



UPD 2018

UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO
DIPUTACIÓN DE CÁCERES 2018

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO "ESCUELAS PROFESIONALES" Y "UNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO"

Orden de 6 de agosto de 2018 por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del ejercicio 2018, dirigidas a entidades promotoras del Programa de Unidades de Promoción y Desarrollo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Índice

1. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD PROMOTORA

- 1.1 Identificación.
- 1.2 Funciones asignadas en sus correspondientes estatutos.
- 1.3 Líneas de actuación
- 1.4 Servicios que se presta
- 1.5 Proyectos en funcionamiento

2. JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD

3. IDENTIFICACIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- 3.1 Entorno de actuación
- 3.2 Factores demográficos
- 3.3 Mercado de trabajo
- 3.4 Estructura empresarial
- 3.5 Situación económica

4. OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

- 4.1 Objetivos generales
- 4.1 Objetivo general
- 4.2 Objetivos específicos
- 4.3 Actividades propuestas
- 4.4 Cronograma de actuaciones

5. CONFIGURACIÓN DEL EQUIPO

- 5.1 Estructura organizativa
- 5.2 Perfil profesional
- 5.3 Funciones

6. COSTES SALARIALES

1. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD PROMOTORA

1.1 Identificación.

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

Representante:

D^a ROSARIO CORDERO MARTÍN

Cargo desempeñado:

PRESIDENTA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

Domicilio:

Calle: PINTORES N° 10

Código Postal: 10.003 Localidad: CÁCERES Provincia: CÁCERES

Número teléfono:

927 255600 Número fax: 927 255606

Correo electrónico:

presidencia@dip-caceres.es

CIF: P1000000H

C.C.C. a la Seguridad Social: 10/0021849/03

Persona responsable a efectos de contacto:

Paloma García Cerro

Cargo: Jefa del área de Desarrollo y Turismo Sostenible

Correo electrónico:

pgarciac@dip-caceres.es Dirección web: www.dip-caceres.es

1.2 Funciones asignadas en sus correspondientes estatutos.

Según el artículo 36 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL) es competencia propia de las Diputaciones Provinciales “La cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones Públicas en este ámbito”.

1.3 Líneas de actuación

- Análisis territorial

Se plantea como objetivo general la puesta a disposición de los municipios cacereños de las herramientas, medios e información para llevar a cabo procesos de planificación en su ámbito territorial de desarrollo. Estos procesos son apoyados por el Área de Desarrollo Local y Formación a demanda del territorio o cuando los recursos y medios no son suficientes.

- Formación para el Empleo

Formación desarrolla programas en el campo de la formación para el empleo para mejorar la competencia profesional de las personas en la provincia de Cáceres. Ofrece formación integral y modular orientada a fomentar la empleabilidad y el posicionamiento profesional en el mercado laboral.

- Innovación + DT

La Promoción Empresarial, Innovación y Desarrollo Tecnológico trabaja en el fomento del espíritu emprendedor y en el de la innovación y el desarrollo tecnológico. Presta atención a la capacidad de creatividad y de innovación de las organizaciones y las empresas considerándolas clave del desarrollo económico. Para ello utiliza la figura de Agentes de Empleo y Desarrollo Local y otros programas de cooperación con los agentes locales.

- Cooperación

Promueve la cooperación de las personas y de las distintas entidades socioeconómicas de la provincia de Cáceres, en los ámbitos local, comarcal e intercomarcal. Se trata de un escenario definido por las Mancomunidades integrales, los Grupos de Acción Local, las asociaciones empresariales, la Universidad de Extremadura y otras organizaciones en las que se articula el territorio o federan las empresas. También impulsa las relaciones externas de cooperación de los distintos agentes implicados en el desarrollo Local, ya sea en el ámbito regional, nacional, transfronterizo o transnacional.

- Sostenibilidad

Sostenibilidad tiene entre sus funciones principales la de conocer y apoyar las herramientas disponibles para la realización de planificaciones estratégicas del desarrollo sostenible. También la de estudiar y analizar la existencia de indicadores de sostenibilidad que nos permitan llevar a cabo un seguimiento del cumplimiento de objetivos éticos, sociales y ambientales, como parte de las intervenciones y proyectos que se ejecuten.

- Gestión y Administración

Gestión y administración de fondos y presupuestos, personal, inventario y recursos. Coordina la correcta ejecución financiera de los proyectos, su justificación ante las distintas instituciones que financian los mismos, el archivo documental y el control de las pistas de auditoría.

1.4 Servicios que se presta

Servicios en línea del Área de Desarrollo y Turismo Sostenible:

Como aspecto transversal a la actividad diaria de los departamentos, todos colaboran en el desarrollo, mantenimiento y difusión de los siguientes servicios en línea:

- El Almacén de Conocimientos es nuestra aportación al saber colectivo, construido con una vocación de servicio desde el aprendizaje colectivo de nuestra organización.
- WEB es una herramienta de comunicación y gestión de proyectos de la red de técnicos/as del programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo de la provincia de Cáceres.
- El Observatorio Socioeconómico aporta la información necesaria para el diagnóstico a los procesos de planificación, facilitando indicadores de evolución socioeconómica al personal técnico que trabaja en desarrollo local.
- La Plataforma de Gestión de la Formación on line (en curso) es una aplicación informática accesible a través de Internet utilizando cualquier navegador para la gestión de la oferta formativa en línea.
- Desde el Portal de Sostenibilidad se dan a conocer los conceptos básicos del desarrollo sostenible, proporcionando al empresariado información y formación necesaria para acercarse hacia prácticas sostenibles desde sus empresas.
- Las guías de apoyo al Desarrollo Local, guías metodológicas y de información están dirigidas a los equipos técnicos del territorio.

1.5 Proyectos en funcionamiento

| GRUPO PROVINCIAL DE APOYO a Agentes de Empleo y Desarrollo Local –GPA– | |
|--|---|
| Finalidad | El Grupo Provincial de Apoyo a los AEDL es una iniciativa de cooperación en el ámbito del desarrollo local acogido a la subvención del SEXPE. Real 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. Las actuaciones son el desarrollo del Observatorio Territorial de la provincia y actualización de la cartografía, formación homogénea y acorde con el perfil del AEDL y la inclusión de competencias de innovación y desarrollo tecnológico en la tarea del AEDL. |
| Objetivo | El objetivo de este proyecto es mejorar y equilibrar la competencia profesional de los/las Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Provincia suministrando apoyo técnico y herramientas de trabajo para mejorar la calidad del servicio. |
| Fondo financiación | SEXPE – Fondo Social Europeo |
| Convocatoria | Diciembre 2006 |
| Dirección web | http://dl.dip-caceres.es/proyectos/gpa/ |

| ESTRATEGÍA DE DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE (EDUSI) | |
|--|--|
| Finalidad | Programa operativo FEDER de crecimiento sostenible 2014–2020, cuya estrategia de desarrollo está centrada en la ciudad de Plasencia y resto de las poblaciones que conforman su entorno y que están estrechamente vinculadas a la ciudad por motivos comerciales, sociosanitarios, administrativos, de ocio y recreación. Las intervenciones están encaminadas a mejorar la movilidad, la accesibilidad, potenciar los recursos del área funcional y contribuir a mejorar el empleo, el bienestar social y la sostenibilidad de los espacios públicos introduciendo elementos de gestión más eficaces. |
| Objetivo | Mejorar los servicios, las infraestructuras y las TIC´s que permitan una gestión más sostenible de los recursos, mayor conocimiento de los mismos, contribuyendo a la mejora de la accesibilidad en el entorno de actuación, Plasencia y resto de poblaciones del entorno. Mejorar la empleabilidad y promoción del empleo. Introducir la gestión integral de servicios administrativos a través de internet e incorporar servicios de difusión–sensibilización–dinamización aprovechando las redes sociales, (digitalización de archivos a nivel municipal). Mejorar la accesibilidad y contribuir a la reducción de emisiones, así como a la gestión sostenible de edificios públicos. |
| Fondo financiación | SEXPE – Fondo Social Europeo |
| Dirección web | http://dl.dip-caceres.es/proyectos |

| PROGRAMA DE COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA España- Portugal (POCTEP) TAEJO REDTI. | |
|--|---|
| Finalidad | Programa de Cooperación Transfronteriza Interreg V-A España-Portugal (POCTEP) 2014-2020. Proyecto de desarrollo socioeconómico del ámbito territorial transfronterizo de Tajo /Tejo Internacional. |
| Objetivo | Impulsar el crecimiento sostenible de "TAEJO Internacional" mediante la gestión eficiente de sus recursos naturales, culturales y turísticos a través de redes que potencien sus espacios naturales y patrimoniales al mismo tiempo que favorezcan la puesta en valor del turismo en el territorio. La estrategia es la solución a problemas de conservación hispano lusos en el parque internacional por lo que las actuaciones deben ser afrontadas de manera conjunta siguiendo una misma línea de gestión sostenible, siendo imprescindible la aplicación de criterios de cooperación transfronteriza y esenciales los trabajos conjuntos del Partenariado. |
| Convocatoria | 2014 |
| Dirección web | http://dl.dip-caceres.es/proyectos |

| PROGRAMA DE COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA ESPAÑA-PORTUGAL (POCTEP). CENTROS TRANSFRONTERIZOS DE APOYO AL EMPRENDEDOR INNOVADOR (CETEIS) | |
|---|---|
| Finalidad | Programa de Cooperación Transfronteriza Interreg V-A España-Portugal (POCTEP) 2014-2020. Proyecto Centros Transfronterizos de apoyo al emprendedor innovador. |
| Objetivo | Desarrollar un modelo distribuido de prestación de servicios avanzados para el emprendimiento y la innovación en la pyme de la EUROACE, con el fin de contribuir al emprendimiento de alto impacto y a la competitividad del territorio. El trabajo conjunto de la mayoría de incubadoras existentes en la eurorregión, permitirá desarrollar una comunidad de emprendedores y empresas innovadoras que alcance la masa crítica necesaria para la prestación de servicios más avanzados y especializados, así como la interlocución con otros ecosistemas innovadores del Mundo. Las regiones menos desarrolladas requieren un modelo propio, que trascienda los polos tecnológicos y llegue al territorio de forma distribuida y colaborativa. |
| Convocatoria | 2014 |
| Dirección web | http://dl.dip-caceres.es/proyectos |

| AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL-AEDL- | |
|--|--|
| | Decreto 110/2002 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. |
| Objetivo | <p>El objetivo de este proyecto es apoyar y fortalecer la red de agentes de desarrollo utilizándola como vehículo de comunicación para impulsar el fortalecimiento del tejido socioeconómico de los municipios, en el marco de los procesos de desarrollo sostenible y un reequilibrio territorial de todos los municipios ubicados en cada una de las zonas de actuación:</p> <p>Mancomunidad Valle del Ambroz, Mancomunidad Valle del Jerte, Mancomunidad de La Vera, Mancomunidad Villuercas-</p> |
| Fondo financiación | Sexpe-Fondo Social Europeo |
| Convocatoria | 2005 |
| Dirección web | http://dl.dip-caceres.es/proyectos/aedl/ |

| PLAN DE COMPETITIVIDAD DE LA RESERVA DE LA BIOSFERA DE MONFRAGÜE | |
|--|--|
| | Contribuir al desarrollo turístico sostenible del Destino Monfragüe, especializado en turismo de naturaleza y ornitológico, mediante la identificación y mejora de dos productos diferenciados y especializados: Turismo de naturaleza y ornitológico y Monfragüe en la Carta Europea de Turismo Sostenible. Reserva de la Biosfera de Monfragüe. |
| Objetivo | <p>El Plan de Competitividad de la Reserva de la Biosfera de Monfragüe se enmarca en el Programa de Desestacionalización y Reequilibrio territorial de la Secretaría de Turismo. Se encuadra en la tipología de planes de competitividad de zonas o comarcas de alto potencial turístico, respondiendo al propósito de reequilibrio socioterritorial a nivel del turismo en la Comunidad Autónoma de Extremadura y a escala estatal.</p> |
| Convocatoria | 2005 |
| Dirección web | http://dl.dip-caceres.es/proyectos/asrbm/ |

| CONVENIOS con distintas INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y ASOCIACIONES | |
|--|--|
| Convenio | Gal/Redex |
| | Aportación de fondos a los nuevos programas de Enfoque LEADER, mediante la firma de convenios de colaboración con los catorce grupos de acción local de la provincia de Cáceres. |

| DIPUTACIÓN DESARROLLA | |
|-----------------------|--|
| Acuerdo | Acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres. 28/11/2017 |
| Finalidad | Es un programa de inversiones que ha de focalizarse en la optimización de espacios físicos y lógicos en los que las actividades empresariales son posibles, que identifica oportunidades y recursos locales, que vertebra la provincia en territorios identificables por el valor de su proyecto de futuro más allá de sus paisajes, su cultura o sus tradiciones. Se lleva a cabo mediante la cooperación de organizaciones capaces de participar en la gestión y potencia los tejidos sociales y económicos para que éstos defiendan, conozcan, valoren y aprovechen los recursos culturales y naturales de su territorio, proyectándolos hacia su propia sociedad y hacia el exterior mediante acciones de cooperación nacional e internacional y de acceso a mercados. |

| DIPUTACIÓN INTEGRRA | |
|---------------------|--|
| Acuerdo | Acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres. 28/11/2017 |
| Finalidad | Es un programa piloto que contribuye a la creación de más de ciento veinticinco oportunidades de empleo para personas con algún grado de discapacidad. Se apoya en la colaboración de los ayuntamientos, quienes expresan así su voluntad integradora con las personas que se encuentran en desventaja laboral en sus municipios. Los ayuntamientos contratan a personas con discapacidad, favoreciendo el acceso al mundo laboral de este colectivo, en concordancia con algunos de los itinerarios planteados en el proyecto que se presentan. Se prolongan las acciones hasta finalización de 2019. |

| JUVENTAS | |
|---|---|
| Acuerdo | Resolución de aprobación de la Presidencia. 18/07/2017 |
| Finalidad y Vinculación con el proyecto | El proyecto trabaja en la reducción del desempleo juvenil (jóvenes entre 16 y 30 años) diseñando acciones que permitan la integración sostenible de personas jóvenes (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación) en el mercado de trabajo, a través de itinerarios formativos que den fiel respuesta a las necesidades del territorio y ofrezcan una oportunidad de práctica profesional acompañada de la correspondiente formación específica, en aquellas ocupaciones generadoras de empleo identificadas en el tejido provincial. Necesidad de afianzar la población en sus municipios y luchar contra la lacra del despoblamiento, supone contribuir a la estrategia transversal que trabaja la Diputación de Cáceres y que juega un papel esencial en el sostenimiento de la población. |

| PROGRAMA DE IDEAS EMPRENDEDORAS EN EL MEDIO RURAL | |
|---|---|
| Acuerdo | Resolución de aprobación de la Presidencia. 2014. |
| Finalidad y Vinculación con el proyecto | El proceso conlleva la selección de un máximo de 30 proyectos, en la que, junto con los técnicos, se trabajarán dichos proyectos seleccionados, y en la que se emitirá un informe. Finalmente, con los diez mejores, y una tercera fase, en la que los diez finalistas tendrán que exponer y defender sus proyectos ante el jurado. De ahí saldrán cuatro ganadores: un primer premio, que percibirá 15.000 euros; un segundo premio, con 7.000 euros, y dos accésits, que recibirán 3.000 euros cada uno. Se contribuye a fomentar las ideas emprendedoras e innovadoras en la provincia; premiar e impulsar el desarrollo de proyectos empresariales viables que creen empleo en el municipio; apoyar la figura de la persona emprendedora; promover la cultura emprendedora en la provincia; favorecer la creación de empleo; posibilitar la creación y desarrollo de nuevas empresas; dinamizar y diversificar el tejido empresarial de la provincia, y poner en valor las experiencias de ediciones anteriores y crear un banco de los proyectos premiados |

| DIPUTACIÓN EMPRENDE | |
|---------------------|--|
| Acuerdo | Acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres. 28/11/2017 |
| Finalidad | El objetivo principal de este programa financiado con fondos íntegramente de Diputación es ayudar al establecimiento de personas desempleadas como trabajadores autónomos en los municipios de la provincia, teniendo en cuenta que "los autónomos representan la base de la actividad económica y son un componente básico del tejido empresarial, indispensable para la dinamización económica de la provincia". La financiación conlleva una ayuda de 5.000 euros, es decir, se contempla llegar a 600 autónomos. Se priorizarán cuestiones como municipios de menos de 1.000 habitantes, solicitudes impulsadas por mujeres o solicitudes que provengan de familias monoparentales o víctimas de violencia de género |

| OFICINA EUROPA | |
|----------------|---|
| Finalidad | "Oficina Europa" pone al servicio de los municipios de la provincia y sus empresas, una herramienta para realizar actividades informativas, formativas, de asesoramiento y apoyo en la gestión de programas europeos y para mejorar su presencia en el contexto europeo, contribuyendo con ello al desarrollo social y económico de la provincia. |

2. JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD

La ley 30/2003 de 16 de diciembre de Empleo, establece en su art.25 la identificación y ámbito de las políticas activas de empleo, estableciendo en su apartado 1, los ámbitos que deben cubrir dichas medidas activas de empleo. Dentro de dichos ámbitos, se establecen en su apartado 25.1.b) *Formación y recualificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su apartado*

25.1.d) Oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.

El Plan Anual de Reformas 2011, establece como un obstáculo a superar en materia de empleo:

“La elevada incidencia del desempleo en colectivos necesitados de una especial atención para su inclusión laboral, como es el caso de jóvenes y desempleados de larga duración con baja formación, junto con las personas discapacitadas y aquéllos en situación de exclusión social, así como, la falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles demandados”. Para ello propone una serie de medidas entre las que se encuentra la “reforma de las políticas activas de empleo y la mejora del sistema de la formación profesional para el empleo”.

La Ley de Economía Sostenible establece la necesidad de adaptar la formación a las necesidades del tejido empresarial, así como a realizar una formación profesional flexible siempre teniendo como referencia el marco de las cualificaciones profesionales, así mismo establece la necesidad de articular mecanismo que mejoren la calidad de la formación profesional, a la par que establece *“que administraciones educativas y laborales potenciarán la iniciativa innovadora en aspectos didácticos, tecnológicos y de orientación e inserción profesional mediante el desarrollo de iniciativas de investigación, desarrollo e innovación”.*

La ley de orgánica 5/2002 de las Cualificaciones, establece en su artículo 12: *“Con la finalidad de facilitar la integración social y la inclusión de los individuos o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las Administraciones públicas, especialmente la Administración Local, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán las ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión social”*

La **Estrategia Española de Activación para el Empleo**, publicada mediante Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre, establece como objetivo estratégico *“Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo”.* El eje 2 de esta Estrategia es la Formación que *“Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.”*

La **Estrategia Europea 2020**, expresa un referente claro en relación a la formación profesional para el empleo convirtiendo a ésta en una herramienta útil para salir de la crisis.

La **Estrategia de Empleo de Extremadura 2016–2019** “Incorpora, de forma generalizada, las competencias profesionales al proceso de aprendizaje y capacitación profesional. La estrategia abre el camino para la incorporación masiva de las competencias profesionales genéricas y las habilidades socioprofesionales que permitan una mayor capacidad y alcance de las personas”.

La **Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente de Extremadura (RIS 3 Extremadura 2014–2020)**, establece en su enfoque estratégico una serie de objetivos temáticos a fin de contribuir a la estrategia de la Unión para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, entre ellos hace referencia *“a la inversión en la educación, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje permanente”*.

El **Programa Operativo de Empleo, formación y educación 2014–2020** del Fondo Social Europeo, establece en su Eje 3 como objetivo específico 10.4.3: *“Aumentar la participación en formación profesional dual y aprendizaje, estableciendo una relación directa con empresas”*, y como acciones específicas los proyectos de formación profesional dual.

El Plan de Empleo de Extremadura 2016–2017 la medida 3.18 hace referencia al **“Impulso y refuerzo de las Unidades de Promoción y Desarrollo”**:

“La experiencia nos indica que las Entidades Promotoras necesitan contar con un equipo técnico especializado que colabore en la preparación, acompañamiento y evaluación de los programas mixtos de formación y empleo.

Para ello se seguirá desarrollando estructuras de apoyo renovando sus procedimientos, objetivos y técnicas que deberán contribuir a la innovación en estos programas, prestar asistencia didáctica y técnica que redunde en la calidad de la formación que se imparte, en la inserción laboral de los alumnos y alumnas participantes, así como en la gestión y evaluación de dichos proyectos.”

En el **Decreto 96/2016, de 5 de julio**, por el que se regulan los Programas de formación en alternancia con el empleo “Escuelas Profesionales de Extremadura” y “Unidades de Promoción y Desarrollo”, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a dichos programas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura se regula el Programa de Unidades de Promoción y Desarrollo, renovando sus procedimientos, objetivos y técnicas que deberán contribuir a la innovación en los programas, prestar asistencia didáctica y técnica que redunde en la calidad de la formación que se imparte, en la inserción laboral de los alumnos y alumnas participantes, así como en la gestión y evaluación de dichos proyectos.

En relación a la normativa vigente y en base a los preceptos establecidos en normativa reguladora en materia de empleo y formación, el proyecto que ahora presentamos pretende ser una unidad de asesoramiento para los programas de formación en alternancia con el empleo, siendo un instrumento al servicio de sus entidades promotoras y financiadoras.

Para la Excm. Diputación Provincial de Cáceres realizará funciones de asesoramiento a municipios en materia de formación para el empleo, cumpliendo así el precepto de apoyo que dicha entidad tiene a las entidades locales.

Con la Dirección General de Formación para el Empleo trabajará en el diseño de metodologías e instrumentos que permitan la mejora del programa de Escuelas Profesionales.

La Unidad de Promoción y Desarrollo es un instrumento al servicio de los proyectos de Escuelas Profesionales que se encuentran realizándose en el territorio, para ellos y con ellos se diseñarán y mejorarán los instrumentos de evaluación de la formación y del programa, así como contribuir al acercamiento del programa con la empresa comarcal.

Es necesario seguir trabajando en la evaluación de la formación, línea ya iniciada en la UPD Diputación de Cáceres 2016, una vez diseñado el instrumento de evaluación de la acción formativa se hace necesario evaluarlo y mejorarlo, pero junto al diseño de instrumentos, es necesario trabajar en la unificación de criterios evaluativos, para ello la próxima unidad continuará el trabajo iniciado con los equipos técnicos de Escuelas Profesionales, en la consecución de dicho fin.

Pero no sólo se hace necesario trabajar en la evaluación del alumnado, también es necesario mejorar la formación de los docentes que desarrollan su función dentro del programa. Para ello se realizarán desde la UPD acciones formativas dirigidas al personal de los equipos técnicos de los proyectos en activos en aspectos metodológicos e instrumentales.

