

ITINERARIO FORMATIVO “AGENTES DE DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA

PROYECTO: RED DE CAPACITACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA
LA DESPOBLACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

PRINCAL

Contenido

1.- INTRODUCCIÓN	4
1.1.- LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO LOCAL EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO	7
1.2.- LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO LOCAL EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO RURAL.....	9
1.3.- LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO	10
1.4.- PERFIL ACADÉMICO DE LOS AGENTES Y PROFESIONALES DE DESARROLLO RURAL	11
1.4.1.-CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS	11
1.5.- PERFIL PROFESIONAL DE LOS AGENTES Y PROFESIONALES DE DESARROLLO RURAL	16
1.5.1.- LA CLASIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN.....	16
1.5.2.- LOS ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS PROFESIONALES ...	17
1.5.3.- EL CATÁLOGO DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS	20
1.6.- UNA APROXIMACIÓN A LAS FUNCIONES DE LOS AGENTES Y PROFESIONALES DE DESARROLLO RURAL.	31
1.6.1.- EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO RURAL Y DE LA LABOR DE LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO.....	33
1.6.2.- ALGUNOS EJEMPLOS	40
1.7.- CONCLUSIÓN	53
2.- NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS "AGENTES DE DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA"	56
2.1.- RETO DEMOGRÁFICO	58
2.2.- TERRITORIO	59

2.3.- POBLACIÓN	61
2.4.- ECONOMÍA Y SERVICIOS	63
2.5.- VIVIENDA	65
3.- ESTABLECIMIENTO DE INDICADORES	67
A.- DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS TERRITORIAL	69
B.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.....	72
C.- GESTIÓN DE PROYECTOS	74
D.- FOMENTO DEL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO	77
E.- PROMOCIÓN TERRITORIAL	80
F.- DINAMIZACIÓN SOCIAL	82
G.- DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA.....	84
H.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS	88
4.- BIBLIOGRAFÍA.....	91

1.- INTRODUCCIÓN

1.- INTRODUCCIÓN

Este trabajo se enmarca en el proyecto: ***Red de capacitación para la lucha contra la despoblación en Castilla y León***, promovido por PRINCAL (Federación Promoción Rural Integral de Castilla y León), a través del que se pretende lograr una formación específica y complementaria, bajo el nombre de *“Agentes de dinamización demográfica” dirigida a los actores locales - profesionales de desarrollo rural*, que actúan en los territorios rurales, y que persigue:

- La capitalización del atractivo del medio rural para favorecer tanto la permanencia como el asentamiento de nueva población en el medio rural, en especial jóvenes y mujeres.
- La potenciación del emprendimiento y la atracción y retención del talento innovador en las zonas rurales.
- La implementación de un desarrollo endógeno y la generación de valor añadido asociada a la metodología participativa.
- La participación desde la formación en el desarrollo del mundo rural.
- La mejora de la situación de los colectivos en riesgo de exclusión social del medio rural mediante la integración de sus necesidades en los sistemas de asesoramiento y formación en el medio rural.

Para comenzar definimos muy brevemente algunos conceptos, que nos servirán para enmarcar este trabajo.

En qué consiste nuestro itinerario formativo:

El itinerario formativo para *“Agentes de Dinamización Demográfica”* es un plan diseñado para potenciar las competencias **de los profesionales de desarrollo rural**, en áreas específicas.

¿Qué entendemos por dinamización demográfica?

La dinamización demográfica implica, entre otros aspectos; la implementación de proyectos y actividades que promuevan la participación ciudadana, el desarrollo económico y la mejora de la calidad de vida de los habitantes del medio rural.

Pero, además, dinamización demográfica significa **promover la creación de las condiciones necesarias para fijar, integrar, incrementar o atraer población**¹.

A quién nos dirigimos:

Nuestro itinerario formativo se dirige a **los profesionales de desarrollo rural**, particularmente a los que desempeñan sus funciones en municipios de menos de 5.000 habitantes:

- Agentes de empleo y Desarrollo Local (y similares).
- Técnicos de Grupos de Acción Local.
- Técnicos y representantes de entidades locales y agrupaciones de entidades locales.
- Otros técnicos interesados en la dinamización demográfica.

Características del espacio rural de Castilla y León

En Castilla y León, los municipios de población igual o menor a 5.000 habitantes representan el 97,3% del total, es decir, de los 2.248 municipios de la Comunidad, 2.188 tienen una población igual o menor a 5.000 habitantes.

¹ ORDEN MAV/320/2023, de 9 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar proyectos para la dinamización demográfica en la Comunidad de Castilla y León a cargo del Fondo de Cohesión Territorial.

El espacio rural de Castilla y León se caracteriza por²:

1. El descenso de población es mucho más acusado en el ámbito rural que en el urbano.
2. La densidad de población disminuye provocando que muchos municipios estén en riesgo severo de despoblación.
3. La población femenina es mayoritaria en España, pero el territorio rural está fuertemente masculinizado.
4. La población femenina del medio rural es escasa y se encuentra envejecida.
5. El envejecimiento progresivo de la población se ve agravado por la baja tasa de natalidad.
6. La reducción de la población condiciona la llegada o en su caso el mantenimiento de infraestructuras que permitan el desarrollo de una economía fluida y dinámica.
7. El descenso de la población condiciona la reducción en la prestación de servicios públicos tales como los sanitarios y educativos, condicionando de este modo la concentración de la población.

Todas estas cuestiones condicionan, de forma clara, la concentración de la población y configuran una marcada dualidad en la región en determinados espacios, donde destacan las capitales provinciales y sus áreas metropolitanas, algunos centros comarcales de servicios y las áreas de influencia de

² Vidal Domínguez, M. J., & Fernández Portela, J. (2022). El reto demográfico en Castilla y León (España): una región desequilibrada y envejecida poblacionalmente. *Perspectiva Geográfica*, 27(2), 76–100. <https://doi.org/10.19053/01233769.13195>

la ciudad de Madrid en las provincias de Segovia y Ávila.

