinero, en Gral.                          | 173 |
| Cajero de comercio               | 228 | Personal de limpieza limpiador,   | 104 | Cuidador de niños                            | 171 |
| Operador máquina indust. coser   | 211 | Fontanero                         | 100 | Peón construcción de edificios               | 161 |

- En cuanto a la cualificación profesional el mayor porcentaje de personas que se encuentran en situación de desempleo no posee ninguna cualificación, se trata de personal no cualificado, sin embargo por orden de importancia seguidamente en varones le sigue los artesanos, técnicos de industrias manufactureras, construcción, técnicos de los servicios restauración, servicios personales.



Sin embargo para la mano de obra femenina en segunda posición y por orden de importancia se sitúan los trabajos correspondientes a los servicios de restauración y personales, seguidos por lo de tipo administrativo y por último los técnicos.

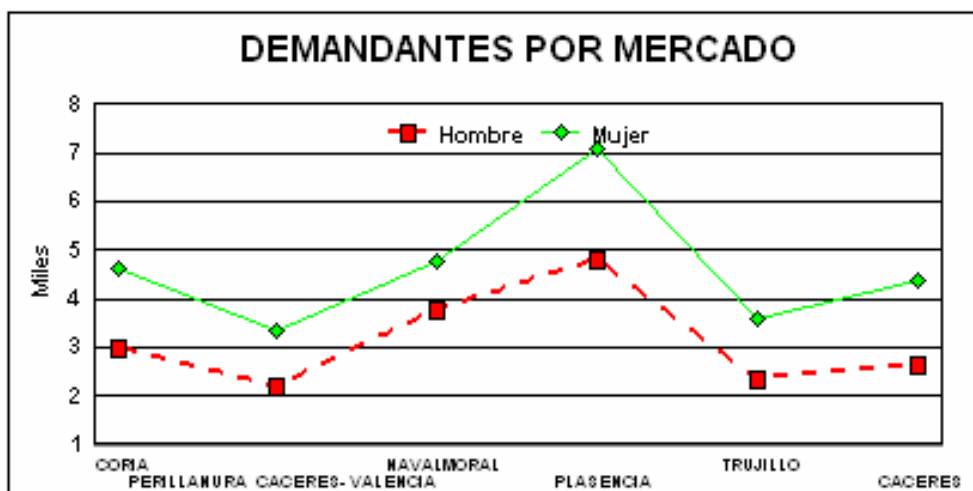




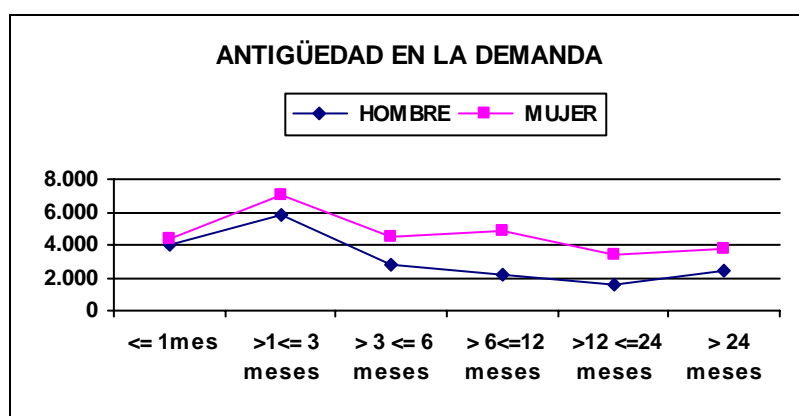
- Por mercados territoriales las áreas que mayor número de demandantes ostentan son las de Plasencia seguida de Navalmoral de la Mata, mientras que en paro registrado es la de Plasencia seguida de Cáceres.

| MERCADO DE TRABAJO |   | DEMANDANTES   |               |               | PARO REGISTRADO |               |               |
|--------------------|---|---------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|
|                    |   | Hombre        | Mujer         | Total         | Hombre          | Mujer         | Total         |
| 1001               | AREA PERILLANURA DE CACERES-VALENCIA ALCÁ | 2.229         | 3.358         | 5.587         | 1.209           | 2.190         | 3.399         |
| 1002               | AREA DE CORIA                             | 2.993         | 4.626         | 7.619         | 1.278           | 2.058         | 3.336         |
| 1003               | AREA DE NAVALMORAL                        | 3.777         | 4.793         | 8.570         | 1.425           | 2.019         | 3.444         |
| 1004               | AREA DE PLASENCIA                         | 4.839         | 7.083         | 11.922        | 2.138           | 3.545         | 5.683         |
| 1005               | AREA DE TRUJILLO                          | 2.351         | 3.612         | 5.963         | 1.150           | 1.982         | 3.132         |
| 1006               | AREA DE CACERES                           | 2.634         | 4.395         | 7.029         | 1.947           | 3.395         | 5.342         |
|                    | <b>TOTAL</b>                              | <b>18.823</b> | <b>27.867</b> | <b>46.690</b> | <b>9.147</b>    | <b>15.189</b> | <b>24.336</b> |

Por sexo, en número de demandantes quien mayor número concentra tanto en demandantes como en paro registrado ya sea en varones como en mujeres es el área de Plasencia.



- En cuanto a la antigüedad en la demanda, el 61,23% tienen una antigüedad inferior o igual a 6 meses; el 15,14% tienen una antigüedad entre 6 y 12 meses y el 23,63% son personas paradas de larga duración.



Por sexo tanto en varones como en mujeres el tiempo medio que mayor frecuencia presenta es una antigüedad entre 1 y 3 meses, y el que menor valor supone son las demandas comprendidas entre los 12 y los 24 meses.

### c) Estructura económica y empresarial

Para entender la situación socioeconómica de la provincia de Cáceres es necesario tener en cuenta la división territorial del trabajo que se opera en el actual modelo socioeconómico nacional. Según ésta, a las economías centrales les corresponde las actividades con una mayor capacidad para generar valores monetarios, así como las actividades hegemónicas o dominantes que modulan la forma y el ritmo del cambio en el resto de la economía. Mientras, a Extremadura y por ende a la provincia de Cáceres, les corresponden la especialización en actividades primarias con menor capacidad para generar valor monetario. De este modo, como

consecuencia de su forma específica de integración en el modelo socioeconómico globalizado en el que nos encontramos, tanto la provincia como la región ven distanciarse los valores de sus indicadores socioeconómicos monetarios de los que marcan éstos para los territorios hegemónicos.

El sistema socioeconómico de la provincia de Cáceres ha experimentado importantes transformaciones estructurales en los últimos años, pasando de ser una economía predominantemente agraria a otra en la que los servicios han adquirido el papel principal, a pesar de ello, dentro del conjunto nacional es una provincia económicamente débil, como también lo es la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Los valores de riqueza siguen siendo uno de los más bajos del país, tomando como referencia el indicador del PIB per cápita entre los años 2000 y 2003 para la provincia de Cáceres en valor absoluto alcanzaban valores de 9903 € y 12358 € respectivamente, suponiendo para el año 2000 el 63,3% de la renta per cápita media española, encontrándose por debajo de la media de la comunidad extremeña que alcanzaba el 63,7% de la media nacional, mientras que para el año 2003 alcanzó el 66,5%, de la media nacional un punto por encima de la media regional. A pesar de mostrar una tendencia alcista aún se mantiene en valores inferiores al 75% de la Comunidad Europea, por lo que la provincia de Cáceres y la región en su conjunto se considera zona objetivo 1.

| PIB PER CÁPITA |            |                   |            |                   |            |                   |            |                   |
|----------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|
| CCAA/PROVINCIA | Año 2000   |                   | Año 2001   |                   | Año 2002   |                   | Año 2003   |                   |
|                | Valor en € | Índice España=100 | Valor en € | Índice España=100 | Valor en € | Índice España=100 | Valor en € | Índice España=100 |
| EXTREMADURA    | 9965       | 63,7%             | 10625      | 63,6%             | 11376      | 64,5%             | 12.173     | 65,5%             |
| CÁCERES        | 9903       | 63,3%             | 10660      | 63,9%             | 11468      | 65%               | 12358      | 66,5%             |
| ESPAÑA         | 15653      | 100,0%            | 16695      | 100%              | 7646       | 100%              | 18582      | 100%              |

El sector agropecuario cacereño es una de las piezas clave en nuestro sistema productivo motivado por su elevada aportación al PIB provincial (6,37%), frente a la aportación del 3,13% que a nivel nacional suponen las actividades de este sector como son la caza, la selvicultura y la pesca, contribuyendo además indirectamente al desarrollo de otros sectores productivos como la industria agroalimentaria y otros servicios estrechamente ligados a las producciones agrarias. La importancia de este sector no sólo se manifiesta en su contribución al PIB sino también en la población activa que ocupa que se sitúa en valores que doblan la media nacional.

La agricultura cacereña, que disfrutó de un aceptable crecimiento tras la entrada de España en las Comunidades Europeas, ha atravesado desde 1990 uno de los períodos más difíciles de los últimos años, a causa de la continuada sequía, especialmente en los años 1993 y 1995 y que se repite en los años 2004 y 2005 y

por su acusada dependencia de las condiciones pluviométricas y climatológicas. La amortiguación creada por las subvenciones y ayudas procedentes del FEOGA - Garantía ha servido para que esta situación de descenso de la mayor parte de las producciones (agrícolas sobre todo) se viera compensada con los ingresos de las ayudas por hectárea o cabeza de ganado que, a modo de un seguro o renta fija del agricultor y ganadero, fueron diseñadas en la reforma de la PAC en 1992, estos dos hechos han marcado de forma evidente en los últimos años de la agricultura y ganadería regional.

Otros aspectos destacables del sector agrario son el reemplazo que ha ido disminuyendo en los últimos años, lo que parece indicar una mayor integración del sector agrario en la economía global de mercado, lo cual viene corroborado por el incremento gradual de los gastos fuera del sector. En los últimos años, la renta agraria ha aumentado en la provincia de Cáceres.

La distribución de la tierra tiene una acusada distorsión mini-latifundista. El problema más grave se sitúa en las pequeñas explotaciones, que no llegan a tener una superficie suficiente que permita obtener niveles óptimos de rentabilidad.

En cuanto a la superficie dedicada a los distintos cultivos, los cereales de invierno han ido descendiendo progresivamente desde la entrada en la CEE, habiendo tenido, por el contrario, el girasol un crecimiento importante. El tabaco sigue siendo el cultivo industrial más importante en la provincia de Cáceres, que produce casi el 80% del total nacional. Las producciones hortofrutícolas, a pesar de tener un gran potencial en la provincia, están afectadas por algunos estrangulamientos, que unidos a nuestra situación excéntrica dificulta y encarece la comercialización de frutas y hortalizas frescas.

Desde el ingreso en la CEE se ha producido una fuerte reducción de la superficie plantada de viñedo, debido a las subvenciones comunitarias para el abandono definitivo del cultivo. No obstante, el viñedo, ha ido sustituyendo el aumento de los rendimientos por el incremento de la calidad de la oferta, con un notable proceso de renovación tecnológica en todas las fases de la elaboración en la industria. El sector olivarero se ha visto claramente favorecido por la adhesión a la CEE, tanto por el incremento de rentas, como por la mejora de la industria almazarera.

En cuanto a la ganadería, típicamente productora de ganado extensivo, representa el 90% de la carne en peso vivo producida y el 89% de la producción ganadera. Los censos ganaderos se han visto incrementados en el sistema dehesa, de tal manera que las densidades ganaderas actuales están al límite de la capacidad de pastoreo soportables por las superficies de pasto, en su estado productivo actual. Las producciones reales de carne, procedentes de sacrificios de animales realizados en mataderos, son muy inferiores a las potenciales, constituyendo uno de los puntos débiles de la producción cárnica, perdiéndose gran parte del posible valor añadido a la producción en vivo.

Las deficiencias estructurales del sector agrario comprometen seriamente su productividad, entre ellas cabe destacar el reducido tamaño de las explotaciones, el envejecimiento y los bajos niveles de formación e información, la falta de capitalización y el fuerte nivel de endeudamiento de las empresas, así como carencias tecnológicas y las deficientes infraestructuras comerciales y de transformación.

Por lo que al sector industrial se refiere su contribución a la economía provincial es escasa (4,82% del PIB provincial, frente 14,39% que supone la aportación al PIB nacional), este poco peso lleva aparejado también bajos niveles de ocupación de efectivos (10,2% a nivel provincial frente al 17% a nivel nacional).

Un actividad representativa en la economía provincial es la generación de energía eléctrica tanto de origen hidráulico como termonuclear, lo que hace que el sector energético (representa el 5,56% de aportación al PIB PROVINCIAL frente al 2,21%, a nivel nacional) sea muy participativo en el valor añadido bruto pero completamente desvinculado del proceso de industrialización provincial.

Otras actividades relevantes son la fabricación de conservas de frutas y vegetales, la fabricación de carnes empaquetadas y embutidos, la fabricación de madera y corcho, la fabricación de vinos y la fabricación textil.

La actividad extractiva es poco significativa y la actividad manufacturera está escasamente desarrollada a excepción de la alimentación, las bebidas y el tabaco.

Es característico de este sector el minifundismo empresarial que genera un tejido muy fragmentado tanto en actividades como en establecimientos, donde predominan sobremanera los centros industriales de dimensiones reducidas que nos hacen hablar más bien de talleres artesanales que de verdaderos centros industriales, condicionando sus posibilidades estratégicas y de competitividad al limitar las capacidades productivas y de innovación tecnológica, impidiendo la existencia de un tejido industrial fuerte. Si bien es cierto que a través de las medidas que articulan los planes de empleo regionales y la iniciativa comunitaria de desarrollo rural Leader+ y los programas de desarrollo endógeno Proder II se está potenciando la creación de pymes y la innovación tecnológica que fortalezcan nuestra economía.

Debilidades del sector son una composición sectorial desequilibrada con una excesiva especialización interna de las industrias no manufactureras, la ineficiente especialización productiva, el dominio de industrias de media y débil demanda, lo que supone una dificultad para el crecimiento del sector al no beneficiarse de los impulsos que provienen del lado del mercado. Existe además un elevado número de actividades productivas que se dedican básicamente a abastecer el mercado local y regional, que está condicionando el aprovechamiento de posibles economías de escala y el beneficio de la presión de la demanda al no orientar la producción hacia el exterior.

Otra debilidad del sector la encontramos en la baja intensidad tecnológica de los subsectores industriales, debido a la especialización en producciones estandarizadas y al empleo de recursos naturales de forma mucho más intensiva.

La mayor parte de la actividad propiamente industrial se polariza hacia ramas de demanda y contenido tecnológicos bajos como la industria alimentaria, siendo poco representativas las de tipo avanzado, además el predominio de actividades industriales vinculadas a las primeras fases de los procesos productivos, limita la potencial capacidad de arrastre sobre el conjunto de las actividades económicas.

Todas estas características dificultan el desarrollo de la producción industrial extremeña no energética, cuyos niveles de productividad son muy inferiores a la media nacional, hasta el punto que las ventajas competitivas que podrían derivarse de los menores costes laborales se diluyen por el efecto productividad.

El sector de la construcción en la provincia de Cáceres es uno de los más dinámicos de su economía (aporta el 14,83% al PIB provincial mientras en el contexto nacional el aporte al PIB supone el 9,66%) y ha sido decisivo en el crecimiento logrado en los últimos años. La actividad de la construcción es una actividad muy coyuntural haciendo que buena parte del empleo generado sea eventual, además es muy dependiente de la inversión pública.

Es un sector en el que el número de autónomos está incrementándose debido a la subcontratación de parte de los trabajos de las grandes empresas.

El sector servicios a pesar de ser el más importante de la economía provincial (aporta el 58,7% al PIB provincial frente al 60,58 % a nivel nacional) muestra una clara orientación hacia los servicios tradicionales, mostrando como deficiencias estructurales que dificultan su impulso y la modernización del sistema económico entre otras el excesivo peso de los servicios no destinados a la venta y por el predominio dentro de los destinados a la venta de los servicios tradicionales escasamente productivos. Igualmente el bajo desarrollo industrial es también causa junto a la precaria red de infraestructuras viarias de la escasa significación del subsector de los transportes y comunicaciones.

Son el comercio, junto a la administración y al turismo los subsectores más relevantes. La estructura de esta actividad es, al igual que la industria, minifundista y se caracteriza por empresas familiares, con una enorme falta de innovación y adaptación a los cambios del mercado. La distribución de los establecimientos es bastante homogénea a nivel provincial y por municipios. Los establecimientos más comunes son los relacionados con los productos de consumo diario como son los de alimentación, vestidos y menaje.

Encontramos igualmente deficiencias estructurales del subsector del comercio y la distribución por su reducida dimensión empresarial, por las deficientes estructuras de costes de almacenamiento y de compras de productos, y por la ausencia de

infraestructuras adecuadas de distribución, así como la insuficiente utilización de técnicas de marketing.

En cuanto al empleo, se genera bastante en nuestra provincia, los efectivos ocupados ascienden al 62,8% del total provincial, aunque la mayor parte de las empresas son familiares. Son las ciudades las que absorben la mayor parte del comercio y de los establecimientos, sobre todo los de compra esporádica. Por otra parte la aparición de las grandes superficies ha cambiado el panorama de su estructura y ha obligado a ser más dinámico al resto de los establecimientos tradicionales.

El turismo es una de las actividades con más proyección dentro del panorama económico de la provincia. El número de turistas que pasa por la provincia va aumentando cada año, por lo que está haciendo que seamos el destino preferente para los visitantes de otras comunidades autónomas. Nuestros principales visitantes son nacionales, sobre todo de Madrid y de otras grandes áreas urbanas.

Los destinos preferidos son precisamente aquellos que cuentan con patrimonio histórico-artístico y cultural abundante y bien conservado; estas ciudades son Cáceres, Trujillo, Guadalupe y Plasencia. Otras zonas con recursos naturales también son muy visitadas, pero a veces no se recoge esa información por falta de medios para hacerlo.

La ocupación hotelera en las localidades cacereñas nos muestra una tendencia favorable, aumentando los índices de la misma año a año.

La oferta de alojamientos en la provincia, sigue incrementándose en todas las categorías y tipos, tanto en el número de establecimientos como de plazas. Se ofrece una amplia variedad de alojamientos, desde hoteles a camping, pasando por apartamentos turísticos y alojamientos rurales. Esto posibilita la elección entre varios establecimientos por parte del turista, aunque no todas las comarcas de nuestra provincia cuentan con alojamientos turísticos todavía.