Como entidad inmersa en el territorio, la Unidad trabajará en el diseño de planes formativos dentro del marco de referencia de los Planes Territoriales de Empleo, para ello contactará con el tejido social y productivo de las mancomunidades involucrándolos en el diseño de planes formativos comarcales, principalmente reflejando las necesidades del tejido empresarial local y adecuando la formación a la demanda del territorio.

La Unidad de Promoción y Desarrollo es consciente de la necesidad de impulsar iniciativas emprendedoras dentro de los proyectos en funcionamiento, para ello trabajará conjuntamente con los equipos técnicos de los mismos, diseñando estrategias que faciliten la mejora del emprendimiento en el alumnado participante.

Finalmente, la Unidad seguirá manteniendo su línea de trabajo en relación a la evaluación del Programa Renovado de Formación-Empleo, en la UPD que presentamos seguiremos mejorando los instrumentos para la evaluación de impacto, así como trabajaremos conjuntamente con la entidad financiadora en la articulación de mecanismos de mejora para dicho programa, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del mismo.

La contribución del proyecto “UPD 2016” a la mejora de los proyectos de formación en alternancia con el empleo, refuerzan el objetivo de seguir contando con una Unidad de Promoción y Desarrollo “**Diputación de Cáceres 2018**” dentro de la estructura del Área de Desarrollo y Turismo Sostenible.

3. IDENTIFICACIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

3.1 Entorno de actuación

La provincia de Cáceres está situada al norte de la comunidad autónoma de Extremadura, limitando con las provincias de Salamanca, Ávila, Toledo y Badajoz. Con una extensión de 19.868 km² es la segunda provincia más extensa de España (3,9 % del territorio nacional).

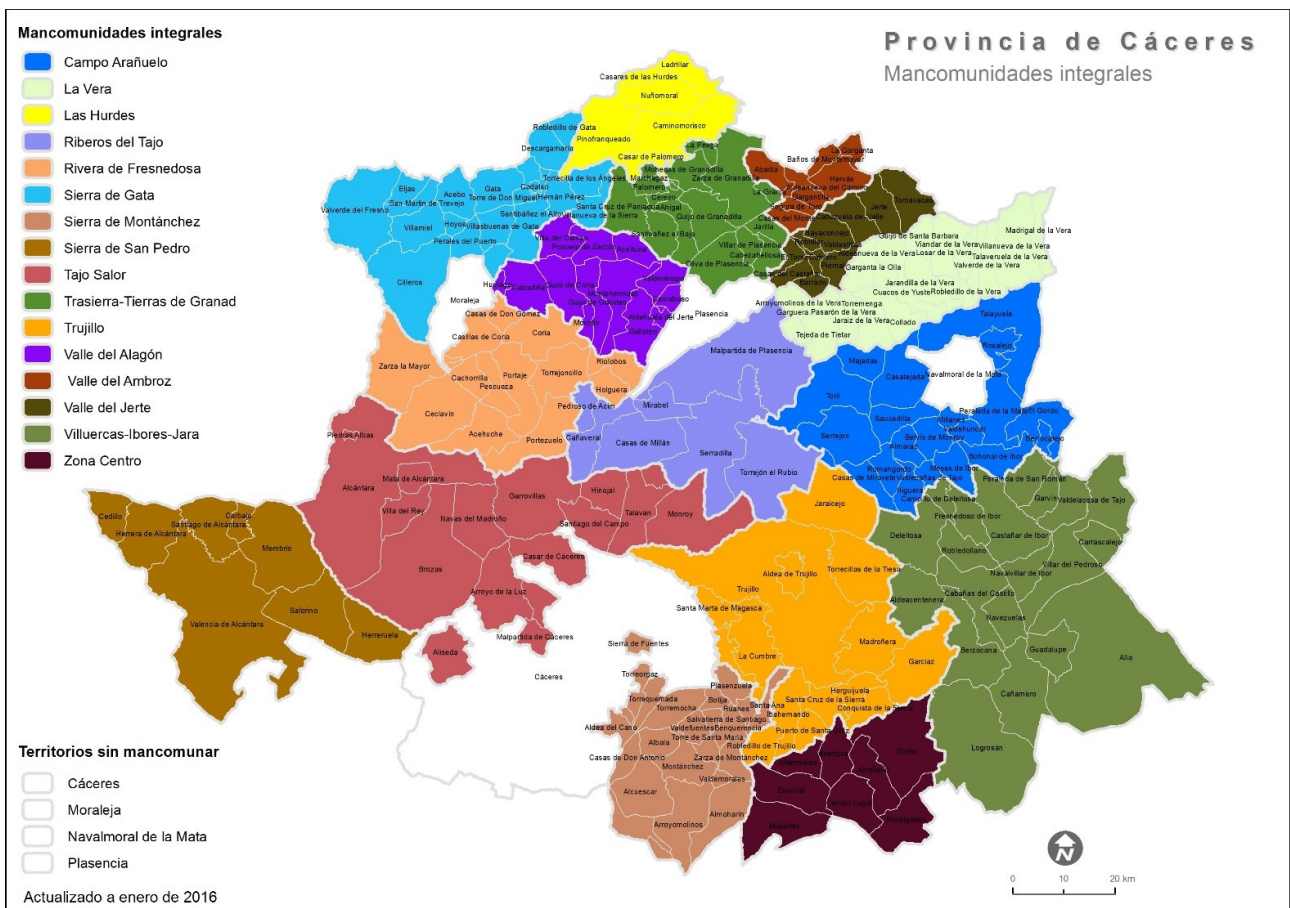
Tiene una población de 403.036 habitantes (INE 2017), el 0,86 % del total nacional, repartida en 223 municipios. El 23,74% viven en Cáceres capital y el resto en Plasencia, Navalmoral de la Mata y Coria, las cuatro localidades que agrupan mayor número de habitantes.

La provincia de Cáceres presenta una dinámica demográfica regresiva, que afecta de forma desigual al territorio, con una mayor incidencia en las zonas rurales, caracterizadas por la baja densidad de poblacional, unida a la gran dispersión de sus núcleos, lo que genera desequilibrios territoriales que conducen a una progresiva despoblación de los entornos rurales afectados socioeconómicamente de forma negativa, con pérdidas de población activa, falta de iniciativas empresariales, que debilitan el tejido productivo, y el aumento de desempleo y la subsidiaridad. Esta dinámica poblacional es contraria al desarrollo socioeconómico, ya que muchos de estos municipios están inmersos en una lenta agonía que le aboca a la despoblación. Los índices de ruralidad son elevados, lo que conduce a que la mayor parte de la provincia sea un espacio necesitado de actuaciones que dinamicen su mercado laboral y promuevan el empleo, la formación y el desarrollo local.

En la década de los 80 varios autores ya avisaban sobre la existencia de desiertos demográficos en Extremadura y una distribución inadecuada de la población, con un predominio excesivo de núcleos de pequeño tamaño incapaces de rentabilizar la inversión en servicios comunitarios. Las políticas de la Unión Europea desde la década de 1990 han estado encaminadas a la reducción de estos desequilibrios territoriales mediante la implantación de la Iniciativa Comunitaria LEADER, el Programa Operativo PRODER y la creación de entidades supramunicipales como los Grupos de Acción Local (GAL) para su gestión en las zonas rurales. Este periodo de programación de los fondos europeos (2014–2020) proporciona un enfoque integrado, haciendo hincapié en la calidad del crecimiento y la necesidad de garantizar la sostenibilidad, de acuerdo con los objetivos de cohesión económica, social y territorial, como son el desempleo, y el aumento de la pobreza.

Los espacios rurales se caracterizan por su escaso número de habitantes y por su alto índice de envejecimiento, condicionando su propia supervivencia, así como sus posibilidades de desarrollo y adaptación a la realidad socioeconómica actual. Por este motivo, en las estrategias de desarrollo para las zonas deprimidas, la población constituye una variable fundamental, al suponer un recurso productivo importante, demandar bienes y servicios y ser la destinataria de estas actuaciones. Las políticas de desarrollo rural tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida de los habitantes de estas áreas. Los estudios previos de población desempeñan un papel fundamental en la planificación territorial, pues las características demográficas condicionan directamente el tipo de actuaciones necesarias, y éstas últimas, a su vez, influyen sobre la población.

Desde el punto de vista administrativo, la comunidad autónoma se articula en mancomunidades, éstas son entidades administrativas supramunicipales, que tienen como misión, no sólo la prestación de los servicios mínimos obligatorios, recogidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del régimen Local, sino además la aplicación de políticas de desarrollo sostenible mediante la prestación de servicios, programas, proyectos y actividades que redunden en beneficio del territorio mancomunado y contribuya a mejorar la calidad de vida y el bienestar social de sus habitantes.



Mapa de Mancomunidades Integrales de la provincia de Cáceres

La Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, por Resolución de 11 de junio de 2008, califica las Mancomunidades Integrales de Extremadura, constituyéndose para la provincia de Cáceres un total de 14 mancomunidades, si bien la mancomunidad Trasierra-Tierras de Granadilla, comprensiva de las comarcas de Ambroz, Hurdes y Cáparra no han modificado sus estatutos reguladores por lo que a fecha de hoy funcionan como entidades independientes, sumando por tanto un total de 16 mancomunidades que abarcan la totalidad del territorio provincial salvo los municipios de Cáceres, Plasencia y Navalmoral de la Mata.

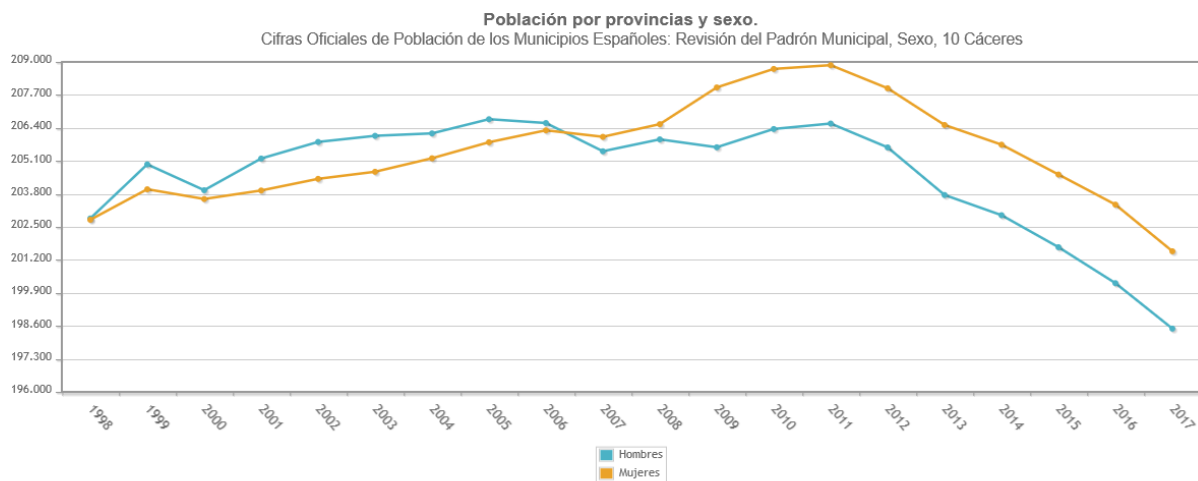
La representación poblacional de la provincia de Cáceres con respecto a España se ha mantenido en torno al 2 por ciento desde principios de siglo XX hasta la década de 1960, en la que la provincia pierde miles de habitantes debido a las emigraciones masivas que se producen en ese periodo. La provincia de Cáceres ha sufrido los efectos de ese movimiento migratorio hasta la actualidad, pues con él se vieron alterados otros parámetros sociales y económicos, como pueden

ser: la pérdida de capital humano activo, la bajada de la natalidad y tasa de juventud, así como la falta de recambio generacional.

La dinámica demográfica de la provincia de Cáceres ha sufrido entre los años 1900 y 2017 un descenso considerable de población al comparar los datos con los porcentajes de España y Extremadura.

En el año 1900 los datos de la provincia de Cáceres con respecto a España son más elevados si los comparamos con la actualidad, llegando casi al 2%. Este porcentaje se ha mantenido con valores similares hasta prácticamente los años 60, época de emigración donde miles de personas salieron de la provincia buscando un futuro mejor. Las personas que abandonaron la provincia estaban mayormente en el grupo de edad adulta, haciendo que disminuyese así la natalidad y hubiese una población cada vez más envejecida.

A partir de 1960 los datos porcentuales cambian hasta llegar hasta la actualidad. Hay una disminución progresiva de los datos debido a la disminución de la emigración y el aumento de la inmigración, pero también del retorno a la provincia de las personas que salieron en años anteriores. Respecto a los valores de la provincia de Cáceres con Extremadura se muestran valores que van en descenso mostrando en 1900 unos valores de 41,04%, hasta llegar a la actualidad en el año 2017, en el que obtiene el valor más bajo. Estos datos reflejan el cambio de población en los entornos rurales donde hay una abundancia de población femenina respecto a la masculina.



Evolución de la población de la provincia de Cáceres por sexos. Fuente INE.

La población de la provincia de Cáceres ha sufrido un ascenso importante en el período de años comprendido entre 1998 y 2017. Las mujeres son las que mayor protagonismo toman, debido a que hay un aumento considerable hasta el año 2011, año en el que también comienzan a reducirse.

Por otro lado, el peso de los municipios más pequeños (hasta 1.000 habitantes) es muy elevado en la provincia de Cáceres, ascendiendo los mismos a 152, representando este estrato el 68,5% del total de municipios de la provincia. El siguiente estrato municipal (de 1.001 a 5.000 habitantes)

concentra el 26,1 % de los municipios de la provincia, sumando un total de 58. En consecuencia, en los estratos superiores se localiza un número muy reducido de municipios (12). Por otra parte, ningún municipio de la provincia supera el umbral de los 100.000 habitantes, y tan sólo se acerca la ciudad de Cáceres en la que en 2015 vivían 95.617 personas.

De forma general hay cuatro grandes zonas que siguen perdiendo población en la provincia:

- Todo el espacio fronterizo con Portugal
- La penillanura trujillano-cacereña, excepto el área de influencia de la capital provincial
- Las Villuercas
- Las sierras nortes más al Oeste (Gata-Hurdes)

Si además coinciden con una mayor concentración de municipios con menos de 1000 habitantes, que son los que más regresivos se muestran.

Hay algunos municipios aislados que, por motivos puntuales, estando en esas zonas y teniendo menos de 1000 habitantes han crecido, puede explicarse por ubicarse algún recurso generador de empleo de envergadura.

Del mismo modo, si tuviésemos que hacer comparaciones con otras provincias nacionales, con una socioeconomía similar y que se han visto afectadas por movimientos demográficos parecidos a los que ha sufrido nuestra provincia, podríamos afirmar que hay espacios con dinámicas demográficas mucho más regresivas, en las oportunidades que ofrece el territorio rural es infinitamente inferior, estamos hablando de la mayor parte de las provincias de Castilla León, Castilla-La Mancha o Aragón.

Es esfuerzo realizado en los últimos 35 años en Andalucía y Extremadura en mantener las oportunidades en el mundo rural, seguir apostando por dotar de infraestructuras a los municipios más pequeños y sostener políticas que apoyasen la mejora y crecimiento de comunicaciones y servicios a la población, ha hecho que los porcentajes de desertización del medio rural, que afecta a todo el mundo occidental sean inferiores en nuestro territorio.

Lo más importante de estructura de la población y el poblamiento en la provincia es que mantenemos una red de cabeceras comarcales que sostienen la población y crecen, dan servicios y cubren necesidades de forma homogénea en la provincia.

Es destacable el papel que juegan en la provincia de Cáceres las localidades de Navalmoral de la Mata, Moraleja, o Coria, cuyas estructuras de población posibilitan administrativamente a sus localidades para enfrentarse a los retos de la sociedad y a las situaciones de crisis coyunturales del momento de una forma más individualizada frente al resto de sus vecinos, pero sin perder de vista su naturaleza de provincial. Seguidos de ellos encontramos 8 localidades con importantes pesos agrarios tales como Miajadas (agricultura e industria entorno al tomate) o Jaraíz de la Vera con el tabaco. Frente estos grupos destacados se encuentran los municipios menos poblados, entre 101 y los 500 habitantes, pero que tienen un elevado peso en el total provincial (66,74%); de estos municipios podemos encontrar ejemplos a lo largo de todas las comarcas cacereñas, tales como Berzocana (Villuercas, Ibores Jara), Plasenzuela (Sierra de Montánchez) o Robledillo de la Vera (La

Vera). Entre las dos horquillas siguientes de 5001 a los 2000 habitantes encontramos un total de 99 municipios con un peso del 25,51% provincial donde volvemos a ver municipios de distinta relevancia en la geografía extremeña como Guadalupe, Brozas, Zorita, Caminomorisco, destacando cada uno de ellos en sus zonas por sus fortalezas turísticas, agrícola o ganadero.

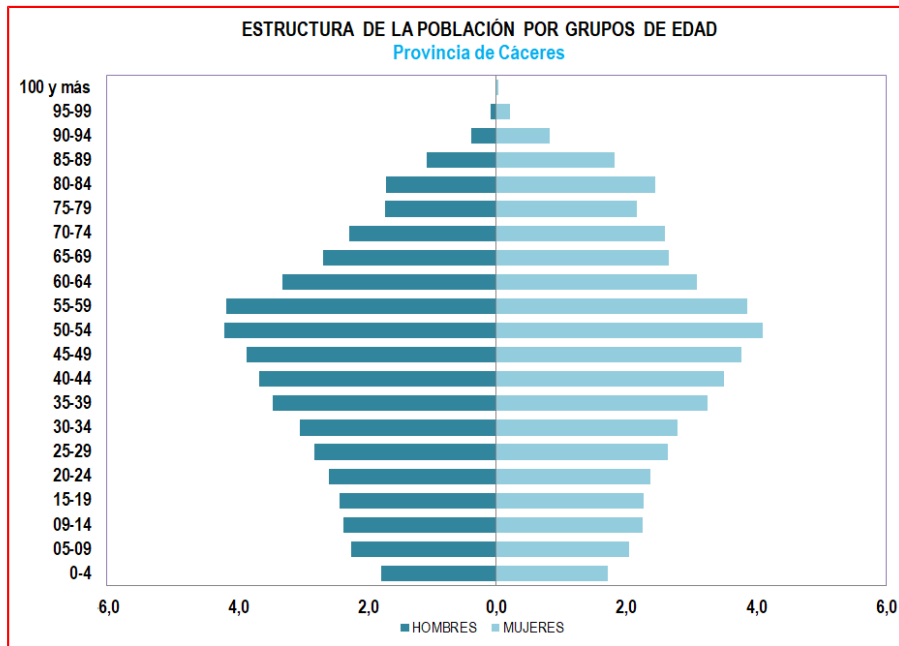
Resumen de la realidad territorial de la provincia de Cáceres:

- Aislamiento territorial provocado por una infraestructura en materia de carreteras no muy desarrollada y en algunos tramos mal conservadas, así como unas distancias elevadas entre municipios que dificultan las prestaciones de servicios.
- Actividad económica orientada hacia el sector primario, lo cual provoca un escaso desarrollo industrial y de servicios de apoyo.
- Pérdida de población y envejecimiento paulatino de la misma. En parte consecuencia del punto anterior, se está produciendo un abandono del mundo rural por parte de la población más joven en búsqueda de nuevas oportunidades localizables en grandes núcleos industriales o de servicios.
- Escasez de cualificación y formación en la mano de obra, a colación de los aspectos referidos en los dos puntos anteriores, la población incursa en el sector primario suele estar poco formada, lo que redundará en perjuicio de iniciativas empresariales e ideas emprendedoras.

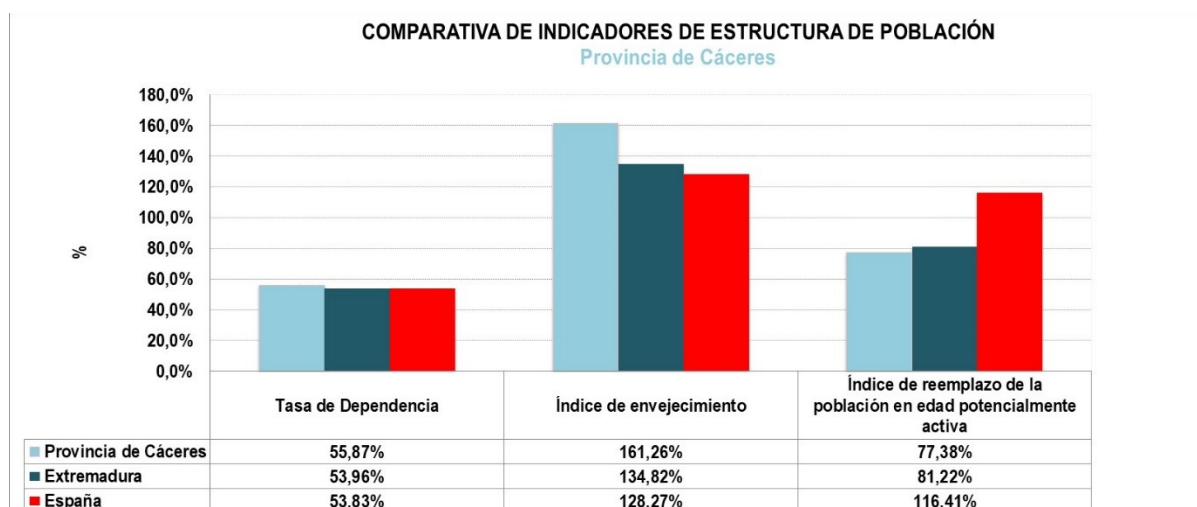
3.2 Factores demográficos

Los elementos que caracterizan la realidad demográfica cacereña vienen determinados por la evolución histórica de la población regional. Extremadura ha sido históricamente, entre otras causas, por razones de índole socioeconómica y por su situación periférica, una región con baja densidad de población. Con una extensión de 19.868 km², representa el 3,92% del total del territorio nacional, sin embargo, la población cacereña no supera el 0,87% del conjunto de habitantes de España. Además de una baja densidad de población, ésta se caracteriza por un alto grado de dispersión.

En el análisis de la estructura de población de la provincia de Cáceres, la pirámide nos indica que existen 196.317 Hombres y 199.498 Mujeres. El grupo de edad predominante está entre los 30-65 que representan casi un 50% del total. El grupo de población mayor de 65 años, la que engloba los mayores de 65 años en adelante representa el 22,62% y frente a la población infantil 13,29% lo que deja patente la disminución de la natalidad. El colectivo de población en edades entre los 16 y los 44 años, representa un 33,77% de la población total repartidos entre 68.903 hombres ligeramente superior a las mujeres, 64.774.