1.1.- LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO LOCAL EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Hasta los años 80³ España carecía a nivel nacional de una política organizada de empleo que fomentase el crecimiento de las **áreas menos favorecidas**. Surge entonces el Agente de Empleo y Desarrollo Local, enmarcado dentro de las políticas de inserción socio laboral de la Estrategia Europea de Empleo, que otorga un papel fundamental a lo local por ser el ámbito más próximo al individuo. Se trata de establecer objetivos locales que contribuyan a implementar estrategias conducentes a la dinamización y promoción socioeconómica municipal junto a la creación de empleo con todo el impacto social que se deriva.

Las Agencias de Desarrollo Local nacen en Europa en la década de los 70 (Reino Unido), impulsadas por la crisis energética y cuyo objetivo prioritario era definir y diseñar nuevos modelos de crecimiento. En España surgen las primeras iniciativas en materia de desarrollo local (DL) en la década de los 80 en forma de Escuelas Taller, Casas de Oficios e Iniciativas Locales de Empleo (ILE).

El AEDL junto a las ILE se configura como un instrumento para reactivar y contribuir a la sostenibilidad de la economía local a medio plazo y con ello superar la crisis económica y social que redujo su tejido productivo en términos de empleo y oportunidades de negocio. Sin embargo, su nacimiento parte con un grave déficit: la falta de una regulación

³ Del-Campo-Villares, M. Ferreiro-Seoane, F. Miguéns-Refojo, V. Jardón-Ferreiro, E. El papel y la contribución de los agentes de empleo y desarrollo local (AEDLs): análisis del caso gallego. TERRA. Revista de Desarrollo Local. Número 14 (2024), 1-22

específica como auténtico responsable de la promoción económica, social y del DL. Su figura se reguló por vez primera en la Orden ministerial de 21 de febrero de 1986, siendo definidos como agentes de desarrollo, promotores de empleo o expertos de naturaleza análoga, que promuevan, desarrollen o asesoren iniciativas locales de empleo. Con el paso del tiempo su estatus profesional fue regulado, aunque no paso de una mera descripción de aspectos genéricos.

A mediados de los 90 se fijan por vez primera algunas de las funciones a desarrollar por los AEDL, Orden de 13 de abril de 1994, donde se establecen las normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, que regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Aquella se actualizó con la Orden de 15 de julio de 1999, que establece las bases de concesión de subvenciones públicas para fomentar el DL e impulsar proyectos y empresas calificados como I+E; modificada por la Orden TAS/360/2008. En ese momento, los AEDL se expanden por todo el territorio.

En 2008 la figura quedó definida como Agente de Empleo y Desarrollo Local, que es hoy un actor clave para el buen funcionamiento del modelo de desarrollo local, posicionándose como un agente estratégico para la formulación de procesos participativos de intervención local.

En este contexto, la constitución de nuevas empresas y la tramitación de ayudas a la iniciativa empresarial y creación de empleo son las acciones más comunes realizadas por estos particulares empleados públicos para cumplir su función de promocionar la actividad socioeconómica local.

1.2.- LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO LOCAL EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO RURAL.

Entendemos el **desarrollo rural** como el conjunto de estrategias y políticas orientadas a mejorar las condiciones socioeconómicas de las zonas rurales. El objetivo principal es promover un desarrollo sostenible que permita a las comunidades rurales aprovechar sus recursos naturales y culturales para mejorar su calidad de vida y su competitividad económica.

Este desarrollo ha sido impulsado por diversas iniciativas y programas nacionales y europeos.

Entre los principales se encuentran los Planes de Desarrollo Rural (PDR), actualmente [Plan Estratégico de la PAC 2023 – 2027](#) (PEPAC), financiados a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

Estos programas ofrecen una amplia gama de medidas de apoyo para el desarrollo rural, como la mejora de la infraestructura rural, la promoción de la agricultura y la ganadería sostenibles, el desarrollo de actividades turísticas y culturales, la promoción del emprendimiento rural y la formación y capacitación de la población rural.

En España, además, existen diversas iniciativas a nivel regional y local que buscan promover el desarrollo rural, como planes estratégicos, iniciativas de desarrollo local participativo, proyectos de cooperación entre empresas y organizaciones locales, y programas de apoyo a la creación de empleo y empresas en zonas rurales.

1.3.- LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO

Para llevar a cabo todos estos proyectos de empleo y desarrollo rural es necesaria la figura del Agente de Desarrollo Local (rural, territorial...)

Este según FEPRODEL (Federación de Profesionales de Desarrollo Rural) ⁴ es un profesional contratado por las administraciones locales cuya misión principal es potenciar los recursos económicos, sociales y medioambientales endógenos de un territorio, para generar dinámicas y actuaciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de la población, reactivando la economía, favoreciendo el acceso al empleo de las/os ciudadanas/os y dinamizando la sociedad de forma sostenible.

Sin embargo, en la práctica estos profesionales desarrollan su actividad en múltiples entidades, tanto en el área de la administración, como en empresas privadas, asociaciones, fundaciones, sindicatos etc. Así encontramos: Agentes de desarrollo local, contratados bajo esta designación; Profesionales contratados como técnicos y cuya función principal es el desarrollo local; Asesores para el empleo, orientadores laborales, técnicos socio laborales o de empleo, técnicos de inserción laboral; Técnicos de desarrollo; Técnicos de Oficinas Municipales de Información; Técnicos medioambientales; Agentes de igualdad de oportunidades; Técnicos de juventud; y otros...

⁴ <https://afiprodel.org/afiprodel/wp-content/bibliografia/Situacion%20laboral%20y%20profesional%20dos%20AEDL.pdf>

1.4.- PERFIL ACADÉMICO DE LOS AGENTES Y PROFESIONALES DE DESARROLLO RURAL

Los agentes y profesionales de desarrollo rural son actores implicados directa y específicamente en la acción sobre el territorio, donde asumen la gestión del proceso de desarrollo desde una perspectiva profesional. Son los técnicos que coordinan a los demás agentes sociales en la formulación de la estrategia de desarrollo local a seguir, asesorando sobre las opciones y sus posibilidades para, una vez adoptada, gestionar su implementación y analizar los resultados de cara a la reformulación de soluciones.