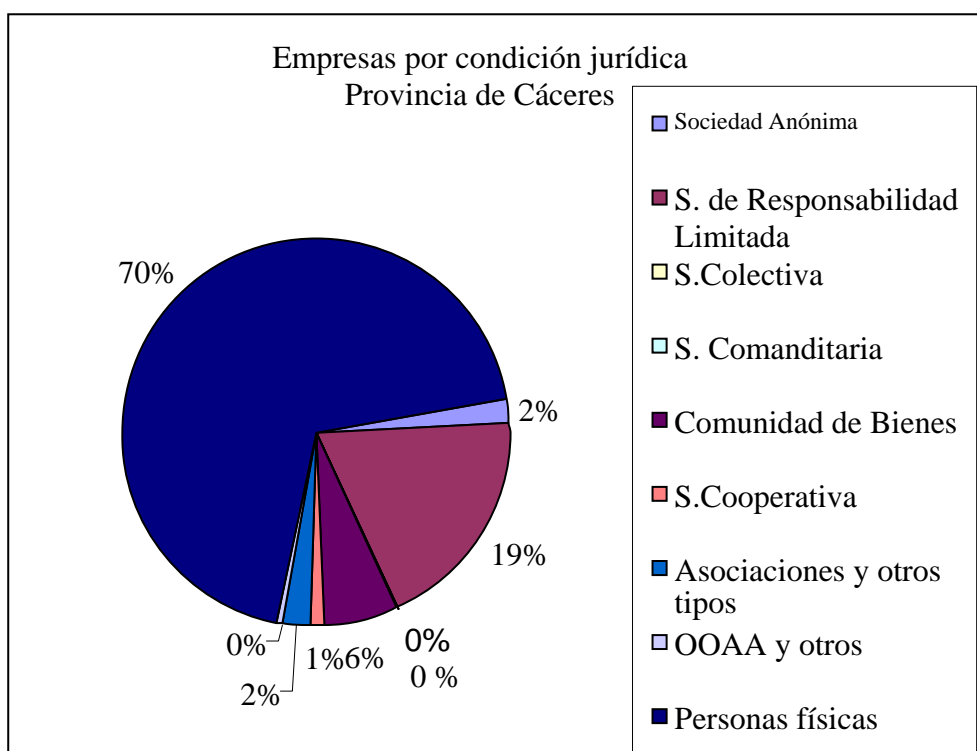
En cuanto a la estructura del sector turístico podemos decir, que el 59% lo forman establecimientos de restauración, el 28% son establecimientos hoteleros y el resto se reparte en porcentajes muy similares entre casas rurales, agencias de viajes y establecimientos extrahoteleros.

A pesar de las debilidades del sector, la situación económica tiende cada vez más a consolidarse y alcanzar los niveles del resto del país, lejos aún de los centros económicamente más pujantes pero dentro de una dinámica de progresivo crecimiento y desarrollo.

## Tejido empresarial

En la provincia de Cáceres había registradas en el año 2005 según datos del Directorio Central de Empresas del INE un total de 24.846 empresas suponiendo un 0,81% del agregado nacional.

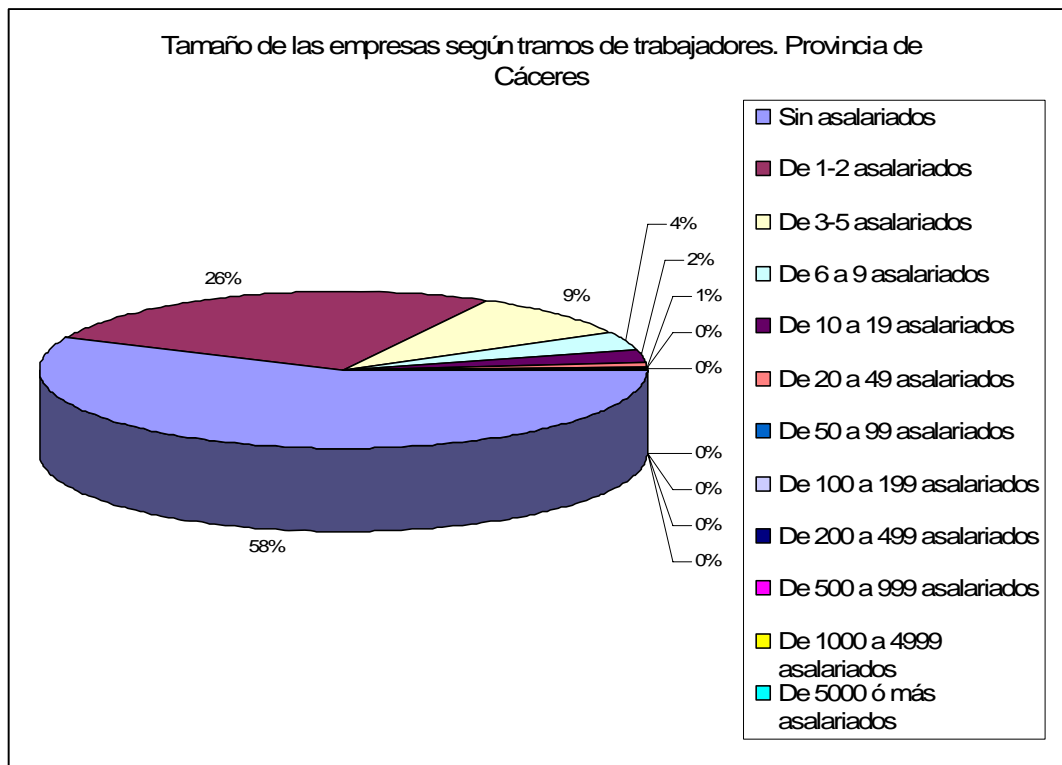
La forma jurídica de las empresas cacereñas, junto al número del personal asalariado, orienta sobre el tamaño de las mismas en nuestra provincia.



Fuente: INE. DIRCE, 2005

Por condición jurídica la mayor representatividad la detenta las Personas Físicas con un 70% once puntos por encima de la media nacional, seguidas de las Sociedades de Responsabilidad Limitada con un 19% , once puntos por debajo en comparación con el contexto nacional y en un distanciadísimo tercer lugar las Comunidades de Bienes con un 6,15%, en menor orden de importancia le secundan las Asociaciones y otros tipos, las Sociedades Anónimas (2,02%) y las Sociedades Cooperativas (1,26%). En el contexto nacional el primer orden de importancia lo ocupan las Personas Físicas (58%) aunque con menor peso que a nivel provincial, el segundo lugar es para las Sociedades de Responsabilidad Limita (30%) que a nivel nacional tiene una mayor representatividad, el tercer lugar es para las Asociaciones y otros tipos (4,16%) y el cuarto para las Sociedades Anónimas ( 4%) que a nivel nacional alcanza una mayor magnitud que a nivel provincial, sin embargo las Comunidades

de Bienes son menos representativas a nivel nacional (3,1%) que a nivel provincial (6,15%).



En cuanto al tamaño de las empresas en la provincia de Cáceres en torno al 58% son empresas sin asalariados, mientras que una cuarta parte (26%) tienen entre 1 y 2 asalariados, el porcentaje de empresas en el tramo de 3 a 5 asalariados es del 9% y en cuarto lugar con el 4% encontramos las empresas de 6 a 9 asalariados. Son por tanto empresas pequeñas con predominio de un solo trabajador, representando las empresas con menos de 50 trabajadores el 43% del total provincial, mientras que las grandes empresas con más de 200 trabajadores no llegan siquiera a representar el 0,06%. En el contexto nacional la realidad es muy similar a la provincial ya que el 52% de las empresas no tienen asalariados, el 28% tienen entre uno y dos asalariados, el 10% tienen entre 3 y 5 asalariados y el 5% de 6 a 9 asalariados. Las grandes empresas alcanzan poca mayor representatividad que a nivel provincial con valores inferiores al 1%.

#### d) Formación

El capital humano de la provincia de Cáceres se caracteriza por unos bajos niveles de formación, mientras que en España los años medios de estudio de la población residente son de 7,6 años para nuestra provincia a penas si alcanza los 6,51 años.

| Distribución porcentual de la población por niveles de estudios |       |           |                       |                    |       |          |          |              |      |      |
|---|-------|-----------|-----------------------|--------------------|-------|----------|----------|--------------|------|------|
|   |       |           |                       | Segundo Grado      |       |          |          | Tercer Grado |      |      |
|   | Analf | Sin estud | 1 <sup>er</sup> grado | ESO,EGB, B. elemen | B.Sup | FP G.Med | FP G.Sup | Ddo          | Ldo  | Doc  |
| Cáceres   | 9,53  | 21,42     | 27,22                 | 21,76              | 7,03  | 2,09     | 2,30     | 5,21         | 3,22 | 0,20 |
| España  | 8,30  | 15,00     | 24,79                 | 22,81              | 9,81  | 3,78     | 4,10     | 5,60         | 5,38 | 0,44 |

En cuanto a la distribución porcentual de la población por niveles de estudios, en el cuadro anterior podemos observar que el 9.53 % de la población cacereña es analfabeta, el 21.42% carece de estudios y el 27.22% tiene estudios de primer grado; en el contexto nacional el grupo de personas analfabetas es menor en 1.23 puntos porcentuales, las que carecen de estudios alcanzan valores inferiores en 6.42 puntos, y las que tienen estudios de primer grado son igualmente menos numerosas. Por lo que a las personas que han finalizado el segundo grado (E.SO., E.G.B., Bachillerato y FP en todos sus grados) , en el contexto provincial alcanzan el 33.19% frente al 40.49% a nivel nacional, y en el tercer grado (diplomados, licenciados y doctorados) suponen el 8.63% a nivel provincial mientras que a nivel nacional representan el 11.42%. De los anteriores datos podemos concluir que el nivel de estudios en la provincia de Cáceres es muy bajo, el 79.93% de la población tiene una formación igual o inferior al Graduado escolar o ESO, el 11.42% ha cursado bachillerato o formación profesional y de los que han cursado estudios universitarios (8.63%) predomina la diplomatura (5.21%) sobre la licenciatura (3.22%), mientras que a nivel nacional alcanzan niveles similares (5.60 para diplomados frente a 5.38% para licenciados).

Podemos decir que la educación en el amplio sentido del término (reglada, formación ocupacional y de personas trabajadoras en activo), constituye quizás uno de los principales recursos para el desarrollo de la provincia de Cáceres y por ende de la Comunidad Autónoma. Del mismo modo ha sido considerada por los distintos gobiernos regionales dada la prioridad que se le ha concedido a las políticas de capital humano (política de cualificaciones) para la mejora de la competitividad de sus empresas, y como soporte para la inserción y progreso profesional de la población trabajadora.

La base de este capital humano se basa en la excelencia del sistema educativo y de la formación profesional en su conjunto, que se convierte en un serio reto para el futuro de nuestra provincia, en aras a reducir el diferencial que todavía nos separa del nivel de formación de los recursos humanos a nivel nacional y del que ya han conseguido otros países miembros de la Unión Europea.

Recientemente (19-12-2005) el Consejo Regional de Formación Profesional ha aprobado para el trienio 2005-2007 el I Plan Regional de Cualificaciones y la Formación Profesional para Extremadura. El citado plan crea un sistema integral de la formación compuesto por los tres subsistemas, a saber, la formación reglada, la continua, así como la ocupacional, afrontando el reto de adaptar la formación a la

realidad del tejido productivo, mejorar su calidad y la inserción laboral de las personas desempleadas así como incrementar el nivel formativo de la población ocupada.

Por otro lado el Plan regional sobre formación, perfeccionamiento y cualificación profesional de personas desempleadas y trabajadoras nace entre otros con el objetivo de facilitar la formación , la cualificación y perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras desempleadas, para favorecer su acceso o reinserción en el mundo laboral , así como la mejora de sus condiciones técnico profesionales en aquellas ramas de actividad identificadas como prioritarias de cara al desarrollo de la base productiva regional, así como facilitar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ocupadas, su adaptación a las innovaciones tecnológicas y organizativas y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas extremeñas.

A continuación se recoge en una matriz DAFO los factores identificados como importantes en el contexto socioeconómico de la provincia de Cáceres descrito con anterioridad y que servirán de base a los AEDL y al GPA para sus análisis, el diseño de sus planes estratégicos de actuación y la formulación de sus objetivos y actividades.

## Matrices DAFO

### MEDIO FÍSICO Y LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

#### Oportunidades

- Recursos Naturales abundantes y variados los ecosistemas bien conservados y aprovechables turísticamente y con interés cinegético (Alcántara, Valencia de Alcántara, Villuercas-Ibores)
- Espacios revalorizados debido al apoyo económico que desde Europa se está dando a las zonas fronterizas
- Por su ubicación se podría potenciar el intercambio comercial y cultural transfronterizo
- La abundancia y calidad de los recursos naturales ofrecen la posibilidad de solicitar alguna figura más de protección, aparte de los ecosistemas que ya existen

#### Debilidades

- Suelos pobres para el aprovechamiento agrario que afectan a las zonas altas de montaña, penillanura y riberos
- Orografía escabrosa en las zonas de la Sierra de San Pedro y en los Riberos del Tajo, norte de la provincia de Cáceres, Montánchez y Villuercas-Ibores
- Existencia de zonas desforestadas con alto riesgo de erosión debido a la abundancia de incendios forestales, a la sobreexplotación de la actividad ganadera, así como la tala de árboles para aclarar espacios para uso agrarios
- Climatología adversa, con escasez de precipitaciones y altas temperaturas estivales, que afecta principalmente a las zonas de penillanura y sur de la provincia
- Existencia de abundantes repoblaciones con especies foráneas
- Hay diversas especies en peligro de extinción o amenazadas
- Ubicación extrarradio de la Provincia de Cáceres, alejada de los centros económicos y de las principales vías de comunicación
- Debido a la gran extensión de la provincia y la inadecuada distribución histórica de los núcleos existe una clara desarticulación de los municipios en la misma

#### Amenazas

- Degradación medioambiental y fragilidad del ecosistema, acentuado en los espacios más desforestados
- Determinado espacios naturales cuentan con especies protegidas en peligro de extinción
- Dentro de la provincia las zonas

#### Fortalezas

- Gran diversidad de ecosistemas, algunos de ellos con enorme valor ecológico y paisajístico
- La provincia cuenta con varios espacios protegidos con distintos niveles de protección
- Existencia de recursos hídricos con

|  |  |
|--|--|
| <p>extrarradio son susceptibles de abandono por parte de las distintas administraciones (zonas sur de la provincia), a lo que hay que sumar que el futuro trazado de vías rápidas va a aislar de forma más acusada a estas zonas</p> | <p>posibles usos para ocio y recreación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La proximidad a Portugal implica enlaces de culturas</li> </ul> |
|--|--|

| POBLACIÓN  |  |
|--|--|
| <p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de empleo y servicios alrededor de la tercera edad</li> <li>- Incremento sustancial de la población por el aporte que el colectivo de inmigrantes puede hacer al cómputo final de habitantes</li> <li>- Existe una amplia representación de habitantes con edades entre 25 y 40 años que es la edad óptima para la procreación, sobre todo en las zonas urbanas más importantes</li> </ul>  | <p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Envejecimiento de la población en los espacios rurales, en menor medida en las zonas urbanas</li> <li>- Densidad de población muy baja</li> <li>- Baja natalidad e índices de mortalidad altos, por tanto el crecimiento vegetativo está cercano a cero, ya que sigue afectando la emigración selectiva</li> <li>- Índice de ruralidad elevado               <ul style="list-style-type: none"> <li>- No existen municipios intermedios capaces de dinamizar la población</li> </ul> </li> </ul> |
| <p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mortalidad elevada con tendencia al aumento debido al alto índice de envejecimiento, que afecta con mayor incidencia en las zonas rurales</li> <li>- En general está amenazado el cambio generacional debido a la escasa proporción del conjunto de población joven en edad activa y de procreación</li> <li>-Emigración selectiva que afecta especialmente a la población en edad activa, tanto los que están bien formados como los no cualificados hacia zonas urbanas de la provincia y de fuera de la misma</li> <li>- Concentración excesiva de la población en las zonas urbanas más destacadas, así como en el entorno de las zonas de regadío, debido en parte a las pérdidas de los municipios aledaños</li> </ul> | <p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La existencia de ciudades permite acaparar una gran cantidad de población, joven, dinámica y en edad activa. Se invierten las tendencias que son comunes a los espacios rurales</li> </ul>  |

MERCADO LABORAL

**Oportunidades**

- Ayudas (Programas de Desarrollo Rural y políticas activas de empleo) de la administración que favorecen un mayor dinamismo en el mercado laboral
- Posible incorporación de la mujer al mundo laboral
- La creación y diversificación de actividades económicas (todos los sectores), en las zonas rurales favorecerían sustancialmente la situación que actualmente presenta el mercado laboral. (EQUAL, motivación del espíritu de empresa)
- La captación y aprovechamiento de incentivos a la creación de empleo y actividad, suponen una oportunidad de saneamiento para el mercado laboral en general
- Las situaciones económicas de bonanza, generan mayor dinamismo en el mercado de trabajo, unido a disminuciones en la tasa de paro e incremento de la ocupación.
- El incremento y diversificación de la formación reglada y ocupacional, actúa positivamente en el saneamiento del mercado de trabajo.
- Las numerosas experiencias de desarrollo local que se están generando en las distintas comarcas de la provincia ofrecen la posibilidad de incorporación al mercado laboral de los profesionales más cualificados formados en el territorio

**Debilidades**

- Alta tasa de paro que afecta mayoritariamente al colectivo femenino
- Escasa formación académica y cualificación profesional de los desempleados
- Tasa de Actividad muy baja, escasa incorporación de la mujer al mundo laboral
- Alta dependencia del sector primario en la ocupación de los activos en los espacios rurales
- Escasa creación de empleo por el carácter familiar del tejido empresarial
- Excesiva concentración de las actividades económicas en los centros urbanos de mayor población, lo que supone una desventaja comparativa con respecto al resto de municipios de la provincia, que afecta sustancialmente al mercado de trabajo
- La estructura del mercado laboral difiere sustancialmente en los municipios pequeños de la situación que presentan las ciudades. (Tasas de inactividad y paro muy superiores en el mundo rural)
- En las zonas rurales, la alta tasa de paro y de inactividad debilita sustancialmente la situación del mercado laboral, lo que implica una elevada tasa de dependencia.
- La falta de diversificación de actividades en las zonas rurales, provoca una elevada dependencia del sector primario por parte de los activos
- Subrepresentación del colectivo femenino en sectores económicos como agricultura y construcción
- El sector industrial, a pesar de ser el que mayor estabilidad en el empleo genera, es el menos representativo en el conjunto de los ocupados.
- Existe un excesivo número de contrataciones precarias que se realizan a personas no cualificadas, con baja formación académica
- El desempleo afecta de forma acusada a personas que buscan su primer empleo
- La mayor parte de los contratos temporales son inferiores a un mes
  - Dificultad en encontrar empleo en los colectivos con más edad
- Comportamiento cíclico del desempleo en la provincia

### **Amenazas**

- El tutelaje a los desempleados mediante las distintas subvenciones no está dando los resultados esperados
- La precariedad de los contratos hace que exista mucha temporalidad en la contratación con la inestabilidad consecuente en el mercado laboral
- Alta saturación del mercado en actividades dependientes de la administración.
- La falta de diversificación de las actividades económicas puede provocar un aumento significativo de la tasa de paro a medio y largo plazo
- La alta cualificación profesional de algunos colectivos que no son absorbidos por nuestro mercado laboral puede provocar la salida de éstos fuera de la provincia

### **Fortalezas**

- Amplio número de personas en edad activa que se puede incorporar al mundo laboral
- Nichos de empleo sin explotar en nuevos yacimientos de empleo
- Los centros urbanos más importantes de la provincia son los que tienen mayor dinamismo laboral
- La tasa de actividad en los centros urbanos y en los espacios de regadío es más alta que en el resto del territorio
- A pesar de la baja tasa de actividad que afecta en mayor medida a las mujeres, ha habido un incremento de los activos en los últimos años y el colectivo que más ha crecido ha sido el de las mujeres
- Evolución positiva de la ocupación en los últimos años en la provincia de Cáceres
- Progresiva disminución de la tasa de paro en los últimos años

## ACTIVIDAD ECONÓMICA

### **Oportunidades**

- Potencial mercado de consumo en la comunidad portuguesa
- Posibilidades de atraer fondos del exterior (Unión Europea, privados, estatales) debido a su débil situación económica
- Mejorar la gestión de los recursos que le vengan del exterior, con un reparto más equitativo entre los municipios
- Inversiones en actividades empresariales para el aprovechamiento de los recursos que dinamicen la actividad económica de los municipios
- Creación de infraestructuras sólidas de todo tipo y de calidad, que posibiliten un desarrollo económico y social
- Generación de dinamismo económico en las potenciales cabeceras comarcales (poblaciones entre los tramos de 2000 a 5000 habitantes), para evitar el abandono de los municipios por parte de la población, así la inversión en actividades económicas equilibraría el