De la comparativa de indicadores de la estructura de la población, la tasa de dependencia que relaciona a la población, que, por edad, no forman parte de la población adulta o activa (menor de 16 años y mayor de 65 años, dividida por la población de 15 años a 65 años o adulta), es en la Provincia de Cáceres del 55,87%, ligeramente superior a la CCAA de Extremadura (53,86%), y a España (53,83%), este dato, junto con el índice de envejecimiento, que relaciona a la población envejecida mayor de 65 años con la población menor de 16 años, sitúa a la Provincia de Cáceres en el 161,26% (26,44 puntos porcentuales superior a la CCAA de Extremadura) confirmándose así, que la Provincia de Cáceres posee una población mucho más envejecida que Extremadura y España con un índice de envejecimiento de 128,27%.



Los índices y parámetros estudiados demuestran la dinámica demográfica regresiva de la provincia, con especial incidencia en los entornos mancomunados al ser territorios claramente rurales. Estos desequilibrios territoriales provocan una progresiva despoblación, pérdida de población activa, falta de iniciativas empresariales y un aumento correspondiente del desempleo y la subsidiariedad local.

Resumen de las características más destacadas de la provincia de Cáceres:

- Demografía caracterizada por una baja densidad poblacional.
- Dinámica demográfica regresiva
- Elevado grado de ruralidad.
- Envejecimiento y masculinización, sobre todo en municipios con menos de 1000 habitantes, un total de 152 sobre los 223 de la provincia.
- Gran dispersión de los núcleos de población y desequilibrios territoriales

Las zonas con características más rurales, que podríamos aglutinar a los municipios con menos de 2.000 habitantes, en nuestra provincia:

- Tienen una densidad de población más baja.
- Elevados índices de envejecimiento.
- Crecimiento natural negativo y masculinización de la población.

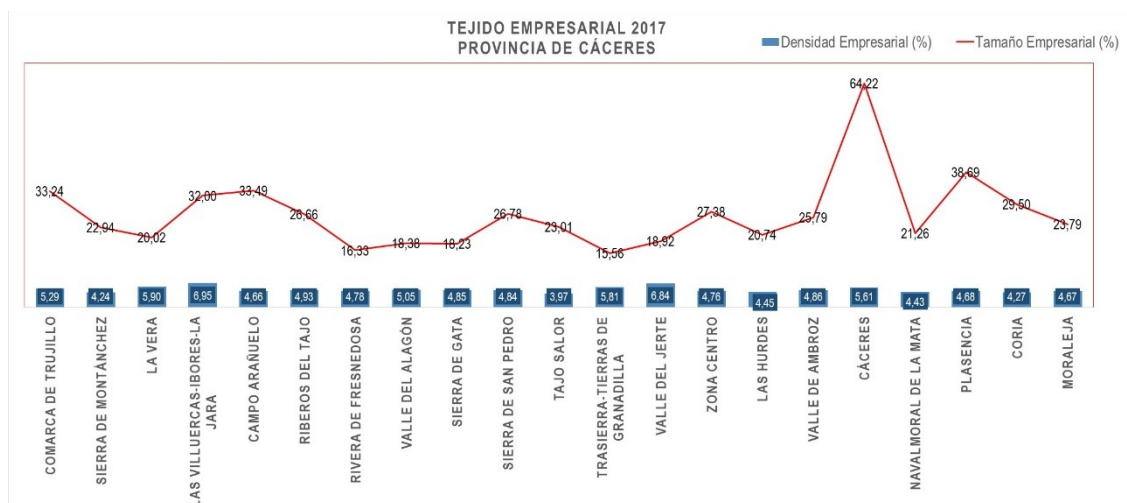
3.3 Mercado de trabajo

La estructura productiva de la provincia tiene representación de los tres grandes sectores. El sector primario es muy relevante dado el carácter rural, las condiciones geográficas y la sociedad, aunque es el sector servicios el que ocupa casi dos tercios del PIB y del empleo y los ocupados ascienden al 65%, según los datos de la última EPA.

El número total de empresas a fecha de diciembre de 2017, según datos del observatorio socioeconómico de la provincia de Cáceres es de 20.358 con un total de 93.532 trabajadores. La capital de la provincia es el municipio sin mancomunar mayor número de empresas, 26,01%, y en cuanto a los territorios sin mancomunados la primera posición la ocupa la comarca de La Vera con un 7,04% del total de empresas de la provincia.

La densidad empresarial actual de nuestra provincia, ronda niveles del 5%, ésta pone en relación la superficie de territorial con el número de empresas. En cuanto a la capacidad de acogida de los trabajadores por parte de las empresas del territorio a nivel mancomunado presenta datos destacados Campo Arañuelo con un 31,48%, y los datos más bajos se localizan en la Mancomunidad de Rivera de Fresnedosa con un 16,33. Por su parte Cáceres vuelve a despuntar en

el grupo de municipios sin mancomunar dentro del tamaño empresarial en cuanto al número de trabajadores, con un 64,21% frente a Navalmoral de la Mata que tiene un porcentaje de acogida del 21,26%.



Fuente: Observatorio socioeconómico de Diputación de Cáceres. INE 2017. Elaboración propia

Para analizar situación de las afiliaciones de la provincia según régimen de cotización presentamos el cuadro de la provincia por territorios mancomunados y sin mancomunar por régimen de afiliación a fecha de diciembre de 2017.

En el Régimen General hay un total de 82.165 afiliaciones. Según las secciones CENAE, los epígrafes de mayor afiliación a nivel general son los relacionados con la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca como sector más representativo en la mayoría de los territorios, seguidos de las secciones de construcción, hostelería o comercio. Los de menor número de afiliación son los epígrafes de educación, suministros de energía o actividades artísticas, recreativa y de entretenimiento.

En cuanto a las cotizaciones del Régimen Especial Agrario, según el Informe Socioeconómico de la Provincia elaborado por la Diputación para el 2015, donde se analiza el total (cuenta propia y ajena) hay un total de 20.812 personas. En la actualidad a fecha de 2017 las afiliaciones por cuenta propia ascienden a 6.070 a las que habría que sumar las afiliaciones por cuenta ajena del centro agrario (no disponibles) en esta rama de actividad es importante tener en cuenta la estacionalidad de los trabajos y por consiguiente ser conscientes de los picos de trabajo que se dan en el sector en épocas de recolección de cultivo (tabaco, tomate, aceituna, cereza) con lo que se produce un aumento o bajada en el mismo según la época del año.

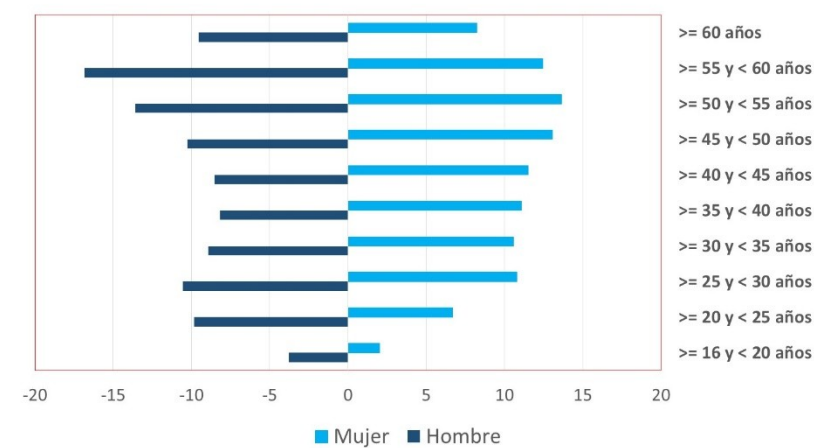
Régimen Especial Trabajadores Autónomo (RETA) se alcanza un total de 29.890 afiliaciones en diciembre de 2017 para toda la provincia. Las mancomunidades con mayor peso es La Vera, seguidos de los territorios de las mancomunidades de Tajo-Salor y Zona Centro. En el caso de las localidades sin mancomunar el Plasencia la localidad donde hay mayor número de afiliaciones.

Por último, el número de afiliados en el régimen especial de empleados del hogar fijos en la provincia de Cáceres tiene un total de 1.409 afiliaciones, profesionales cada vez más demandados en los entornos rurales por el elevado índice de envejecimiento de las localidades.

En cuanto a las características del mercado de trabajo de la provincia de Cáceres desde una perspectiva territorial, desglosando los principales parámetros de las contrataciones, el desempleo de la población activa, así como los niveles formativos de los mismos, analizando la información más reciente disponible (mayo de 2018), los datos son los siguientes:

El número de desempleados inscritos en la provincia de Cáceres en el mes de mayo ascendió a 43.461 de las que el 54,39% eran mujeres y el 45,61% hombres, el volumen superior de mujeres desempleadas se repite desde hace años desde su incorporación generalizada al mundo laboral, tanto en los casos en los que tienen formación profesional como en aquellos que no.

PORCENTAJE DE PARO REGISTRADO POR EDAD Y SEXO EN LA PROVINCIA DE CÁCERES.
Mayo 2018



Analizando por sexo y edad, el mayor porcentaje de, 41,87%, parados se concentra en el grupo de edades de 30 a 50 años volviendo a ser más numeroso el grupo de las mujeres (9.361) que de los hombres (5.291). Si nos centramos en la franja de edad del colectivo juvenil, en la provincia de Cáceres, el paro registrado de los 16 a los 30 años supone un 21,45%, siendo el grupo de hombres más numeroso que el de las mujeres en las franjas de 16 a 25 años, momento en el que se invierte y comienza la tendencia alcista de la mujer sobre el hombre en las cifras del paro.

Estas cifras pueden ser consecuencia de los efectos del abandono escolar temprano sobre la tasa de desempleo juvenil se han hecho patentes durante la crisis actual.



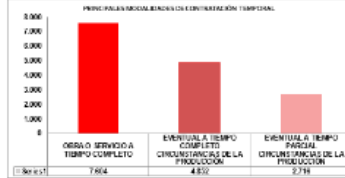
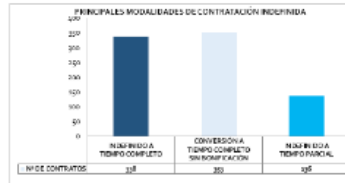
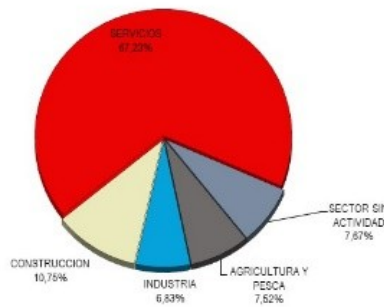
Si atendemos a la formación de las personas desempleadas por sexos, se observa como en el caso de los hombres sin estudio o estudios primarios incompletos representan el 6,0% y las mujeres un 6,35%, lo que hace un total de un 12,35% de personas paradas sin estudios.



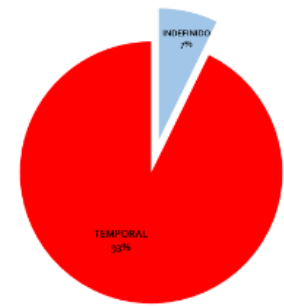
Los colectivos de personas con educación primaria de la provincia dentro del paro registrado representan el 6,20%. El mayor grupo se concentra en las cualificaciones de primera etapa de secundaria con y sin título. Sin título tienen un peso porcentual del 21,23% con el 10,08% de mujeres. En el caso de la educación secundaria con titulación tenemos un 30,07% siendo el 18,20% de mujeres y el 11,05% de hombres.

Por último, el paro registrado en la provincia de Cáceres por sectores de actividad aglutina el mayor número de parados en el sector servicios (67,23%) seguido de la construcción, la agricultura y la industria.

PARO REGISTRADO POR SECTORES DE ACTIVIDAD
PROVINCIA DE CÁCERES. MAYO 2018



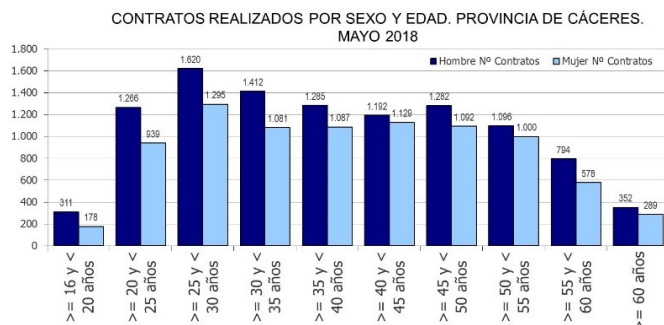
TIPOS DE CONTRATACIONES POR MODALIDAD
PROVINCIA DE CÁCERES. MAYO 2018



Fuente: Observatorio de empleo. SEXPE Extremadura Trabaja. Mayo 2018. Elaboración propia

En lo que se refiere a las contrataciones en la provincia de Cáceres a mayo de 2018, se tratan los datos de contrataciones producidas agrupadas en contrataciones por obra o servicio a tiempo completo que representan el 42,24%, los contratos eventuales a tiempo completo según producción, 26,95% y las contrataciones eventuales a tiempo parcial representando el 15,08%. Si analizamos estas contrataciones por sexo y edad, el grupo de mayores contrataciones tanto en hombres como en mujeres está en la franja de los 25 a 30 años, presentando igualmente un repunte en las contrataciones de jóvenes, tanto hombre como mujeres de los 16 a 25 años, con una representatividad de las contrataciones del 13,97%.

Analizando las contrataciones por sectores de la provincia de Cáceres, al igual que en el paro el sector más representativo es los servicios con más del 54,54% de las contrataciones totales provinciales seguido de la agricultura (32,25%), la construcción y la industria.



Fuente: Observatorio de empleo. SEXPE Extremadura Trabaja. Mayo 2018. Elaboración propia



Según el “Estudio Socioeconómico de la Provincia de Cáceres 2015”, el sector servicios ha adquirido el volumen más importante de las contrataciones. Presenta una marcada estacionalidad siendo los meses entre julio y octubre con mayores contrataciones registradas debido al turismo, hostelería, comercio y administración. El sector de la agricultura, que ocupa el segundo lugar, también tiene un carácter estacional presentándose los meses de mayor actividad en las estaciones de primavera y otoño.

En el mes de mayo de 2018 Extremadura se situó en la tercera Comunidad Autónoma con más tasa de desempleo, precedida de Ceuta y Melilla. No obstante, muestra un comportamiento

positivo, con una variación anual del -3,39, según los datos del Encuesta de Población Activa (EPA) así como los del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por otra parte, analizando las ocupaciones o sectores con mayor potencial de creación de empleo según la Estrategia Española de Activación para el empleo, de las ocupaciones que presentan una tendencia positiva en la provincia de Cáceres, se han seleccionado las ocupaciones que tienen una contratación provincial positiva en 2017 con respecto al año anterior y que supera el 0,21% del total de contratos de la provincia. También se muestra la tasa de estabilidad, la rotación y la variación interanual de los contratos indefinidos y temporales. En la tabla se indica el porcentaje de la contratación provincial con respecto a la estatal. Del análisis de estas tablas podemos observar:

1. Aunque hay profesiones masculinizadas (peones agrícolas) y feminizadas (personal de Limpieza) hay bastantes coincidencias entre ocupaciones generadoras de empleo, que se corresponden a las principales actividades económicas de: Agricultura / Turismo / Hostelería.
2. Existe bastante estabilidad entre las ocupaciones que mayor número de contratos generan, bastante constantes, con tasas de estabilidad del 26,89% en las relaciones con la administración pública. Estas variaciones son menores en el caso de las ocupaciones relacionadas con los trabajos agrícolas o peones de obra pública, con bajos porcentajes de indefinidos.

Estos datos, que deberían ser matizados en función de la temporalidad, muestran la coincidencia entre las ocupaciones y sectores con mayor capacidad de generación de empleo en la Provincia de Cáceres y las que se destacan en la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Las tablas siguientes recogen, por colectivos vulnerables, las principales ocupaciones atendiendo al número de contratos que se han registrado en cada una de ellas en el año 2017 para los que existen datos.

Estos datos se extraen del Observatorio de ocupaciones (Servicio de Empleo Estatal, Año 2017 – Anexo Estadístico). Se incluye más detalle sobre este mismo aspecto, con desglose de contratos desde 2008 a 2017.

A continuación también se muestran, por colectivos, las ocupaciones que han tenido un mayor crecimiento interanual de la contratación en el año 2017 y las principales ocupaciones más contratadas atendiendo a los colectivos vulnerables.

| CON | Ocupaciones | Contratos | Peso % | %Var. Interanual | Tasa de Estabilidad | Rotación | % Indefinidos | % Var. Temporales |
|------|---|-----------|--------|------------------|---------------------|----------|---------------|-------------------|
| 9512 | Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) | 35.384 | 26,59 | 8,92 | 0,29 | 1,94 | 25,93 | 8,88 |
| 5120 | Camareeros asalariados | 29.056 | 21,84 | 4,75 | 3,67 | 3,48 | 10,36 | 3,55 |
| 9210 | Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares | 6.376 | 4,79 | 7,14 | 4,05 | 2,1 | -12,24 | 8,15 |
| 9700 | Peones de la industria manufacturera | 5.847 | 4,39 | 23,54 | 3,23 | 1,72 | -3,08 | 24,68 |
| 5710 | Trabajadores de los cuidados personales a domicilio | 4.317 | 3,24 | 12,69 | 3,57 | 1,38 | -24,51 | 14,78 |
| 5110 | Cocineros asalariados | 3.709 | 2,79 | 13,98 | 9,17 | 2,02 | 14,09 | 13,97 |
| 9310 | Ayudantes de cocina | 3.210 | 2,41 | 0,22 | 7,73 | 2,2 | 49,4 | -2,47 |
| 9601 | Peones de obras públicas | 3.157 | 2,37 | 10 | 0,54 | 1,23 | 325 | 9,56 |
| 3724 | Monitores de actividades recreativas y de entrenamiento | 3.004 | 2,26 | 13,23 | 2,4 | 1,9 | 414,29 | 11,1 |
| 9602 | Peones de la construcción de edificios | 2.296 | 1,73 | 5,56 | 3,31 | 1,28 | | |
| 9512 | Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines | 2.069 | 1,55 | 16,11 | 1,93 | 1,31 | 900 | 14,12 |
| 4122 | Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador) | 1.945 | 1,46 | 17,74 | 0,57 | 6,29 | 266,67 | 17,28 |
| 8412 | Conductores asalariados de automoviles, taxis y furgonetas | 1.611 | 1,21 | 1,9 | 10,06 | 1,95 | 21,8 | 0,07 |
| 9490 | Otras ocupaciones elementales | 1.557 | 1,17 | 10,04 | 3,47 | 1,38 | 12,5 | 9,95 |
| 4500 | Empleados administrativos de atención al público no clasificada bajo otros epígrafes | 1.320 | 0,99 | 1,85 | 26,89 | 1,16 | 29,09 | -5,48 |
| 5629 | Trabajadores de cuidados a personas en servicios de salud no clasif. bajo otros epígrafes | 1.316 | 0,99 | 13,84 | 5,24 | 1,51 | -4,17 | 15,04 |
| 9811 | Peones del transporte de mercancías y descargadores | 1.241 | 0,93 | 6,89 | 6,04 | 1,45 | 25 | 5,9 |

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Observatorio de las contrataciones. Año 2017.

3.4 Estructura empresarial

La estructura productiva de la provincia de Cáceres tiene un elevado peso del sector primario. Esta dependencia excesiva del sector primario, supone un obstáculo, básicamente por dos motivos: [1] Los impactos negativos que pueden tener las irregularidades climatológicas en los cultivos; [2] El tratarse de una estructura productiva arcaica, y que aporta un valor añadido muy bajo debido a la falta de desarrollo tecnológico y sus formas de explotación. Por otro lado, el sector servicios tiene una baja representación en la provincia de Cáceres. Se trata, además, en muchos casos de servicios de “no mercado”, que proporcionan las administraciones públicas y que no son económicamente significativos. La densidad empresarial de la provincia de Cáceres, en la actualidad, es inferior a la media española, Otro aspecto a tener en cuenta para las empresas de la provincia de Cáceres es el menor tamaño empresarial, formado mayoritariamente por microempresas (de menos de 10 empleados), que representaban en 2015 el 97% del total de empresas establecidas en la provincia, siendo este valor de 95,8 a nivel nacional.

Los datos referidos a las empresas de la provincia de Cáceres, según intervalos de asalariados y condición jurídica, han sido tomados del Directorio Central de Empresas (DIRCE) en el Instituto Nacional de Estadística, que cubre todas las actividades económicas, excepto las agrarias y pesqueras, los servicios de la administración central, autonómica, las actividades de las comunidades de propietarios y el servicio doméstico. Para las actividades sanitarias, de enseñanza y otras actividades sociales, se ofrecen en el DIRCE sólo parcialmente. En cuanto a las empresas públicas, éstas tienen el mismo tratamiento que el resto de las empresas, pues no se considera que formen parte de la Administración Pública. Y para completar dichas estadísticas, se ha utilizado la información procedente de la explotación estadística del Fichero General de Afiliación, cuya gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

La información utilizada son únicamente aquellas empresas que cotizan en el Régimen General e incluyen el número de trabajadores para cada una de ellas.

Evolución del número de empresas en España, Extremadura y provincia de Cáceres. Fuente: INE, DIRCE 2017.

| Años | España | Extremadura | Cáceres |
|------|-----------|-------------|---------|
| 2004 | 2.942.583 | 55.568 | 20.596 |
| 2005 | 3.064.129 | 61.898 | 24.846 |
| 2006 | 3.174.393 | 63.084 | 25.039 |
| 2007 | 3.336.657 | 66.232 | 26.064 |
| 2008 | 3.422.239 | 67.852 | 26.494 |
| 2009 | 3.355.830 | 67.181 | 26.307 |
| 2010 | 3.291.263 | 65.573 | 25.834 |
| 2011 | 3.250.576 | 65.103 | 25.677 |
| 2012 | 3.199.617 | 64.671 | 25.238 |
| 2013 | 3.146.570 | 63.653 | 24.531 |
| 2014 | 3.119.310 | 62.929 | 24.298 |
| 2015 | 3.186.878 | 64.475 | 24.835 |
| 2016 | 3.236.582 | 65.484 | 24.990 |
| 2017 | 3.282.346 | 65.844 | 25.071 |

Si atendemos a la variación comparativa producida en el año 2015 con respecto al año anterior , observamos cómo tanto a nivel nacional como regional y provincial ha habido un aumento en el número de empresas, rompiendo la tendencia iniciada con la crisis económica. En el caso de la provincia de Cáceres la variación relativa ha sido mucho mayor, con un aumento del 2,2%.

Variación comparativa del número de empresas en España, Extremadura y provincia de Cáceres. Fuente: INE, DIRCE.

| | DIRCE'11 | DIRCE'12 | Variación absoluta | Variación relativa (%) |
|----------------------|---------------|---------------|--------------------|------------------------|
| Total Nacional | 3.236.582 | 3.282.346 | 45.764 | 1,41 |
| Extremadura | 65.484 | 65.844 | 360 | 0,55 |
| Prov. Cáceres | 24.990 | 25.071 | 81 | 0,32 |

En la siguiente tabla se representa la evolución del número de empresas de la provincia de Cáceres según su condición jurídica. Las personas físicas, representadas en la Figura 8, son el grupo clasificado bajo condición jurídica más numeroso. Se observa como mantienen una evolución

constante descendente 2008, esto es debido a la crisis económica española. Sin embargo, en 2015 se aprecia un ligero cambio de tendencia, que deberá ser confirmado en años posteriores.