1.4.1.-CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

En general, las titulaciones académicas que favorecen el ejercicio de esta labor, están relacionadas con las Ciencias Sociales y/o Jurídicas como: Ciencias del Trabajo, Administración de Empresas, Sociología, Trabajo Social, Educación Social, Economía o Derecho

Sin embargo, aunque se cuente con cualquiera de las anteriores titulaciones, es importante que estos profesionales dominen o por lo menos conozcan una serie de materias que les pueden servir para el desarrollo de sus tareas profesionales en momentos concretos, más que enmarcarse en unos aspectos relacionados con su titulación académica, por lo que es conveniente que estos profesionales adquieran:

- a) **Conocimientos económicos:** para la realización de diagnósticos del territorio, así como de planes de actuación y presupuesto, además de hacerse necesario poseer conocimientos de estadística

descriptiva, conocimientos de los sectores productivos, de política económica, elaboración de análisis e interpretación de datos, habilidad para maximizar los recursos existentes, así como planificación y realización de programas.

- b) **Conocimientos de gestión empresarial:** una de las principales personas usuarias que acuden a las agencias de desarrollo local son las personas emprendedoras y empresarias que quieren modernizar o ampliar sus negocios. Por todo ello, para ayudar a estas personas se hace necesario, que los agentes y profesionales de desarrollo posean conocimientos sobre planes de empresa, de marketing, de modernización, de comercio exterior, de recursos humanos y de gestión financiera. Además, en las políticas de empleo también se hace necesario tener habilidades para realizar una buena intermediación laboral y por ende la prospección de empresas, así como un trato con el empresariado que sirva para detectar sus necesidades de personal.
- c) **Conocimientos jurídicos:** conocimientos de derecho administrativo, para la elaboración e interpretación de programas de ayudas, para el mejor entendimiento de las convocatorias de programas, así como para la contratación de proveedores públicos. Por otra parte, para el fomento del autoempleo y la modernización empresarial, es muy importante que tener conocimientos en derecho mercantil, civil patrimonial, financiero y fiscal. Además, para el fomento del empleo, hay que tener una sólida base de derecho laboral, y si se trabaja en desarrollo, es conveniente conocer aspectos relacionados con el derecho urbanístico.
- a) **Conocimientos psicológicos:** la orientación profesional es una de las bases del desarrollo local. Para un mejor desenvolvimiento en las tareas relacionadas con la ayuda a las personas desempleadas

para fijar su objetivo profesional, y a adquirir o gestionar sus habilidades sociales y laborales, así como del reforzamiento del espíritu emprendedor en el autoempleo, se hacen necesarios conocimientos psicológicos que incrementen el empoderamiento y la empleabilidad de estas personas usuarias de las agencias de desarrollo local.

- b) **Conocimientos de intervención social:** las políticas de empleo deben de tener entre sus máximas, la lucha contra la exclusión social. Todas las personas desempleadas no son iguales y necesitan un tratamiento diferencial, aunque algunas pertenecen a ciertos grupos con características psicosociales comunes como jóvenes, mayores de 40 años, parados y paradas de larga duración, familias monoparentales, inmigrantes... Por todo ello, es necesario un trabajo conjunto con los servicios sociales, así como un conocimiento de los recursos sociales existentes y un equilibrio entre las políticas pasivas y activas de empleo.
- c) **Conocimientos pedagógicos:** la formación es otro de los pilares básicos tanto de las políticas de fomento del empleo como de promoción económica. Para el establecimiento e interpretación de los perfiles profesionales, planes formativos, formación continua, profesional, ocupacional, etc., son necesarios tener conocimientos y actitudes pedagógicas.
- d) **Conocimientos de género:** la gran mayoría de los estereotipos de género continúan manifestándose con especial intensidad en el medio rural, lo que supone, sin duda un importante obstáculo para la consecución de la igualdad de género. Se hace necesario aplicar la perspectiva de género tanto en la planificación, ejecución, como en la evaluación de los programas y acciones.

- e) **Conocimientos tecnológicos:** el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, así como el conocimiento de ciertos procedimientos claves en actividades productivas representativas en el ámbito en el que se actúe, así como de gestión medioambiental, son otros aspectos que tampoco conviene descuidar.
- f) **Conocimientos de idiomas:** para el trabajo conjunto en los programas transnacionales y de comercio exterior, o de participación social.

Además de esta formación a estos profesionales se los valora especialmente en función de la experiencia adquirida en la gestión de proyectos de desarrollo.

Adicionalmente, muchos Agentes de Desarrollo complementan su formación con másteres o cursos de posgrado especializados en desarrollo territorial, políticas de empleo o gestión pública.

En Castilla y León, la Universidad de Valladolid ofertaba, hasta hace poco tiempo el *Máster en desarrollo económico regional y local y gestión del territorio (que, si imparten algunas universidades fuera de nuestra Comunidad Autónoma, como el Máster Universitario en Gestión y Promoción del Desarrollo Local; de la Universidad de Valencia; el Máster Universitario en Desarrollo Local e Innovación Territorial de la Universidad de Alicante; o el Máster Universitario en Ordenación y Gestión del Territorio y del Medio Ambiente de la Universidad de Zaragoza).*

También la UVA oferta actualmente el **Máster Universitario en Formación e Intervención Socio comunitaria (MOFIS)**, que pretende la capacitación de profesionales e investigadores/as en el ámbito de las Ciencias Sociales, con el fin de investigar y/o intervenir

sobre aquellos procesos y contextos sociales diferentes, abordando las múltiples necesidades sociales, especialmente en aquellas donde se requiere mayor atención en contextos específicos, así como nuevas realidades emergentes.

Asimismo, varias plataformas de formación ofertan cursos de **Agentes de Desarrollo Local**.