### **Debilidades**

- Escasa actividad económica y falta de diversificación de la misma en los espacios rurales
- Elevada dependencia de actividades económicas primarias en los espacios rurales
- Alta polaridad en la concentración de actividad económica entre las zonas rurales y urbanas
- Deficiente articulación del tejido empresarial y productivo
- La actividad económica está ligada a procesos productivos primarios en los que no existe una fase de comercialización y distribución
- Escasa mecanización e incorporación tecnológica a la actividad productiva en las zonas rurales. En las zonas urbanas existe mayor tecnología, sin embargo no es totalmente adecuada
- El destino de la producción está muy enfocado al consumo interno siendo poco relevante la actividad exportadora
- Las deficiencias en las infraestructuras viarias y energéticas no posibilitan el desarrollo de ciertas actividades económicas

|  |  |
|--|--|
| <p>mercado de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mejorar y/o potenciar las actividades económicas ya existentes que poseen un cierto dinamismo.</li> <li>-La buena situación económica general a nivel nacional permite un mayor dinamismo en la provincia</li> <li>-La mayor diversificación de las actividades económicas incrementaría de forma considerable el dinamismo de los municipios de la zona</li> <li>-Los GAL podrían favorecer su afianzamiento como un instrumento para una mejor organización de la producción y el tejido empresarial en el ámbito rural</li> <li>-La progresiva integración en estructuras más amplias de las cooperativas favorecen la apertura hacia nuevos mercados así como la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos</li> <li>-Incentivar la creación de cooperativas que favorezcan la agrupación de empresarios dentro de la actividad agrícola para rentabilizar las producciones</li> </ul> |  |
| <p><b><u>Amenazas</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La ralentización de la actividad económica en general debilita la economía de los municipios, se ve más afectado en el ámbito rural</li> <li>-La existencia de espacios cercanos con una actividad económica más dinámica puede provocar el abandono de la población en edad activa en busca de oportunidades fuera de la provincia</li> <li>-Las deficiencias en las infraestructuras viarias y energéticas no posibilitan el desarrollo de ciertas actividades económicas</li> <li>-La competencia que ejercen otros espacios a nivel nacional con productos similares puede provocar caídas de precios</li> </ul>   | <p><b><u>Fortalezas</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Los distintos agentes e instituciones implicados en el desarrollo local están sirviendo como un instrumento para una mejor organización de la producción y del tejido empresarial</li> <li>-Posibilidad de conformar un desarrollo económico sostenible y endógeno</li> <li>-Existen suficientes recursos económicos infrautilizados para generar una mayor actividad económica</li> <li>-Cáceres y Plasencia son dos centros destacados de consumo capaces de absorber buena parte la producción provincial.</li> </ul> |

## 2. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA EVOLUCIÓN DE LA FIGURA DEL AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

### a) Desarrollo normativo, perfil y funciones del AEDL

- Orden del MTAS de 21 de febrero 1986.
- Orden del MTAS de 12 de abril de 1994.
- Orden de 15 de julio de 1999, modificada por Orden TAS 49/2005 de 14 de enero.
- Decreto 110/2002 de 23 de julio.

La trayectoria de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se remonta a la Orden del MTAS de 21 de febrero de 1986, en la que entre líneas se habla de agentes de desarrollo, promotores de empleo o expertos de naturaleza análoga, se recoge la finalidad de estas figuras como el/la técnico/a encargado/a de promover, desarrollar o asesorar iniciativas locales de empleo, sin detenerse a desarrollar su funcionalidad, ámbito de actuación (local, provincial, regional...) , perfil profesional, competencias, quedando la figura reducida en sí misma a la literalidad del párrafo 4 del artículo 10 de la citada Orden.

Con la orden de 12 de abril de 1994 se regula de forma más precisa, se concretan las funciones de los/as agentes de empleo y desarrollo local, al tiempo que cambia la denominación, se adscribe a una administración local, y se establecen como funciones:

- Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales e iniciativas locales de empleo.
- Difusión y estímulo de las potenciales oportunidades de creación de actividad entre desempleados, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras.
- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos.

La Orden de 15 de julio de 1999, redefine y amplía las funciones de los AEDL, y establece como misión principal la de colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial. Entre estas nuevas funciones se encuentran:

- Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.
- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e

informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.

- Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.

Sin embargo no especifica la titulación exigida para el desarrollo de estas funciones (es suficiente haber superado el primer o segundo ciclo de educación universitaria para ser candidato a ello) , no obstante valora la experiencia y los conocimientos extraacadémicos en desarrollo local o promoción de proyectos de empleo.

Con el Decreto 110/2002, de 23 de julio, de nuevo se amplían las funciones, se habla de políticas activas de empleo, difusión de medidas del plan de empleo, gestión de ayudas y subvenciones. Como funciones nuevas aparecen:

- Colaboración en el estudio del mercado de trabajo y el tejido empresarial de la comarca.
- Difusión de las medidas que se establezcan en los planes de empleo e industria de la Junta de Extremadura, así como los específicamente elaborados por el SEXPE.
- Apoyar la creación de empresas que puedan ser calificadas como I+E.
- Colaborar en la gestión de las ayudas y subvenciones que convoca la C<sup>a</sup> de Trabajo.
- Colaboración en el desarrollo de los distintos programas encuadrados en las políticas activas de empleo que gestiona el SEXPE.

A pesar de que a través de los sucesivos cuerpos normativos se ha intentado perfilar las funciones de la figura de los AEDL, su trabajo diario “a pie de obra” como observador y actor directo de la realidad local ha hecho que la propia figura desarrolle otras tareas para adaptarse a las necesidades de cada territorio, pudiendo resumirlas en las siguientes:

### **1. En materia de formación**

- Realiza estudios de necesidades formativas para los distintos colectivos en función de las potencialidades del territorio y la comarca.
- Detecta necesidades formativas y a sus potenciales beneficiarios.
- Detecta necesidades formativas en relación con las actividades económicas tradicionales como las emergentes y canaliza las acciones formativas necesarias.
- Diseña programas formativos.

- Adapta programas formativos a las necesidades de su territorio.
- Realiza planes de formación.
- Diseña proyectos de formación concretos: Escuelas Taller, Casas de Oficios, Programas de Garantía Social, Talleres de inserción, cursos para ser impartidos en el seno de programas comunitarios...
- Homologa centros de formación.
- Coordina y diseña la formación para el empleo.
- Diseña estrategias de inserción laboral a partir de acciones de formación profesional ocupacional.
- Negocia con empresas la realización de prácticas laborales e inserción de los alumnos formados.
- Participa en la selección de alumnos y monitores.
- Diseña la estrategia de inserción laboral de los alumnos.
- Coordina la formación para el empleo.
- Acompaña la inserción laboral.
- Negocia con instituciones el apoyo a proyectos empresariales surgidos tras acciones de formación.
- Tramita proyectos formativos para su aprobación.
- Detecta potenciales demandantes de formación.
- Orienta y asesora a los demandantes de formación sobre ofertas formativas y planes de formación.
- Desarrolla programas de cooperación transfronteriza.
- Orienta y asesora a los demandantes de formación sobre ofertas formativas.

## **2. En materia de promoción económica**

- Promociona proyectos y empresas calificadas como I+E.
- Apoya a la consolidación y expansión de las empresas ya existentes.
- Promueve la instalación de empresas y la atracción de capital.
- Organiza cursos de promoción empresarial.
- Promueve la creación de suelo industrial.
- Promueve el empleo femenino.
- Potencia y revaloriza recursos endógenos no explotados.
- Potencia la diversificación económica y la innovación.

### **3. Presta asesoramiento y apoyo técnico a emprendedores y empresas**

- Recibe al público.
- Asesora en materia de empleo: ayudas oficiales, oportunidades de negocio, búsqueda de socios.
- Elabora planes de empresa y de negocios.
- Tramitación de documentación y solicitudes de ayuda.
- Desarrolla tareas de intermediación.
- Determina la forma jurídica más adecuada para la empresa.
- Colabora en la redacción de estatutos.
- Tramita documentación para la legalización de la empresa.
- Acompañamiento técnico a la empresa una vez iniciada la actividad.
- Apoyo a las empresas locales.
- Promueve al acondicionamiento y mejora de las infraestructuras locales de titularidad municipal.
- Diseña estrategias para la adaptación del pequeño empresariado a las nuevas tecnologías.
- Imparte seminarios, charlas en jornadas sobre formación y orientación al empleo a diversos colectivos.

### **4. Diseño de proyectos de planificación y desarrollo local**

- Ubicación física y funcional en el territorio.
- Elabora estudios del medio físico.
- Inventaría recursos del medio.
- Determina potencialidades y estrangulamientos.
- Determina los objetivos del proyecto.
- Diseña la estrategia de desarrollo.
- Identifica los grupos objetivos para la intervención.
- Asigna usos al territorio.

### **5. Detección de recursos ociosos**

- Estudia los recursos ociosos de la zona.
- Confecciona trabajos de campo de los mismos.
- Localiza los recursos.
- Elabora bases de datos.

- Dimensiona los recursos.
- Determina los recursos que presentan ventajas comparativas.
- Propone el aprovechamiento de los mismos.
- Da a conocer los recursos (publicaciones, ferias...).
- Atrae capital exógeno.
- Asesora sobre el correcto aprovechamiento.
- Asesora sobre la legislación que regula los aprovechamientos.
- Reúne al tejido empresarial, asociativa, político... para desarrollar estrategias conjuntas.
- Organiza seminarios y foros de debate.
- Diseña proyectos para el desarrollo de estos recursos.
- Detecta nuevos nichos de mercado y los da a conocer.

#### **6. Dinamización y sensibilización**

- Se reúne con el tejido asociativo , colectivos y fuerzas vivas del territorio
- Analiza su problemática.
- Estableces cauces de comunicación.
- Crea debates.
- Utiliza métodos participativos para incorporarlos a la estrategia de desarrollo.
- Anima a la población a la creación de empresas y desarrollo de la economía productiva.
- Diseña proyectos de dinamización y sensibilización.
- Mantiene informada a la población sobre legislación, ayudas.
- Visita al empresariado y les ofrece sus servicios.
- Anima a las personas que se mueven en la economía sumergida para instalar su actividad en el marco de la legalidad.
- Organiza eventos, encuentros.
- Apoya a las asociaciones, las orienta, dinamiza para la realización de actividades.
- Difunde las políticas activas y pasivas de empleo.

#### **7. Colaboración con organismos e instituciones**

- Colabora con el SEXPE en el fomento de medidas de políticas activas y pasivas de empleo.

- Colabora con el SEXPE en la elaboración de mapas de empleabilidad.
- Colabora con otras Consejerías de la Junta de Extremadura en materia de empleo, formación y desarrollo.
- Colabora con instituciones comunitarias para la aplicación de políticas de empleo y desarrollo.
- Colabora con la Universidad para implantar actuaciones de apoyo a la formación e investigación para el fomento del desarrollo y el empleo local.
- Colabora con Sindicatos, cámaras de comercio, organizaciones empresariales...
- Fomenta el desarrollo de actuaciones conjuntas para potenciar sinergias con GAL, Mancomunidades...
- Colabora con el municipio (Ayuntamiento, asociaciones...) en el diseño de programas, búsqueda de recursos...
- Se coordina con los agentes sociales.

#### **8. Seguimiento diario de la legislación y documentación**

- Sigue diariamente los boletines (BOE, DOCE, BOP, BOE...).
- Estudia documentación y legislación en materia de desarrollo, y empleo.
- Depura la documentación y legislación.
- Sirve la documentación y legislación a la población y a potenciales interesados.
- Diseña los cauces para la aplicación de la legislación a la escala local.
- Capta información de publicaciones especializadas, la depura y la sirve.

A tenor de la diversidad de funciones anteriormente descritas , podemos decir que el/la agente de empleo y desarrollo local se proyecta como una figura dinámica, versátil, imbuido en la realidad local, que analiza, diseña y coopera en la planificación territorial del municipio, busca fuentes de financiación para la ejecución de proyectos de empleo, formación y desarrollo , asesora y apoya al tejido empresarial, social y asociativo y político sirviéndose del entorno como herramienta fundamental de trabajo.

Pero cuando un/a AEDL comienza su trabajo, se enfrenta a la "realidad local" en el más amplio de los sentidos: su contratación coincide con el inicio de su incertidumbre ¿qué hacer? ¿por dónde empezar?, ¿cómo lo hago?. Salvo en el caso de incorporarse a un equipo técnico ya creado, con funciones específicas y el plan de desarrollo local en funcionamiento, en el resto de los casos y tras la primera entrevista con el representante municipal, tendrá que empezar desde el principio, es decir, analizando e investigando lo que se ha realizado hasta ese momento; en base a los resultados obtenidos, planificando su propio trabajo en función de los objetivos del plan de desarrollo; planteando proyectos y actividades al equipo de gobierno municipal; estableciendo métodos de seguimiento y control de las

acciones programadas; y evaluando los resultados; dicho de otra manera, tendrá que diseñar su propia metodología de trabajo.

La problemática que se plantea el AEDL para el óptimo desarrollo de su trabajo podríamos centrarla en los siguientes factores: dificultad en el acceso a la información para el diagnóstico del medio y la obtención de datos socioeconómicos, así como la actualización permanente de los mismos, o el conocimiento de las experiencias desarrolladas en otros territorios; la dificultad para el diseño y ejecución de una planificación estratégica de intervención en el territorio de actuación; necesidad de formación que complete sus competencias profesionales; funciones bien definidas pero tareas difusas encomendadas por las entidades promotoras; desconocimiento de la economía local y de los sectores productivos (organización del trabajo, procesos, productos, mercados, redes de distribución y comercialización...).

Esto hace que sea necesario la creación de un equipo de apoyo a los AEDL a nivel provincial, que asuma entre otras las funciones de respaldo y facilitador para la obtención y actualización de información sobre los recursos, legislación, experiencias... que muchas veces es costosa y poco accesible; que cubra o canalice las necesidades formativas de este colectivo para el incremento de sus competencias; de asesoramiento y apoyo personal y grupal en el diseño de estrategias de intervención local o supralocal y hacia el tejido empresarial para el incremento de su competitividad, en aras a consolidar y profesionalizar los servicios de los AEDL.

De lo anteriormente expuesto, podemos reflejar en una DAFO la figura del/a AEDL.

## DAFO AEDL

| DEBILIDADES   | FORTALEZAS   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carencia de competencias profesionales.</li> <li>- Dificultad de acceso a la información y a la actualización de la ya existente.</li> <li>- Dificultad de acceso a la formación.</li> <li>- Excesiva concentración territorial en sus actuaciones.</li> <li>- Limitación de los recursos para el desarrollo de su trabajo.</li> <li>- Trabajo unipersonal.</li> <li>- Trabajo sin proyecto de planificación territorial.</li> <li>- Tramitador infatigable de proyectos y subvenciones.</li> <li>- Visión localista.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variedad en los perfiles de los/as técnicos/as.</li> <li>- Adaptabilidad.</li> <li>- Simbiosis con el tejido productivo, social y la administración local.</li> <li>- Estructura flexible.</li> <li>- Autonomía operativa para intervenir en el territorio.</li> <li>- Influencia social notable para ser aceptado/a y apreciado/a por la comunidad local.</li> <li>- Facilidad para la transferencia de información y conocimiento.</li> <li>- Capacidad organizativa de la zona.</li> <li>- Promotor versátil.</li> <li>- Observación de la realidad local.</li> <li>- Conciliador/a nato/a.</li> <li>- Consolidación del servicio.</li> <li>- Redes informales.</li> </ul> |
| AMENAZAS  | OPORTUNIDADES  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconexión con otros agentes del territorio.</li> <li>- Concentración en la consecución de los objetivos del propio programa de trabajo.</li> <li>- Temporalización de la contratación.</li> <li>- Desaprovechamiento del producto del o dela observadora local.</li> <li>- Entendimiento restringido del concepto de desarrollo local, como creación de empresas y promoción del empleo.</li> <li>- Ausencia de una imagen corporativa de cartera de servicios.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructuras de apoyo supralocales.</li> <li>- Articulación territorial en Mancomunidades.</li> <li>- Apoyo institucional.</li> <li>- Programas supralocales: Leader+, ProderII, PIC...</li> <li>- Constitución de redes técnicas.</li> <li>- TIC (acceso a la formación e información).</li> <li>- Sinergias de las actuaciones.</li> <li>- Transferencia de buenas prácticas.</li> </ul>   |

## La sociedad del conocimiento y las TIC como vehículo para la innovación y el desarrollo tecnológico en el tejido productivo en la provincia de Cáceres

La sociedad del conocimiento ha venido a suponer una nueva etapa de desarrollo en la que las actividades de producción, difusión y aplicación de la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+I) cobran un peso creciente en los diferentes sectores de la economía, intensificándose el contenido tecnológico de las actividades económicas y adquiriendo una importancia creciente el contenido científico, tecnológico e innovador de los bienes y servicios que se producen en su seno.

La incorporación de las TIC en la economía ha permitido el fenómeno de la globalización económica (sistemas de generación y manejo de información, de relación con proveedores y clientes, transmisión de activos financieros o la gestión de medios de pago), han permitido la desintegración vertical de los procesos productivos de la mayoría de los subsectores industriales y de los servicios, que han ganado eficiencia global a partir de una mayor especialización de las empresas en diferentes procesos de fabricación y por último ha incidido sobre las estructuras organizativas de las empresas que ha conducido al aplanamiento de los organigramas, el fomento de la participación horizontal del conocimiento empresarial y la adaptación de los sistemas de información, haciendo que las estructuras sean más horizontales y exigiendo una formación en los trabajadores.

Las TIC no sólo han dado origen a nuevos productos y servicios de procesamiento, transmisión y difusión de la información sino que ha permitido transformar radicalmente los procesos de producción de la práctica totalidad de las industrias de bienes y servicios.

La productividad de las TIC estriba en el abaratamiento del coste, la velocidad de ejecución y el grado de automatización de los procedimientos repetitivos que no exigen criterios valorativos de decisión difíciles de programar, esto permite la sustitución de actividades laborales que no exigen elevada capacitación, y a la vez, convierte a los empleados más formados en sus criterios de decisión, en factores de producción clave en el seno de las empresas.

Con la presencia de las TIC la gestión del proceso productivo puede coordinarse entre las principales empresas proveedoras de componentes y permite acortar los tiempos de respuesta a las variaciones de la demanda, con el consiguiente ahorro en la gestión de existencias y la mejora significativa en la calidad del servicio que se ofrece.

Está constatado que las empresas que utilizan más TIC pagan mayores salarios y tienen mayores cuotas de mercado, indicación de que funcionan con mayores niveles de productividad que el resto, de aquí se deduce la necesidad de analizar en qué medida las TIC mejoran la productividad o la eficiencia de las empresas.

Las empresas han visto cómo el uso de las TIC ha hecho tener nuevos competidores, al tiempo que han encontrado oportunidades de entrar en mercados que anteriormente le eran inalcanzables, igualmente ha hecho a las empresas más productivas.