Evolución del número de empresas en la provincia de Cáceres según su condición jurídica. Fuente: INE, DIRCE.

| | Sociedades anónimas | Sociedades de responsabilidad limitada | Sociedades colectivas | Comunidades de bienes | Sociedades cooperativas | Asociaciones y otros tipos | Organismos autónomos y otros | Personas físicas | Total |
|-------------|---------------------|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------|---------------|
| 2004 | 446 | 4.041 | 0 | 1271 | 309 | 497 | 79 | 13.953 | 20.596 |
| 2005 | 503 | 4.683 | 1 | 1527 | 312 | 586 | 81 | 17.153 | 24.846 |
| 2006 | 485 | 5.106 | 1 | 1660 | 322 | 657 | 84 | 16.724 | 25.039 |
| 2007 | 478 | 5.512 | 1 | 1733 | 309 | 786 | 86 | 17.159 | 26.064 |
| 2008 | 468 | 5.924 | 1 | 1834 | 299 | 920 | 91 | 16.957 | 26.494 |
| 2009 | 458 | 5.991 | 1 | 1849 | 281 | 990 | 93 | 16.644 | 26.307 |
| 2010 | 418 | 5.960 | 0 | 1.868 | 282 | 1.086 | 104 | 16.116 | 25.834 |
| 2011 | 443 | 5.974 | 1 | 1.844 | 277 | 1.123 | 91 | 15.924 | 25.677 |
| 2012 | 443 | 6.010 | 1 | 1.783 | 268 | 1.104 | 93 | 15.536 | 25.238 |
| 2013 | 401 | 6.052 | 1 | 1.566 | 264 | 1.024 | 92 | 15.131 | 24.531 |
| 2014 | 388 | 6.000 | 1 | 1.594 | 256 | 1.092 | 97 | 14.870 | 24.298 |
| 2015 | 371 | 6.051 | 1 | 1.611 | 255 | 1.177 | 95 | 15.274 | 24.835 |
| 2016 | 348 | 5.942 | 0 | 1.576 | 245 | 1.168 | 92 | 15.619 | 24.990 |
| 2017 | 332 | 5.891 | 0 | 1.664 | 238 | 986 | 94 | 15.866 | 25.071 |

Como se aprecia en la tabla 10, se ha producido un aumento interanual de las personas físicas (2,72%), así como de las sociedades de responsabilidad limitada (0,85%). También es muy importante el aumento interanual que tuvieron las asociaciones (7,78%). Sin embargo, las sociedades anónimas se redujeron en un 4,38%.

Tabla 10. Variación comparativa según condición jurídica. Fuente: INE, DIRCE, 2017.

| Tipología | 2016 | 2017 | Variación absoluta | Variación relativa (%) |
|--|---------------|---------------|--------------------|------------------------|
| Sociedades anónimas | 348 | 332 | -16 | -4,60 |
| Sociedades de responsabilidad limitada | 5.942 | 5.891 | -51 | -0,86 |
| Sociedades colectivas | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| Comunidades de bienes | 1.576 | 1.664 | 88 | 5,58 |
| Sociedades cooperativas | 245 | 238 | -7 | -2,86 |
| Asociaciones y otros tipos | 1.168 | 986 | -182 | -15,58 |
| Organismos autónomos y otros | 92 | 94 | 2 | 2,17 |
| Personas físicas | 15.619 | 15.866 | 247 | 1,58 |
| Total | 24.990 | 25.071 | 81 | 0,32 |

Tabla 11. Evolución del número de empresas en la provincia de Cáceres según su estrato de asalariados. Fuente: INE, DIRCE, 2017.

| Rangos | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------|-------|
| Total | 25.238 | 24.531 | 24.298 | 24.835 | 24990 | 25071 |
| Sin asalariados | 14.263 | 13.244 | 13.081 | 13.822 | 13952 | 13812 |
| De 1 a 2 asalariados | 6.962 | 7.400 | 7.567 | 7.336 | 7284 | 7361 |
| De 3 a 5 asalariados | 2.187 | 2.165 | 2.122 | 2.150 | 2157 | 2227 |
| De 6 a 9 asalariados | 924 | 897 | 784 | 783 | 814 | 881 |
| De 10 a 19 asalariados | 550 | 489 | 447 | 436 | 469 | 456 |
| De 20 a 49 asalariados | 248 | 236 | 209 | 220 | 222 | 233 |
| De 50 a 99 asalariados | 68 | 58 | 55 | 58 | 55 | 57 |
| De 100 a 199 asalariados | 27 | 29 | 21 | 21 | 27 | 28 |
| De 200 a 499 asalariados | 7 | 11 | 10 | 7 | 8 | 14 |
| De 500 a 999 asalariados | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| De 1000 a 4999 asalariados | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| De 5000 o más asalariados | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Los resultados recogidos en la Tabla 11, en la que se representa la evolución de las empresas de la provincia de Cáceres según su estrato de asalariados, se observa como en el grupo de 1.000 a 4.999 asalariados y en 2015 había una única empresa en la provincia de Cáceres, mientras que en

2011 existían dos empresas. Por volumen se ha de destacar a las empresas “sin asalariados”, que es el grupo más numeroso (55,7% sobre el total).

Tabla 12. Clasificación de las empresas según su tamaño en España, Extremadura, prov. Cáceres. Fuente: DIRCE, 2015.

| | Total | Microempresas <-9 asalariados | % total | Pequeña empresa 10-49 asalariados | % total | Mediana y gran empresa >- 50 asalariados | % total |
|-----------------------|---------------|-------------------------------|--------------|-----------------------------------|-------------|--|-------------|
| Total Nacional | 3.186.878 | 3.053.761 | 95,82 | 110.619 | 3,47 | 22.498 | 0,71 |
| Extremadura | 64.475 | 62.353 | 96,71 | 1.851 | 2,87 | 271 | 0,42 |
| Prov. Cáceres | 24.835 | 24.091 | 97,00 | 656 | 2,64 | 88 | 0,35 |

Puede observarse en la Tabla 12 como el 97% de las empresas de la provincia de Cáceres son microempresas, es decir, tienen menos de 9 asalariados. Este valor porcentual es ligeramente más alto que el referido a Extremadura y España. Pero donde se producen unas diferencias mayores entre tamaños de empresas es en el grupo de pequeñas empresas, donde la provincia de Cáceres tiene un valor de 2,64% y España un 3,47% sobre las mismas. En el caso de las medianas y grandes empresas también hay diferencias, siendo el valor de la provincia de Cáceres de 0,35%, y España un 0,71%.

PERSONAS AFILIADAS Y CUENTAS DE COTIZACIÓN DE EMPRESAS

En la tabla 14 se muestra la distribución afiliaciones según su régimen de cotización.

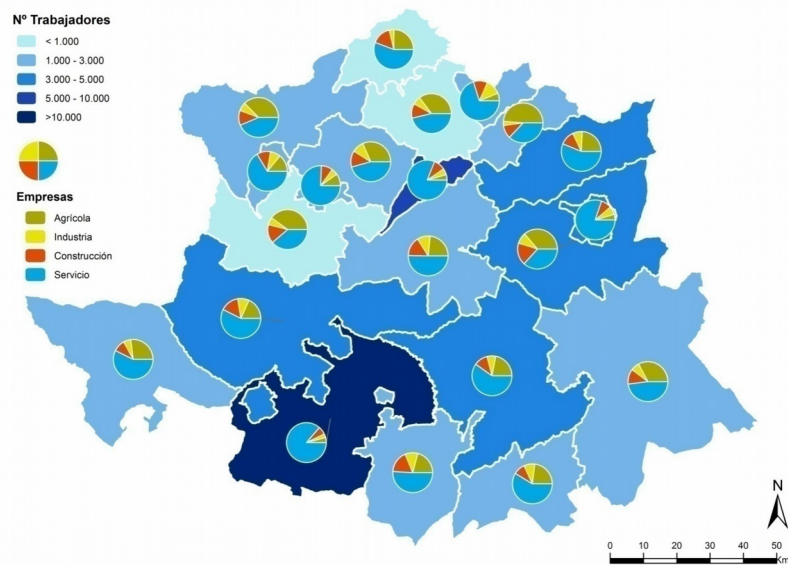
Tabla 14. Distribución de las personas afiliadas por regímenes de cotización. Fuente: INSS, junio 2016.

| Territorio | RÉGIMEN GENERAL (Sin incluir S.E Agrario S.E.E. Hogar) | RÉGIMEN GENERAL - Sistema Especial Agrario | RÉGIMEN GENERAL - Sistema Especial Empleados Hogar | Régimen Especial Autónomos (*) |
|----------------------|--|--|--|--------------------------------|
| PROV. CACERES | 83.569 | 22.995 | 2.168 | 31.596 |
| EXTREMADURA | 225.096 | 66.381 | 5.274 | 80.154 |
| ESPAÑA | 13.120.330 | 744.186 | 429.663 | 3.206.336 |

A continuación, se analiza el tejido empresarial utilizando las estadísticas del INSS. Únicamente se trata de las empresas que cotizan en el Régimen General. Se ha creído conveniente utilizar esta información para completar el apartado anterior, en el que se analizaban las empresas recogidas en el DIRCE, pero no se recogían las empresas agrarias y pesqueras, los servicios de la administración central, autonómica, las actividades de las comunidades de propietarios y el servicio doméstico. En la Tabla 15 se representa el número de empresas clasificadas por secciones de actividad según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Así, en marzo de 2015 había un total de 19.832 empresas cotizando en el Régimen General.

Empresas y trabajadores según secciones de actividad según el CNAE en la provincia de Cáceres. Fuente: INSS, marzo 2015.

| Sección | Nº. Empresas | % | Nº. Trabajadores | % |
|--|---------------|--------------|------------------|--------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 3.481 | 17,6 | 6.198 | 6,9 |
| Industrias extractivas | 23 | 0,1 | 140 | 0,2 |
| Industria manufacturera | 1.093 | 5,5 | 6.517 | 7,3 |
| Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 43 | 0,2 | 897 | 1,0 |
| Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación | 79 | 0,4 | 1.130 | 1,3 |
| Construcción | 2.044 | 10,3 | 6.540 | 7,3 |
| Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas | 3.540 | 17,8 | 11.273 | 12,6 |
| Transporte y almacenamiento | 503 | 2,5 | 2.248 | 2,5 |
| Hostelería | 2.023 | 10,2 | 6.069 | 6,8 |
| Información y comunicaciones | 103 | 0,5 | 802 | 0,9 |
| Actividades financieras y de seguros | 172 | 0,9 | 1.876 | 2,1 |
| Actividades inmobiliarias | 82 | 0,4 | 134 | 0,1 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 685 | 3,5 | 2.729 | 3,1 |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares | 513 | 2,6 | 5.294 | 5,9 |
| Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria | 868 | 4,4 | 14.026 | 15,7 |
| Educación | 434 | 2,2 | 5.461 | 6,1 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 616 | 3,1 | 12.879 | 14,4 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 295 | 1,5 | 750 | 0,8 |
| Otros servicios | 567 | 2,9 | 1.822 | 2,0 |
| Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio | 2.668 | 13,5 | 2.634 | 2,9 |
| TOTAL | 19.832 | 100,0 | 89.419 | 100,0 |



Distribución de las empresas y sus trabajadores según sectores económicos por mancomunidades integrales. Fuente: INSS, marzo 2015.

En el mapa anterior se muestra la distribución de las actividades económicas de las empresas y sus trabajadores por mancomunidades integrales. Destaca como los territorios sin mancomunar, que conforman los principales núcleos urbanos de la provincia (Cáceres, Plasencia y Navalmoral de la Mata) tienen un peso en la agricultura muy baja, mientras que las actividades de servicios, relacionadas principalmente con el comercio y la administración pública, son altas. De otro lado, el Valle del Jerte destaca por tener un peso en la agricultura muy alto, a la vez que el sector servicios, principalmente relacionado con el comercio. Las mancomunidades situadas en áreas de penillanura y riberos del tajo (Trujillo, Tajo-Salor y Riberos del Tajo) sin embargo tienen un peso bajo en la agricultura, debido a la escasa aptitud del suelo para esta actividad, sin embargo, poseen una industria alta, basada en la manufacturación. En una situación diferente se encuentran mancomunidades de áreas de media montaña, como Hurdes, La Vera y Villuercas - Ibores - Jara, que tiene un peso importante en la agricultura y a la vez en el sector servicios (principalmente relacionado con la hostelería). Montánchez, Zona Centro y Sierra de San Pedro tienen una distribución sectorial de las actividades más equilibradas, sobre todo si lo comparamos con el resto de territorios, con una agricultura con un peso medio, y un sector servicios con un peso medio-alto de la actividad de administración pública. Sin embargo, mancomunidades como Campo Arañuelo, Valle del Alagón, Trasierra - Tierras de Granadilla o Gata tienen un peso alto en el sector de la agricultura, pero bajo en el sector de los servicios. Ambroz destaca por tener un peso importante en el sector industrial, relacionado con la industria manufacturera, al igual que el sector de los servicios, donde destacan la hostelería, las actividades sociales y los servicios a la comunidad.

Distribución de las empresas según sectores económicos por mancomunidades integrales. Fuente INSS, marzo 2015

| Mancomunidades | AGRICULTURA | | INDUSTRIA | | CONSTRUCCIÓN | | SERVICIOS | |
|---------------------------------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|---------------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Trujillo | 206 | 6,0 | 67 | 5,6 | 104 | 5,1 | 560 | 4,5 |
| Montánchez | 149 | 4,4 | 74 | 6,2 | 128 | 6,3 | 365 | 2,9 |
| La Vera | 282 | 8,2 | 92 | 7,7 | 136 | 6,7 | 655 | 5,2 |
| Villuercas - Ibores - Jara | 248 | 7,2 | 53 | 4,4 | 92 | 4,5 | 363 | 2,9 |
| Campo Arañuelo | 265 | 7,7 | 66 | 5,5 | 132 | 6,5 | 269 | 2,2 |
| Riberos del Tajo | 104 | 3,0 | 47 | 3,9 | 70 | 3,5 | 223 | 1,8 |
| Rivera de Fresnedosa | 193 | 5,6 | 29 | 2,4 | 73 | 3,6 | 187 | 1,5 |
| Valle del Alagón | 220 | 6,4 | 66 | 5,5 | 91 | 4,5 | 318 | 2,5 |
| Sierra de Gata | 252 | 7,4 | 47 | 3,9 | 81 | 4,0 | 294 | 2,4 |
| Sierra de San Pedro | 117 | 3,4 | 26 | 2,2 | 42 | 2,1 | 249 | 2,0 |
| Tajo Salor | 198 | 5,8 | 101 | 8,4 | 163 | 8,0 | 622 | 5,0 |
| Trasierra-Tierras de Granadilla | 168 | 4,9 | 32 | 2,7 | 56 | 2,8 | 221 | 1,8 |
| Valle del Jerte | 390 | 11,4 | 27 | 2,3 | 86 | 4,2 | 297 | 2,4 |
| Zona Centro | 169 | 4,9 | 65 | 5,4 | 69 | 3,4 | 432 | 3,5 |
| Las Hurdes | 56 | 1,6 | 9 | 0,8 | 35 | 1,7 | 126 | 1,0 |
| Ambroz | 23 | 0,7 | 47 | 3,9 | 44 | 2,2 | 267 | 2,1 |
| Cáceres | 219 | 6,4 | 169 | 14,1 | 340 | 16,8 | 4.645 | 37,1 |
| Moraleja | 47 | 1,4 | 28 | 2,3 | 37 | 1,8 | 222 | 1,8 |
| Navalmoral de la Mata | 35 | 1,0 | 52 | 4,3 | 67 | 3,3 | 626 | 5,0 |
| Plasencia | 84 | 2,5 | 101 | 8,4 | 179 | 8,8 | 1.564 | 12,5 |
| TOTAL | 3.425 | | 1.198 | | 2.025 | | 12.505 | |

3.5 Situación económica

Las conclusiones de los análisis anteriores nos dan una visión de la situación económica de la Provincia de Cáceres.

FACTORES DEMOGRÁFICOS

- **Decrecimiento de la población**

En cuanto a los datos demográficos de la provincia de Cáceres (2017), siguió perdiendo población y lo hizo a un ritmo superior al registrado en los ámbitos autonómico y nacional; en el último lustro la población provincial se redujo un 2,50 %, casi un punto y medio porcentual más que el conjunto del país.

La provincia registró un índice de envejecimiento alto (mayores de 65 años representan el 22,62 %), cerca de 50 puntos por encima del nacional con un incremento constante del proceso de masculinización y un saldo migratorio negativo –salieron más personas de la provincia de las que vinieron a residir en ella.

- **Elevada dispersión geográfica**

La densidad poblacional es de 20,4 habitantes/km² frente a los 92 a nivel nacional, suponiendo una gran despoblación que obedece a factores relacionados con la orografía, las migraciones o la expansión difusa de los espacios urbanos. El 44,1% de los municipios tienen una densidad inferior a 10 hab/km². Destacar la comarca de Villuercas–Ibores–Jara donde el grado de ruralidad alcanza el 68,3%.

- **Tendencia a la polarización y a la urbanización**

El 43,4% de la población se concentra en 5 municipios (Miajadas, Coria, Navalmoral de la Mata, Plasencia y Cáceres). En la Capital cacereña reside el 23,5% de la población total provincial. De los 222 municipios, 152 tienen una población inferior a 1000 habitantes. Por sexo, la población femenina tiende a residir en los núcleos más poblados. De forma general hay cuatro grandes zonas que siguen perdiendo población en la provincia: [a] Todo el espacio fronterizo con Portugal; [b] La penillanura trujillano–cacereña, excepto el área de influencia de la capital provincial; [c] Las Villuercas; [d] Las sierras nortes más al Oeste (Gata–Hurdes), que, además, coinciden con una mayor concentración de municipios con menos de 1000 habitantes, que son los que más regresivos se muestran.

- **Comprometido el relevo generacional futuro**

La estructura demográfica presenta un preocupante envejecimiento, con una población mayor de 65 años por encima del 22% del total de los efectivos poblacionales, 4 puntos por encima de la media nacional. También se denota la carencia de población potencialmente activa con las consecuentes repercusiones sociales y económicas negativas para la provincia.

- **Bajo nivel educativo de los efectivos poblacionales**

Alrededor del 2,6% de la población es analfabeta o carece de estudios, un porcentaje ligeramente superior al nacional. Los colectivos de personas con educación primaria de la provincia dentro del paro registrado representan el 6,20%.

MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

- **Tendencia a la recuperación del mercado laboral.**

En la provincia de Cáceres ha habido una variación interanual negativa de los parados registrados (-10,25% julio 2018), lo que supone la confirmación de una leve y constante recuperación del empleo, con bajadas encadenadas desde 2017 y a lo largo del 2018.

De igual modo, existe una disminución gradual de beneficiarios de subsidios por desempleo, en todos los tipos de ayuda a excepción del Programa de Activación para el Empleo.

- **Desempleo y alta temporalidad.**

Aunque la cifra de desempleados de la provincia de Cáceres descendió, en el segundo trimestre de 2018, alcanza una tasa de paro del 20,06 % frente al 23,85 a nivel autonómico, según la encuesta de población activa, además se sigue repitiendo el volumen superior de mujeres desempleadas.

- **Elevada temporalidad de las contrataciones**

Se mantiene la tendencia al alza en la contratación con un ritmo significativamente mayor que 2017 pero inferior al registrado tanto en la región como en el conjunto del país. Durante los meses estivales las ocupaciones relacionadas con las actividades agrícolas alcanzaron sus máximas en contrataciones.

Por sectores económicos, el sector servicios y agricultura concentraron el mayor número de contratos más del 85 % entre ambos, seguido del sector de la construcción.

En cuanto a las contrataciones realizadas, las contrataciones de carácter indefinido, a pesar, de tener un peso en el global del 4,31% han visto aumentada su variación interanual 9,23%, frente a las contrataciones temporales que representan el 95%.

- **Dinamismo de las actividades relacionadas con el sector servicios.**

El sector que más contratos genera es el de los servicios (11.549 contratos), aunque también es la que mayor número de parados aglutina (21.908 parados julio 2018). Destacan las actividades de “servicios de comidas y bebidas” y “comercio al por menor”, también los “servicios de alojamiento”, lo que permite tener una dimensión de la importancia que el sector turístico ha tomado en la provincia. La “administración pública” es la tercera actividad en número de contrataciones.

- **Mercado laboral femenino.**

La situación del mercado laboral de la mujer con respecto al hombre, sigue manifestando un mayor nivel de desempleo, y aunque presentan niveles de cualificación y formación más elevadas

que los hombres, sufren en mayor medida la brecha de género. En cuanto al el tramo de edad comprendo entre >16 y <25 años el desempleo de la mujer es inferior a la de los hombres.

- **Índices elevados de personas paradas sin formación**

Desglosando a los parados por su nivel de estudios, se aprecia que el 20% de desempleados no posee estudios o tiene estudios primarios incompletos, y que un 21% presenta la primera etapa de educación secundaria sin título, totalizando ambos niveles es significativo que nos encontramos un 40% sin formación.

- **Tendencia al alza de las afiliaciones a la seguridad social**

En 2017 la afiliación provincial y regional siguió creciendo en los diferentes regímenes, siendo la de mayor volumen las relacionadas con el sector servicios, más del 65 %, y excepto agricultura y pesca en todos los sectores aumentó el número de afiliados.

En cuanto a las cotizaciones del Régimen Especial Agrario, afiliaciones por cuenta propia o por cuenta ajena, está sometida a la estacionalidad de los trabajos con la recolección de los diferentes cultivos, situación que provoca el aumento o bajada de afiliados dependiendo de la época del año.

Por último, el número de afiliados en el régimen especial de empleados del hogar fijos en la provincia de Cáceres aumenta considerablemente debido al elevado índice de envejecimiento de la población enclavada en zonas rurales.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL

- **Ligero aumento del número de empresas**

La tendencia evolutiva del número de empresas en la provincia de Cáceres ha sido claramente ascendente, según datos del observatorio socioeconómico de la provincia de Cáceres el número total de empresas, a fecha de diciembre de 2017, es de 20.358 con un total de 93.532 trabajadores, siendo Cáceres, capital de la provincia, el municipio sin mancomunar con mayor número de empresas, 26,01 %.

La densidad empresarial actual de la provincia, ronda niveles del 5%, ésta pone en relación la superficie de territorial con el número de empresas.