1.5.- PERFIL PROFESIONAL DE LOS AGENTES Y PROFESIONALES DE DESARROLLO RURAL

1.5.1.- LA CLASIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN

El código Nacional de Ocupaciones (CNO), incluye a los Agentes de Desarrollo Local, como:

- Técnicos; profesionales de apoyo.
- Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines.
- Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social.

El **Código Nacional de Ocupaciones (CNO)** y su implementación en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) son las herramientas que se encargan de clasificar **las ocupaciones o profesiones** en los sistemas oficiales para facilitar la gestión de empleo, formación y estadísticas

El Código Nacional de Ocupaciones (CNO) es un sistema de codificación que organiza y clasifica todas las ocupaciones laborales en España. Su objetivo principal es garantizar un tratamiento uniforme de la información sobre ocupaciones con fines estadísticos, de análisis del mercado laboral y para el diseño de políticas públicas.

El Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011⁵, publicado en el BOE del 17 de diciembre de 2010, tiene como objetivo aprobar la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11), que establece un sistema uniforme de codificación de ocupaciones para su tratamiento estadístico. Esta clasificación sustituye a la CNO-94 y entró en vigor el 1 de enero de 2011.

El CNO-SISPE 2011 amplía la estructura del CNO-11, codificando las ocupaciones en 8 dígitos, y otorga a los **Agentes de desarrollo Local** el número 37131014.

⁵ <https://www.boe.es/boe/dias/2010/12/17/pdfs/BOE-A-2010-19389.pdf>

1.5.2.- LOS ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Según los Estándares de competencias profesionales, los Agentes de Desarrollo se corresponden a la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC), con nivel 3.

Corresponden a los **Agentes de Desarrollo local** las siguientes **competencias profesionales.:**

- UC1020_3: Construir relaciones sostenibles con agentes comunitarios
- UC1021_3 - Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios
- UC1022_3 - Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana
- UC1023_3 - Dinamizar la creación y el desarrollo del tejido asociativo
- UC1024_3 - Establecer estrategias de comunicación y difusión de proyectos y actuaciones comunitarias
- UC1025_3 - Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios
- UC1026_3 - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social

Los Estándares de Competencias Profesionales (ECP) se definen como el **conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido.**

Los estándares de competencias profesionales constituyen la unidad básica para el diseño de la formación y para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales.

El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNECP) es el **instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional** que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo español, en función de las competencias apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, y que son susceptibles de reconocimiento y acreditación oficial.

Cada estándar de competencias profesionales está adscrito, a efectos orientativos y de organización, a una familia profesional, atendiendo a criterios de afinidad competencial:

Los Agentes de Desarrollo se corresponden a la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC).

Los estándares de competencias quedarán asignados a los niveles de competencia profesional 1, 2 y 3, que atienden a los criterios comúnmente establecidos a nivel europeo de conocimientos, capacidades, responsabilidad y autonomía, entre otros, de las tareas a desempeñar.

Los Agentes de Desarrollo se corresponden al nivel 3

1. Conocimientos:

Requiere amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos.

2. Capacidades:

- Despliega competencias que permiten la intervención de diferentes técnicas o subfunciones en varios contextos, muchas de las cuales son complejas y no rutinarias.
- Aplica capacidades cognitivas para efectuar actividades y resolver problemas, seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información.
- Gestiona procesos pendientes de definición total y formalización, utilizando técnicas organizativas, que demandan un mayor desarrollo y/o adaptación, y aplica las capacidades de interpretación y evaluación con el fin de maximizar los recursos técnicos y humanos.

3. Responsabilidad y autonomía:

- Requiere supervisión en cuanto a criterios de ejecución y resultados, pero puede también supervisar escalas inferiores.

- Controla trabajos de carácter técnico y especializado en los que se producen cambios imprevisibles.
- Mantiene relaciones individuales, internas o externas, que requieren ciertas habilidades técnicas y de comunicación en el desempeño de actividades de trabajo, estudio o resolución de conflictos.
- Participa en el diseño o revisión de procesos y/o protocolos establecidos bajo dirección en cuanto a ideas, criterios de ejecución y revisión de resultados.

1.5.3.- EL CATÁLOGO DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS

En el Catálogo de Especialidades formativas figuran para la ocupación del CNO-11, de Agentes de desarrollo Local (37131014):

1. En las especialidades formativas dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad, la cualificación profesional de **Dinamización Comunitaria (NIVEL 3)**.
2. En las especialidades formativas de mejora y actualización de las competencias de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas figura el **programa formativo: Gestión de proyectos de desarrollo local y rural**.

Además, existen itinerarios formativos con especialidades de interés para estos profesionales, como la **Especialidad formativa: Orientación Laboral y Emprendimiento**, en el marco del Itinerario formativo de Formador para el empleo; o el **Programa formativo Animación Sociocultural y Desarrollo Comunitario**.

El **Catálogo de Especialidades Formativas** es un instrumento del sistema integrado de formación. Tiene validez y es de aplicación en todo el estado, e incluye la ordenación de toda la oferta de formación desarrollada en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

El Catálogo está regulado en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y es el referente común para el diseño y programación de las acciones formativas en todas las iniciativas de la Formación en el trabajo.

Contiene las especialidades formativas, entendidas como la agrupación de competencias, contenidos, y especificaciones técnicas que responde a:

- un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines

- a la adquisición de competencias transversales necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional

La estructura del Catálogo de Especialidades se basa en la adscripción de cada especialidad a una **Familia y Área Profesional**.

Esta formación puede ser:

- **formal:** constituida por especialidades formativas dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad.
- y **no formal:** resto de especialidades del catálogo no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, el fin principal de una especialidad formativa es mejorar y actualizar las competencias de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas. Es decir, obtienes un título que te acredita que puedes realizar una tarea determinada, pero no que posees las capacidades y competencias para ejecutar una actividad profesional.