Vista la repercusión de las TIC en el crecimiento y productividad de una economía ya sea a escala local, provincial, regional, nacional o mundial, a través del impacto de las mismas sobre la productividad y calidad del factor trabajo, sobre el rendimiento del factor capital, el empleo y sobre la productividad total de los factores, hace necesario que dentro de las actuaciones del GPA se haga un análisis y evaluación de los procesos productivos y la formación en las TIC del tejido empresarial de la provincia de Cáceres con el fin de conocer que se está produciendo, con qué procedimientos, cómo son sus estructuras organizativas, cómo se está incorporando la gestión de la innovación y del conocimiento como parte de su estrategia empresarial, qué necesidades formativas tienen los trabajadores y trabajadoras, qué dificultades están encontrando en la aplicación de la innovación de procesos, si están llevando a cabo una innovación de los productos, si pertenecen a asociaciones externas que les permita potenciar y gestionar eficientemente el conocimiento, todo ello en aras a consolidar un servicio de asesoramiento empresarial e institucional que permita a las empresas hacerlas más competitivas incorporando procesos de información y tecnológicos y que las haga más adaptables, posicionarse mejor en la cadena de valor de su sector con una mayor diferenciación de su producto, mejoren su imagen comercial y las anticipe al cambio de las demandas del mercado.

En la siguiente DAFO se muestra la situación de la innovación tecnológica en la provincia de Cáceres.

## DAFO INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

| DEBILIDADES   | FORTALEZAS   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas muy pequeñas, lo que genera una gran dificultad para crear estructuras de empresas.</li> <li>- Escasa colaboración de las empresas con centros tecnológicos y universidad que pudiesen apoyar la escasez de medios internos.</li> <li>- Desconocimiento de la oferta tecnológica por parte de las empresas.</li> <li>- Falta de personal formado a nivel técnico que sea capaz de incorporar la innovación a la empresa.</li> <li>- Ausencia de centros horizontales que oferten tecnologías de automatización, aplicaciones informáticas avanzadas, tecnologías de diseño de alta demanda entre las empresas.</li> <li>- Bajo peso específico del tejido industrial en la economía provincial.</li> <li>- Escasa cultura de innovación en las empresas que les impulse a incorporar mejoras e innovaciones a través de desarrollos tecnológicos.</li> <li>- Las empresas no poseen diseño propio y por lo tanto no desarrollan productos.</li> <li>- Escasa incorporación de las nuevas técnicas de gestión a las empresas: calidad, medioambiente, seguridad e higiene, técnicas de gestión de la producción, logística...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima laboral apropiado.</li> <li>- Servicios tecnológicos sectoriales.</li> <li>- Fuente de materia prima de primera calidad en sectores como el agroalimentario o el corcho.</li> <li>- Capacidad para adaptarse a las dificultades.</li> </ul> |

| <b>AMENAZAS</b>   | <b>OPORTUNIDADES</b>  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Escasez de infraestructuras de apoyo tecnológico a nivel regional.</li><li>- Sector de escasa presencia en Extremadura.</li><li>- Trabajo a petición del cliente y no a demanda del mercado.</li><li>- Países de mano de obra barata.</li><li>- Brecha digital (acceso y utilización de las TIC).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Zona objetivo 1.</li><li>- Planes Regionales para la innovación.</li><li>- Centros de innovación y tecnología sectoriales.</li><li>- Proximidad a Portugal</li><li>- Creciente conocimiento de Extremadura: geografía y productos.</li><li>- Desarrollo de programas de mejora de competitividad conjunta.</li><li>- Subvenciones a la competitividad e innovación empresarial (sistemas de calidad, gestión ambiental, diseño industrial, diseño corporativo, innovación empresarial e investigación y desarrollo tecnológico, redes de cooperación, sociedad de la información...)</li><li>- Programas de alfabetización tecnológica.</li><li>- Creación de una figura de analista tecnológico que preste asesoramiento y apoyo al tejido empresarial e institucional.</li><li>- Incorporación temporal de investigadores a empresas.</li></ul> |

## Objetivos, acciones y actividades

---

Siguiendo la metodología de Enfoque de Marco Lógico para la planificación y gestión de proyectos, y una vez analizado cuál es el problema focal que queremos resolver con el mismo, planteamos los siguientes objetivos, resultados, (objetivos operativos), y actividades:

### **Objetivo general:**

**Mejorada y equilibrada la competencia profesional de los AEDL**

### **Objetivos específicos:**

#### **1. Adquiridos recursos para el conocimiento y planificación del territorio**

Cuyos objetivos operativos o resultados esperados serán:

- 1.1 Obtenido el diagnóstico del territorio mediante aplicación automática de actualización mensual
- 1.2 Desarrollada una aplicación espacial, en la red, de información y actualización de recursos
- 1.3 Trabajo realizado sobre las demandas de los emprendedores y sobre líneas de planificación

#### **2. Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL**

Cuyos objetivos operativos o resultados esperados serán:

- 2.1 Convergencia profesional de los AEDL
- 2.2 Elaborado método de transferencia de buenas prácticas entre territorios
- 2.3 Elaborado y difundido en el territorio un catálogo de funciones y actividades de los AEDL

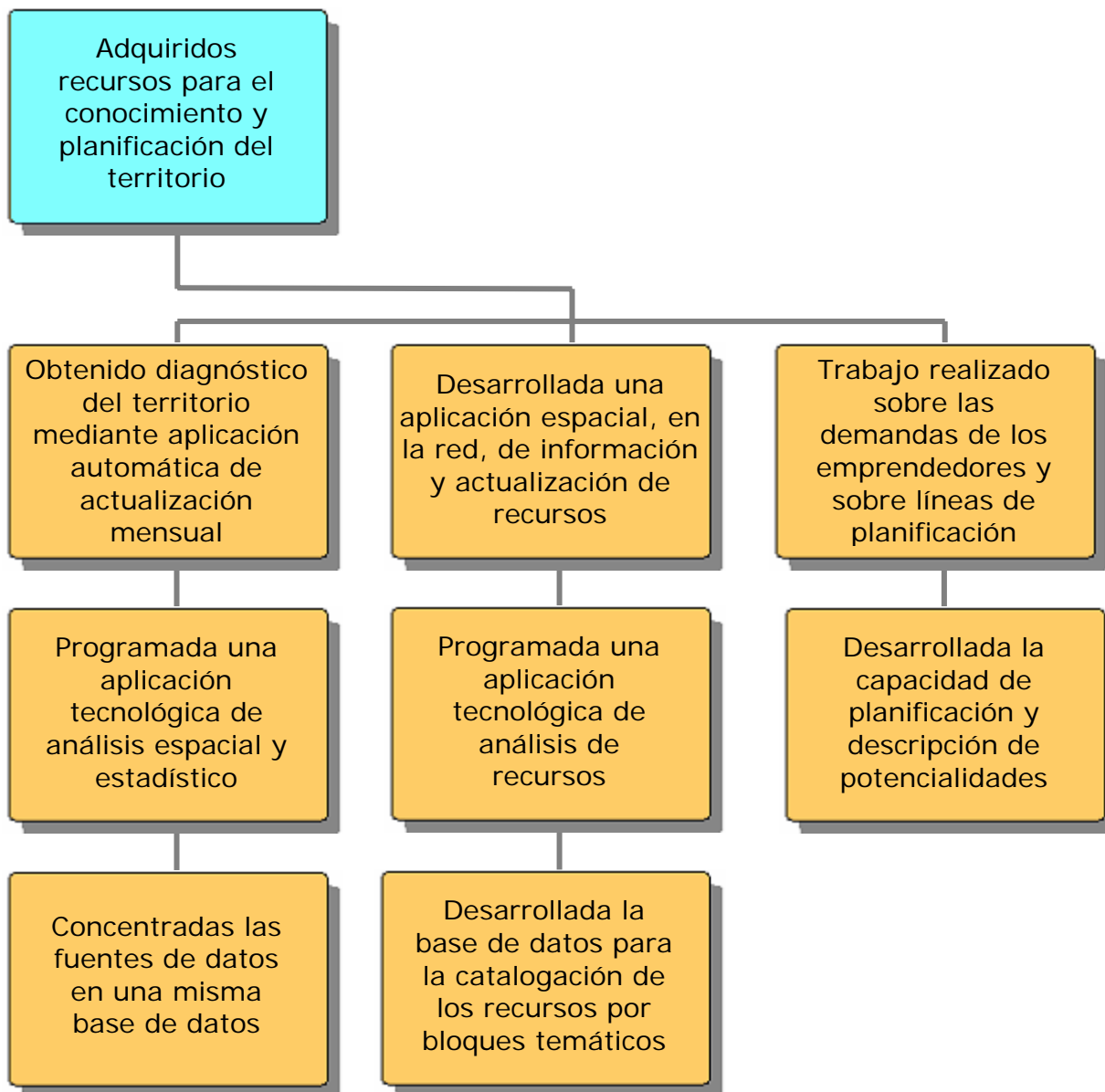
#### **3. Incluidas las competencias de innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de AEDL**

Cuyos objetivos operativos o resultados esperados serán:

- 3.1 Dispuesta la formación de analista tecnológico
- 3.2 Ampliados los objetivos a la innovación tecnológica en las empresas
- 3.3 Función de analista tecnológico demandado por las empresas

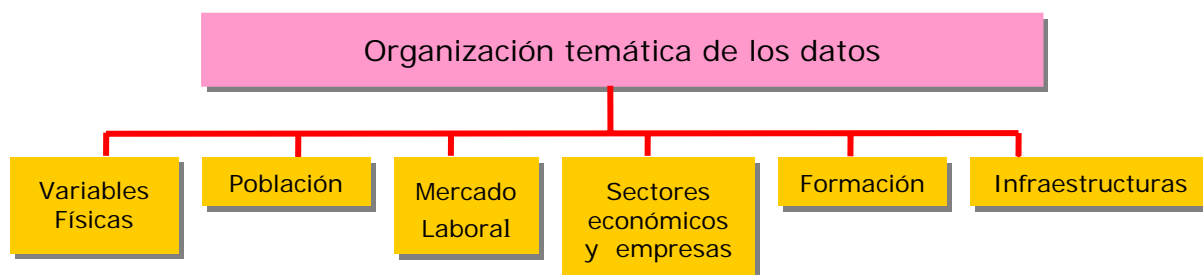
Cada uno de los objetivos específicos define un subproyecto. Se desarrolla a continuación el contenido de cada uno de ellos.

**Objetivo 1 Adquiridos recursos para el conocimiento y planificación del territorio**



El **Grupo Provincial de Apoyo (GPA)** debe generar los mecanismos y metodologías necesarias para la identificación y recopilación de la información que vaya a ser de utilidad para facilitar la labor de análisis territorial y planificación posterior en el ámbito de trabajo de los AEDL.

Toda la información que se genere abastecerá una base de datos general a la que todos los técnicos tendrán acceso y de la se podrán abastecer y explotar en función de las necesidades. La organización de la información para ese proceso estará dividida en bloques temáticos.



Para que de la información extraída por parte de los AEDL, así como de los técnicos del OADL, se pueda obtener un buen rendimiento, debe estar organizada y catalogada de una forma estandarizada, y todos los usuarios deben participar en este proceso, conocerlo y mejorarlo.

El análisis territorial forma parte del proceso de planificación y antecede a la toma de decisiones sobre las actuaciones que se llevarán a cabo. Para poder desarrollar el análisis de un espacio, independientemente de la escala que se vaya a utilizar, se hace necesario el diagnóstico de ese territorio, que surgirá siempre a partir de la información recabada con anterioridad.

La normativa vigente marca una serie de objetivos y funciones que los AEDL deben desarrollar desde sus puestos de trabajo y el análisis de los recursos ociosos o la planificación de acciones sobre el entorno en el que van a trabajar es uno de ellos. El **GPA** apoyará esta labor creando herramientas y fomentando el trabajo en red de los distintos ámbitos territoriales provinciales.

En la actualidad, la planificación y gestión de los espacios rurales y urbanos constituye un requerimiento esencial para el desarrollo armónico de cualquier actividad, puesto que garantiza, por una parte, la correcta integración de las actividades económicas, sociales, culturales y del medio ambiente local, y, por otra, la adecuada satisfacción de sus habitantes.

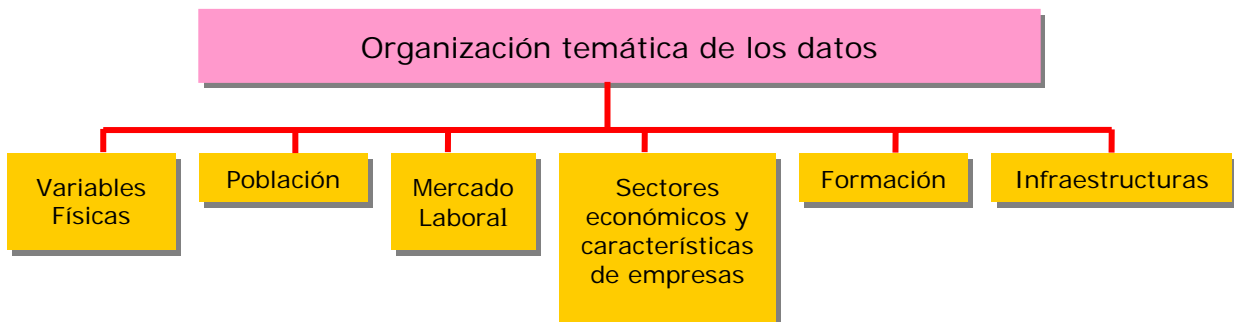
## Fichas de actividades

### Ficha 1

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Objetivo 1</b>      | <b>Adquiridos recursos para el conocimiento y planificación del territorio</b>              |
| Objetivo Operativo 1.1 | Obtenido diagnóstico del territorio mediante aplicación automática de actualización mensual |
| Actividades propuestas |   |
| 1.1.1                  | Concentradas las fuentes de datos en una misma base de datos                                |
| 1.1.2                  | Programada una aplicación tecnológica de análisis espacial y estadístico                    |

#### Actividad 1.1.1 Concentradas las fuentes de datos en una misma base de datos

Actualmente existe una dispersión en la información estadística relativa a las actividades económicas y sociales. La recopilación de esta información se hace necesaria para la posterior planificación territorial, independientemente del ámbito territorial en el que se trabaje (municipio, mancomunidad, comarca GAL, etc.) El acceso a esta fuente de información es difícil y costosa, por tanto se propone la organización de la misma una base de datos con los siguientes bloques temáticos:



Cada uno de estos bloques temáticos se subdivide en agrupaciones de variables que en ocasiones proceden de la misma fuente y en otras de distintas y vienen a complementar la información municipal.

La periodicidad con la que se recogerá esta información es variable y se ajusta a la emisión que hace cada uno de los organismos competentes. No obstante se hará una actualización mensual de los datos.

Existen además otras fuentes de datos recogidos por el SEXPE relativas a la actividad diaria desarrollada por los AEDL, que consideramos necesario recoger, tratar y analizar para ser incorporadas al conjunto de datos general que se va a suministrar sobre el territorio; como son proyectos empresariales en proceso de asesoramiento para generar un banco de ideas de negocio, así como otras variables que nos van a permitir conocer los ciclos de vida de cada una de las empresas, la aplicación de las distintas líneas de las políticas de empleo, subvenciones a la inversión, contrataciones, innovación, formación, etc.

La información tendrá una doble vertiente en función del origen de la misma. Será interna toda aquella que recopile el AEDL relativa a su trabajo con las personas, emprendedores y entidad promotora en la que desarrolla sus actividades, por otra parte la externa, que es la que recibimos de fuentes estadísticas consolidadas.

Para la recopilación de la información procedente de los AEDL se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Creación de **formularios en SQL estandarizados** que incluyan todos los servicios y actividades del AEDL relacionado con sus actividades diarias, proyectos atendidos, recursos ociosos e infrautilizados, iniciativas innovadoras, subvenciones gestionadas, etc.
- Creación de **formularios en SQL estandarizados** que recojan la información estadística relacionada con las actividades socioeconómicas y productivas del municipio que no formaran parte del fondo estadístico del que dispone el OADL, así como de la información suministrada a través del SEXPE y también se incorpora a este mismo formato.
- Creación de formularios en **SQL** para recabar información sobre nuevos campos de análisis que tanto el AEDL, como el propio SEXPE o el OADL prevean van a ser necesarios en futuros proyectos.
- Utilización de fuentes directas (**entrevistas o encuestas**) que nos permitan extraer otros datos que no se recaben a través de fuentes indirectas.

La recopilación de la información externa se realiza mediante convenios específicos con las instituciones fuente de los datos.

### **Actividad 1.1.2 Programada una aplicación tecnológica de análisis espacial y estadístico**

Todos los datos serán finalmente incorporados a una base de datos creada al efecto y puestos en relación unos con otros y todos con el sistema de información municipal y sus distintas agrupaciones territoriales. Se utilizará un servidor SQL Server, con el desarrollo de una aplicación externa a través de la web corporativa del OADL que permita explotar la información recopilada a nuestros clientes.

Para la consecución de las actividades anteriormente descritas se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Diseño de una aplicación en Internet de visualización espacial de datos. Esta aplicación se desarrollará sobre el software ArcIMS, que extrae para un usuario la información elaborada por el sistema de información geográfica.
- Diseño de una aplicación en Internet de visualización estadística de datos. Junto con la anterior, conformará el Observatorio Socioeconómico Territorial.
- Diseño de un manual de análisis territorial que cubra las necesidades de los AEDL y les permita la analizar la realidad socioeconómica y productiva en la que trabajan, como paso previo al inicio de sus actividades.
- Diseño de un manual para explotar el software ArcIMS, como base de datos geográfica de la información estadística recabada, que les ayudará en los asesoramientos a los futuros emprendedores y a la elaboración de estudios de mercado.

## Ficha 2

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Objetivo 1</b>      | <b>Adquiridos recursos para el conocimiento y planificación del territorio</b>              |
| Objetivo Operativo 1.2 | Desarrollada una aplicación espacial, en la red, de información y actualización de recursos |
| Actividades propuestas |   |
| 1.2.1                  | Desarrollada la base de datos para la catalogación de los recursos por bloques temáticos    |
| 1.2.2                  | Programada una aplicación tecnológica de análisis de recursos                               |

### Actividad 1.2.1 Desarrollada la base de datos para la catalogación de los recursos por bloques temáticos

Se pretende con esta actividad generar una base de datos abierta que recoja los recursos de las comarcas útiles para la planificación sectorial o integrada. Será abierta para su uso por los agentes territoriales o por las instituciones suponiendo, por tanto, una aportación más a la sociedad del conocimiento en Extremadura. Las recopilaciones o catalogaciones de recursos se han realizado en sucesivas ocasiones en razón de la redacción de proyectos o planificaciones. Su no incorporación a bases de datos digitalizadas y en la red supone su archivo en la sede de cada promotor y su inutilización futura. Dejar una base de datos abierta supondrá no tener que retomar este trabajo en el futuro cuando deban redactarse nuevos proyectos en campos del desarrollo como el turismo, la agricultura, etc.

Para evitar esta situación se prevé crear una base de datos en SQL con toda la información estructurada en bloques científicamente estandarizados y se generarán formularios específicos para su recopilación. Esta información estará disponible en una plataforma, a través de la cual, previa formación a los AEDL, se introducirán los datos relativos a los recursos de cada municipio.

### **Actividad 1.2.2 Programada una aplicación tecnológica de análisis de recursos**

El proceso de análisis de los recursos deberá llevar la misma organización en bloques temáticos que se ha aplicado a la extracción de datos de fuentes externas e internas. Se creará una aplicación tecnológica que permita explotar la información recopilada de los recursos existentes en el territorio. Esta herramienta conlleva la georreferenciación territorial de cada uno de los recursos para que pueda explotarse la información a través del Sistema de Información Geográfica y se puedan hacer consultas territoriales.