- **Predominio de las microempresas**

El 97% de las empresas de la provincia de Cáceres son microempresas, es decir, tienen menos de 9 asalariados. Este valor porcentual es ligeramente más alto que el referido a Extremadura y España. Pero donde se producen unas diferencias mayores entre tamaños de empresas es en el grupo de pequeñas empresas, donde la provincia de Cáceres tiene un valor de 2,64% y España un 3,47% sobre las mismas. En el caso de las medianas y grandes empresas también hay diferencias, siendo el valor de la provincia de Cáceres de 0,35%, y España un 0,71%.

4.OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

4.1 Objetivos generales

Como punto de partida hemos de tener en cuenta las funciones que, según el Decreto 96/2016 , de 5 de julio, por el que se regulan los programas de formación en alternancia con el empleo “ Escuelas Profesionales de Extremadura” y “ Unidades de Promoción y Desarrollo”, se le asignan a las Unidades de Promoción y Desarrollo:

- a) Detectar necesidades formativas en su ámbito de actuación.
- b) Informar y asesorar a las entidades respecto de la elaboración de proyectos de formación en alternancia con el empleo.
- c) Colaborar con las entidades promotoras y con el SEXPE en el seguimiento y evaluación continua de los proyectos en ejecución, procurando la implantación de sistemas de calidad y mejora.
- d) Asesorar a las entidades promotoras en la implantación de planes de prevención de riesgos laborales.
- e) Colaborar con el SEXPE en la formación continua del personal directivo y docente.
- f) Colaborar con las entidades promotoras en la información y orientación profesional del alumnado.
- g) Impulsar la relación de las entidades promotoras con las empresas.
- h) Fomentar la inserción laboral de los/as alumnos/as que finalizan, tanto por cuenta ajena como mediante el autoempleo.
- i) Cualquier otra de naturaleza análoga que pudiera determinarse en la convocatoria de estas ayudas.

Partiendo de estas funciones, para establecer nuestros objetivos y actividades hemos utilizado una metodología de planificación de proyectos por objetivos: el Enfoque de Marco Lógico.

Se ha elegido esta metodología por tratarse de una herramienta participativa en la que están presentes las voces de todos los agentes implicados.

Partiendo de un análisis de los problemas que afectan al Programa Renovado de Formación- Empleo el grupo define el problema focal y a partir de éste se establecen las causas sustanciales y directas del mismo. El árbol de problemas muestra las relaciones de causa-efecto entre los distintos problemas.

Un segundo momento del proceso, lo constituye la definición de objetivos mediante la conversión de las dificultades apreciadas con anterioridad en objetivo general, objetivos específicos, resultados esperados y actividades que, vinculados mediante relaciones de medio-fin, se transforman en el árbol de objetivos (futuras soluciones de los problemas).

Las celdas sombreadas se corresponden a problemas u objetivos que no abordará la UPD.

Finalmente, definiremos la estrategia de la Unidad de Promoción y Desarrollo “Diputación de Cáceres 2018” transfiriendo los elementos sustantivos surgidos del árbol de objetivos a la matriz de proyecto.

En relación a los objetivos y actividades, y partiendo de la metodología referida, hemos estructurado este apartado conforme a los siguientes contenidos:

- Árbol de Problemas
- Árbol de Objetivos
- Fichas de Actividades:
 - Actividad
 - Descripción
 - Objetivo específico (de referencia)
 - Resultado esperado (de referencia)
 - Proceso (de referencia)
 - Tareas
 - Recursos (insumos)
 - Productos
 - Indicadores de resultados

ÁRBOL DE PROBLEMAS

LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO PRESENTAN UN DÉFICIT DE ADECUACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS

LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN EL TERRITORIO ES SUSCEPTIBLE DE MEJORA

EL SEXPE CARECE DE RR.HH. SUFICIENTES PARA LA VALORACIÓN, CALIFAICACIÓN DE VIABILIDAD, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS

LOS PROYECTOS PRESENTADOS SIN ASESORAMIENTO TÉCNICO PREVIO SON MAYORITARIAMENTE INVIABLES

LOS EQUIPOS TÉCNICOS PRECISAN DE APOYO PARA GESTIONAR CON ÉXITO SU PROYECTO

LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA SON INSUFICIENTES

LAPLANIFICACIÓN SE SUSTENTA EN DATOS CUALITATIVOS POCO CONSISTENTES

EL TEJIDO EMPRESARIAL ESTA INSUFICIENTEMENTE REPRESENTADO EN LA TOMA DE DECISIONES

LOS PLANES TERRITORIALES DE EMPLEO CONVIVEN CON PLANIFICACIONES PARA LA FORMACIÓN

LADIPUTACIÓN PROVINCIAL CARECE DE RR.HH. ESPECIALIZADOS SUFICIENTES PARA LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

LAS PECULIARIDADES DEL PROGRAMA ETCOTE Y LA DIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS DIFICULTAN LA EXISTENCIA DE PERSONAL CUALIFICADO EN TODAS LAS MATERIAS

LOS RECURSOS DESTINADOS AL DISEÑO DEL PROYECTOS SON INADECUADOS Y/O INSUFICIENTES

EN AUSENCIA DE PTE VINCULANTES, LA IDEA DE PROYECTO DE EP NO SE AJUSTA A LA REALIDAD SOCIOECONÓMICA DEL TERRITORIO

LA DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DE LAS UNIDADES DE OBRA/SERVICIO DIFICULTAN LA ACCIÓN FORMATIVA Y LA COORDINACIÓN DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS

LAS ENTIDADES PROMOTORAS INCUMPLEN LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

EL EQUIPO TÉCNICO ENCUENTRA DIFICULTADES EN EL DESEMPEÑO DE TAREAS QUE LE SON PROPIAS

LA MOTIVACIÓN DE UN ALTO PORCENTAJE DE PARTICIPANTES ES MERAMENTE ECONÓMICA O SOCIAL

LAS DIFICULTADES TÉCNICAS Y/O ADMINISTRATIVAS QUEDAN SIN SOLUCIÓN SATISFACTORIA

NECESIDAD DE MEJORAR LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS EN EJECUCIÓN

EL IMPACTO DEL PROGRAMA EN EL TERRITORIO NO SE VINCULA A UN PLAN DE ACCIONES PARA MEJORA DE FUTUROS PROYECTOS

EL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEBE SER REVISADO PERIÓDICAMENTE PARALA MEJORA CONTÍNUA DEL PROYECTO UPD

ÁRBOL DE OBJETIVOS

LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO SON EFICACES EN RELACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

MEJORADA LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN EL TERRITORIO

APOYADO EL SEXPE CON LOS RR.HH. ESPECIALIZADOS NECESARIOS PARA LA VALORACIÓN, CALIFICACIÓN DE VIABILIDAD, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS

CALIFICADOS COMO VIABLES LOS PROYECTOS PRESENTADOS CON ASESORAMIENTO TÉCNICO PREVIO

APOYADOS LOS EQUIPOS TÉCNICOS PARA GESTIONAR CON ÉXITO EL PROYECTO

LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA SON SUFICIENTES

SUSTENTADA LA PLANIFICACIÓN EN DATOS CONSISTENTES

REPRESENTADO SUFICIENTEMENTE EL TEJIDO EMPRESARIAL EN LA TOMA DE DECISIONES

UNIFICADA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DESDE LOS PLANES TERRITORIALES

DOTADA LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE RR.HH. ESPECIALIZADOS SUFICIENTES PARA ABORDAR LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

MEJORADA LA EXISTENCIA DE PERSONAL CUALIFICADO EN TODAS LAS MATERIAS

DESTINADOS RECURSOS ADECUADOS Y SUFICIENTES AL DISEÑO DEL PROYECTO POR PARTE DE LA EP

AJUSTADA LA IDEA DE PROYECTO DE LA EP A LA REALIDAD SOCIOECONÓMICA DEL TERRITORIO RECOGIDA EN LOS PTE

CONCENTRADAS LAS UNIDADES DE OBRA/SERVICIOS QUE FACILITEN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA Y LA COORDINACIÓN DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS

CUMPLIDOS LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR LA ENTIDAD PROMOTORA

RESUELTAS LAS DIFICULTADES QUE EL EQUIPO TÉCNICO ENCUENTRA EN EL DESEMPEÑO DE SUS TAREAS

FOCALIZADO EL INTERÉS DEL ALUMNADO PARTICIPANTE EN LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

SOLUCIONADAS LAS DIFICULTADES TÉCNICAS Y/O ADMINISTRATIVAS DERIVADAS DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

MEJORADOS LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS EN EJECUCIÓN

HABILITADO UN PLAN DE ACCIONES DE MEJORA PARA FUTUROS PROYECTOS

REVISADO PERIÓDICAMENTE EL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO UPD

4.1 Objetivo general

Los programas de formación en alternancia con el empleo son eficaces en relación al mercado de trabajo y a la promoción profesional de las personas beneficiarias.

4.2 Objetivos específicos

1. Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.

1.1. Sustentada la planificación en datos cualitativos consistentes.

- Consideradas las tendencias del mercado de trabajo, en términos de prospección de empleo, como argumento sustantivo en la toma de decisiones.
- Tenida en cuenta la formación para el empleo impartida en el territorio.
- Considerado el perfil y las necesidades de promoción profesional de las personas desempleadas.

1.2. Representado suficientemente el tejido empresarial en la toma de decisiones.

- Incrementada la participación del empresariado.
 - Percibidos por el empresariado los beneficios por su participación en la planificación.
- Adecuadas las modalidades de participación a la disponibilidad del empresariado.

1.3. Dotada la Diputación de RRHH especializados para abordar la planificación territorial de la formación para el empleo.

- Incrementado el número de personal técnico cualificado para el desarrollo de la planificación.
- Diversificados los perfiles profesionales que intervienen en el proceso de planificación.

2. Apoyado el Sexpe con los RRHH especializados necesarios para abordar la viabilidad y el seguimiento de los proyectos de formación en alternancia con el empleo.

2.1. Mejorada la existencia de personal cualificado en todas las materias.

3. Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo

3.1. Destinados recursos adecuados y suficientes al diseño del proyecto por parte de la Entidad Promotora.

- Iniciado el diseño del proyecto por la Entidad Promotora con tiempo suficiente para una óptima redacción del mismo.
- Compensada la carencia de recursos de la Entidad Promotora para la elaboración del proyecto de formación en alternancia con el empleo.

- Capacitados los equipos redactores de los proyectos para completar la memoria proyecto.

3.2. Ajustada la idea de proyecto de la Entidad Promotora a la realidad socioeconómica del territorio recogida en los PTE.

- Utilizado el EVO como un instrumento fundamental para la toma de decisiones.
- Primada la empleabilidad de las personas beneficiarias sobre las obras y/o servicios.

3.3. Concentradas las unidades de obra/servicios se facilita el desarrollo de la acción formativa y la coordinación de los equipos técnicos.

- Las obras y/o servicios planificados en el proyecto garantizan la adquisición de las competencias profesionales.
- Dispuestos los recursos materiales y económicos suficientes para la puesta en marcha de las especialidades.
- Dimensionados adecuadamente los objetivos de obra o servicio.

4. Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto.

4.1. Cumplidos los compromisos adquiridos por la Entidad Promotora.

- Dotado el proyecto de instalaciones suficientes y adecuadas para el desarrollo de las acciones formativas

4.2. Resueltas las dificultades que el equipo técnico encuentra en el desempeño de sus tareas.

- Capacitado el equipo técnico en competencias de: habilidades sociales, directivas, de gestión, de coordinación y docentes.

4.3. El interés del alumnado participante se centra en la formación e inserción laboral.

- Atendidas las necesidades que se derivan de la vulnerabilidad social del alumnado.
- Priorizados criterios de empleabilidad en el procedimiento de selección del alumnado.
 - Establecido un proceso eficaz de selección del alumnado.

4.4. Solucionadas las dificultades técnicas y/o administrativas derivadas de la ejecución del proyecto.

- Tenidos en cuenta los informes de seguimiento para la subsanación de deficiencias técnicas y administrativas.
- Mejorados los canales de comunicación y coordinación entre las entidades implicadas.

5. Los mecanismos de evaluación y mejora del programa son suficientes.

- 5.1. Mejorados los instrumentos de evaluación de los proyectos en ejecución.
 - Aprovechados los informes de seguimiento elaborados por los agentes externos al proyecto (UPD – DGFE).
 - Creados mecanismos para promover la participación de las entidades promotoras en la evaluación de los proyectos.
 - Percibida la evaluación por parte de los equipos técnicos como un instrumento de mejora continua.
- 5.2. Habilitado un plan de acciones de mejora para futuros proyectos sobre la base del análisis del impacto del Programa en el territorio.
 - Implicados los agentes que deben participar en la evaluación del programa.
 - Definidos y sistematizados los procedimientos y herramientas de evaluación de impacto del programa.
 - Facilitado el acceso a datos contrastados para la elaboración de los informes de impacto.
- 5.3. Revisado periódicamente el manual de procesos y procedimientos del proyecto UPD.
 - Aprovechados los resultados de los cuestionarios de satisfacción al cliente.
 - Mejoradas las herramientas para medir la satisfacción del cliente.
- 5.4. Apoyado el Sexpe con los RRHH especializados necesarios para abordar la evaluación de los proyectos ETCOTE.
 - Mejorada la existencia de personal cualificado en todas las materias.

4.3 Actividades propuestas

1. PROCESO DE PLANIFICACIÓN

Este proceso contará con el apoyo directo del Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, que cuenta con los perfiles técnicos adecuados para realizar las tareas de este proceso.

| OBJETIVOS | Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.. | |
|---|--|---|
| RESULTADOS | ACTIVIDADES | TAREAS |
| 1.1 Sustentada la planificación en datos consistentes | <p>PLA1.1.1</p> <p>Aplicación de las tendencias del mercado de trabajo, en términos de prospección de empleo, como argumento sustantivo en la toma de decisiones</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Realización de análisis demográficos. • Realización de análisis de la estructura empresarial. • Realización de análisis sobre empleo (evolución de las contrataciones). • Elaboración de informes de tendencias del mercado laboral. • Creación de una Infraestructura de Datos Espaciales para proyectos de Escuelas Profesionales. • Implementación de un observatorio de las ocupaciones con información sobre las especialidades más demandadas en proyectos de Escuelas Profesionales y de las ocupaciones en las que se está generando empleo. • Elaboración de informes sobre las necesidades de formación en los distintos sectores productivos (familias profesionales) así como en la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo. • Identificación de las ocupaciones emergentes y las carencias competenciales de las personas trabajadoras en los diferentes sectores económicos junto con el tejido empresarial del territorio. • Análisis de las estrategias de desarrollo e inversión que generen actividad y empleo en las administraciones públicas territoriales y los Grupos de Acción Local. • Coordinación de los grupos focales y de las sesiones de contraste de planificación de la formación. |
| | <p>PLA1.1.2 Análisis de la formación para el empleo impartida y de los recursos existentes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumentos para la recogida de datos directos. • Tratamiento de datos directos e indirectos sobre la FE impartida. |

| | | |
|---|---|--|
| | en el territorio | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de datos cualitativos y cuantitativos. • Realización de inventario de recursos e infraestructuras • Elaboración de informes sobre antecedentes (acciones formativas impartidas, duración de las mismas, beneficiarios agrupados por familias profesionales, etc.) y recursos para la formación que facilita la toma de decisiones en el proceso de planificación. |
| | PLA1.1.3 Consideración del perfil y las necesidades de promoción profesional de las personas desempleadas | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumentos para la recogida de datos directos. • Incorporación de los intereses y expectativas de las personas desempleadas a través de los servicios de orientación del SEXPE y otras organizaciones. • Apoyo técnico junto a los servicios de orientación para la elaboración de un instrumento para introducir en la selección del alumnado criterios de empleabilidad. |
| 1.2 Representado suficientemente el tejido empresarial en la toma de decisiones | PLA1.2.1 Incremento de la participación del empresariado | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la participación. • Asistencia a foros del empresariado y asociaciones empresariales. • Realización de visitas individualizadas al empresariado en casos puntuales. • Elaboración de informes de ocupaciones formativas detectadas y carencias competenciales de las personas desempleadas y ocupadas • Contraste de informes de diagnóstico • Implicación del tejido empresarial en encuentros sectoriales de Escuelas Profesionales |
| | PLA1.2.2 Adecuación de las modalidades de participación a la disponibilidad del empresariado | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los déficits de participación del empresariado. • Diseño de metodologías participativas con el empresariado. • Diseño de herramientas para la recogida de información. • Coordinación con los/as agentes técnicos del territorio para la recogida eficaz de información. |
| 1.3 Compensada insuficiencia personal Sexpe para planificación territorial de formación para empleo | PLA1.3.1 Apoyo técnico al Sexpe en materia de Planificación Territorial para la Formación | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo técnico en la fase de diagnóstico de la planificación territorial de la formación • Apoyo técnico en la fase de contraste de la planificación territorial de la formación • Apoyo técnico en la fase de acuerdos de la planificación territorial de la formación |

| 2. PROCESO DE ASESORAMIENTO | | |
|--|--|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> • Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo. • Apoyado el Sexpe con los recursos humanos especializados suficientes para la valoración y calificación de viabilidad de los proyectos. | |
| RESULTADOS | ACTIVIDADES | TAREAS |
| 2.1 Destinados recursos adecuados y suficientes al diseño del proyecto por parte de la Entidad Promotora | ASE 2.1.1 Información sobre el Programa y las funciones de la Unidad de Promoción y Desarrollo para facilitar el inicio del diseño de proyectos con tiempo suficiente para su óptima planificación | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a las entidades con capacidad para la promoción de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES sobre el servicio de asesoramiento de la UPD. • Edición y difusión por distintos medios y diferentes soportes de material divulgativo del programa de Escuelas Profesionales. • Creación de un servicio de registro y aviso a clientes. • Actualización y potenciación de los contenidos de la página web. |
| | ASE 2.1.2 Apoyo a las Entidades Promotoras con los recursos necesarios para la elaboración del proyecto de ESCUELAS PROFESIONALES | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo técnico a las entidades promotoras en el diseño de proyectos innovadores y de alta empleabilidad en el territorio para la elaboración de la memoria/proyecto de ESCUELAS PROFESIONALES, así como de proyectos asimilados • Revisión y actualización de materiales y herramientas para la elaboración de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. • Elaboración y adaptación de modelos para el diseño de proyectos, así como revisión y actualización de los ya existentes. • Revisión y actualización de la Herramienta para el cálculo de presupuesto de ESCUELAS PROFESIONALES. • Asistencia técnica en el uso y manejo de la plataforma GETCOTEX |
| | ASE 2.1.3 Capacitación de los equipos redactores de los proyectos (agentes de empleo y desarrollo local y técnicos del programa de ESCUELAS PROFESIONALES) para completar la memoria proyecto | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de acciones formativas sobre la base de las carencias detectadas • Impartición de las acciones formativas para la capacitación de los equipos redactores de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. • Resolución de consultas técnicas a los/as agentes de empleo y desarrollo local y técnicos del programa de ESCUELAS PROFESIONALES encargados de la elaboración de las memorias proyectos • Visitas al territorio para el asesoramiento en el diseño y la confección de proyectos de Escuela Profesional |

| | | |
|--|---|---|
| 2.2 En ausencia de Planes Territoriales de Empleo, ajustado el diseño del proyecto de la Entidad Promotora a la realidad socioeconómica del territorio | ASE 2.2.1 Utilización del Estudio de Viabilidad Ocupacional (EVO) como un instrumento fundamental para la toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> Actualización de la Guía para la elaboración del EVO de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. Apoyo a las Entidades Promotoras en la elaboración de estudios sectoriales para la justificación de las ocupaciones formativas que conforman el proyecto. |
| | ASE 2.2.2 Priorización de la empleabilidad de las personas beneficiarias sobre las obras y/o servicios | <ul style="list-style-type: none"> Participación activa en foros de encuentro y debate sobre las políticas activas de empleo, para la concienciación de la necesidad de programar las acciones formativas anteponiendo la mejora de la ocupabilidad de los/as participantes a cualquier otra consideración. |
| 2.3 Seleccionadas las obras y/o servicios, toda vez acreditada su viabilidad en cuanto a la ejecución y/o prestación, atendiendo a su necesaria contribución a la adquisición de las competencias profesionales por parte del alumnado participante. | ASE 2.3.1 Planificación de las obras y/o servicios como elemento sustantivo para la adquisición de las competencias profesionales del alumnado participante, preservando la coherencia interna del proyecto | <ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento sobre la necesidad de concebir el proyecto como un todo, de manera que se facilite el intercambio productivo entre los participantes, evitando una excesiva dispersión, así como sobre la necesidad de buscar la complementariedad de las obras y/o servicios que constituyen el trabajo efectivo. |
| | ASE 2.3.2 Apoyo técnico a las Entidades Promotoras para la determinación de las instalaciones y equipamientos idóneos para el desarrollo de los proyectos | <ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento sobre las condiciones materiales de las instalaciones y los equipamientos que establecen los certificados de profesionalidad para el desarrollo de las acciones formativas. Visitas al territorio para la verificación de instalaciones e infraestructuras. Asesoramiento para la homologación de las instalaciones y equipamientos, para adaptarlos al certificado de profesionalidad. |
| | ASE 2.3.3 Apoyo técnico a las EP para la definición y ajuste de las unidades de obra y/o servicios con criterios de accesibilidad, | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de Guías de unidades mínimas de obras, productos y servicios, y actualización de las ya existentes. Asesoramiento sobre requerimientos legales, naturaleza y volumen de las obras y/o servicios consignados en proyecto para su adecuación al programa de ESCUELAS PROFESIONALES. |

| | | |
|---|---|---|
| | disponibilidad y correcto dimensionamiento | <ul style="list-style-type: none"> • Visitas a las obras y/o servicios para determinar su accesibilidad, disponibilidad y dimensionamiento. |
| 2.4 Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el Sexpe para atender la revisión técnica de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES | ASE 2.4.1 Apoyo técnico a la Sección de Escuelas Taller y Programas Especiales del Sexpe en materia de itinerarios formativos y memorias técnicas/valoradas de obras y/o servicios enmarcados en diferentes sectores productivo | <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento para la cumplimentación del Informe Técnico de Valoración, sobre: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Calidad del plan formativo y adecuación entre las especialidades propuestas y ocupaciones más ofertadas en el mercado laboral. ◦ Calidad del proyecto, desde el punto de vista de las actuaciones a realizar y su adecuación para la cualificación y adquisición de experiencia profesional de los alumnos trabajadores y de los beneficios sociales que se prevea generar. ◦ Perspectivas de empleo del colectivo participante. ◦ Asesoramiento para la cumplimentación del Informe de Viabilidad, sobre: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Los entornos de actuación objeto de la obra y/o servicio se encuentren disponibles para su ejecución. ◦ La adecuación de los módulos formativos a los certificados de profesionalidad o de cualificación profesional, en su caso. ◦ Las unidades de obra y/o servicios que constituyen la práctica profesional para que sean suficientes y apropiadas para la adquisición de las competencias profesionales previstas, contemplando una adecuada correlación entre las unidades de obra y/o servicios con los módulos formativos. |