1.5.3.1.- EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

En el **repertorio nacional de certificados profesionales**⁶, figura, para la ocupación del CNO-11, de Agentes de desarrollo Local 37131014, la cualificación profesional de **Dinamización Comunitaria (NIVEL 3)**, que reproducimos a continuación:

<p align="center">(SSCB0109) Dinamización comunitaria</p> <p>Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</p> <p>Área profesional: SSCB</p> <p>R.D. 721/2011, de 20 de mayo, modificado por el R.D. 625/2013, de 2 de agosto</p> <p>Competencia general: Programar, organizar, dinamizar y evaluar actuaciones de intervención social encaminados al desarrollo de la participación ciudadana y a la articulación de procesos comunitarios</p> <p>Nivel: 3</p> <p>Cualificación profesional de referencia: SSC321_3 DINAMIZACIÓN COMUNITARIA (R.D. 1368/2007, de 19 de octubre).</p> <p>Unidades de competencia:</p> <ul style="list-style-type: none">• UC1020_3 Establecer y mantener relación con los principales agentes comunitarios: población, técnicos y administraciones, dinamizando la relación recíproca entre ellos.• UC1021_3 Promover la participación ciudadana en los proyectos y recursos comunitarios.• UC1022_3 Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial• UC1023_3 Intervenir, apoyar y acompañar en la creación y desarrollo del tejido asociativo.• UC1024_3 Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias.• UC1025_3 Aplicar procesos y técnicas de mediación en la gestión de conflictos entre agentes comunitarios• UC1026_3 Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social.
--

⁶ <https://todofp.es/dam/jcr:8f2a81fd-baa8-4e46-b4c5-e92c08103c4f/repertoriocertificadosprofesionales.pdf>

Correspondencia con el catálogo modular de formación profesional

Módulos formativos	Unidades formativas	H. UF	H. MF
MF1020_3: Agentes del proceso comunitario.			90
MF1021_3: Participación ciudadana			90
MF1022_3: Metodología de la dinamización comunitaria			90
MF1023_3: Fomento y apoyo asociativo			50
MF1024_3: Técnicas e instrumentos de información y difusión en la dinamización comunitaria.			60
MF1025_3: Gestión de conflictos entre agentes comunitarios			60
MF1026_3: Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			50
		Duración horas módulos formativos.	490
MP0142: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Dinamización comunitaria			120
		Duración horas totales certificado profesional.	610

Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados

- 3715.1010 Animador/a comunitario.
- 3715.1038 Animador/a sociocultural.-
- 3713.1023 Agente de desarrollo social.
- **3713.1014 Agente de desarrollo local.**
- Dinamizador/a comunitario/a.
- Asesor/a para el sector asociativo.
- Técnico comunitario.
- Gestor/a de asociaciones

1.5.3.2.- PROGRAMA FORMATIVO: GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL Y RURAL

En el catálogo de especialidades formativas figura, para la ocupación del CNO-11, de Agentes de desarrollo Local 37131014, el programa formativo: Gestión de proyectos de desarrollo local y rural

DENOMINACIÓN DE LA ESPECIALIDAD: GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL Y RURAL.
<p>Familia Profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</p> <p>Área Profesional: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</p> <p>Código: SSCE30</p> <p>Nivel de cualificación profesional: 4</p> <p>Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12191073 Directores de departamento de planificación y desarrollo • 26221027 Asesores de empresas • 26301011 Agentes de desarrollo turístico • 37131014 Agentes de desarrollo local • 37131023 Agentes de desarrollo social <p>Objetivo general: Diseñar, planificar e impulsar nuevos proyectos o iniciativas para desarrollar el territorio, potenciando la participación y la iniciativa de los actores de cada municipio en función de sus micro realidades.</p> <p>Relación de módulos de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Módulo 1 Contextualización del dinamizador local y técnico de desarrollo rural</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Descripción al desarrollo económico local y rural en un territorio. - <ul style="list-style-type: none"> ▪ Marco conceptual y modelos - - ▪ Desarrollo local y rural y dinamización económica sectorial (rural, comercial, turística, patrimonial.) ▪ Desarrollo local, rural y ocupacional (igualdad de género, sostenibilidad, innovación social, inclusión social. ○ Caracterización de la planificación estratégica y concertación. - <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación estratégica y estrategias territoriales -

- Herramientas y recursos de concertación y cooperación territorial
- Especificaciones de la gestión de proyectos -
 - Introducción a la gestión de proyectos y diseño de propuestas - -
 - Planificación de proyectos
 - Elaboración, seguimiento y presentación de una propuesta de proyecto
- Descripción de la organización administrativa local y programas europeos
 - Organización administrativa y régimen jurídico local y rural -
 - Programas, subvenciones y tramitaciones europeas
- Módulo 2 Mercado de trabajo y tipo de ocupación en entornos rurales
 - Descripción de Mercado de trabajo y análisis de datos -
 - Fuentes de información y disponibilidad a nivel local y rural. - -
 - Clasificaciones estadísticas
 - Ámbitos de análisis
 - Análisis y caracterización del mercado de trabajo y la ocupación en entornos rurales -
 - Conceptos, variables e indicadores de mercado de trabajo en el mundo rural
 - Adaptación de los servicios y programas a partir de la evolución de las características del paro al entorno rural.
 - Orientación de los servicios locales de ocupación y planificar la oferta formativa a partir de la evolución de los puestos de trabajo por sectores, los excedentes laborales, la contratación y la estructura ocupacional
 - Caracterización de las Políticas activas de ocupación -
 - Líneas estratégicas sobre la ocupación a nivel europeo, estatal y regional.
 - Plan Anual de política de Ocupación.
 - Políticas activas de ocupación: Marco jurídico, Definición, Financiación, Estrategia Europea
 - Programas y medidas de intervención en entornos rurales
 - Distinción de las herramientas y recursos de orientación e inserción