Esta aplicación se desarrollará a través del software ArcIMS, con aplicaciones específicas para este colectivo y proyecto. Se generará también, dentro del objetivo específico número dos, formación específica para manejar este programa y las aplicaciones que se construyan, ya que se podrá acceder a toda la información generada en la provincia de Cáceres.

### **Ficha 3**

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Objetivo 1</b>      | <b>Adquiridos recursos para el conocimiento y planificación del territorio</b>  |
| Objetivo Operativo 1.3 | Trabajo realizado sobre las demandas de los emprendedores y sobre las líneas de planificación                                   |
| Actividades propuestas |   |
| 1.3.1                  | Desarrollada la capacidad de planificación y descripción de potencialidades a través del diseño de una herramienta metodológica |

### **Actividad 1.3.1 Desarrollada la capacidad de planificación y descripción de potencialidades de su territorio**

Los cuatro pasos fundamentales sobre los que se va a trabajar la capacidad de planificación del colectivo de AEDL serán:

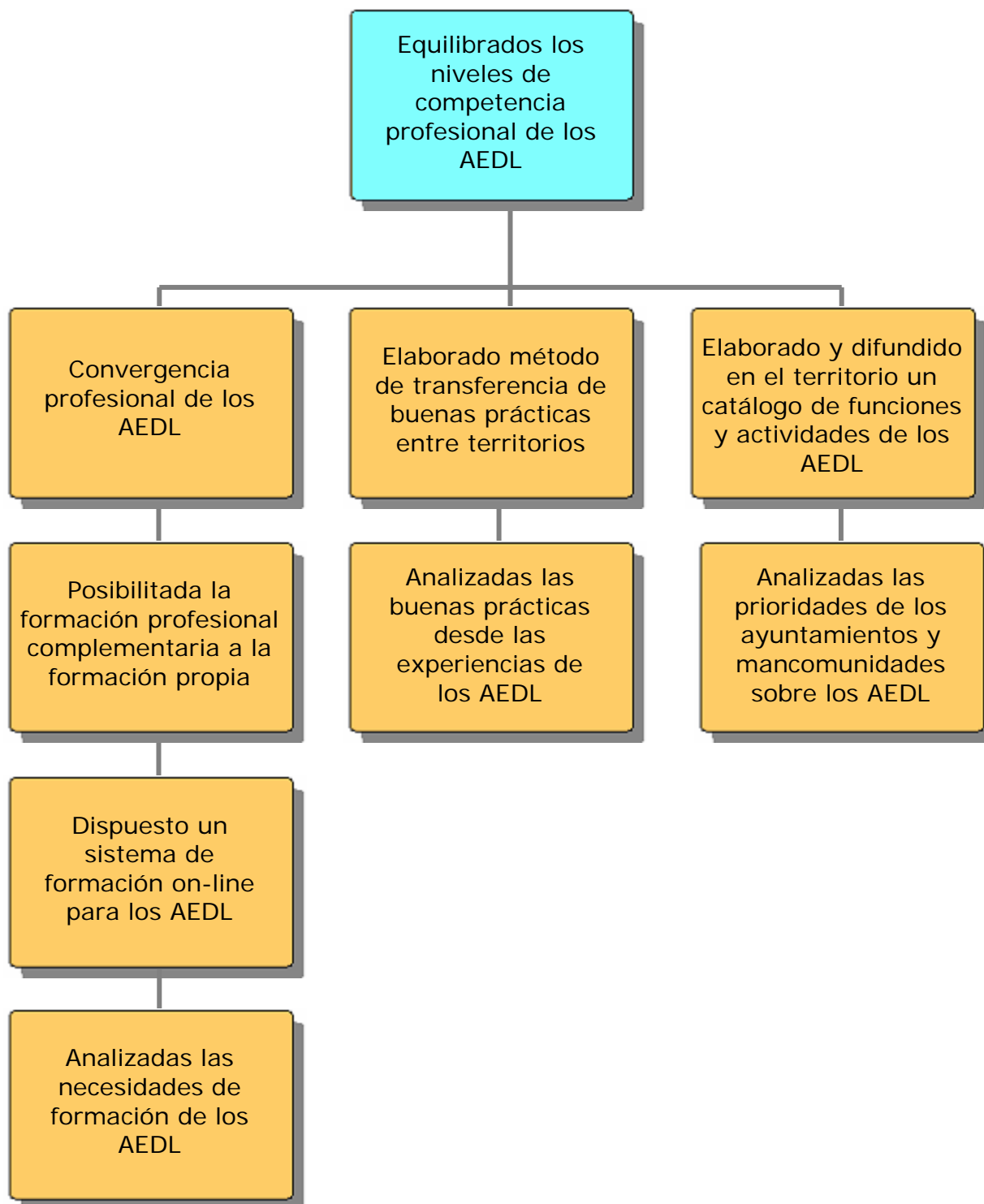
- La recopilación de los recursos.
- El análisis de la información en una matriz DAFO.

- La aplicación del Enfoque de Marco Lógico u otras herramientas de planificación para elaborar posteriormente acciones de desarrollo.
- La elaboración de análisis de posicionamiento para las empresas, los sectores o las comarcas.

Con el apoyo del GPA se les va a dotar de los conocimientos necesarios para emprender los procesos de planificación. Se creará una acción formativa on-line que permita cualificar al colectivo de AEDL de la provincia en esta materia.

Para la consecución de esta actividad se dará formación específica, documentación y prácticas que apoyen la elaboración de planes de desarrollo para sus municipios o comarcas y para que determinen las potencialidades de sus territorios.

**Objetivo 2** | **Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL**



La figura del/ de la AEDL se configura como un operador público al servicio de la colectividad, que promueve, coordina y elabora operaciones integradas de desarrollo. Es además un técnico de la promoción y la organización del desarrollo y que trabaja para el crecimiento de las capacidades técnicas, organizativas, culturales o económicas de la zona utilizando herramientas de planificación estratégica con el fin de crear un espacio donde sea posible satisfacer las necesidades individuales y colectivas.

Esta definición nos sitúa ante un perfil multidisciplinar que hace necesario que estas personas, técnicas del desarrollo, posean una formación y unas competencias profesionales en áreas tan diversas como:

- Cultura jurídica, económica y político-institucional.
- Conocimiento de la geografía y de los procesos globales de desarrollo.
- Análisis, diagnóstico y planificación del desarrollo local.
- Creación y gestión de empresas.
- Dinámica, tipología y características de las empresas y de los procesos productivos.
- Elaboración y gestión de planes de intervención territorial y social.
- Planes de empleo y políticas de desarrollo a nivel local, provincial, regional, nacional y de la Unión Europea.
- Nuevas tecnologías de la información, de la comunicación de los procesos tecnológicos.

La trayectoria de los AEDL se remonta a la Orden del MTAS de 21 de febrero de 1986, que habla de agentes de desarrollo, promotores de empleo o expertos de análoga naturaleza, con la funcionalidad de promover, desarrollar o asesorar iniciativas locales de empleo. Ocho años más tarde con la Orden de 12 de abril de 1994 se regula de forma algo más precisa esta figura y amplía sus funciones y lo adscribe a una administración local y con la Orden de 15 de julio de 1999 de nuevo se amplían sus funciones y se establece como misión principal la de colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial.

En la normativa vigente (Decreto 110/2002 de 23 de julio), se establece en el artículo 9 de forma clara y precisa cuáles son sus funciones, sin embargo a la hora de proceder a la contratación de una persona que desarrolle las anteriores tareas, en el artículo 10 sólo se hace mención como requisito para acceder a un puesto de trabajo de AEDL, el haber superado con éxito el segundo o primer ciclo de educación universitaria.

El punto de partida con el que nos encontramos es que tenemos un perfil de entrada escasamente definido, frente a unas funciones bien definidas que abarcan diferentes disciplinas.

La realidad de los AEDL es que su procedencia académica es muy variada (historia, geografía, veterinaria, empresariales, económicas, derecho, ingeniería técnica industrial, agrícola...), con una formación propia avalada por su titulación universitaria pero que carecen en la mayoría de los casos de las competencias necesarias para el desarrollo correcto de las funciones del mencionado artículo 9, (prospección de recursos, iniciativas generadoras de empleo, identificación de actividades económicas, acompañamiento técnico de proyectos empresariales, apoyo con técnicas de consultoría en gestión empresarial, y procesos formativos, estudios de mercado de trabajo y de tejido empresarial, gestión de ayudas y subvenciones, colaboración en el desarrollo de los programas encuadrados en las políticas activas de empleo...).

Los AEDL, conscientes de esas carencias competenciales, han ido formándose por iniciativa propia en los diferentes planes de formación pública, (plan de formación continua de Diputación de Cáceres, de la Junta de Extremadura, de la Escuela de Administración Pública, de organizaciones sindicales...), de algunos cursos de formación del SEXPE, o de forma privada, de manera que aún completando su formación no se ha realizado de una manera organizada conforme a un perfil estructurado.

Esta situación hace que desde el GPA se plantee como uno de sus objetivos el que todos los AEDL puedan adquirir las mismas competencias profesionales a través de un sistema de formación de e-learning.

Ello posibilitará que los servicios prestados en todas las agencias de empleo y desarrollo local sean servicios de información integrados, desde ella se presten los mismos servicios independientemente de quién los preste y la ubicación territorial donde se encuentren, y se convierta en un servicio consolidado y demandado tanto por la empresa como por los emprendedores, las instituciones, los desempleados y la población en general.

## Fichas de actividades

### Ficha 1

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Objetivo 2</b>      | <b>Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL</b>     |
| Objetivo Operativo 2.1 | Convergencia profesional de los AEDL                                       |
| Actividades propuestas |  |
| 2.1.1                  | Analizadas las necesidades de formación de los AEDL                        |
| 2.1.2                  | Dispuesto un sistema de formación on-line para los AEDL                    |
| 2.1.3                  | Posibilitada la formación profesional complementaria a la formación propia |

#### **Actividad 2.1.1 Analizadas las necesidades de formación de los AEDL**

Para el desarrollo de la actividad se proponen las siguientes actuaciones:

**Actuación 2.1.1.1** Realización de un sistema de referencia para la detección de las necesidades formativas de los AEDL

El GPA, teniendo en cuenta las competencias que los AEDL desarrollan en su trabajo, realizará un referente profesional que será la base para planificar la formación y que posteriormente se ofertará utilizando la plataforma de e-learning. Para realizar este sistema de referencia se hará un Análisis del Puesto de Trabajo de Agente de Empleo y Desarrollo Local, que permitirá establecer los programas formativos necesarios para la adquisición de las competencias.

**Actuación 2.1.1.2** Creación de un grupo de trabajo entre el GPA y los AEDL para validar el sistema de referencia

Elaborado el sistema de referencia profesional, se creará un grupo de trabajo permanente compuesto por el GPA y un AEDL de cada uno de los territorios (GAL o Mancomunidad) con diferente titulación universitaria, al objeto de definir cada una de las acciones formativas, desarrollar sus objetivos, contenido modular y temporalización. También se determinará la prioridad de esta formación, con especial atención a los AEDL de nueva incorporación y que puedan necesitar otro tipo de información-formación como adaptación al puesto de trabajo, organización y funcionamiento de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local o puesta en marcha de las actuaciones previstas en el seno de un plan estratégico de desarrollo municipal.

### Actuación 2.1.1.3 Elaboración de un documento anual sobre necesidades formativas y de prioridades de formación

Finalizado el trabajo conjunto del GPA con los AEDL, se realizará un estudio de necesidades formativas que permitirá la concreción de un catálogo de especialidades formativas por bloques temáticos de competencias (económicas, jurídicas, geográficas, de gestión, planificación, dinamización, cooperación...), priorizado dentro de cada bloque en atención a la mayor demanda por parte de los AEDL. De este catálogo se dará traslado al SEXPE y a cuantas otras instituciones tengan competencia en materia de formación ocupacional y continua (Diputación de Cáceres, Junta de Extremadura, Escuela de Administración Pública, Organizaciones Sindicales, Universidad de Extremadura, Asociación de Universidades Populares...), al objeto de que estas demandas sean tenidas en cuenta en sus programaciones formativas anuales.

Este documento anual incluirá un análisis sobre el diagrama de Pareto que instruya sobre las necesidades formativas más demandadas en el año en curso de manera que, además de la oferta formativa on-line, pueda programarse desde el SEXPE un congreso anual que incida sobre esas materias.

### Actividad 2.1.2 Dispuesto un sistema de formación on-line para los AEDL

Se considera esencial el desarrollo de una metodología que permita compaginar la formación con el desarrollo del trabajo cotidiano del AEDL, es por ello por lo que se considera necesario desarrollar una herramienta de formación on-line que compatibilice tiempo de trabajo y formación.

Para la consecución de este objetivo se desarrollarán las siguientes actividades:

- Elaboración de programas formativos para la adquisición de competencias propias de un AEDL.
- Diseño e implementación de una plataforma de e-learning.
- Administración y mantenimiento de la plataforma.

### Actuación 2.1.2.1 Elaboración de programas formativos para la adquisición de competencias propias de un AEDL

Elaborado el catálogo de especialidades formativas de un AEDL y, atendiendo a la prioridad marcada por el grupo de trabajo compuesto por el GPA y los AEDL, se comenzarán a diseñar los contenidos formativos y materiales de las acciones que se marquen como prioritarias que luego estarán disponibles para su utilización en la plataforma de e-learning. Los materiales elaborados se transferirán al SEXPE y se validarán por el mismo para su posterior certificación como acción formativa.

Los contenidos formativos se elaborarán en módulos de corta duración, (píldoras formativas), de forma que posibiliten la elección de un menú de formación personalizado anual, (atención a las necesidades formativas individuales).

#### Actuación 2.1.2.2 Diseño e implementación de una plataforma de e-learning

Se creará una plataforma de e-learning desarrollada sobre arquitectura lamp (Linux+apache+mySQL+php), donde estarán disponibles en el servidor web los materiales de las acciones formativas que se vayan ofertando, y a los cuales los AEDL podrán acceder durante los períodos que se señalen, desde sus territorios por medio de una clave de acceso facilitada por el GPA. En esta plataforma además se verá información relativa a la normativa que incida sobre desarrollo local, empleo y formación, subvenciones, estudios de investigación, innovación tecnológica, proyectos de desarrollo o iniciativas empresariales, bases de datos de recursos, otros recursos web, etc.

#### Actuación 2.1.2.3 Administración y mantenimiento de la plataforma

Una vez que la plataforma de e-learning entre en funcionamiento, será el GPA el encargado de subir los materiales de las distintas acciones formativas, publicitar los cursos, gestionar las solicitudes y suministrar las claves de acceso a los usuarios de las acciones formativas. También serán los encargados de las tutorías y de las consultas que se pueden realizar de cada acción formativa, organización de Chat sobre determinadas materias de interés para todos los AEDL, foros de opinión... También se dará participación a los AEDL los cuales suministrarán información relativa al desarrollo local, el empleo y la formación que consideren de interés para el resto de los compañeros.

#### **Actividad 2.1.3 Posibilitada la formación profesional complementaria a la formación propia**

Esta actividad consistirá en la difusión y capacitación de los AEDL para el uso de la plataforma una vez que ésta esté en funcionamiento y los materiales volcados en la misma. La formación será accesible desde todos los territorios para todos los AEDL minorando los costes de desplazamiento, optimizando el tiempo de trabajo y de obtención de la información sobre los recursos.

Para el conocimiento y difusión de la plataforma se realizarán las siguientes actuaciones:

- Elaboración de material de difusión de la plataforma para los AEDL.
- Elaboración de un tutorial virtual para la explotación de la plataforma de e-learning.
- Realización de sesiones formativas sobre la utilización de la plataforma de e-learning.

### Actuación 2.1.3.1 Elaboración de material de difusión de la plataforma para los AEDL

Se elaborará material de difusión (trípticos) para informar a todos los AEDL de la nueva herramienta de formación e información, su contenido, acceso, posibilidades de explotación y dónde se publicitarán las acciones formativas programadas, sobre las cuales podrán solicitar su participación.

### Actuación 2.1.3.2 Elaboración de un tutorial virtual para la explotación de la plataforma de e-learning

Se elaborará un tutorial que será accesible desde la propia plataforma y que ilustre sobre la utilización de la misma.

### Actuación 2.1.3.3 Realización de sesiones formativas sobre la utilización de la plataforma de e-learning

Creada y puesta en funcionamiento la plataforma de e-learning se harán sesiones formativas comarcales que coincidirá con los períodos de incorporación de nuevos AEDL, para dar a conocer la herramienta formativa e informativa y su utilización.

## Ficha 2

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Objetivo 2</b>             | <b>Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL</b>         |
| <b>Objetivo Operativo 2.2</b> | <b>Elaborado método de transferencia de buenas prácticas entre territorios</b> |
| Actividades propuestas        |  |
| 2.2.1                         | Analizadas las buenas prácticas desde las experiencias de los AEDL             |

Las organizaciones públicas y privadas llegamos a un nuevo tiempo donde impera la sociedad de la comunicación, carentes de prácticas en materia de colaboración; esto, en sí mismo, supone un importante lastre, una barrera que impide que los procesos basados en la transferencia de conocimiento (Know how), que sustentan y constituyen la piedra angular del desarrollo, estén al alcance de todos, a sabiendas de que la innovación declarada es fuente de excelencia, motor de generación de identidad y de nuevas opciones.

Los objetivos perseguidos se centran en la construcción de un nuevo paradigma basado en la cultura de la cooperación y la transferencia del conocimiento, identificando e intercomunicando con los agentes presentes en el territorio, desvelando las claves que forman parte de iniciativas exitosas y propiciando la

creación de redes que posibiliten la adquisición y multiplicación de las capacidades emprendedoras y propicien la implantación de la sociedad del conocimiento.

### **Actividad 2.2.1 Analizadas las buenas prácticas desde las experiencias de los AEDL**

La intensa actividad que desarrollan o en la que colaboran los AEDL en sus territorios, que abarca infinidad de campos de actuación (iniciativas comunitarias, iniciativas locales de empleo, ETCOTE, programas de garantía social, universidades populares...), en la mayoría de los casos beneficia en exclusividad a la zona donde se llevan a cabo y a los destinatarios de esas actuaciones, sin posibilidad ulterior de que las experiencias exitosas puedan tener un efecto demostrativo en el resto de los territorios debido a su desconocimiento.

Sin embargo, estas prácticas son un referente útil; no se trata de clonar procesos, a sabiendas de que cada modelo de desarrollo está caracterizado y constituido por factores endógenos propios, pero sí de identificar los elementos para amortiguar el riesgo, descubrir los principios que propician el surgimiento de oportunidades y desvelar las claves del éxito en las organizaciones.

Se trata de que los AEDL sean agentes pioneros en la sociedad de la información, de impregnarles de una cultura en la que se tenga presente que la innovación sólo es tal cuando es de dominio público y se convierte en oportunidad universal, que la innovación escondida es una práctica inútil que no produce acción ni cambio, es negación de posibilidades para el inventor y para las personas a las que puede hacer la vida mejor.

Los efectos generales buscados con el estudio de buenas prácticas de los AEDL son:

- Intensificar los intercambios de experiencias entre los AEDL, la actividad emprendedora, la cooperación interempresarial e interinstitucional y los flujos de información y comunicación.
- Transferencia de metodología en desarrollo local y de buenas prácticas en empleo, formación y desarrollo, incorporación de innovaciones, introducción de nuevas tecnologías y profundización en la calidad.
- Participación activa o establecimiento (presencial o virtual) de redes de conocimiento, relación, intercambio y cooperación efectiva, con implicación de otras entidades y organizaciones vinculadas al desarrollo, al empleo y a la formación.
- Búsqueda de sinergias, no sólo entre agentes y entidades diversos, sino también entre ejes de intervención y ramas de actividad (la formación, la inserción sociolaboral, la gestión medioambiental, la extensión del turismo, la modernización de la agricultura y la ganadería, así como de los procesos

productivos a través de la innovación tecnológica, la cultura local, la creación de microempresas, el apoyo a emprendedores, etc.