3. PROCESO DE SEGUIMIENTO

| | | |
|--|--|--|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto. • Apoyado el Sexpe con los RRHH especializados necesarios para abordar el seguimiento de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. | |
| RESULTADOS | ACTIVIDADES | TAREAS |
| 3.1 Resueltas las dificultades que el equipo técnico encuentra en el desempeño de sus tareas | SEG3.1.1 Capacitación del equipo técnico en competencias técnicas y sociales: habilidades sociales, directivas, de gestión, de coordinación y docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Realización de cuestionario de necesidades formativas. • Diseño plan de formación ajustado a las necesidades del Equipo Técnico. • Inclusión de resultados de necesidades de formación en el Plan de Formación de Diputación. • Revisión y actualización de la Guía de Coordinación de la Formación. • Difusión de la Guía de Coordinación de la Formación. • Creación de Mesas de Trabajo con Coordinadores de Formación y Monitores para conocimiento de nuevos instrumentos de programación y evaluación de la formación en de ESCUELAS PROFESIONALES. • Seguimiento y evaluación de los procesos formativos en los proyectos en funcionamiento. • Creación de Mesas de Trabajo con Coordinadores de Formación y Monitores para conocimiento del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales establecidas por el INCUAL. • Impartición de acciones formativas para alumnado y para equipos técnicos según necesidades. • Diseño y edición de material de apoyo. • Elaboración de una base documental con materiales de libre acceso relacionados con la orientación laboral y creación de empresas, accesible desde la plataforma WEB. • Sesiones formativas con los responsables del PIL para la inclusión de la educación en emprendimiento como actividad transversal del proyecto. • Diseño de contenidos multimedia relacionados con las NNTT. • Habilitación en WEB de un espacio para el encuentro de alumnos/as trabajadores/as y empresariado. |

| | | |
|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un aula virtual para la teleformación. • Creación de un servicio para el alumnado de información sobre Certificados de Profesionalidad, movilidad y acceso entre los diferentes sistemas formativos. |
| 3.2 Focalizado el interés del alumnado participante hacia la formación e inserción laboral | SEG3.2.1 Atención de las necesidades que se derivan de la vulnerabilidad social del alumnado | <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de un manual para mejorar la motivación y autoestima del alumnado. • Edición de un manual para mejorar la motivación y autoestima del alumnado. • Información sobre recursos sociales. • Redacción de un Reglamento de Régimen Interno unificado para DE ESCUELAS PROFESIONALES. |
| | SEG3.2.2 Primacía de los criterios de empleabilidad en el procedimiento de selección del alumnado | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de protocolo de colaboración con la Entidad Financiadora. • Coordinación con los servicios de orientación. • Establecimiento de criterios para la selección del alumnado trabajador. |
| | SEG3.2.3 Motivación del alumnado para el aprendizaje y su posterior inserción laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento para la elaboración del Plan de Inserción. • Estudio de los PIL elaborados por los equipos técnicos. • Realización de visitas de inserción. • Diseño del manual de orientación laboral y gestión empresarial. • Edición del manual de orientación laboral y gestión empresarial. • Diseño de agenda de búsqueda de empleo. • Edición de agenda de búsqueda de empleo. |
| 3.3 Solucionadas las dificultades técnicas y/o administrativas derivadas de la ejecución del | SEG3.3.1 Aplicación de los informes de seguimiento para la subsanación de deficiencias técnicas y administrativas | <ul style="list-style-type: none"> • Visita inicial a los proyectos de Escuela Profesional para la detección de posibles deficiencias • Entrega de diferente material a equipos técnicos. • Creación y mantenimiento de una web • Realización Sesión de Inicio con los equipos técnicos y con el alumnado. |

| | | |
|---|---|--|
| proyecto | | <ul style="list-style-type: none"> • Realización de Visitas de Seguimiento. • Realización de visitas extraordinarias a demanda. • Realización de Visita de Finalización. • Redacción de informes de cada visita realizada. • Prestación de los servicios de la Carta de Servicios de UPD demandados por los proyectos. |
| | SEG3.3.2 Aplicación de acciones de apoyo técnico en proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES | <ul style="list-style-type: none"> • Realización de visitas de acompañamiento. • Elaboración de informes de visitas. • Prestación de servicios a los proyectos por parte de UPD. • Celebración de sesiones informativas sobre el procedimiento para el desarrollo de prácticas no laborales en empresas y la promoción e implicación del empresariado comarcal para el acogimiento del alumnado en prácticas. • Identificación de las áreas de mejora de los proyectos. • Acompañamiento en el seguimiento del Plan de Inserción Laboral (PIL). • Recopilación y adaptación de material formativo solicitado por los proyectos. |
| 3.4 Cumplidos los compromisos adquiridos por la entidad promotora | SEG3.4.1 Seguimiento de la adecuación de las instalaciones (suficientes y adecuadas) para el desarrollo de las acciones formativas del proyecto | <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de datos para evaluar las instalaciones, equipamientos y recursos necesarios en el proyecto. • Evaluación de instalaciones y lugares de actuación de proyectos. • Información e intermediación sobre recursos disponibles para la impartición de la formación. |
| 3.5 Coordinados los distintos agentes implicados en el seguimiento de proyectos | SEG 3.5.1 Establecimiento de canales de comunicación y coordinación entre las entidades implicadas | <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento y temporalización de grupos de trabajo UPD/DGFE. • Desarrollo de grupos de trabajo para el seguimiento y mejora de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. • Diseño de un sistema de transferencia de comunicación y coordinación. • Habilitación de espacios de comunicación en WEB. |

4. PROCESO DE EVALUACIÓN

| | | |
|--|--|---|
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> • Las entidades promotoras participan activamente en el desarrollo de los proyectos. • Los equipos técnicos aprovechan los resultados de la evaluación como un instrumento de mejora continua. • Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el Sexpe para abordar la evaluación de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. • Los procedimientos implementados por la UPD alcanzan los objetivos programados. | |
| RESULTADOS | ACTIVIDADES | TAREAS |
| 4.1 Las entidades promotoras intervienen en el diseño e implementación de los mecanismos de evaluación y mejora de los proyectos en activo | EVA 4.1.1 Habilitación de mecanismos para promover la participación de las entidades promotoras en la evaluación de los proyectos | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cuestionarios de satisfacción de la entidad. • Diseño de una entrevista estructurada entre UPD-Entidad promotora. • Establecer calendarios con entidades promotoras. • Redacción de informe de conclusiones sobre entrevista estructura. • Tratamiento de datos de cuestionarios de satisfacción. |
| 4.2 Los equipos técnicos conocen los resultados de la evaluación de sus proyectos | EVA 4.2.1 Convocatoria de grupos de trabajo con participación de técnicos UPD y técnicos de proyectos en activo para conseguir que la evaluación sea utilizada como un instrumento de mejora continua | <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar la estrategia de actuación e implementación de los grupos de trabajo. • Convocar a los grupos de trabajo. • Preparación del material a trabajar en la sesión. • Realización sesiones de trabajo. |
| 4.3 Mejorados los instrumentos de evaluación de los | EVA 4.3.1 Celebración de mesas de trabajo DGFE-UPD | <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de calendario para sesiones de trabajo. • Celebración de mesas de trabajo SEXPE – personal técnico de UPD. • Estudios y análisis de informes previamente elaborados. |

| | | |
|---|---|---|
| proyectos en ejecución | | <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de actas mesas de trabajo. |
| | EVA 4.3.2 Coordinación y sistematización de la evaluación de resultados del proyecto | <ul style="list-style-type: none"> • Organización grupo trabajo Sexpe-UPD. • Establecimiento de calendario de trabajo. • Convocatoria de grupos de trabajo. • Elaboración de actas de los grupos de trabajo y asignación de tareas. • Diseño e implementación de un plan anual de evaluación de calidad de calidad, impacto, eficacia y eficiencia del programa DE ESCUELAS PROFESIONALES en Extremadura, dentro del marco del Plan Nacional de Evaluación para conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. • Diseño de un cuestionario de calidad de las acciones formativas para el empleo según regulación estatal. |
| 4.4 Habilitado un plan de acciones de mejora para futuros proyectos sobre la base de análisis del Impacto de los programas en el territorio | EVA 4.4.1 Definición y sistematización de los procedimientos y herramientas de evaluación de impacto del programa | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de una aplicación informática para el tratamiento estadístico de los datos de impacto (inserción, formación básica, obras o servicios). • Diseño de un cuestionario para el seguimiento del aprovechamiento de las obras y/o continuidad de los servicios. • Elaboración de un informe anual de evaluación de impacto. |
| | EVA 4.4.2 Acceso a datos contrastados para la elaboración de los informes de impacto | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un cuestionario de recogida de datos. • Tratamiento de datos facilitados por el Observatorio según cuestionario facilitado por UPD. • Análisis cuantitativo y estudio de las inserciones laborales así como de las iniciativas emprendedoras surgidas en el programa de ESCUELAS PROFESIONALES. • Seguimiento y análisis del alumnado participante que ha obtenido la acreditación de la formación teórico-práctica, objetivos de la ESO , competencias clave o en vías de obtención de la titulación. • Análisis cuantitativo y cualitativo del impacto del programa en el territorio. |
| 4.5 Revisado periódicamente el manual de procesos y | EVA 4.5.1 Creación de grupos de mejora para el seguimiento de los diferentes procesos | <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Grupos de Mejoras por procesos. • Sesiones de trabajo de los Grupos de Mejora. • Revisión de procedimientos y formatos de los diferentes procesos. |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| procedimientos del proyecto UPD | EVA 4.5.2 Revisión y modificación de las herramientas para medir la satisfacción del cliente | <ul style="list-style-type: none">• Revisión de los cuestionarios de satisfacción al cliente.• Tratamiento de cuestionarios recibidos.• Realización de informes resultados proceso asesoramiento y seguimiento.• Elaboración informe de mejora de los procesos de la Unidad. |
|---------------------------------|--|---|

FICHAS DE ACTIVIDADES PROPUESTAS Y TAREAS

| | |
|--|-------------------------|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Aplicación de las tendencias del mercado de trabajo, en términos de prospección de empleo, como un argumento sustantivo en la toma de decisiones.</p> | <p>Código: PLA1.1.1</p> |
| <p>Descripción: La UPD participa en el grupo de trabajo del área de Desarrollo y Turismo Sostenible de la Diputación de Cáceres, que tiene por objeto el análisis socioeconómico de las mancomunidades de la provincia de Cáceres, realizando estimaciones sobre las tendencias del mercado laboral y estableciendo las ocupaciones más demandadas a medio plazo.</p> | |
| <p>Objetivo específico: Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.</p> | |
| <p>Resultados esperados: Sustentada la planificación en datos consistentes.</p> | |
| <p>Proceso de referencia: Planificación.</p> | |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de análisis demográficos. • Realización de análisis de la estructura empresarial. • Realización de análisis sobre empleo (evolución de las contrataciones). Elaboración de informes de tendencias del mercado laboral. • Creación de una Infraestructura de Datos Espaciales para proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. • Implementación de un observatorio de las ocupaciones con información sobre las especialidades más demandadas en proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES y de las ocupaciones en las que se está generando empleo. • Elaboración de informes sobre las necesidades de formación en los distintos sectores productivos (familias profesionales) así como en la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo. • Identificación de las ocupaciones emergentes y las carencias competenciales de las personas trabajadoras en los diferentes sectores económicos junto con el tejido empresarial del territorio. • Análisis de las estrategias de desarrollo e inversión que generen actividad y empleo en las administraciones públicas territoriales y los Grupos de Acción Local. • Coordinación de los grupos focales y de las sesiones de contraste de planificación de la formación. | |
| <p>Recursos: Alojamiento web.</p> | |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura de datos espaciales de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES • Informes sobre especialidades más demandadas en el programa de ESCUELAS PROFESIONALES. • Informes sobre necesidades formativas en los distintos sectores productivos y nuevos yacimientos de empleo. • Informe de ocupaciones emergentes. Informe de carencias competenciales de las personas trabajadoras. Informe sobre las estrategias de desarrollo e inversión. • Actas de las sesiones de contraste de la planificación de la formación | |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de informes realizados. Tiempo medio de elaboración. Nº de ocupaciones informadas positivamente que son validadas por el territorio. | |

| | |
|--|-------------------------|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Análisis de la formación para el empleo impartida y de los recursos existentes en el territorio.</p> | <p>Código: PLA1.1.2</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>La UPD apoya la elaboración de informes sobre los antecedentes (acciones formativas impartidas, duración de las mismas, beneficiarios/as agrupados por familias profesionales, etc.) y recursos para la formación (disponibilidad de instalaciones adecuadas) que facilitan la toma de decisiones en el proceso de la planificación.</p> | |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.</p> | |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Sustentada la planificación en datos consistentes.</p> | |
| <p>Proceso de referencia: Planificación.</p> | |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumentos para la recogida de datos directos. Tratamiento de datos directos e indirectos sobre la FE impartida. Análisis de datos cualitativos y cuantitativos. • Realización de inventario de recursos e infraestructuras. • Elaboración de informes sobre antecedentes (acciones formativas impartidas, duración de las mismas, beneficiarios agrupados por familias profesionales, etc.) y recursos para la formación que facilita la toma de decisiones en el proceso de planificación | |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dietas y desplazamientos. • Alojamiento web | |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para la recogida de datos directos. • Informes territoriales sobre la formación para el empleo impartida. • Inventario de instalaciones y recursos formativos. | |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de encuestas/entrevistas realizadas sobre el total de las enviadas/programadas. • N° de informes realizados. • N° de inventarios realizados. • Tiempo medio de elaboración. | |

| | |
|---|-------------------------|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Consideración del perfil y las necesidades de promoción profesional de las personas desempleadas.</p> | <p>Código: PLA1.1.3</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>La UPD colabora en el diseño de herramientas para la recogida de datos provenientes de fuentes directas (servicios de orientación del SEXPE y otras organizaciones) sobre los intereses profesionales de las personas desempleadas.</p> | |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.</p> | |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Sustentada la planificación en datos cualitativos consistentes.</p> | |
| <p>Proceso de referencia:: Planificación</p> | |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumentos para la recogida de datos directos. • Incorporación de los intereses y expectativas de las personas desempleadas a través de los servicios de orientación del SEXPE y otras organizaciones. • Apoyo técnico junto a los servicios de orientación para la elaboración de un instrumento para introducir en la selección del alumnado criterios de empleabilidad. | |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Software ofimático. | |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para la recogida de datos directos. • Informes sobre los intereses y expectativas de las personas desempleadas. • Procedimiento para incorporar criterios de empleabilidad para la selección del alumnado de ESCUELAS PROFESIONALES. | |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de herramientas realizadas/validadas. • Nº de informes sobre intereses y expectativas de las personas desempleadas. • Nº de proyectos que utilizan los criterios de empleabilidad en la selección del alumnado. | |

| | |
|---|-------------------------|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Incremento de la participación del empresariado</p> | <p>Código: PLA1.2.1</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>La UPD valoriza en los foros del empresariado y las asociaciones empresariales del territorio los beneficios de su participación en la Planificación Territorial para el Empleo, siendo necesaria incorporar sus opiniones para la detección de las ocupaciones y/o carencias competenciales de las personas desempleadas y ocupadas, para el desarrollo de acciones formativas que incrementen la productividad de sus empresas.</p> | |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.</p> | |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Representado suficientemente el tejido empresarial en la toma de decisiones.</p> | |
| <p>Proceso de referencia: Planificación</p> | |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la participación. • Asistencia a foros del empresariado y asociaciones empresariales. Realización de visitas individualizadas al empresariado en casos puntuales. • Elaboración de informes de ocupaciones formativas detectadas y carencias competenciales de las personas desempleadas y ocupadas. • Contraste de informes de diagnóstico. | |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dietas y desplazamientos • Alojamiento web | |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapas de participación. • Informes territoriales sobre ocupaciones demandadas y competencias profesionales deficitarias. • Actas de reuniones mantenidas. • Informe sobre ocupaciones formativas validadas. | |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de mapas de participación. • N° de entrevistas/grupos focales. • N° de informes realizados. | |

| | |
|--|-------------------------|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Adecuación de las modalidades de participación a la disponibilidad del empresario.</p> | <p>Código: PLA1.2.2</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>La UPD identifica los déficits de participación del empresario, diseña una metodología adaptada a su disponibilidad y tiempos de respuesta, las herramientas necesarias para la recogida de datos y un sistema de coordinación con los agentes técnicos del territorio.</p> | |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.</p> | |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Representado suficientemente el tejido empresarial en la toma de decisiones.</p> | |
| <p>Proceso de referencia: Planificación</p> | |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los déficits de participación del empresario. Diseño de metodologías participativas con el empresario. Diseño de herramientas para la recogida de información. • Coordinación con los/as agentes técnicos del territorio para la recogida eficaz de información | |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desplazamientos y dietas. • Alojamiento web. | |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre los déficits de participación del empresario. Procedimiento de participación del empresario. • Instrumentos de recogida de información. • Actas de reuniones con los/as agentes técnicos del territorio. | |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de informes. • N° de empresarios/as participantes. • N° de actas de reuniones. | |

| | |
|--|-------------------------|
| <p>ACTIVIDAD: Apoyo técnico al Sexpe en materia de la Planificación Territorial para la Formación.</p> | <p>Código: PLA1.3.1</p> |
| <p>Descripción: La UPD apoya técnicamente al Sexpe en las fases de diagnóstico, contraste y acuerdos del proceso de planificación territorial con aquellos perfiles profesionales en los que sean deficitarios.</p> | |
| <p>Objetivo específico: Mejorada la planificación de la formación para el empleo en el territorio.</p> | |
| <p>Resultados esperados: Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el Sexpe para abordar la planificación territorial de la formación para el empleo.</p> | |
| <p>Proceso de referencia: Planificación</p> | |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo técnico en la fase de diagnóstico de la planificación territorial de la formación. Apoyo técnico en la fase de contraste de la planificación territorial de la formación. • Apoyo técnico en la fase de acuerdos de la planificación territorial de la formación. | |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desplazamientos y dietas. • Alojamiento web. | |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes territoriales de formación para el empleo. | |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de Planes territoriales de formación para el empleo. | |

ACTIVIDAD:

Información sobre el Programa y las funciones de la Unidad de Promoción y Desarrollo para facilitar el inicio del diseño de proyectos con tiempo suficiente para su óptima planificación. Código: ASE 2.1.1

Descripción:

La UPD desarrolla campañas de difusión dirigidas a las Entidades Promotoras para la elaboración de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES y asimilados.

Objetivo específico:

Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo.

Resultados esperados:

Destinados recursos adecuados y suficientes al diseño del proyecto por parte de la Entidad Promotora.

Proceso de referencia: : Asesoramiento

Tareas:

- Comunicación a las entidades con capacidad para la promoción de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES sobre el servicio de asesoramiento de la UPD.
- Edición y difusión por distintos medios y diferentes soportes de material divulgativo del programa DE ESCUELAS PROFESIONALES.
- Creación de un servicio de registro y aviso a clientes. Actualización y potenciación de los contenidos de la página web.

Recursos:

- Alojamiento web.
- Material informativo en diversos soportes.

Productos:

- Página web.
- Material divulgativo.

Indicadores de resultados:

- N° de Entidades Promotoras informadas.
- N° de Entidades Promotoras que inicien la redacción del proyecto 6 meses antes de la convocatoria.

ACTIVIDAD:

Apoyo a las Entidades Promotoras con los recursos necesarios para la elaboración del proyecto DE ESCUELAS PROFESIONALES.

Código: ASE 2.1.2

Descripción:

La UPD apoya técnicamente y desarrolla herramientas metodológicas de apoyo a la EP para la elaboración del proyecto DE ESCUELAS PROFESIONALES, reduciendo la carga de trabajo que los recursos humanos de la EP deben destinar a la redacción del mismo

Objetivo específico:

Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo.

Resultados esperados:

Destinados recursos adecuados y suficientes al diseño del proyecto por parte de la Entidad Promotora.

Proceso de referencia: : Asesoramiento

Tareas:

- Apoyo técnico a las entidades promotoras en el diseño de proyectos innovadores y de alta empleabilidad en el territorio para la elaboración de la memoria/proyecto de DE ESCUELAS PROFESIONALES, así como de proyectos asimilados.
- Revisión y actualización de la Guía para la elaboración de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES.
- Elaboración y adaptación a la normativa vigente de plantillas (conforme a los certificados de profesionalidad y a los referentes formativos de las cualificaciones profesionales) y modelos para el diseño de proyectos, así como revisión y actualización de los ya existentes.
- Revisión y actualización de la Herramienta para el cálculo de presupuesto DE ESCUELAS PROFESIONALES.

Recursos:

- Alojamiento web.
- Medios técnicos y didácticos para la actualización de la Guía para la elaboración de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES.

Productos:

- Guía para la elaboración de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. Plantillas de itinerarios formativos actualizadas.
- Herramienta para el cálculo del presupuesto de ESCUELAS PROFESIONALES.

Indicadores de resultados:

- Nº de guías difundidas.
- Nº de guías descargadas.
- Nº de descargas de la herramienta del presupuesto de ESCUELAS PROFESIONALES. Grado de satisfacción de las entidades asesoradas.

ACTIVIDAD:

Capacitación de los equipos redactores de los proyectos (agentes de empleo y desarrollo local y técnicos del programa DE ESCUELAS PROFESIONALES) para completar la memoria proyecto.

Código: ASE 2.1.3

Descripción:

La UPD desarrolla e imparte acciones formativas dirigidas a Agentes de Empleo y Desarrollo Local y otro personal técnico pertenecientes a las entidades promotoras, que les capacite para el diseño y elaboración de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES

Objetivo específico:

Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo.

Resultados esperados:

Destinados recursos adecuados y suficientes al diseño del proyecto por parte de la Entidad Promotora.

Proceso de referencia: Asesoramiento

Tareas:

- Diseño de acciones formativas sobre la base de las carencias detectadas.
- Impartición de las acciones formativas para la capacitación de los equipos redactores de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES.
- Resolución de consultas técnicas a los/as agentes de empleo y desarrollo local y técnicos del programa de ESCUELAS PROFESIONALES encargados de la elaboración de las memorias proyectos

Recursos:

- Medios técnicos y didácticos para la planificación y desarrollo de acciones formativas. Plataforma de teleformación.

Productos:

- Acciones formativas sobre elaboración de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES.