- Servicios y programas estatales y regionales de ocupación y autoempleo.
- Herramientas para buscar y adaptar programas en los diferentes territorios.
- Clasificación de Las competencias profesionales
- Modelo de orientación por competencias: análisis de la empleabilidad e identificación de competencias
- Ámbitos de acción: Identificar, transferir y experimentar
- Modelos de intervención: Nuevas Oportunidades
- Análisis del sector primario y el sector alimentario
 - Características principales y diferenciales del sector primario y sector alimentario.
 - Líneas estratégicas para potenciar este sector.
 - Buenas prácticas y experiencias de éxito
- Módulo 3 Desarrollo empresarial y emprendimiento.
 - Aplicación de herramientas de dinamización empresarial -
 - Conocimiento básico de los diferentes tipos de empresas.
 - Recursos para la creación de empresas, consolidación y crecimiento.
 - Distancias y situación actual del negocio
 - Aplicación de estrategias de Prospección y comunicación empresarial -
 - Fuentes de información empresarial en los diferentes territorios
 - Recursos para emprendedores
 - Recursos para apoyar al personal técnico de los servicios ocupacionales y de emprendimiento en el conocimiento del tejido empresarial.
 - Identificación de recursos y conocimiento empresarial de los diferentes sectores
 - Herramientas de soporte al personal técnico de los servicios ocupacionales y de emprendimiento en el tejido empresarial.
 - Herramientas de soporte al personal técnico de los servicios ocupacionales y de emprendimiento en el sector primario.
- Módulo 4 Liderazgo de equipos de trabajo de proyectos de dinamización e impulso económico y social
 - Identificación de herramientas de gestión personal
 - Herramientas digitales para mejorar la productividad. Usos -

- Aprovechamiento del tiempo.
- Identificación de herramientas de liderazgo y gestión de equipo.
 - Búsqueda y retención del talento.
 - Clima óptimo para el trabajo conjunto.
 - Necesidades de los trabajadores.
 - Recopilación y evaluación de la información.
 - Expedientes de los empleados: creación y gestión
- Uso de habilidades para la comunicación y presentación del proyecto
 - Comunicar de manera clara y concisa.
 - Programas innovadores para realizar presentaciones y proyectos online.
- Creación de redes de actores
 - Vínculos entre agentes territoriales.

Modalidades de impartición: Presencial

Duración de la formación: 165 horas

Acreditaciones/ titulaciones: Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:

- Título de Grado o equivalente
- Título de Postgrado (Máster) o equivalente
- Título de Técnico Superior (FP Grado Superior) o equivalente de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- Certificado de profesionalidad de nivel 3 de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Experiencia profesional: No se requiere.

1.5.3.3.- OTRAS ESPECIALIDADES

Además, existen itinerarios formativos con especialidades de interés para estos profesionales, como la Especialidad formativa: **Orientación Laboral y Emprendimiento**, en el marco del Itinerario formativo de Formador para el empleo; o el Programa formativo **Animación Sociocultural y Desarrollo Comunitario**.

1.5.3.3.1.- ORIENTACIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO

Denominación de la especialidad formativa ORIENTACIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO
<p>Familia Profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</p> <p>Área Profesional: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</p> <p>Código: SSCE110PO</p> <p>Objetivo General: Orientar en las técnicas para emprender una empresa, con el fin de servir de apoyo a la inserción laboral</p> <p>Duración: Horas totales: 70</p> <p>Contenidos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1.- Información laboral. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.1. El mercado laboral: estructura y organización del mercado de trabajo. ▪ 1.2 los contratos de trabajo: concepto y características. ▪ 1.3 el estatuto de los trabajadores. ▪ 1.4 los agentes sociales y su papel en el mercado de trabajo. Seguridad social: conceptos básicos y estructura. ○ 2. Orientación laboral. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.1. El trabajo en la unión europea: libre circulación de trabajadores. ▪ 2.2. Red EURES ▪ 2.3. Demandas de empleo. ▪ 2.4. Técnicas de búsqueda de empleo. ▪ 2.5. Servicios de empleo: concepto, tipos y acciones. ▪ 2.6. La formación profesional en España. ○ 3. Desarrollo de emprendedores y autoempleo: desarrollo de emprendedores. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3.1. Trabajo por cuenta propia. ▪ 3.2. Trabajo asociado: concepto y tipos. ○ 4. La cultura empresarial. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4.1. La empresa como estructura básica en el sistema productivo.

- 4.2. Diversidad de las empresas: criterios de clasificación, jurídicos, económicos y técnicos.
- 4.3. Estructura y funciones básicas de la empresa.
- 4.4. La actividad comercial de la empresa

1.5.3.3.2.- ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL Y DESARROLLO COMUNITARIO

Denominación del programa formativo
ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL Y DESARROLLO COMUNITARIO

Área Profesional: ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS

Familia Profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Código: SSCB0005

Nivel de cualificación profesional: 2

Objetivo general: Programar y desarrollar acciones de animación sociocultural y desarrollo comunitario, identificando y caracterizando sus actividades, analizando el rol de las personas que intervienen en la animación sociocultural y su impacto social, describiendo e implementando un programa de intervención sociocultural aplicando dinámicas grupales de animación sociocultural.

Relación de módulos de formación

Módulo 1 La animación sociocultural y el desarrollo comunitario

- Definición y caracterización de la animación sociocultural
 - Concepto y definición
 - El contexto de la animación sociocultural
 - Instituciones y agentes de la animación sociocultural
 - Animación sociocultural y profesionales implicados
 - El monitor o la monitora sociocultural en la dinamización
- Animación del ocio y tiempo libre
 - Animación del ocio y tiempo libre
 - Historia del ocio y tiempo libre
 - Sociología del ocio
 - Pedagogía del ocio
 - Actividades en el tiempo libre/ocio en entornos naturales
- Definición y caracterización del desarrollo comunitario
 - Marco contextual del desarrollo comunitario
 - Concepto de desarrollo comunitario
 - Objetivos del desarrollo comunitario
 - Los fundamentos teóricos del desarrollo comunitario
 - El desarrollo comunitario y la animación sociocultural
 - Metodología del desarrollo comunitario

Módulo 2 El papel de la animación sociocultural

- El papel de la persona animadora sociocultural
 - Parcelas de intervención
 - Funciones