- Estudio de creación de estructuras para el sostenimiento de las relaciones de cooperación.

En aras a que esas buenas prácticas sean de dominio público y puedan generar nuevas opciones, se ejecutarán las siguientes actuaciones:

#### Actuación 2.2.1.1 Realización de un estudio sobre buenas prácticas en materia de empleo, desarrollo y formación que puedan ser transferidas a otros territorios

Con esta actividad se pretende localizar e identificar las experiencias por territorios, por sectores de población, de actividad y por la naturaleza predominante de las iniciativas (públicas/privadas), siguiendo las siguientes pautas metodológicas:

- Diseño de los instrumentos de recogida de la información (cuestionarios, entrevistas personales y grupos de debate) e inicio de su divulgación, recogida y ordenación de datos.
- Sistematización y retroalimentación de la información acumulada.
- Confección de instrumentos para el análisis:
  - Perfiles generales de las experiencias e iniciativas identificadas.
  - Actitudes y motivaciones hacia el empleo, la formación y el desarrollo.
  - Situación respecto al proceso de puesta en marcha, gestión, organización y adecuación de las experiencias e iniciativas.
  - Situación respecto a productos/subsectores de actividad implicados.
  - Incidencia de las condiciones de los entornos territorial, poblacional e institucional en el desarrollo de experiencias.
  - Incidencia de factores diversos en la organización, evolución y consolidación de las iniciativas (humano-formativos, financiero-legales, infraestructuras, materiales, patrimoniales-medioambientales y culturales-históricos).
  - Efectos perseguidos y alcanzados, teniendo en cuenta recursos aprovechados, agentes intervinientes, nuevas tecnologías, innovaciones introducidas, cooperación efectiva...
- Análisis de los aspectos presentes que merecen la consideración de buenas prácticas en las experiencias e iniciativas (microyacimientos de empleo y desarrollo local).

**Actuación 2.2.1.2** Elaboración de una base de datos de experiencias ejemplificadoras (ideas de negocio, planes estratégicos de desarrollo, estudios de mercado, planes de empleo, planes de formación...)

Identificadas y analizadas las buenas prácticas de las experiencias de los AEDL, se diseñará una base de datos en la que estén disponibles esas experiencias e iniciativas y en la que se recogerá la transferencia de métodos y actividades y que se verterá en la plataforma de e-learning, como estructura para el sostenimiento de las relaciones de cooperación y de participación activa.

**Actuación 2.2.1.3** Consideración en el servicio de asesoramiento a emprendedores de la existencia de otras alternativas de negocio basadas en los recursos endógenos

Disponible la información sobre buenas prácticas en materia de empleo y creación de actividad, ésta se transmitirá en los asesoramientos que se realicen a emprendedores y se facilitará el contacto con los promotores de esas experiencias como medio de transmisión del Know-how de otros emprendedores.

**Actuación 2.2.1.4** Asesoramiento a Ayuntamientos, Mancomunidades y GAL sobre planes estratégicos de desarrollo, estudios de mercado y planes de empleo

Igualmente se transmitirá ese know-how a las entidades locales o supralocales como modelos de referencia en la elaboración, principalmente, de planes de desarrollo y de empleo.

### Ficha 3

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Objetivo 2</b>             | <b>Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL</b>                    |
| <b>Objetivo Operativo 2.3</b> | Elaborado y difundido en el territorio un catálogo de funciones y actividades de los AEDL |
| Actividades propuestas        |   |
| 2.3.1                         | Analizadas las prioridades de los ayuntamientos y mancomunidades sobre los AEDL           |

Como ya se ha puesto de manifiesto en otra parte de este proyecto, aunque la normativa vigente reguladora del programa de AEDL establece de forma clara en su artículo 9 cuáles son las funciones de los mismos, la realidad es que los AEDL en atención a los territorios de actuación (recursos ociosos e infrautilizados, tejido

empresarial, promotores, colectivo de desempleados...) y las prioridades marcadas por las entidades promotoras, desarrollan tareas diferentes en los ámbitos de la promoción económica, la formación, la participación social y la promoción cultural, el asesoramiento y el apoyo técnico a la población, las infraestructuras locales, la cooperación interinstitucional para el desarrollo o los programas e iniciativas comunitarias entre otros.

Esta disparidad de funciones enriquece el propio proceso de desarrollo concebido en el sentido amplio del término, por lo que se plantea un análisis más detallado de las funciones y tareas de los AEDL para reorganizarlas y unificarlas para la identificación de un servicio consolidado, tomando como referencia una secuencialidad temporal que podría ser:

- Ubicación física y funcional en el territorio.
- Conocimiento del medio y prospección de recursos ociosos e infrautilizados.
- Reconocimiento de los diferentes colectivos para la intervención con planes de actuación concretos.
- Dinamización y sensibilización del ámbito de actuación.
- Planificación estratégica para la intervención.
- Difusión de las políticas activas de empleo.
- Búsqueda de recursos para la puesta en marcha de las acciones programadas.
- Promoción del tejido empresarial y creación de empresas.
- Seguimiento y evaluación de las acciones.
- Colaboración con los agentes sociales implicados en el territorio.
- Actualización permanente al puesto de trabajo.

La finalidad que se persigue con la elaboración de un catálogo de funciones y actividades de los AEDL es la prestación de un servicio homogéneo en todas las Agencias de Empleo y Desarrollo Local. Para ello se plantean las siguientes actuaciones:

#### Actuación 2.3.1.1 Realización de un estudio sobre las necesidades que en materia de empleo, formación y desarrollo presentan Ayuntamientos, Mancomunidades y GAL

Con esta actuación se pretende identificar cuáles son las necesidades de las entidades promotoras en cuanto al desarrollo local (empleo, formación, explotación de recursos, generación de actividad...) y que pueden ser cubiertas por las funciones de los AEDL, para ello se realizarán las siguientes actuaciones:

- Diseño de los instrumentos de recogida de la información (cuestionarios, entrevistas personales y grupos de debate) e inicio de su divulgación, recogida y ordenación de datos.
- Sistematización y retroalimentación de la información acumulada.
- Confección de instrumentos para el análisis.
- Análisis y priorización de las funciones.
- Elaboración de un catálogo de funciones y actividades.

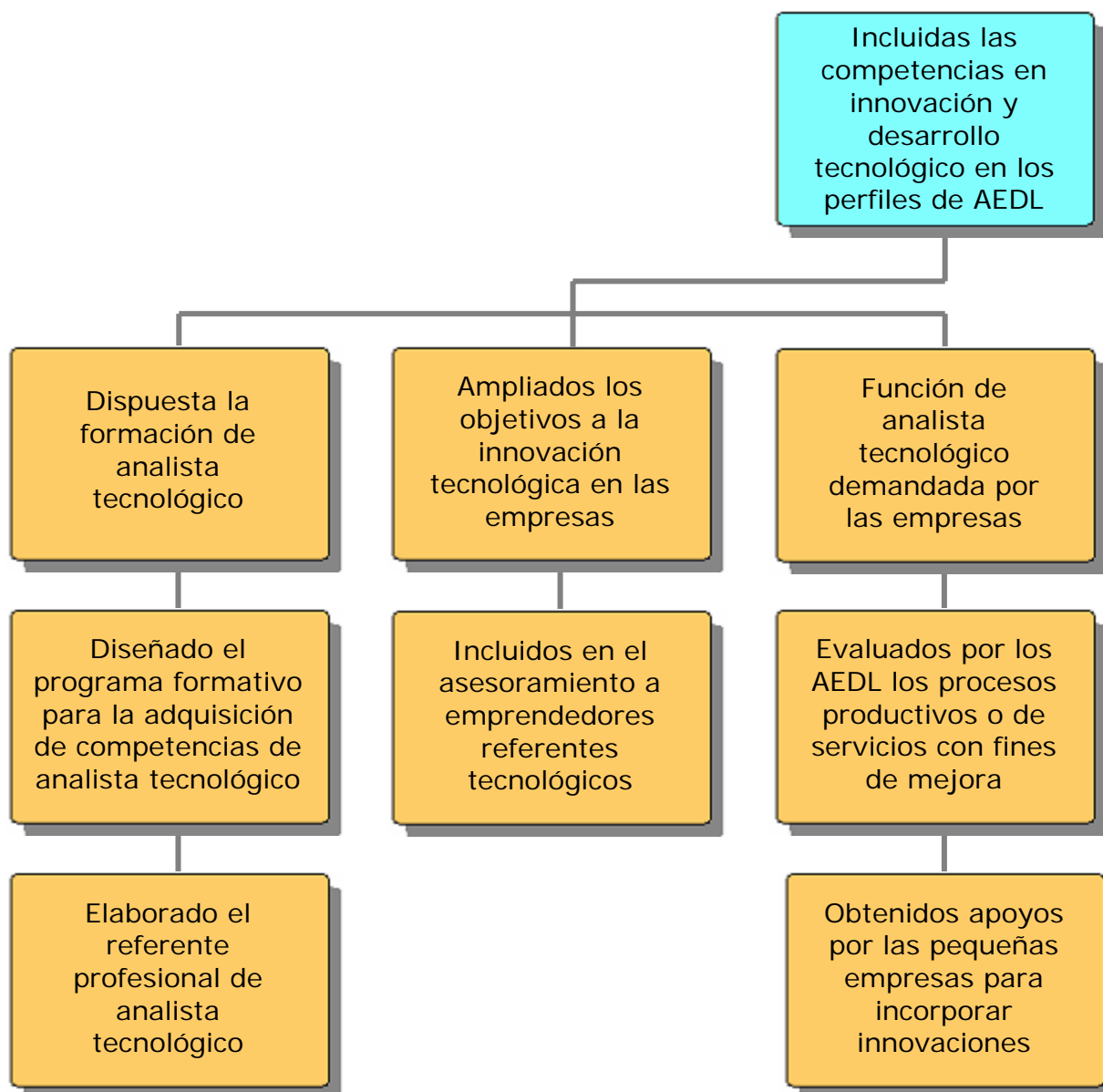
#### Actuación 2.3.1.2 Diseño de material promocional sobre los servicios que se prestan desde las Agencias de Empleo y Desarrollo Local

Elaborado el catálogo de funciones de los AEDL, se diseñará un tríptico común a todas las Agencias de Empleo y Desarrollo Local a través del cual se difundirán los servicios que desde la misma se prestan.

#### Actuación 2.3.1.3 Realización de una campaña divulgativa entre los responsables políticos y el empresariado sobre las Agencias de Empleo y Desarrollo Local: funciones y actividades de los AEDL

Sucede que las Agencias de Empleo y Desarrollo Local en algunos territorios o no son conocidas por los potenciales clientes (emprendedores, tejido empresarial, personas desempleadas, centros de empleo, instituciones públicas y privadas...), o se desconoce el catálogo de servicios que pueden prestar. Para paliar esta desinformación se diseñará y realizará una campaña divulgativa de promoción de los servicios que ofrecen en distintos foros como pueden ser: asociaciones empresariales, GAL, asociacionismo en general, centros de empleo, acciones formativas...

**Objetivo 3** Incluidas las competencias en innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de AEDL



El OADL tiene como objetivo identificar los elementos de innovación que se pueden obtener del uso de las tecnologías de la información. Promueve actuaciones de difusión y uso de las mismas, buscando nuevas formas de explotación de los recursos existentes. Para que las PYMES puedan ser competitivas tienen que incluir entre sus procesos las TIC y en su planificación estratégica integrar un espíritu innovador. Este proyecto pretende que se puedan analizar aquellos procesos de las

empresas que puedan ser mejorados con las TIC, y esta información hacérsela llegar al mayor número de empresarios de la provincia.

La provincia de Cáceres se caracteriza por la existencia de un tejido social desarticulado y compuesto principalmente por pequeñas y medianas empresas, así como profesionales autónomos, desde las que se prestan servicios y productos básicos a la población y carentes de todo tipo de organización profesional entre ellas; la escasa colaboración y transferencia de conocimientos y experiencias entre las mismas; la nula aplicación del trabajo en red como medida articuladora de difusión y colaboración entre estas organizaciones; así como la escasa introducción de las tecnologías de la sociedad de la información y el conocimiento entres estos profesionales. En este sentido el proyecto tiene como objetivo analizar el entorno de las pequeñas organizaciones empresariales buscando fomentar la cooperación entre las mismas y mejorar la eficacia con clientes y proveedores a través del uso de las TIC.

Es necesario conocer el punto de partida en el que nos hayamos actualmente en relación a la introducción de las TIC en las empresas extremeñas y analizar en qué sectores su aplicación es más eficaz. Estos resultados deben ser difundidos para promover el uso de las TIC en las empresas.

El **GPA** debe de realizar un análisis de procesos complementarios a la introducción de TIC. Nos referimos a procesos como la formación continua de trabajadores en nuevas tecnologías, la innovación empresarial, la investigación y desarrollo, etc.

Otro de los objetivos del **GPA** será el desarrollo del perfil de agente tecnológico. El SEXPE desarrolla la figura del ADNT que tienen entre sus funciones conjugar el desarrollo a nivel local y el empleo con las TIC, para ello realizan tareas de dinamización tecnológica. La colaboración y trabajo con estos técnicos es importante para que los AEDL puedan fomentar las TIC.

## Fichas de actividades

### Ficha 1

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Objetivo 3</b>             | <b>Incluidas las competencias en innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de AEDL</b>             |
| <b>Objetivo Operativo 3.1</b> | <b>Dispuesta la formación de analista tecnológico</b>  |
| Actividades propuestas        |  |
| 3.1.1                         | Elaborado el referente profesional de analista tecnológico   |
| 3.1.2                         | Diseñado un programa formativo para la adquisición de las competencias profesionales de analista tecnológico |

### **Actividad 3.1.1 Elaborado el referente profesional de analista tecnológico**

La promoción de la capacidad de innovación y adaptación al cambio como elemento dinamizador del desarrollo local, precisa del asesoramiento al tejido empresarial en materia de:

- Tecnificación de los procesos productivos o de servicios.
- Diversificación de las líneas de negocio a partir de aplicaciones tecnológicas.
- Oportunidades de alianzas estratégicas mediante instrumentos de cooperación apoyados por herramientas tecnológicas.
- Conductas de innovación y gestión del conocimiento.
- Inversiones tecnológicas necesarias, su rentabilidad y el régimen de ayudas públicas.

La estimación de las competencias profesionales inherentes a la capacidad para implementar una diagnosis de las variables tecnológicas que condicionan la productividad de las empresas, permitirá establecer el perfil de analista tecnológico que los AEDL deberán incorporar a su repertorio competencial.

### **Actividad 3.1.2 Diseñado un programa formativo para la adquisición de las competencias profesionales de analista tecnológico**

Los técnicos del **GPA-AEDL** establecerán los soportes, objetivos, contenidos, materiales y medios didácticos, temporalización, así como los instrumentos de evaluación de cada una de las acciones formativas encaminadas a la capacitación del colectivo de AEDL para el diagnóstico del grado de innovación y desarrollo tecnológico de las empresas bajo su ámbito de influencia, con el propósito de detectar oportunidades de crecimiento y mejora en el aprovechamiento de los recursos disponibles, así como determinar las ventajas de la implantación de herramientas tecnológicas en clave de rentabilidad.

Se estimará, en cada caso, la oportunidad de contratar la acción formativa a empresas consultoras especializadas en la materia.

De igual modo, se recavarán las aplicaciones tecnológicas a medida de los diferentes procesos que vayan trabajando los proyectos Equal o cualesquiera otros inmersos en materia de desarrollo tecnológico, para su puesta a disposición de los AEDL.

## Ficha 2

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Objetivo 3</b>             | <b>Incluidas las competencias en innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de AEDL</b> |
| <b>Objetivo Operativo 3.2</b> | Ampliados los objetivos a la innovación tecnológica en las empresas                              |
| Actividades propuestas        |  |
| 3.2.1                         | Incluidos en el asesoramiento a emprendedores referentes tecnológicos                            |

### **Actividad 3.2.1 Incluidos en el asesoramiento a emprendedores referentes tecnológicos**

Entre las tareas de los AEDL se encuentra el asesoramiento a potenciales emprendedores para la estimación objetiva de su idea de negocio, mediante la configuración de un Plan de Empresa que permita tomar decisiones informadas sobre la viabilidad del proyecto. En este contexto, el AEDL facilitará cumplida información al emprendedor de las herramientas y aplicaciones tecnológicas que en cada caso puedan contribuir a un posicionamiento más competitivo del negocio proyectado.

Para ello, el **GPA-AEDL** elaborará un catálogo de los recursos para el desarrollo tecnológico (herramientas y aplicaciones) adaptado a las diferentes actividades profesionales, estableciendo criterios objetivos de valoración de los procesos de tecnificación que faciliten la toma de decisiones en cuanto a la oportunidad de su implantación en el diseño de los procesos productivos y de la organización del trabajo.

La búsqueda de emprendedores, a los que se inculcará desde el inicio del asesoramiento la bondad de aplicar estrategias de innovación tecnológica, se redefine como un objetivo esencial de los AEDL.

### Ficha 3

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Objetivo 3</b>             | <b>Incluidas las competencias en innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de AEDL</b> |
| <b>Objetivo Operativo 3.3</b> | <b>Función de analista tecnológico demandada por las empresas</b>                                |
| Actividades propuestas        |  |
| 3.3.1                         | Evaluados por los AEDL los procesos productivos o de servicios con fines de mejora               |
| 3.3.2                         | Obtenidos apoyos por las pequeñas empresas para incorporar innovación                            |

#### **Actividad 3.3.1 Evaluado por los AEDL los procesos productivos o de servicios con fines de mejora**

Los AEDL deberán tener las competencias adecuadas para poder revisar procesos productivos o de servicios, de las empresas que se encuentren en su territorio de actuación, descubriendo aquellos en los que pueden suponerle a la empresa pérdida de tiempo o de competitividad, y que puedan ser sustituidos por una aplicación tecnológica. Para ellos los AEDL contarán con el conocimiento suficiente sobre procesos productivos de los sectores y empresas más comunes en su territorio pudiendo evaluar estos los procesos que realmente llevan a cabo estas empresas, detectando los ineficaces y proponiendo los que mejoren a estos.

#### **Actividad 3.3.2 Obtenidos apoyos por las pequeñas empresas para incorporar innovación**

Una de las funciones de los AEDL es el acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas. Esta función se puede complementar con la introducción de las innovaciones tecnológicas en todos los asesoramientos para la creación de empresas.

Existen dos ámbitos de trabajo principales, de una parte nos encontramos con el trabajo de dinamización orientado a promover el espíritu de cooperación empresarial, de otra parte nos encontramos con aquellas actividades orientadas a la promoción del uso de las herramientas SIC necesarias para crear el canal de comunicación; estos dos aspectos confluirán en una herramienta específica de colaboración interempresarial donde los participantes creen y organicen estructuras de cooperación e intercambio de experiencias y conocimientos.