Indicadores de resultados:

- N° de acciones formativas diseñadas. N° de acciones formativas impartidas.
- N° de participantes en las acciones formativas impartidas.
- N° de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES que aportan alumnado a las acciones formativas.
- N° de consultas técnicas resueltas.
- Grado de satisfacción de las acciones formativas impartidas.

| | |
|--|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | |
| Utilización del Estudio de Viabilidad Ocupacional (EVO) como un instrumento fundamental para la toma de decisiones. | Código: ASE 2.2.1 |
| Descripción: | |
| La UPD actualiza y difunde la Guía para elaboración del Estudio de Viabilidad Ocupacional (EVO) de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES facilitando a la entidad promotora la elaboración de dicho estudio, permitiéndole detectar los perfiles profesionales más adecuados a las necesidades del territorio y al programa. | |
| Objetivo específico: | |
| Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo. | |
| Resultados esperados: | |
| En ausencia de Planes Territoriales de Empleo, ajustado el diseño del proyecto de la Entidad Promotora a la realidad socioeconómica del territorio. | |
| Proceso de referencia: Asesoramiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la Guía para la elaboración del EVO de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. • Apoyo a las Entidades Promotoras en la elaboración de estudios sectoriales para la justificación de las ocupaciones formativas que conforman el proyecto. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Medios técnicos y didácticos para la actualización de la Guía para la elaboración del EVO. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Guía para elaboración de Estudio de Viabilidad Ocupacional de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES. | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° de guías descargadas. • N° de EP asesoradas en la elaboración del EVO. • N° de Estudios de Viabilidad Ocupacional revisados a su finalización. N° de proyectos presentados cuyo EVO se ajuste al modelo propuesto. • N° de proyectos con especialidades formativas ajustadas a las ocupaciones demandadas por el territorio. | |

| | |
|---|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: ASE 2.2.2 |
| Priorización de la empleabilidad de las personas beneficiarias sobre las obras y/o servicios | |
| Descripción: | |
| Sensibilización de las entidades promotoras para el diseño de proyectos que avalen la adquisición de formación específica y transversal, y experiencia profesional de forma simultánea, sin primar las obras/servicios sobre los objetivos formativos. | |
| Objetivo específico: | |
| Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo. | |
| Resultados esperados: | |
| En ausencia de Planes Territoriales de Empleo, ajustado el diseño del proyecto de la Entidad Promotora a la realidad socioeconómica del territorio | |
| Proceso de referencia: Asesoramiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Participación activa en foros de encuentro y debate sobre las políticas activas de empleo, para la concienciación de la necesidad de programar las acciones formativas priorizando la mejora de la empleabilidad de los/as participantes. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Dietas de desplazamiento. | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Nº de participaciones en foros de encuentro y debate sobre las políticas activas de empleo. Nº de participantes en los eventos organizados por la propia UPD, sobre el total de invitaciones cursadas. | |

ACTIVIDAD:

Planificación de las obras y/o servicios como elemento sustantivo para la adquisición de las competencias profesionales del alumnado participante, preservando la coherencia interna del proyecto.

Código: ASE 2.3.1

Descripción:

La UPD asesora a las entidades promotoras para la determinación de las unidades de obras y/o servicios asociadas a las unidades de competencia, evitando una excesiva atomización o dispersión de las mismas que comprometa los objetivos y la ejecución del proyecto.

Objetivo específico:

Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo.

Resultados esperados:

Seleccionadas las obras y/o servicios, toda vez acreditada su viabilidad en cuanto a la ejecución y/o prestación, atendiendo a su necesaria contribución a la adquisición de las competencias profesionales por parte del alumnado participante.

Proceso de referencia: Asesoramiento

Tareas:

- Asesoramiento sobre la necesidad de concebir el proyecto como un todo, de manera que se facilite el intercambio productivo entre los participantes, evitando una excesiva dispersión, así como sobre la necesidad de buscar la complementariedad de las obras y/o servicios que constituyen el trabajo efectivo.

Recursos:

- Alojamiento web.

Indicadores de resultados:

- N° de proyectos asesorados.
- N° de entidades promotoras que ejecutan las unidades obras y /o servicios correspondientes a las unidades de competencia.

| |
|---|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Apoyo técnico a las entidades promotoras para la determinación de las instalaciones y equipamientos idóneos para el desarrollo de los proyectos</p> <p style="text-align: right;">Código: ASE 2.3.2</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>La UPD presta apoyo a las entidades promotoras para el adecuado equipamiento en la puesta en marcha de las especialidades, asesora sobre los recursos materiales y económicos necesarios para la ejecución de las especialidades propuestas y comprueba las instalaciones e infraestructuras destinadas al desarrollo del proyecto</p> |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo</p> |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Seleccionadas las obras y/o servicios, toda vez acreditada su viabilidad en cuanto a la ejecución y/o prestación, atendiendo a su necesaria contribución a la adquisición de las competencias profesionales por parte del alumnado participante.</p> |
| <p>Proceso de referencia: Asesoramiento</p> |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento sobre las condiciones materiales de las instalaciones y los equipamientos que establecen los certificados de profesionalidad para el desarrollo de las acciones formativas. Visitas al territorio para la verificación de instalaciones e infraestructuras. |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento web. • Medios técnicos y didácticos para la actualización de los capítulos correspondientes a los equipamientos de la Guía para la elaboración de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. • Dietas de desplazamiento. |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía para la elaboración de proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES (capítulo correspondiente a los equipamientos). • Lista de chequeo. • Informes de las visitas a instalaciones y equipamientos. |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de guías difundidas. • N° de guías descargadas del alojamiento web. N° de entidades promotoras asesoradas. • N° de proyectos revisados que cuentan con recursos económicos suficientes. N° de visitas realizadas. • N° de proyectos que cuentan con las instalaciones adecuadas. N° de proyectos que cuentan con las infraestructuras adecuadas. • N° de informes de evaluación realizados a las instalaciones. |

| | |
|---|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | |
| Apoyo técnico a las entidades promotoras para la definición y ajuste de las unidades de obra y/o servicios con criterios de accesibilidad, disponibilidad y correcto dimensionamiento. | Código: ASE 2.3.3 |
| Descripción: | |
| Asesoramiento al equipo redactor del proyecto DE ESCUELAS PROFESIONALES sobre la idoneidad de las obras y/o servicios en cuanto a los accesos para el aprovisionamiento de materiales, la titularidad y gestión públicas del objeto de actuación, y su apropiado volumen para satisfacer las necesidades de trabajo efectivo del alumnado participante a lo largo del proyecto. | |
| Objetivo específico: | |
| Calificados como viables los proyectos presentados con asesoramiento técnico previo. | |
| Resultados esperados: | |
| Seleccionadas las obras y/o servicios, toda vez acreditada su viabilidad en cuanto a la ejecución y/o prestación, atendiendo a su necesaria contribución a la adquisición de las competencias profesionales por parte del alumnado participante. | |
| Proceso de referencia: Asesoramiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los capítulos sobre unidades mínimas de obras, productos y servicios de la Guía de elaboración de proyectos, y actualización de las ya existentes. • Asesoramiento sobre requerimientos legales, naturaleza y volumen de las obras y/o servicios consignados en proyecto para su adecuación al programa DE ESCUELAS PROFESIONALES. Visitas a obras y/o servicios para determinar su accesibilidad, disponibilidad y dimensionamiento. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Medios técnicos y didácticos para la actualización de los capítulos correspondientes a las unidades mínimas de obras, productos y servicios de la Guía para la elaboración de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. • Dietas de desplazamiento. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Guía de elaboración de proyectos (capítulos sobre unidades mínimas de obras, productos y servicios). • Informes de las visitas a obras y/o servicios | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de EP que acceden a la convocatoria y disponen de la Guía de elaboración de proyectos. • Nº de visitas a instalaciones realizadas al inicio de los proyectos. Nº de informes de evaluación realizados a los lugares de actuación. | |

ACTIVIDAD:

Apoyo técnico a la Sección de Escuelas Taller y Programas Especiales del Sexpe en materia de itinerarios formativos y memorias técnicas/valoradas de obras y/o servicios enmarcados en diferentes sectores productivos. Código: ASE 2.4.1

Descripción:

El equipo técnico de la UPD colabora con el Servicio de Escuelas Taller y Programas Especiales en la redacción de los Informes de Viabilidad e Informes Técnicos de Valoración, revisando los apartados que conciernen a los diseños curriculares de las especialidades y su adaptación a los certificados de profesionalidad o cualificaciones profesionales, así como a la descripción de las unidades de obra y/o servicios que los respaldan.

Objetivo específico:

Apoyado el Sexpe con los recursos humanos especializados suficientes para la valoración y calificación de viabilidad de los proyectos.

Resultados esperados:

Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el Sexpe para atender la revisión técnica de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES.

Proceso de referencia: Asesoramiento

Tareas:

- Asesoramiento para la cumplimentación del Informe Técnico de Valoración, sobre:
 - Calidad del plan formativo y adecuación entre las especialidades propuestas y ocupaciones más ofertadas en el mercado laboral.
 - Calidad del proyecto, desde el punto de vista de las actuaciones a realizar y su adecuación para la cualificación y adquisición de experiencia profesional de los alumnos trabajadores y de los beneficios sociales que se prevea generar.
 - Perspectivas de empleo del colectivo participante.
 - Asesoramiento para la cumplimentación del Informe de Viabilidad, sobre:
 - Los entornos de actuación objeto de la obra y/o servicio se encuentren disponibles para su ejecución.
 - La adecuación de los módulos formativos a los certificados de profesionalidad o de cualificación profesional, en su caso.
 - Las unidades de obra y/o servicios que constituyen la práctica profesional para que sean suficientes y apropiadas para la adquisición de las competencias profesionales previstas, contemplando una adecuada correlación entre las unidades de obra y/o servicios con los módulos formativos.

Productos:

- Informe Técnico de Valoración. Informe de Viabilidad.

Indicadores de resultados:

- Tiempo medio empleado en completar los apartados de los Informes de Viabilidad y Técnico de Valoración solicitados por el Sexpe.

ACTIVIDAD:

Capacitación del equipo técnico en competencias técnicas y sociales: Habilidades Sociales, Directivas, de Gestión, de Coordinación y Docentes

Código: SEG 3.1.1

Descripción:

La necesidad de potenciar las competencias del equipo técnico en habilidades sociales, directivas, de gestión, de coordinación, y docentes hace necesaria la realización de un cuestionario de necesidades formativas a los integrantes de los equipos técnicos de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. Una vez recogida las mismas se diseña un plan de formación, desarrollado a través del área de formación de Diputación de Cáceres.

Edición de la guía de coordinación de la formación, que incluye herramientas y metodología para el apoyo al personal docente de los proyectos.

Objetivo específico:

Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto.

Resultados esperados:

Resueltas las dificultades que el equipo técnico encuentra en el desempeño de sus tareas

Proceso de referencia: Seguimiento

Tareas:

- Realización de cuestionario de necesidades formativas.
- Diseño plan de formación ajustado a las necesidades formativas del ET.
- Inclusión de resultados de necesidades de formación en el Plan de Formación de Diputación. Revisión y actualización de la Guía de Coordinación de la Formación.
- Difusión de la Guía de Coordinación de la Formación.
- Creación de Mesas de Trabajo con Coordinadores de Formación y Monitores para conocimiento de nuevos instrumentos de programación y evaluación de la formación en de ESCUELAS PROFESIONALES.
- Seguimiento y evaluación de los procesos formativos en los proyectos en funcionamiento. Creación de Mesas de Trabajo con Coordinadores de Formación y Monitores para conocimiento del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales establecidas por el INCUAL.
- Impartición de acciones formativas para alumnado y para equipos técnicos según necesidades.
- Diseño y edición de material de apoyo.
- Elaboración de una base documental con materiales de libre acceso relacionados con la orientación laboral y creación de empresas, accesible desde la plataforma WEB.
- Sesiones formativas con los responsables del PIL para la inclusión de la educación en emprendimiento como actividad transversal del proyecto.
- Diseño de contenidos multimedia relacionados con las NNTT.
- Habilitación en WEB de un espacio para el encuentro de alumnos/as-trabajadores/as y empresariado.
- Creación de un aula virtual para la teleformación.
- Creación de un servicio para el alumnado de información sobre Certificados de Profesionalidad, movilidad y acceso entre los diferentes sistemas formativos.

Recursos:

- Alojamiento web.
- Edición de la guía.
- Material para la formación.

Productos:

- Guía de coordinación de la formación
- Manual sobre competencias básicas
- Acciones formativas.
- Contenidos multimedia.

Indicadores de resultados:

- N° de cuestionarios enviados a equipos técnicos DE ESCUELAS PROFESIONALES. N° de cuestionarios cumplimentados.
- N° de acciones formativas diseñadas. N° de acciones formativas impartidas.
- N° de guías de coordinación descargadas. N° de guías de coordinación difundidas.
- N° de alumnos que solicitan información.
- N° de Mesas de Trabajo celebradas.

| | |
|---|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: SEG 3.2.1 |
| Atención a las necesidades que se derivan de la vulnerabilidad social del alumnado. | |
| Descripción: | |
| <p>La participación en los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES de alumnado vulnerable socialmente hará necesaria la promoción y el desarrollo de estrategias preventivas y de derivación para la articulación de acciones que potencien la inclusión social del alumnado, la prevención de conflictos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Por un lado, desde la UPD se elaborará y editará un manual sobre estrategias de motivación y mejora de la autoestima. Por otro lado, UPD orientará e informará a los equipos técnicos de los proyectos sobre servicios, programas y recursos articulados en la red de atención social para poder hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social de alumnos/as-trabajadores/as.</p> | |
| Objetivo específico: | |
| Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto | |
| Resultados esperados: | |
| Focalizado el interés del alumnado participante hacia la formación e inserción laboral | |
| Proceso de referencia: Seguimiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de un manual para mejorar la motivación y autoestima del alumnado. Edición de un manual para mejorar la motivación y autoestima del alumnado. • Información sobre recursos sociales. • Redacción de un Reglamento de Régimen Interno unificado para DE ESCUELAS PROFESIONALES. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento web. • Edición del manual. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Manual para mejorar la motivación y autoestima del alumnado trabajador de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° de manuales difundidos. • N° de manuales descargados. • Grado de satisfacción de servicios prestados. • N° de Proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES que adoptan el nuevo Reglamento de Régimen Interno. | |

| | |
|---|-------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: SEG 3.2.2 |
| Primar los criterios de empleabilidad en el procedimiento de selección del alumnado | |
| Descripción: | |
| <p>Los servicios de Orientación para el empleo, dependientes del SEXPE, llevan a cabo acciones de orientación y tutorización de personas desempleadas, derivando, en su caso, hacia programas de formación y empleo en función del perfil ocupacional.</p> <p>Mediante el establecimiento de un protocolo de colaboración con UPD se fijarán los criterios más adecuados para la selección de alumnado trabajador más idóneo para la participación en el programa de DE ESCUELAS PROFESIONALES, de manera que prevalezcan criterios de empleabilidad e igualdad de oportunidades en el proceso selectivo.</p> | |
| Objetivo específico: | |
| Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto | |
| Resultados esperados: | |
| Focalizado el interés del alumnado participante hacia la formación e inserción laboral | |
| Proceso de referencia: Seguimiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración protocolo de colaboración con la entidad financiadora. • Coordinación con los servicios de orientación. • Establecimiento de criterios para la selección del alumnado trabajador | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento web | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de colaboración con la entidad financiadora. • Relación de criterios de selección de alumnado-trabajador • Documento de Recomendaciones para la selección del alumando de Escuela Profesional | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones de coordinación con la DGFE para fijar criterios de selección del alumnado. Nº de reuniones mantenidas con los servicios de orientación laboral para el empleo y el autoempleo para fijar criterios de selección del alumnado trabajador. • Porcentajes de proyectos aprobados que aplican los criterios en la selección del alumnado. | |

| | |
|---|-------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: SEG 3.2.3 |
| Motivación del alumnado para el aprendizaje y su posterior inserción laboral. | |
| Descripción: | |
| <p>La UPD asesora y proporciona material al equipo técnico de proyectos en activo para la elaboración del Plan de Inserción Laboral del alumnado-trabajador, el cual contribuirá a la inserción laboral del alumnado a la finalización del proyecto.</p> <p>Diseño y edición de manual de orientación laboral y gestión empresarial que apoye la implementación del plan de inserción laboral dentro del proyecto y agenda de búsqueda de empleo para el alumnado trabajador del proyecto.</p> <p>La UPD realiza una visita de inserción al finalizar los proyectos donde lleva a cabo una sesión con el alumnado para su motivación hacia la inserción laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.</p> | |
| Objetivo específico: | |
| Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto. | |
| Resultados esperados: | |
| Focalizado el interés del alumnado participante hacia la formación e inserción laboral | |
| Proceso de referencia: Seguimiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento para la elaboración del plan de inserción. Estudio de los PIL elaborados por los equipos técnicos. Realización de visitas de inserción. • Diseño del manual de orientación laboral y gestión empresarial. Edición del manual de orientación laboral y gestión empresarial. Diseño de agenda búsqueda de empleo. • Edición de agenda búsqueda de empleo. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento web. • Edición del material. • Dietas y desplazamientos. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Orientación laboral y Gestión empresarial. • Agenda de Búsqueda de empleo. • Manual de fomento y facilitación del diseño de emprendimientos | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° de PIL asesorados/N° proyectos en funcionamiento. N° de PIL estudiados/N° de PIL recibidos. • N° de guías de elaboración de PIL difundidas. • N° de visitas de inserción realizadas/N° proyectos en ejecución. N° de manuales difundidos. • N° de manuales descargados. N° agendas difundidas. | |

| | |
|--|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | |
| Aplicación de los informes de seguimiento para la subsanación de deficiencias técnicas y administrativas. | Código: SEG 3.3.1 |
| Descripción: | |
| UPD realiza visitas periódicas a cada uno de los proyectos y se reúne con los equipos técnicos y con el alumnado para facilitar el desarrollo de los proyectos, ofreciéndoles los servicios que presta, recogidos en Carta de Servicios. Se realizan como mínimo una visita al inicio del proyecto, una al final de cada fase y otra al final del proyecto, denominadas Sesión de Inicio, Visita de Seguimiento y Visita de Finalización. | |
| Objetivo específico: | |
| Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto | |
| Resultados esperados: | |
| Solucionadas las dificultades técnicas y/o administrativas derivadas de la ejecución del proyecto | |
| Proceso de referencia: Seguimiento | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Entrega de la Guía de Acogida y diferente material a equipos técnicos. Realización Sesión de Inicio con los equipos técnicos y con el alumnado. Recogida del Cuestionario de Puesta en Marcha. Realización de Visita de Seguimiento. Realización de visitas extraordinarias a demanda. Realización de Visita de Finalización. Redacción de informes de cada una de las visitas Prestación de los servicios de la Carta de Servicios de UPD demandados por los proyectos | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Dietas y desplazamientos del personal técnico a los proyectos. Alojamiento web. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Guía de acogida a equipos técnicos de ESCUELAS PROFESIONALES. Carta de servicios de UPD. Guía para la Coordinación de la Formación. Informes resultantes de las visitas. | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> Nº de proyectos aprobados. Nº de guías entregadas. Nº de sesiones de inicio realizadas. Nº de visitas de seguimiento realizadas. Nº de visitas de finalización realizadas. Nº de servicios demandados. Nº de servicios prestados. Nº de informes realizados tras las visitas. Grado de satisfacción de los equipos técnicos. | |

| |
|---|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Aplicación de acciones de tutorización y apoyo técnico en proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES</p> <p style="text-align: right;">Código: SEG 3.3.2</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>Desde la UPD se apoya técnicamente y se tutoriza a los equipos técnicos de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES desde su inicio, favoreciendo la mejora continua de los proyectos.</p> <p>Este apoyo se realiza facilitándoles herramientas, materiales de apoyo y acompañamiento en el desarrollo del proyecto.</p> |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Apoyado el equipo técnico para gestionar con éxito el proyecto</p> |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Solucionadas las dificultades técnicas y/o administrativas derivadas de la ejecución del proyecto.</p> |
| <p>Proceso de referencia: Seguimiento</p> |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización y divulgación de Manual de Buenas Prácticas para Tutorización de proyectos. Realización de visitas de acompañamiento. • Elaboración de informes de las visitas. • Prestación de servicios a los proyectos por parte de la UPD. • Celebración de sesiones informativas sobre el procedimiento para el desarrollo de prácticas no laborales en empresas y la promoción e implicación del empresariado comarcal para el acogimiento del alumnado en prácticas. • Identificación de las áreas de mejora de los proyectos. Acompañamiento en el seguimiento del Plan de Inserción Laboral (PIL). • Recopilación y adaptación del material formativo solicitado por proyectos. |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dietas y desplazamientos. • Alojamiento web. • Bibliografía en diversos soportes. |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Buenas Prácticas para la Tutorización de proyectos. Informe de resultados del seguimiento. |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de visitas realizadas/N° de visitas programadas. N° de informes realizados. • N° de servicios demandados/N° proyectos en funcionamiento. N° de servicios prestados/N° de servicios demandados. • Grado de satisfacción de los equipos técnicos con la tutorización prestada. • N° de seguimientos del PIL recibidos en UPD/N° total de proyectos en funcionamiento. N° de seguimientos del PIL revisados/N° de seguimientos del PIL recibidos. |

ACTIVIDAD:

Establecimiento de canales adecuados de comunicación y coordinación entre las entidades implicadas.

Código: SEG 3.4.1

Descripción:

Establecimiento de estrategias de comunicación y coordinación entre la DGFE, la UPD y las EP de los proyectos, que determinará los procedimientos e instrumentos para la coordinación de las acciones y la prestación de servicios durante los procesos de asesoramiento, seguimiento y evaluación de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES.

Entre estas estrategias se potencia la utilización de los grupos de trabajo y Web.

Objetivo específico:

Apoyado al Sexpe con los recursos humanos especializados necesarios para abordar el seguimiento de proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES.

Resultados esperados:

Coordinados los distintos agentes implicados en el seguimiento de proyectos

Proceso de referencia: Seguimiento

Tareas:

- Establecimiento y temporalización de grupos de trabajo UPD/DGFE/EP.
- Desarrollo de los grupos de trabajo para el seguimiento y mejora de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES.
- Diseño de un sistema de transferencia de comunicación y coordinación.
- Habilitación de espacios de comunicación en Web.

Recursos:

- Alojamiento web.
- Dietas y desplazamientos.

Productos:

- Documento estrategias de colaboración y documentación.
- Web.

Indicadores de resultados:

- N° de reuniones de los grupos de trabajo.
- N° de visitas a WEB.

ACTIVIDAD:

Abrir nuevos canales de comunicación y mejorar los ya existentes para la coordinación entre las entidades implicadas en los proyectos.

Código: SEG 3.5.1

Descripción:

Facilitar el acercamiento y la comunicación entre todas las partes implicadas en el desarrollo de un proyecto, que son la entidad promotora, la entidad financiadora y el empresariado relacionado con las especialidades impartidas.