- Competencias
- Innovación
- Ámbitos de la animación sociocultural
 - Animación sociocultural y tiempo Libre. Características específicas
 - Educación de personas adultas. Principios de la intervención
 - Educación especial. Características específicas

Módulo 3 Análisis y desarrollo de los proyectos de intervención sociocultural

- Fases de desarrollo de la animación sociocultural
 - Fases y estrategias de la animación sociocultural
 - Diseño y fundamentación de programas de intervención en el ámbito sociocultural
- Análisis de los procesos a realizar en un proyecto de intervención sociocultural.
 - El proyecto de Intervención sociocultural
 - Los objetivos de los proyectos de animación sociocultural en las distintas parcelas de la intervención
 - Contenidos de un proyecto de animación sociocultural
 - Metodología de intervención sociocultural
- Identificación de los recursos para desarrollar proyectos de intervención sociocultural
 - Fuentes de financiación
 - Métodos y estrategias para captar financiación
 - Control presupuestario

Módulo 4 Dinámicas grupales en la animación sociocultural

- Descripción y análisis de las dinámicas grupales en animación sociocultural
 - El grupo como elemento de trabajo
 - El perfil de la persona conductora y dinamizadora del grupo
 - Elementos motivadores o distorsionadores del grupo
 - Diversidad de dinámicas
 - El espacio y el material en las dinámicas
 - El juego como técnica
 - Técnicas concretas para objetivos concretos
 - Motivación y participación para las actividades
 - Nuevas dinámicas audiovisuales.

Modalidades de impartición: Presencial y teleformación

Duración de la formación: 80 horas

1.6.- UNA APROXIMACIÓN A LAS FUNCIONES DE LOS AGENTES Y PROFESIONALES DE DESARROLLO RURAL.

Los profesionales de desarrollo rural que venimos señalando ejercen en la práctica diversas funciones, que intentaremos resumir a continuación y que **intervienen y tienen “mucho que ver” con la dinamización demográfica.**

Hay que tener en cuenta, que los perfiles de estos profesionales, han ido cambiando de acuerdo a los tipos de políticas de desarrollo y a las diferentes estrategias. Esta evolución no implica que una capacidad requerida vaya reemplazando a otra, sino que se van agregando, adicionando, convirtiendo en más integral el perfil y, por tanto, más compleja su formación. Esto obliga a una constante búsqueda de innovaciones en la calificación de esos agentes, para que desplieguen no sólo las capacidades técnicas y diagnósticas, sino capacidades relacionales y de acción estratégica.

En líneas generales son los encargados de promover el desarrollo económico, social y cultural de una determinada área geográfica. Su labor se centra en **identificar las necesidades y oportunidades**, con el objetivo de implementar programas y proyectos que impulsen su crecimiento y mejora.

Entre sus responsabilidades se encuentran **la coordinación de acciones conjuntas con diferentes actores**, como empresas, instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales y ciudadanía en general, es

decir, busca generar sinergias y alianzas estratégicas que permitan maximizar los resultados de sus intervenciones.

Además, se encarga de **la gestión de recursos**, tanto financieros como humanos. Debe buscar y gestionar subvenciones y fondos para llevar a cabo las iniciativas y proyectos propuestos, así como coordinar a los equipos de trabajo involucrados.

Otra de sus tareas es **la elaboración de diagnósticos y estudios** que permitan identificar las potencialidades y debilidades de la zona en la que trabaja. Estos diagnósticos son fundamentales para la elaboración de planes de desarrollo y la toma de decisiones estratégicas.

Asimismo, juega un papel fundamental en **la promoción de la participación ciudadana**, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes actores sociales. Esto implica la organización de encuentros, talleres y mesas de trabajo donde se debatan y consensuen estrategias de desarrollo.

Por último, debe **evaluar y monitorear** continuamente el impacto de las políticas y acciones implementadas, con el fin de realizar ajustes y mejoras en función de los objetivos planteados. Esta evaluación constante permite retroalimentar el diseño y la implementación de proyectos futuros.

Sus competencias están relacionadas con estas actividades y, por tanto, su trabajo es de **tipo generalista**, y no está atado a una disciplina en especial, ya que se alimenta de distintos aspectos multidisciplinares.

1.6.1.- EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO RURAL Y DE LA LABOR DE LOS PROFESIONALES DE DESARROLLO.

Además, es importante señalar que los profesionales del desarrollo rural han realizado cometidos diferentes a lo largo de los casi 40 años de existencia de esta actividad (desde la publicación en 1986 de la primera orden de apoyo a la creación de empleo).

Señalamos a continuación los hitos más relevantes, en las políticas y estrategias de empleo y desarrollo rural, tanto a nivel nacional (**en verde**), como europeo (**en azul**), que han supuesto cambios significativos en las funciones de estos profesionales.

<p>1986 ESPAÑA ENTRA EN LA CEE</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se publica la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de febrero de 1986 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la CREACIÓN DE EMPLEO⁷.• El Programa II se refiere a la promoción de las "Iniciativas Locales para la creación de empleo".<ul style="list-style-type: none">– Objetivo: impulsar y financiar iniciativas que generan empleo estable mediante la creación de pequeñas o medianas empresas que pretendan utilizar recursos ociosos en la localidad o comarca.– Se prevén subvenciones para la contratación de AGENTES DE DESARROLLO, promotores de empleo o expertos de naturaleza análoga que tengan como función promover, desarrollar o asesorar iniciativas locales de empleo.
---	---