## Cronograma

### Objetivo específico 1

#### Adquiridos recursos para el conocimiento y planificación del territorio

|  | año 2006 |    | año 2007 |    | año 2008 |    | año 2009 |    | año 2010 |  |
|--|----------|----|----------|----|----------|----|----------|----|----------|--|
|  | 1º       | 2º | 1º       | 2º | 1º       | 2º | 1º       | 2º | 1º       |  |
| <b>Resultado esperado 1.1</b><br>Obtenido diagnóstico del territorio mediante aplicación automática de actualización mensual |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Actividad 1.1.1</b><br>Concentradas las fuentes de datos en una misma base de datos                                       |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Actividad 1.1.2</b><br>Programada una aplicación tecnológica de análisis espacial y estadístico                           |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Resultado esperado 1.2</b><br>Desarrollada una aplicación espacial, en la red, de información y actualización de recursos |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Actividad 1.2.1</b><br>Desarrollada la base de datos para la catalogación de los recursos por bloques temáticos           |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Actividad 1.2.2</b><br>Programada una aplicación tecnológica de análisis de recursos                                      |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Resultado esperado 1.3</b><br>Trabajo realizado sobre las demandas de los emprendedores y sobre líneas de planificación   |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |
| <b>Actividad 1.3.1</b><br>Desarrollada la capacidad de planificación y descripción de potencialidades                        |          |    |          |    |          |    |          |    |          |  |

## Objetivo específico 2

### Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL

|   | año 2006 |    | 2007 |    | 2008 |    | 2009 |    | 2010 |
|---|----------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|   | 2º       | 1º | 2º   | 1º | 2º   | 1º | 2º   | 1º |      |
| <b>Resultado esperado 2.1</b>   |          |    |      |    |      |    |      |    |      |
| Convergencia profesional de los AEDL  |          |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 2.1.1</b><br>Analizadas las necesidades de formación de los AEDL                             | ■        | ■  |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 2.1.2</b><br>Dispuesto un sistema de formación on-line para los AEDL                         |          | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |
| <b>Actividad 2.1.3</b><br>Posibilitada la formación profesional complementaria a la formación propia      |          | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |
| <b>Resultado esperado 2.2</b>   |          |    |      |    |      |    |      |    |      |
| Elaborado método de transferencia de buenas prácticas entre territorios                                   |          |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 2.2.1</b><br>Analizadas las buenas prácticas desde las experiencias de los AEDL              | ■        | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |
| <b>Resultado esperado 2.3</b>   |          |    |      |    |      |    |      |    |      |
| Elaborado y difundido en el territorio un catálogo de funciones y actividades de los AEDL                 |          |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 2.3.1</b><br>Analizadas las prioridades de los ayuntamientos y mancomunidades sobre los AEDL | ■        | ■  | ■    |    |      |    |      |    |      |

### Objetivo específico 3

Incluidas las competencias en innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de AEDL

|  | año 2006    |    | 2007 |    | 2008 |    | 2009 |    | 2010 |
|--|-------------|----|------|----|------|----|------|----|------|
|  | semestre 2º | 1º | 2º   | 1º | 2º   | 1º | 2º   | 1º |      |
| <b>Resultado esperado 3.1</b>  |             |    |      |    |      |    |      |    |      |
| Dispuesta la formación de analista tecnológico   |             |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 3.1.1</b><br>Elaborado el referente profesional de analista tecnológico                           | ■           |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 3.1.2</b><br>Diseñado programa formativo para adquisición de competencias de analista tecnológico |             | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |
| <b>Resultado esperado 3.2</b>  |             |    |      |    |      |    |      |    |      |
| Ampliados los objetivos a la innovación tecnológica en las empresas  |             |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 3.2.1</b><br>Incluidos en el asesoramiento a emprendedores referentes tecnológicos                |             |    | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |
| <b>Resultado esperado 3.3</b>  |             |    |      |    |      |    |      |    |      |
| Función de analista tecnológico demandada por las empresas   |             |    |      |    |      |    |      |    |      |
| <b>Actividad 3.3.1</b><br>Obtenidos apoyos por las pequeñas empresas para incorporar innovaciones              |             |    | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |
| <b>Actividad 3.3.2</b><br>Evaluados por los AEDL los procesos productivos o de servicios con fines de mejora   | ■           | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    | ■  | ■    |

## Indicadores

---

### Indicadores de Objetivos

Objetivo 1      Adquiridos los recursos para el conocimiento y planificación del territorio

Indicador 1      En el primer año y medio, desde la contratación del GPA, el 100% de los AEDL de la provincia de Cáceres deben haber adquirido la capacidad para analizar los recursos de su territorio y planificar acciones de desarrollo.

### Indicadores de Resultados

Resultado 1.1      Obtenido el diagnóstico del territorio mediante aplicación automática de actualización mensual

Indicador 1.1.1      En el primer año, desde la contratación del GPA, el 100% de los AEDL de la provincia de Cáceres tendrán acceso a la web corporativa del OADL, dentro del observatorio y estarán capacitados para utilizar la base de datos territorial a través del Sistema de Información Municipal (SIMU).

Indicador 1.1.2      Actualizado cada bloque temático mensualmente, a partir de la finalización de la base de datos prevista en los seis primeros meses, mediante una aplicación tecnológica de captura de datos, programada a través de SQL.

Indicador 1.1.3      Creadas las bases de datos en el primer año y medio para catalogar los recursos de los municipios y dispuestas en la red (intranet AEDL con el OADL) análisis territorial con la información disponible en la base de datos del OADL.

### Indicadores de Resultados

Resultado 1.2      Desarrollada una aplicación espacial, en la red, de información y actualización de recursos

Indicador 1.2.1      Desarrollada en el primer año y medio la aplicación de captura de datos y organización de proyectos en ArcIMS, dispuesta por bloques temáticos.

Indicador 1.2.2      Creados, en los primeros seis meses los formularios en SQL que permitan recoger sistemáticamente los servicios y actividades que desarrollan los AEDL en su trabajo diario.

- Indicador 1.2.3 Actualizada la captura de recursos cada seis meses.
- Indicador 1.2.4 Diseñado el manual de análisis territorial en el primer semestre.
- Indicador 1.2.5 Diseñado un manual de ArcIMS en el primer semestre del inicio de la actividad.

### **Indicadores de Resultados**

- Resultado 1.3 Trabajo realizado sobre las demandas de los emprendedores y sobre líneas de planificación
- Indicador 1.3.1 Desarrollada en el primer semestre acción formativa que apoya el análisis territorial para el 100% de los AEDL y que les posibilita obtener rendimiento de la base de datos territorial SIMU.
- Indicador 1.3.2 El 25% de los AEDL han realizado en el primer año y medio desde la puesta en marcha el GPA Planes de Desarrollo de sus municipios.
- Indicador 1.3.3 Creado en el primer semestre una herramienta de apoyo para la realización de Estudios de Mercado disponible para el 100% de los AEDL de la provincia de Cáceres.
- Indicador 1.3.4 Revisado a partir del primer semestre que el 50% de los planes de empresa en los que han participado el 100% de los AEDL de la provincia de Cáceres han utilizado las herramientas dispuestas por el GPA. En la segunda anualidad el 75% y en la tercera anualidad el 100% de los AEDL deben apoyar los planes de empresa con la información disponible en el SIMU

## Indicadores de Objetivos

- Objetivo 2                    Equilibrados los niveles de competencia profesional de los AEDL
- Indicador 2                    En un año desde la puesta en funcionamiento de la plataforma de e-learning al menos el 20% de los AEDL de la provincia de Cáceres estarán capacitados para prestar el 100% de los servicios en cartera de una Agencia de Empleo y Desarrollo Local, en el segundo año el 60% y en el tercero el 100%.

## Indicadores de Resultados

- Resultado 2.1                    Convergencia profesional de los AEDL
- Indicador 2.1.1                    En el primer año de funcionamiento del GPA se habrán estudiado y catalogado las necesidades formativas de todos los AEDL que estén trabajando en la provincia de Cáceres.
- Indicador 2.1.2                    En la segunda anualidad todos los AEDL de la provincia de Cáceres tendrán accesible para su formación y cualificación profesional una plataforma de e-learning y estarán capacitados para su uso.
- Indicador 2.1.3                    Del catálogo de acciones formativas, por lo menos el 30% estarán disponibles en la plataforma para ser cursadas en la segunda anualidad, el 80% en la tercera anualidad y el 100% en la cuarta.
- Indicador 2.1.4                    Del conjunto de AEDL de la provincia de Cáceres, el 100% de los interesados habrá participado en la segunda anualidad en al menos dos acciones formativas, en la tercera anualidad en cinco y en la cuarta en ocho.

## Indicadores de Resultados

- Resultado 2.2                    Elaborado método de transferencia de buenas prácticas entre territorios
- Indicador 2.2.1                    En el primer semestre de la segunda anualidad los AEDL tendrán disponible en la plataforma de e-learning un banco de proyectos y metodologías de transferencia de buenas prácticas en materia de empleo, desarrollo local y formación para ser incluidos en sus asesoramientos a emprendedores, Ayuntamientos, Mancomunidades y Grupos de Acción Local.

Indicador 2.2.2 En la segunda anualidad se creará una red virtual de cooperación para AEDL y otras instituciones vinculadas al desarrollo, el empleo y la formación, en la que participarán en la segunda anualidad al menos el 40% de los AEDL y el 10% de las instituciones interesadas y en la tercera anualidad, el 60% de los AEDL y el 15% de instituciones y en la tercera el 80% de AEDL y el 20% de instituciones

### **Indicadores de Resultados**

Resultado 2.3 [Elaborado y difundido en el territorio un catálogo de funciones y actividades de los AEDL](#)

Indicador 2.3.1 En la segunda anualidad estará dispuesto y difundido en soporte electrónico y formato papel, un catálogo de funciones de los AEDL para la prestación por los mismos, y de conocimiento general como cartera de servicios por parte de Ayuntamientos, Mancomunidades, GAL, emprendedores, tejido empresarial, personas desempleadas y población en general.

## Indicadores de Objetivos

Objetivo 3           Incluidas las competencias en innovación y desarrollo tecnológico en los perfiles de los AEDL

Indicador 3           En el primer año y medio, desde la contratación del GPA a AEDL, deben estar asumidas las competencias en apoyo a la innovación a las empresas e incorporación tecnológica en los procesos de las mismas. El 50% de los AEDL que así lo demandaron han accedido a la formación requerida en la segunda anualidad, un 25% en la siguiente anualidad y el restante 25% en el último año. Al menos el 10% de las demandas de las pequeñas empresas se referirán análisis tecnológico, y un 50% debe comenzar un plan de innovación.

## Indicadores de Resultados

Resultado 3.1           Dispuesta la formación de analista tecnológico

Indicador 3.1.1       En el primer semestre del proyecto, el GPA-AEDL habrá determinado las competencias profesionales que caracterizan el perfil de analista tecnológico, teniendo muy presente el servicio de asesoramiento a emprendedores y empresas en materia de innovación tecnológica que deberán prestar los AEDL del territorio.

Indicador 3.1.2       En el segundo semestre de la primera anualidad, el GPA-AEDL tendrá perfectamente definidas las acciones formativas para la capacitación de los AEDL del territorio como analistas tecnológicos, establecidos los objetivos, metodología y criterios de evaluación, configurado el soporte y elaborados los contenidos.

## Indicadores de Resultados

Resultado 3.2           Ampliados los objetivos a la innovación tecnológica en las empresas

Indicador 3.2.1       En un año desde la adquisición de las competencias de analista tecnológico por parte de los AEDL, el 100% de asesoramientos a emprendedores incluirán referencias a las herramientas y aplicaciones tecnológicas pertinentes a la actividad económica de que se trate.

## Indicadores de Resultados

Resultado 3.3      Función de analista tecnológico demandado por las empresas

Indicador 3.3.1      En un año desde la adquisición de la competencia de analista tecnológico por parte de los AEDL, el 100% de las demandas en innovación tecnológica se traducen en evaluaciones de los procesos productivos o de servicios susceptibles de mejora.

Indicador 3.3.2      En un año desde la adquisición de la competencia de analista tecnológico por parte de los AEDL, el 50% de las pequeñas empresas asesoradas en innovación tecnológica han iniciado un plan de actuación.

## Infraestructura y recursos materiales

---

La estructura organizativa del OADL se concreta en los siguientes **Departamentos**:

- Departamento de Análisis Territorial.
- Departamento de Formación.
- Departamento de Promoción Empresarial, Innovación y Desarrollo Tecnológico.
- Departamento de Información y Comunicación.
- Departamento de Cooperación.
- Departamento de Administración.
- Departamento de Igualdad de Oportunidades.
- Departamento de Sostenibilidad.
- Departamento de Calidad.

Estos departamentos ofrecerán apoyo técnico y metodológico al GPA. Como organismo dependiente de la Diputación Provincial de Cáceres, ofrece servicios a todos los municipios de la provincia, siendo ésta una de sus principales redes de trabajo.

El Organismo Autónomo Provincial para el Desarrollo Local cuenta con los siguientes **medios humanos**:

- Propios.
- Adscritos a los diferentes programas.  
(Aproximadamente 70 trabajadores)

### Medios humanos propios

- Director.
- Administración: Coordinador de Gestión y Administración, Administrativo, Auxiliar Administrativo y Ordenanza.
- Técnicos: Experto en Nuevas Tecnologías, Técnico en Formación Profesional Ocupacional, Técnico en Desarrollo Local, Técnico en Actividades Sostenibles, Técnico en Diseño de Programas.

### Programas en desarrollo

Actualmente, el OADL cuenta con técnicos que trabajan en los siguientes proyectos:

- **Proyecto CONFIO**. Programa enmarcado dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo para el periodo 2000-2007 dentro del Eje IV:

de Igualdad de Oportunidades en el Área Temática de Conciliación Familiar y Profesional.

- **Proyecto “Sostenibilidad en la Empresa”**. Proyecto desarrollado dentro del convenio de colaboración entre la Fundación Biodiversidad y el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Diputación Provincial de Cáceres en el marco del programa operativo “ Iniciativa Empresarial y Formación Continua” del Fondo Social Europeo para el período 2006.
- **Proyecto ISLA**. El programa ISLA “Inserción social y laboral” es un proyecto de Subvención global del Ministerio de Administraciones públicas que desarrolla a través de la Dirección General de Cooperación local, subvencionado por el fondo Social Europeo y que gestiona el Organismo Autónomo para el desarrollo Local de la Excm. Diputación provincial de Cáceres junto con las mancomunidades integrales.
- **Agentes de Empleo y Desarrollo Local**. Cuenta con 5 AEDL.
- **Convenio PRÁCTICO para la Formación**. La Excm. Diputación Provincial de Cáceres, firmó en noviembre de 2004 un convenio de colaboración con los grupos de acción local cuya finalidad es complementar las actuaciones que en materia de formación están desarrollando dichos grupos en sus territorios.
- **Unidad de Promoción y Desarrollo “Diputación de Cáceres”**. La Unidad de Promoción y Desarrollo se define como un módulo de intervención en el ámbito provincial, que colabora en la preparación, acompañamiento y evaluación de los Proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de las comarcas y fomentando la formación especializada, la igualdad de oportunidades y la inserción laboral de los demandantes de empleo que participan en dichos proyectos.

Para la ejecución del Proyecto OPEA 2005-2006 se ha contado con un equipo humano formado por cuatro técnicos y un auxiliar de apoyo.

### **Dependencias e instalaciones materiales**

El Organismo Autónomo para el Desarrollo Local se ubica en el edificio situado en la C/ Pintores nº 10, de Cáceres. Este edificio, propiedad de la Excm. Diputación de Cáceres, consta de sótano, planta baja, entreplanta, plantas primera, segunda y tercera, con una superficie construida aproximada de 5.500 m<sup>2</sup>.

El OADL cuenta con las siguientes instalaciones:

- Hall de recepción y registro.
- Despachos para los técnicos del OADL.
- Despachos para proyectos.

- Aseos.
- Salas de reuniones.
- Salón de actos con un aforo de 170 personas, dotado de tecnología multimedia.
- Aulas.

Medios técnicos disponibles:

- Oficinas, salas de reunión, salón de actos y aulas.
- Red LAN.
- Equipo informático por cada puesto de trabajo con línea de voz y datos.
- Página web.
- Herramientas de evaluación on-line.
- Plataforma de teleformación.

## Recursos humanos del G P A – A E D L

Los recursos humanos para el desarrollo del proyecto serán los siguientes:

- Técnico/a en Análisis Territorial.
- Técnico/a en Cooperación Territorial.
- Técnico/a en Promoción Empresarial.
- Técnico/a en Formación.
- Técnico/a en Información y Comunicación.

Las actividades se realizarán de manera coordinada entre las personas componentes del equipo. Hay que resaltar que las actividades de análisis de necesidades formativas y diseño de los cursos serán llevadas a cabo por todos los componentes del equipo.

| Actividades  | Técnico/a Análisis Territorial | Técnico/a Cooperación Territorial | Técnico/a Promoción Empresarial | Técnico/a Formación | Técnico/a Información Comunicación |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| <b>Actividad 1.1.1</b><br>Concentradas las fuentes de datos en una misma base de datos                             | ■                              | ■                                 |                                 |                     | ■                                  |
| <b>Actividad 1.1.2</b><br>Programada una aplicación tecnológica de análisis espacial y estadístico                 | ■                              | ■                                 |                                 |                     | ■                                  |
| <b>Actividad 1.2.1</b><br>Desarrollada la base de datos para la catalogación de los recursos por bloques temáticos | ■                              | ■                                 |                                 |                     | ■                                  |
| <b>Actividad 1.2.2</b><br>Programada una aplicación tecnológica de análisis de recursos                            | ■                              | ■                                 |                                 |                     | ■                                  |
| <b>Actividad 1.3.1</b><br>Desarrollada la capacidad de planificación y descripción de potencialidades              | ■                              | ■                                 | ■                               | ■                   |                                    |

| Actividades   | Técnico/a<br>Análisis<br>Territorial | Técnico/a<br>Cooperación<br>Territorial | Técnico/a<br>Promoción<br>Empresarial | Técnico/a<br>Formación | Técnico/a<br>Información<br>Comunicación |
|---|--------------------------------------|---|---------------------------------------|------------------------|--|
| <b>Actividad 2.1.1</b><br>Analizadas las necesidades de formación de los AEDL                           | ■                                    | ■                                       | ■                                     | ■                      | ■  |
| <b>Actividad 2.1.2</b><br>Dispuesto un sistema de formación on-line para los AEDL                       | ■                                    | ■                                       | ■                                     | ■                      | ■  |
| <b>Actividad 2.1.3</b><br>Posibilitada la formación profesional complementaria a la formación propia    |                                      | ■                                       |                                       | ■                      | ■  |
| <b>Actividad 2.2.1</b><br>Analizadas las buenas prácticas desde las experiencias de los AEDL            |                                      | ■                                       | ■                                     |                        | ■  |
| <b>Actividad 2.3.1</b><br>Analizadas las prioridades de los ayuntamientos/mancomunidades sobre los AEDL |                                      | ■                                       | ■                                     |                        |  |

| Actividades   | Técnico/a<br>Análisis<br>Territorial | Técnico/a<br>Cooperación<br>Territorial | Técnico/a<br>Promoción<br>Empresarial | Técnico/a<br>Formación | Técnico/a<br>Información<br>Comunicación |
|---|--------------------------------------|---|---------------------------------------|------------------------|--|
| <b>Actividad 3.1.1</b><br>Elaborado el referente profesional de analista tecnológico                              |                                      | ■                                       |                                       |                        | ■  |
| <b>Actividad 3.1.2</b><br>Diseñado el programa formativo para adquisición de competencias de analista tecnológico |                                      |   | ■                                     | ■                      | ■  |
| <b>Actividad 3.2.1</b><br>Incluidos en el asesoramiento a emprendedores referentes tecnológicos                   |                                      |   | ■                                     | ■                      | ■  |
| <b>Actividad 3.3.1</b><br>Obtenidos apoyos por las pequeñas empresas para incorporar innovaciones                 |                                      | ■                                       | ■                                     |                        |  |
| <b>Actividad 3.3.2</b><br>Evaluados por los AEDL los procesos productivos o de servicios con fines de mejora      |                                      |   | ■                                     | ■                      |  |

La descripción del perfil de los/as técnicos/as que formarán el GPA es el siguiente:

### Técnico/a en Análisis Territorial

#### Datos de identificación

Su puesto se sitúa dentro del departamento de Análisis Territorial.