Mejorar el programa de ESCUELAS PROFESIONALES con las aportaciones de las distintas partes.

Objetivo específico:

Mejorado el programa de ESCUELAS PROFESIONALES y mejorado su conocimiento por parte del empresariado.

Resultados esperados:

Acogida de los alumnos en empresas para la realización de prácticas.

Proceso de referencia: Seguimiento

Tareas:

- Celebración de sesiones informativas sobre el procedimiento para el desarrollo de prácticas no laborables en empresas y la promoción e implicación del empresariado comarcal para el acogimiento del alumnado en prácticas.
- Creación de mesas de trabajo entre los miembros de los equipos docentes de los proyectos para el seguimiento y mejora del programa DE ESCUELAS PROFESIONALES.

Recursos:

- Actas de las sesiones informativas.
- Actas de las reuniones de las mesas de trabajo.
- Alojamiento web.

Productos:

- Informes de mejoras del programa.

Indicadores de resultados:

- Nº de sesiones informativas realizadas.
- Nº de actas de las reuniones de las mesas de trabajo.
- Nº de empresas que acogen alumnos en prácticas.
- Nº de alumnos acogidos en empresas para la realización de prácticas.

| |
|---|
| <p>ACTIVIDAD:</p> <p>Habilitación de mecanismos para promover la participación de las entidades promotoras en la evaluación de los proyectos</p> <p style="text-align: right;">Código: EVA 4.1.1</p> |
| <p>Descripción:</p> <p>La Unidad de Promoción y Desarrollo elaborará un instrumento que permita la participación de la entidad promotora en la evaluación del proyecto ejecutado, así como el grado de satisfacción de la misma con respecto a los resultados obtenidos</p> |
| <p>Objetivo específico:</p> <p>Las entidades promotoras participan activamente en el desarrollo de los proyectos</p> |
| <p>Resultados esperados:</p> <p>Las entidades promotoras intervienen en el diseño e implementación de los mecanismos de evaluación y mejora de los proyectos en activos</p> |
| <p>Proceso de referencia: Evaluación</p> |
| <p>Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cuestionarios de satisfacción de la entidad. • Diseño de una entrevista estructurada entre UPD-Entidad promotora. Establecer calendarios con entidades promotoras. • Redacción de informe de conclusiones sobre entrevista estructura. • Tratamiento de datos de cuestionarios de satisfacción |
| <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla cuestionario. • Plantilla entrevista. • Recursos informáticos. • Vehículos. |
| <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de conclusiones entrevista estructurada y propuesta de mejoras. • Informe final de evaluación de satisfacción. |
| <p>Indicadores de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° entrevistas planificadas / n° entrevistas realizadas. • N° cuestionarios realizados. • N° Informes emitidos |

ACTIVIDAD:

Convocatoria de grupos de trabajo con participación técnicos UPD y técnicos de proyectos en activo para conseguir que la evaluación sea utilizada como un instrumento de mejora continua.

Código: EVA 4.2.1

Descripción:

La creación de grupos de trabajo permitirá analizar y optimizar los recursos disponibles relacionados con la evaluación del proyecto para un mejor aprovechamiento en el desarrollo del mismo

Objetivo específico:

Los equipos técnicos aprovechan los resultados de la evaluación como instrumento de mejora continua.

Resultados esperados:

Los equipos técnicos conocen los resultados de la evaluación de sus proyectos

Proceso de referencia: Evaluación

Tareas:

- Diseñar la estrategia de actuación e implementación de los grupos de trabajo.
- Convocar a los grupos de trabajo.
- Preparación del material a trabajar en la sesión.
- Realización sesiones de trabajo

Recursos:

- Cuestionario de evaluación inicio.
- Informe de resultados de la evaluación de inicio.
- Programa de tratamiento de datos.

Productos:

- Informe de resultados grupos de trabajo.

Indicadores de resultados:

- Nº técnicos convocados / nº asistentes.
- Nº sesiones previstas / nº sesiones realizadas.
- Nº modificaciones introducidas en los cuestionarios de evaluación.
- Grado de satisfacción de los participantes en los grupos de trabajo.

| | |
|---|-------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: EVA 4.3.1 |
| Celebración de mesas de trabajo DGFE-UPD. | |
| Descripción: Los técnicos de la Unidad se reúnen periódicamente con los técnicos de la Sección de ESCUELAS PROFESIONALES para analizar la evolución de los proyectos y definir actuaciones de mejora. | |
| Objetivo específico: Los mecanismos de evaluación y mejora del programa son suficientes. | |
| Resultados esperados: Mejorados los instrumentos de evaluación de los proyectos en ejecución. | |
| Proceso de referencia: Evaluación | |
| Tareas: <ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de calendario para sesiones de trabajo.• Remisión de correo electrónico para convocatoria en mesas de trabajo. Celebración de mesas de trabajo SEXPE-personal técnico de UPD. Estudios y análisis de informes previamente elaborados.• Redacción de actas mesas de trabajo | |
| Recursos: <ul style="list-style-type: none">• Correo electrónico. | |
| Productos: <ul style="list-style-type: none">• Informes periódicos de conclusiones sobre seguimiento a proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES. | |
| Indicadores de resultados: <ul style="list-style-type: none">• % objetivos cumplidos con respecto a los planteados en las diferentes mesas de trabajo. N° mesas de trabajo realizadas con respecto a las planificadas.• N° informes realizados. | |

| | |
|---|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: EVA 4.3.2 |
| Coordinación y sistematización de la valuación de resultados del proyecto | |
| Descripción: | |
| La Unidad de Promoción y Desarrollo trabajará coordinadamente con el SEXPE la coordinación y sistematización de la evaluación de resultados del proyecto | |
| Objetivo específico: | |
| Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el SEXPE para abordar la evaluación de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Resultados esperados: | |
| Mejorado los instrumentos de evaluación de los proyectos en ejecución. | |
| Proceso de referencia: Evaluación | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Organización grupo trabajo Sexpe-UPD. Establecimiento de calendario de trabajo. Convocatoria de grupo de trabajo. • Actas grupos trabajo y asignación de tareas. • Diseño e implementación de un plan anual de evaluación de calidad de calidad, impacto, eficacia y eficiencia del programa de ESCUELAS PROFESIONALES en Extremadura, dentro del marco del Plan Nacional de Evaluación para conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Equipos informáticos y telefónicos. Vehículos. • Borrador del plan anual de evaluación de calidad de calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo de ámbito estatal. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de evaluación de calidad de calidad, impacto, eficacia y eficiencia del programa de ESCUELAS PROFESIONALES. • Cuestionario de Evaluación de calidad de las acciones formativas. | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° proyectos en los que se aplica el cuestionario \ n° proyectos en ejecución. • Tiempo de realización del plan \ Tiempo programado para la ejecución del Plan. | |

| | |
|--|--------------------------|
| ACTIVIDAD: | |
| Definición y sistematización de los procedimientos y herramientas de evaluación de impacto del programa | Código: EVA 4.4.1 |
| Descripción: | |
| La UPD creará nuevos instrumentos y mejorará los existentes para facilitar la evaluación de impacto del programa de ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Objetivo específico: | |
| Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el SEXPE para abordar la evaluación de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Resultados esperados: | |
| Habilitado un plan de acciones de mejora para futuros proyectos sobre la base de análisis del Impacto de los programas en el territorio | |
| Proceso de referencia: Evaluación | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación de una aplicación informática para el tratamiento estadístico de los datos de impacto (inserción, formación básica, obras o servicios). • Diseño de un cuestionario para el seguimiento del aprovechamiento de las obras y/o continuidad de los servicios. • Elaboración de un informe anual de evaluación de impacto. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Programa informático de tratamiento de datos. Vehículo. • Equipos informáticos. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Informe anual. | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° proyectos evaluados \ n° proyectos ejecutados | |

| | |
|--|---------------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: Código: EVA 4.4.2 |
| Acceso a datos contrastados para la elaboración de los informes de impacto | |
| Descripción: | |
| <p>La UPD trabajará con el Observatorio de Empleo, en la transferencia de datos que faciliten la elaboración de informes de impacto.</p> <p>Se establecerán mecanismos de colaboración con la Consejería de Educación y Cultura para facilitar la transferencia de datos relacionados con la obtención de Certificados de Educación Secundaria Obligatoria del alumnado del proyecto de ESCUELAS PROFESIONALES.</p> | |
| Objetivo específico: | |
| Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el SEXPE para abordar la evaluación de los proyectos de ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Resultados esperados: | |
| Habilitado un plan de acciones de mejora para futuros proyectos sobre la base de análisis del Impacto de los programas en el territorio | |
| Proceso de referencia: Evaluación | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un cuestionario de recogida de datos. • Tratamiento de datos facilitados por el Observatorio según cuestionario facilitado por UPD. Análisis cuantitativo y estudio de las inserciones laborales así como de las iniciativas emprendedoras surgidas en el programa de ESCUELAS PROFESIONALES. • Seguimiento y análisis del alumnado participante que ha obtenido la acreditación de la formación teórico-práctica, objetivos de la ESO, competencias clave o en vías de obtención de la titulación. • Análisis cuantitativo y cualitativo del impacto del programa en el territorio. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Equipos Informáticos. • Programas de tratamiento de datos. • Vehículos | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Plan de acciones de mejora del programa de ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° proyectos evaluados\ n° proyectos ejecutados al año de finalización de los mismos | |

| | |
|---|-------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: EVA 4.5.1 |
| Creación de grupos de mejora para el seguimiento de los diferentes procesos. | |
| Descripción: | |
| Para garantizar un proceso de calidad del trabajo desarrollado por la Unidad de Promoción y Desarrollo se crearán grupos de seguimiento y mejora de los procesos desarrollados en el Manual de Procesos y procedimientos de UPD. | |
| Objetivo específico: | |
| Los procedimientos implementados por la UPD alcanzan los objetivos programados. | |
| Resultados esperados: | |
| Revisado periódicamente el manual de procesos y procedimientos del proyecto UPD. | |
| Proceso de referencia: Evaluación | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Grupos de Mejoras por procesos. • Sesiones de trabajo de los Grupos de Mejora. • Revisión de procedimientos y formatos de los diferentes procesos. | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Procesos y procedimientos de UPD. • Equipos informáticos. • Espacios de trabajo | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Proceso y Procedimientos de UPD revisado | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° reuniones ejecutadas \ n° reuniones planificadas. • N° procedimientos revisados \ n° procedimientos a revisar. N° formatos modificados \ n° formatos existentes. | |

| | |
|---|-------------------|
| ACTIVIDAD: | Código: EVA 4.5.2 |
| Revisión y modificación de las herramientas para medir la satisfacción del cliente | |
| Descripción: | |
| La Unidad de Promoción y Desarrollo revisará y actualizará los instrumentos dispuestos para medir el grado de satisfacción de los clientes externos de dicho programa. | |
| Objetivo específico: | |
| Compensada la insuficiencia de personal cualificado en el SEXPE para abordar la evaluación de los proyectos DE ESCUELAS PROFESIONALES | |
| Resultados esperados: | |
| Revisado periódicamente el manual de procesos y procedimientos del proyecto UPD. | |
| Proceso de referencia: Evaluación | |
| Tareas: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los cuestionarios de satisfacción al cliente. • Tratamiento de cuestionarios recibidos. • Realización de informes resultados proceso asesoramiento y seguimiento. • Elaboración informe de mejora de los procesos de la Unidad | |
| Recursos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de satisfacción. • Herramientas informáticas. • Programa de tratamiento de datos. | |
| Productos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de satisfacción del cliente revisados y/o modificados. | |
| Indicadores de resultados: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • N° de ítems revisados \ n° ítems totales del cuestionario | |

4.4 Cronograma de actuaciones

Las actuaciones se desarrollarán durante los ejercicios 2018 – 2019 en dos fases de seis meses cada una y tras la solicitud de la correspondiente prórroga, durante el ejercicio 2020, igualmente en dos fases.

PLANIFICACIÓN

Las actividades y tareas de la fase de Planificación se ejecutarán de forma continua y transversal, al tratarse en su mayoría de un análisis de información dinámica y permanentemente actualizada. Las conclusiones extraídas de esta fase han de estar en todo momento listas para su aplicación ante las nuevas convocatorias de proyectos de formación en alternancia con el empleo.

ASESORAMIENTO

El cronograma de actividades de la fase de Asesoramiento estará condicionado por las fechas de la futuras convocatorias de proyectos de formación en alternancia con el empleo. Si bien estas actividades pueden realizarse durante todo el año, es cierto que se intensifican los meses previos a la presentación de proyectos para las convocatorias.

SEGUIMIENTO

La fase de Seguimiento comprende actividades y tareas que se realizan a diario, al contar siempre con proyectos en activo susceptibles de tener necesidades de apoyo y mejora.

EVALUACIÓN

Se realizará una evaluación continua del programa (impacto en el territorio, inserción del alumnado...) que comprenderá todo el año, de cara a la posible implantación de mejoras en el mismo.

En cuanto a la evaluación de los proyectos, se realizarán actividades de evaluación inicial, intermedia y final, siendo estas últimas más numerosas y contundentes para la obtención de resultados absolutos. El cronograma de estas actividades de evaluación estará condicionado por las fechas de inicio y fin de los proyectos.

Además, se someterán a continua evaluación los procedimientos implementados por la Unidad de Promoción y Desarrollo “ Diputación de Cáceres 2018”

5. CONFIGURACIÓN DEL EQUIPO

5.1 Estructura organizativa

Las Entidades Promotoras de Escuelas Profesionales de Extremadura necesitan contar con un equipo técnico especializado que colabore en la preparación, acompañamiento y evaluación de los programas mixtos de formación y empleo.

La Unidad de Promoción y Desarrollo Diputación de Cáceres 2018 conforma una estructura de apoyo para contribuir a la innovación en estos programas, prestar asistencia didáctica y técnica que redunde en la calidad de la formación que se imparte, en la inserción laboral de los alumnos y alumnas participantes, así como en la gestión y evaluación de dichos proyectos.

Se pretende dar respuesta a la necesidad de establecer cauces de asesoramiento y apoyo a las Entidades Promotoras para la presentación, consecución y ejecución positiva y real de los Proyectos de Escuelas Profesionales de Extremadura; este equipo técnico apoyará en el diseño de estos proyectos procurando que los mismos se den las siguientes premisas:

- Se adapten a la estrategia de desarrollo socioeconómico y territorial.
- Tengan la suficiente solidez y su viabilidad técnica sea contrastada.
- Incorporen nuevos métodos y técnicas de competencias profesionales.
- Garanticen el acompañamiento y coordinación para la inserción profesional del alumnado durante y a la finalización de los proyectos.

NUESTROS 4 PILARES:

1. Detección y análisis de oportunidades e innovación y mejora de proyectos.
2. Desarrollo de Proyectos de Escuelas Profesionales de Extremadura.
3. Formación para el empleo.
4. Inserción Laboral

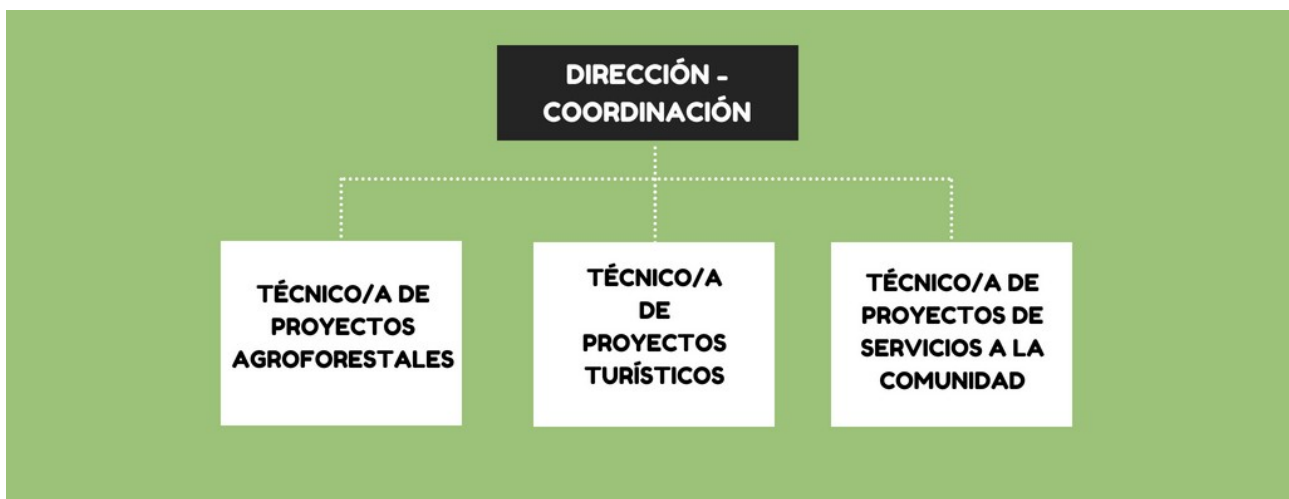
GRANDES FUNCIONES:

- a) Detectar necesidades formativas en su ámbito de actuación.
- b) Informar y asesorar a las entidades respecto de la elaboración de proyectos de formación en alternancia con el empleo.
- c) Colaborar con las entidades promotoras y con el SEXPE en el seguimiento y evaluación continua de los proyectos en ejecución, procurando la implantación de sistemas de calidad y mejora.
- d) Asesorar a las entidades promotoras en la implantación de planes de prevención de riesgos laborales.
- e) Colaborar con el SEXPE en la formación continua del personal directivo y docente.

- f) Colaborar con las entidades promotoras en la información y orientación profesional del alumnado.
- g) Impulsar la relación de las entidades promotoras con las empresas.
- h) Fomentar la inserción laboral de los/as alumnos/as que finalizan, tanto por cuenta ajena como mediante el autoempleo.

Para mejorar la eficiencia de este equipo se coordinarán los trabajos con la UPD Badajoz Guadiana IX, en el marco de la cooperación que las Áreas de Desarrollo de las dos diputaciones extremeñas vienen desarrollando en las últimas décadas.

El Organigrama propuesto es el siguiente:



5.2 Perfil profesional

Para llevar a cabo el proyecto se plantea un equipo de trabajo conformado por:

- 1 Director/a–Coordinador/a, responsable de la línea estratégica de Formación para el Empleo y Competencias Genéricas.

Licenciatura o grado universitario (Preferentemente en Ciencias de la Educación, Pedagogía, Psicopedagogía), con al menos dos años de experiencia en dirección de proyectos de formación para el empleo, experto en metodologías de formación para el empleo. Experto en Competencias Genéricas.

Homologado en el fichero de expertos GETCOTEX en la ocupación: Director–Coordinador de formación.

- 1 Técnico/a de Proyectos Agroforestales.

Ingeniería Técnica Agrícola o Forestal, con al menos dos años de experiencia en programas de formación y empleo.

Homologado en el fichero de expertos GETCOTEX en alguna de las siguientes ocupaciones:

- Monitor de agricultura ecológica
- Monitor de trabajos agrícolas de frutales en general (fruticultuor)
- Monitor de horticultura y floricultura
- Monitor de jardinería
- Monitor de trabajos forestales
- Monitor de actividades auxiliares en agricultura Funciones

- 1 Técnico/a de Proyectos de Empleo Turístico

Diplomatura en Turismo, con experiencia en programas de formación y empleo.

Homologado en el fichero de expertos GETCOTEX en la ocupación: Monitor en promoción turística local e información al visitante

- 1 Técnico/a de Proyectos de Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Diplomado o grado medio con experiencia de al menos dos años en programas de formación y empleo.

Homologado en el fichero de expertos en las ocupaciones: Monitor de atención sanitaria a personas en el domicilio o instituciones y/o Monitor de atención social a personas en el domicilio o institucion

El Área de Desarrollo y Turismo Sostenible procederá a la contratación del personal de la Unidad de Promoción y Desarrollo 'Diputación de Cáceres 2018' en el Grupo A2 (Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, o el título de Grado), y el Personal de Dirección–Coordinación, que lo será en el Grupo A1 (Título de Doctor, Licenciado, o grado).

5.3 Funciones

Director/a –Coordinador/a

Es el/la responsable técnico/a de la UPD. Planifica y supervisa los objetivos contemplados en el proyecto. Realiza la coordinación entre la Unidad de Promoción y Desarrollo, la entidad promotora y el ente financiador. Lleva a cabo la gestión administrativa, financiera y de recursos humanos. Es el/la responsable de la comunicación interna y externa. Asesora en formación para el empleo: certificación, metodología y competencias. Apoya metodológicamente al personal docente de los proyectos en activo, significando lo que de particular tiene el alumnado participante en el programa DE ESCUELAS PROFESIONALES. Detecta las necesidades formativas y coordina el reciclaje de los equipos técnicos. Responsable del asesoramiento a entidades promotoras en fase de diseño de proyectos de escuelas profesionales y programas especiales y del apoyo técnico a los proyectos en funcionamiento en materias relacionadas con competencias genéricas.

Técnico/a de proyectos Agroforestales

Responsable del asesoramiento a entidades promotoras en fase de diseño de proyectos y del apoyo técnico a las Escuelas Profesionales en funcionamiento en materias singulares relacionadas con aquellas especialidades agrupadas bajo el epígrafe de producción agrícola, forestal y ganadera.

Técnico/a de proyectos de Empleo Turístico

Corresponsable del asesoramiento a entidades promotoras en fase de diseño de proyectos y del apoyo técnico a las escuelas profesionales en funcionamiento en materias singulares relacionadas con aquellas especialidades agrupadas bajo el epígrafe de hostelería, turismo y recursos turísticos.

Técnico/a en proyectos de Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Corresponsable del asesoramiento a entidades promotoras en fase de diseño de proyectos y del apoyo técnico a las escuelas profesionales en funcionamiento en materias singulares relacionadas con aquellas especialidades agrupadas bajo el epígrafe de servicios a la comunidad y personales.

6. COSTES SALARIALES

| Puesto | Sueldo/mes | Sueldo/Anual | Subida anual 1,75 | SS 33% | Total 2017 |
|-----------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------|-------------------|
| Directora Coordinadora | 2.959,34 | 35512,08 | 621,4614 | 11924,07 | 48057,6114 |
| Tecnica Proyectos Sociosanitarios | 2.494,92 | 29939,04 | 523,9332 | 10052,78 | 40515,7532 |
| Tecnico proyectos Agroforestales | 2.494,92 | 29939,04 | 523,9332 | 10052,78 | 40515,7532 |
| Tecnico Proyectos Turísticos | 2.494,92 | 29939,04 | 523,9332 | 10052,78 | 40515,7532 |
| | | | | | |
| TOTAL COSTES SALARIALES | | 125329,2 | 2193,261 | 42082,41 | 169604,871 |
| TOTAL GASTOS DE FUNCION. | | | | | 600 € |
| TOTAL | | | | | 170.205 € |
| SUBVENCIÓN SEXPE | | | | | 159.336 |
| APORTACIÓN DIPUTACIÓN CC | | | | | 10.869 |