### Síntesis del puesto

El Técnico/a en Análisis Territorial trabajará en el análisis de datos socioeconómicos, la planificación para el desarrollo y la formación en competencias relacionadas con su perfil profesional.

### Perfil de puesto

- Licenciado/a en Geografía e Historia. Especialidad en Geografía Aplicada.
- Experiencia en análisis territorial.
- Formación relacionada con la investigación y el análisis territorial.
- Conocimiento del Territorio, desarrollo local, planificación.
- Formación en Sistemas de Información Geográficos.
- Experiencia como formador.

### Perfil de competencias

- Predisposición para el trabajo en grupo.
- Programación y planificación de acciones formativas.
- Elaboración de material didáctico.
- Uso de nuevas tecnologías.

---

## Técnico/a en Cooperación Territorial

### Datos de identificación

Su puesto se sitúa dentro del departamento de Cooperación Territorial.

### Síntesis del puesto

El Técnico/a en trabajarán en investigación psicosocial, promoción de la cooperación territorial y la formación en competencias relacionadas con su perfil profesional.

### Perfil de puesto

- Licenciado/a en Sociología.
- Experiencia en investigación.
- Uso del SPSS.
- Conocimientos sobre desarrollo local y empleo.
- Experiencia como formador.

### Perfil de competencias

- Predisposición para el trabajo en grupo.
- Programación y planificación de acciones formativas.
- Elaboración de material didáctico.
- Uso de nuevas tecnologías.

---

### Técnico/a en Promoción Empresarial

#### Datos de identificación

Su puesto se sitúa dentro del departamento de Promoción Empresarial.

#### Síntesis del puesto

El Técnico/a en Promoción Empresarial trabajará en la metodología de elaboración de planes de empresa, promoción empresarial y empleo. También en el análisis de procesos productivos y de servicios y la formación en competencias relacionadas con su perfil profesional.

#### Perfil de puesto

- Diplomado/a, licenciado/a en Ciencias Empresariales.
- Conocimientos en el manejo de herramientas informáticas, en especial hoja de cálculo, bases de datos y procesador de texto.
- Conocimientos en la elaboración de plan de empresa y análisis para la viabilidad de proyectos.
- Conocimientos en gestión empresarial, así como técnicas e instrumentos básicos para el empleo.
- Experiencia como formador.

#### Perfil de competencias

- Predisposición para el trabajo en grupo.
  - Programación y planificación de acciones formativas.
  - Elaboración de material didáctico.
  - Uso de nuevas tecnologías.
-

## **Técnico/a en Formación**

### **Datos de identificación**

Su puesto se sitúa dentro del departamento de Formación.

### **Síntesis del puesto**

El Técnico/a en Formación trabajará junto con el equipo del área en actividades relacionadas con el asesoramiento en la realización de planes y programas formativos.

### **Perfil de puesto**

- Licenciado/a en Ciencias de la Educación o en Psicología.
- Conocimientos sobre Metodología Didáctica y e-learning.
- Formación relacionada con la docencia (formación de formadores).
- Conocimientos sobre Desarrollo Local y Empleo.
- Experiencia como formador.

### **Perfil de competencias**

- Metodología Didáctica.
- Dominio del uso de las dinámicas de grupo.
- Predisposición para el trabajo en grupo.
- Programación y planificación de acciones formativas.
- Diseño de instrumentos de evaluación.
- Elaboración de material didáctico.
- Uso de nuevas tecnologías.

---

## **Técnico/a en Información y Comunicación**

### **Datos de identificación**

Su puesto se sitúa dentro del departamento de Información y Comunicación.

### **Síntesis del puesto**

El Técnico/a en Información y Comunicación trabajará en el análisis de procesos productivos y de servicios, el diseño y/o mantenimiento de herramientas informáticas y la formación en competencias relacionadas con su perfil profesional.

### Perfil de puesto

- Ingeniero/a Técnico/a en Informática.
- Conocimientos de programación.
- Conocimientos de SQL Server.
- Experiencia como formador.

### Perfil de competencias

- Predisposición para el trabajo en grupo.
- Programación y planificación de acciones formativas.
- Elaboración de material didáctico.

## Costes laborales

### A) COSTES SALARIALES

Periodo: 01/07/2006 a 31/12/2006

|                  |   |             |
|------------------|---|-------------|
| Sueldo           | 1.937,08 €/mes * 5 técnicos * 6 meses = | 58.112,40 € |
| Seguridad Social | 625,48 €/mes * 5 técnicos * 6 meses =   | 18.764,49 € |

Periodo: 01/01/2007 a 30/06/2007

|                  |   |             |
|------------------|---|-------------|
| Sueldo           | 1.975,82 €/mes * 5 técnicos * 6 meses = | 59.274,60 € |
| Seguridad Social | 637,99 €/mes * 5 técnicos * 6 meses =   | 19.139,77 € |

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| TOTAL Sueldos ...          | 117.387,00 € |
| TOTAL Seguridad Social ... | 37.904,26 €  |

|                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| <b>TOTAL Costes salariales ...</b> | <b>155.291,26 €</b> |
|------------------------------------|---------------------|

|                                 |                     |
|---------------------------------|---------------------|
| <b>Aportación del SEXPE ...</b> | <b>124.233,01 €</b> |
| <b>Aportación del OADL ...</b>  | <b>31.058,25 €</b>  |

### B) GASTOS DE FUNCIONAMIENTO

|   |            |
|---|------------|
| Dietas y desplazamientos                  | 7.000,00 € |
| Equipos informáticos                      | 6.000,00 € |
| Gastos varios (material no inventariable) | 5.941,75 € |

|   |                    |
|---|--------------------|
| <b>TOTAL Gastos de funcionamiento ...</b> | <b>18.941,75 €</b> |
|---|--------------------|

|                                |                    |
|--------------------------------|--------------------|
| <b>Aportación del OADL ...</b> | <b>18.941,75 €</b> |
|--------------------------------|--------------------|

|                           |                                       |                     |
|---------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| <b>TOTAL APORTACIONES</b> | <b>TOTAL Aportación del SEXPE ...</b> | <b>124.233,01 €</b> |
|                           | <b>TOTAL Aportación del OADL ...</b>  | <b>50.000,00 €</b>  |

## Plan de adaptación de los Agentes al puesto

---

Los Agentes serán contratados por el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres. Desde este Organismo se aportará a los agentes toda la información que necesiten sobre la organización interna y modos de trabajo a través de reuniones previas al trabajo con el territorio.

Cada uno de los técnicos contratados se adscribe a un departamento del Organismo Autónomo para el Desarrollo Local:

- Departamento de Análisis Territorial.
- Departamento de Cooperación Territorial.
- Departamento de Promoción Empresarial.
- Departamento de Formación.
- Departamento de Información y Comunicación.

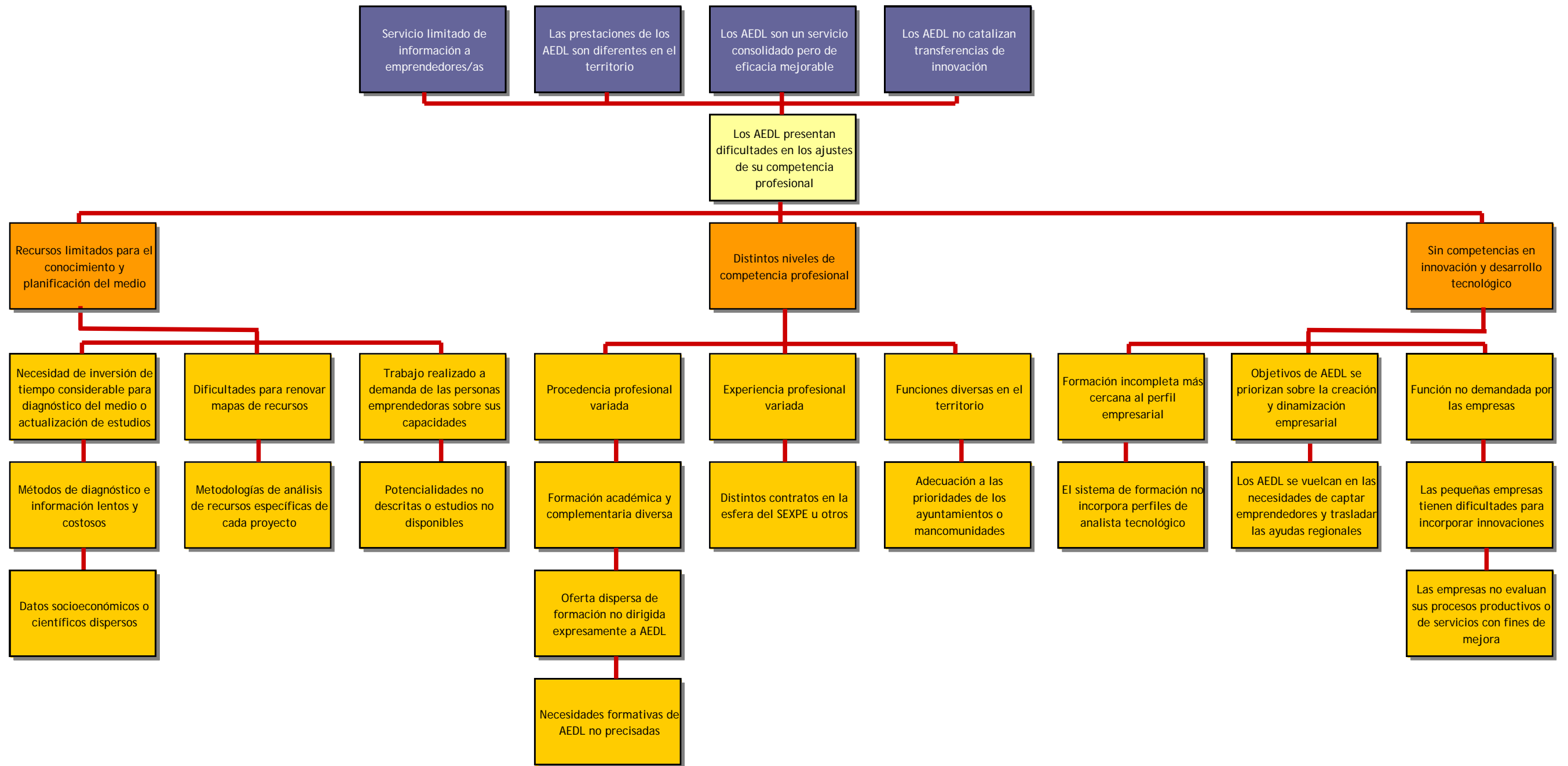
Todos tendrán un plan de acogida en el que cada responsable de departamento le informará sobre objetivos que se persiguen, los procesos y procedimientos de trabajo y la metodología que se utiliza en su departamento.

Este personal como el resto de técnicos del Organismo tendrá acceso a los planes de formación de la Diputación y así mismo podrán asistir al resto de cursos de formación que desde el SEXPE y otras Instituciones se pongan a disposición de los mismos.

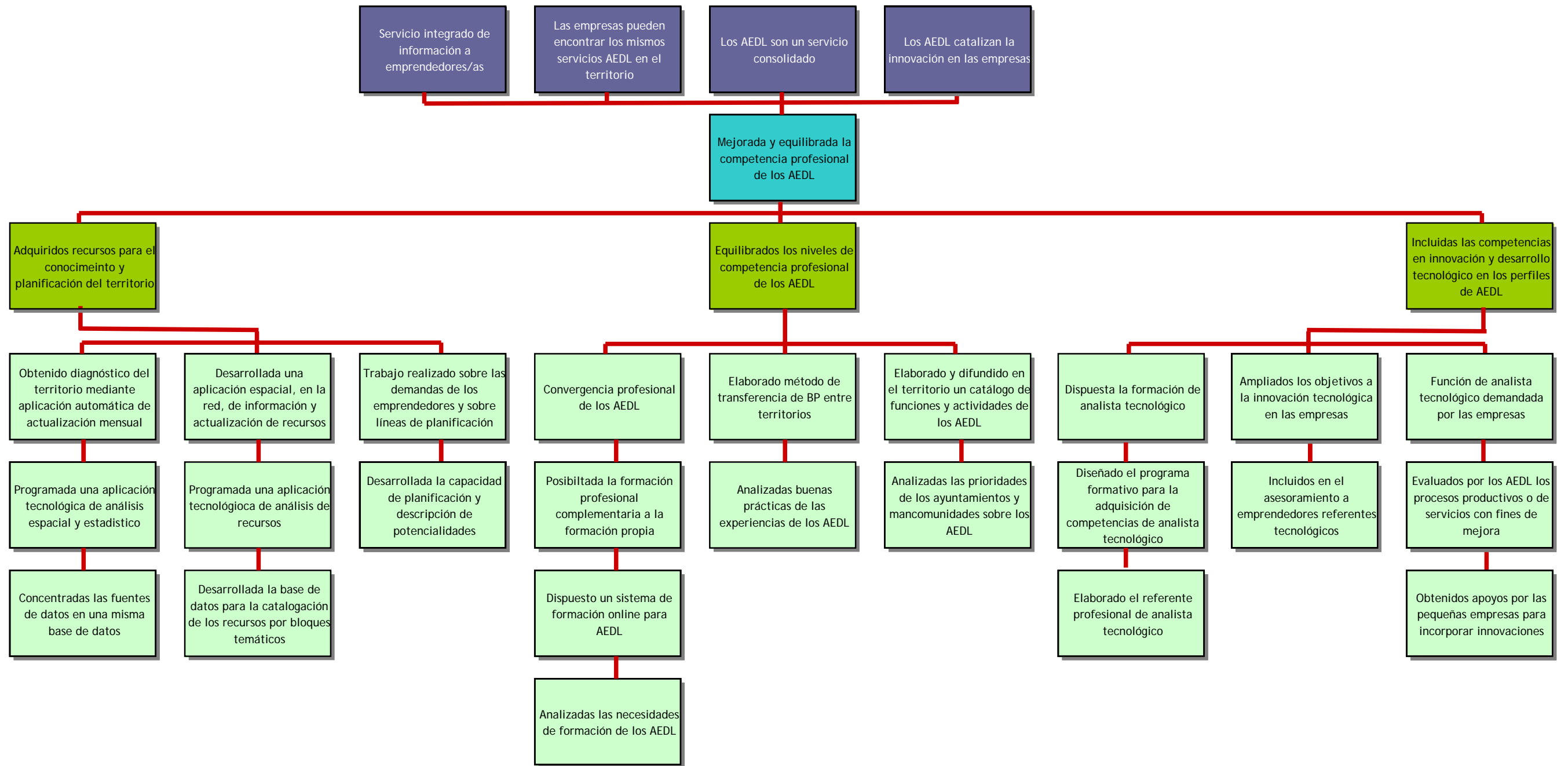
## Anexo 1: Árboles de Problemas y Objetivos

---

# ARBOL DE PROBLEMAS / PROYECTO AEDL



# ARBOL DE OBJETIVOS / PROYECTO AEDL



## Anexo 2: Certificados

---



**DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES**

**ORGANISMO AUTÓNOMO  
PARA EL DESARROLLO LOCAL**

Belén Guirau Morales, Secretaria e Interventora del Organismo Autónomo para Desarrollo Local, perteneciente al Área de Desarrollo Local de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres, en relación con la conveniencia de solicitar la subvención prevista por el Decreto 110/2002, de 23 de julio, por el que se establecen las bases reguladoras de diversas líneas de actuación en materia de desarrollo local en el ámbito de las Comunidades Autónomas de Extremadura, en particular la ayuda regulada en el Título II "Agentes de Empleo y Desarrollo Local", y en virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 2.e) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional,

### **CERTIFICO**

Que según los documentos y antecedentes obrantes en esta Secretaría e Intervención en mi cargo no se ha percibido ninguna ayuda que pueda concurrir con lo establecido en el Decreto 110/2002 de 23 de Julio, por el que se establecen las bases reguladoras de diversas líneas de actuación en materia de desarrollo y empleo local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Y para que conste y surta los efectos oportunos ante el Servicio Extremeño Público de Empleo, expido y firmo el presente, con el Visto Bueno del Presidente, en Cáceres a veinticuatro de octubre del dos mil cinco.

VºBo  
EL PRESIDENTE,

Fdo. Juan Andrés Tovar Mena.



LA SECRETARIA,

Fdo. Belén Guirau Morales.-



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

ORGANISMO AUTÓNOMO  
PARA EL DESARROLLO LOCAL

Belén Gulrau Morales, Secretaria del Organismo Autónomo para el Desarrollo Local perteneciente al Área de Desarrollo Local de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, e virtud de las atribuciones que confiere el artículo 2.e) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre por el que se regula el régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional,

### CERTIFICO

Que Don Juan Andrés Tovar Mena, con fecha 18 de abril del 2006, ha dictado la siguiente **RESOLUCIÓN**, que transcribo literalmente:

*"Don Juan Andrés Tovar Mena, Presidente del Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excelentísima Diputación de Cáceres, vista la propuesta del Director del Organismo Don José María Barrera Martín-Meras, con el Visto Bueno del Diputado del Área de Desarrollo Local y Adjunto a la Presidencia, Don Carlos Carlos Rodríguez, en relación con la conveniencia de aprobar la solicitud de la subvención prevista por el Decreto 110/2002, de 23 de julio, por el que se establecen las bases reguladoras de diversas líneas de actuación en materia de desarrollo local en el ámbito de las Comunidad Autónoma de Extremadura, en particular la ayuda regulada en el Título II "Agentes de Empleo y Desarrollo Local", RESUELVO:*

**PRIMERO.-** *Solicitar la de la subvención de 5 Agentes de Empleo y Desarrollo Rural para la provincia de Cáceres en el año 2006, al amparo del Decreto 110/2002, de 23 de julio, aprobar el proyecto confeccionado en el que se prevé un coste total de ciento setenta y cuatro mil doscientos treinta y tres euros con un céntimo, (174.233,01 €), en el que el coste de la contrataciones es de ciento cincuenta y cinco mil doscientos noventa y un euros con veintiséis céntimos (155.291,26 €), siendo la cantidad solicitada al Servicio Extremeño Público de Empleo ciento veinticuatro mil doscientos treinta y tres euros con un céntimo (124.233,01 €) y la aportación del OADL de treinta y un mil cincuenta y ocho euros con veinticinco céntimo (31.058,25 €).*

**SEGUNDO.-** *Declarar la disponibilidad del Organismo que presido para financiar el coste del proyecto no financiado por el SEXPE:"*



DIPUTACIÓN  
DE CÁCERES

ORGANISMO AUTÓNOMO  
PARA EL DESARROLLO LOCAL

Y para que conste y surta los efectos oportunos ante el Servicio Extremeño Público de Empleo, expido y firmo el presente por duplicado ejemplar con el Visto Bueno del Presidente, en Cáceres a dieciocho de abril de dos mil seis.

VºBº  
EL PRESIDENTE,

Fdo. Juan Andrés Tovar Mena.



LA SECRETARIA,

Fdo. Belén Guirau Morales.-