⁷ <https://boe.es/boe/dias/1986/02/27/pdfs/A07634-07636.pdf>

<p>1988 REFORMA DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES (FFEE)⁸ Y COMUNICACIÓN "EL FUTURO DEL MUNDO RURAL"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DIMENSIÓN TERRITORIAL de toda la política estructural europea: OBJETIVO TERRITORIAL ESPECÍFICO 5b destinado a promover EL DESARROLLO DE LAS ZONAS RURALES. • Por primera vez aparece plasmado en un documento comunitario la expresión DESARROLLO RURAL. • El desarrollo rural se incluye en la Política Regional. • Puesta en marcha de los procesos de desarrollo. • Refuerzo del CARÁCTER ENDÓGENO DEL DESARROLLO RURAL. • Se busca DIVERSIFICAR LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS del mundo rural.
<p>1991- 1994 INICIATIVA COMUNITARIA LEADER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nace de forma independiente a la PAC. • Su objetivo es promover el desarrollo local mediante la DIVERSIFICACIÓN Y VALORIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA en áreas rurales de la Unión Europea.
<p>1992 REFORMA DE LA PAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de Desarrollo rural Sostenible: • Agroambientales • Cese anticipado • Repoblación forestal de tierras agrarias
<p>1994 REGULACIÓN DE LAS INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO Y LOS AEDL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de abril de 1994 • Se contempla por primera vez la denominación DE AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL (AEDL) y se definen una serie de funciones: <ul style="list-style-type: none"> – Prospección de recursos ociosos o infrautilizados – Oportunidades de creación de la actividad entre desempleados, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras.

⁸ https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Documents/DOCUMENTO S%20DE%20TRABAJO/D95002_Texto.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos
1995 - 1999 INICIATIVA COMUNITARIA LEADER II	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo rural con triple vertiente AMBIENTAL - SOCIAL - ECONÓMMICA • En España se implementa el programa PRODER (1996 -99) para impulsar el desarrollo endógeno y sostenido en comarcas no beneficiarias de LEADER II
1996 DECLARACIÓN DE CORK	<p>Marca el camino a seguir en desarrollo rural con la aprobación de los 10 artículos que guiarán la política de Desarrollo rural:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Prioridad rural; 2.- Enfoque integrado; 3.- Diversificación 4.- Sostenibilidad; 5.- Subsidiariedad; 6.-Simplificación; 7.- Programación; 8.- Financiación; 9.- Gestión; 10.-Evaluación e investigación
1999 DESCENTRALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Se publica la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E. • Esta orden incorpora nuevas funciones a las ya recogidas anteriormente y define nuevas funciones generales del AEDL
2000 - 2006 INICIATIVA COMUNITARIA LEADER + AGENDA 2000	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece la política comunitaria para 7 años • El desarrollo rural pasa a ser el 2 PILAR DE LA PAC • A partir del 2000 se desarrolla la segunda fase de los programas PRODER 2000 - 2006
2003 CONFERENCIA DE SALZBURGO. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN SOBRE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen los objetivos de la política de desarrollo rural 2007 - 2013: 1.- Competitividad; 2.- Sostenibilidad; 3.- Diversificación; 4.- LEADER; 5.- simplificación. • Comunicación de la Comisión "Actuación local en favor del empleo: una dimensión local para la

	<p>Estrategia Europea de Empleo" (COM (2000) 196):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dimensión local – Enfoque ascendente – Financiación adaptada a las necesidades locales – Políticas económicas, estructurales y sociales que se refuercen mutuamente
<p>2003 LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE DE EMPLEO.</p>	<p>Esta ley hace referencia a la comunicación anterior de la Comisión e incorpora la dimensión local de la política de empleo.</p> <p>Dispone que la política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.</p>
<p>2008 MODIFICACIÓN DE LAS BASES DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DEL DESARROLLO RURAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orden TAS/360/2008, por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local. • A partir de este momento, cada servicio Regional de Empleo, al publicar su convocatoria anual de subvención, incorpora funciones específicas para los agentes de desarrollo en su territorio.
<p>2011 DIMENSIÓN LOCAL DE LA POLÍTICA DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Ley 3/2011 de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, hace especial hincapié en esta dimensión local de la política de empleo y en el Desarrollo Local
<p>2014-2020 ENFOQUE LEADER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La aplicación del enfoque LEADER se amplió aún más como desarrollo local participativo (DLP) en zonas rurales, pesqueras y urbanas. • El DLP podría aplicarse en el marco del FEADER (como LEADER), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). • El Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León 2014-2020 contempla la Medida 19 «LEADER», en

	<p>la que se contempla la aplicación de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo a través de los grupos de acción local.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias integradas e innovadoras. • Conservación, mejora y preservación del medio ambiente, cambio climático y ahorro energético.
<p>2019 PACTO VERDE EUROPEO⁹</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de ruta de la Comisión Europea para lograr que la economía de la UE sea sostenible, transformando los retos en materia de clima y medio ambiente en oportunidades. En él se indica que los Planes Estratégicos Nacionales de la PAC deben reflejar plenamente la ambición de este Pacto Verde. <ul style="list-style-type: none"> – El aumento de la ambición climática a 2030 y 2050 – El suministro de energía segura, limpia y asequible – La movilización de la industria para una economía limpia y circular – La construcción y renovación de edificios de manera eficiente en el uso de la energía y los recursos. – Lograr la contaminación cero y un medio ambiente libre de contaminación. – Preservar y restaurar los ecosistemas y la biodiversidad – Lograr un sistema alimentario saludable, justo y medioambientalmente sostenible desde la Estrategia “De la Granja a la Mesa” – Acelerar el cambio hacia la movilidad sostenible e inteligente • Dentro de las acciones clave de la hoja de ruta del Pacto Verde Europeo, se encuentran dos con una

⁹ (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM(2019) 640 final), presentado el 11 de diciembre de 2019.

	<p>gran influencia sobre el sector agroalimentario, estas son la Estrategia "De la Granja a la Mesa" y la Estrategia de la UE sobre Biodiversidad para 2030.</p>
<p>2020. LOS AGENTES DE IMPULSO RURAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se promueve la contratación de Agentes de Impulso Rural para dinamizar el mercado de trabajo en los pueblos de Castilla y León, a través de las Diputaciones provinciales. • El programa, impulsado por la Consejería de Empleo e Industria a través del ECYL, persigue contribuir al desarrollo económico en el medio rural, favorecer la diversificación de las actividades económicas y promover el desarrollo de nuevos proyectos e iniciativas que permitan la generación de empleo y la fijación de población en sus respectivos territorios
<p>2021: LA VISIÓN A LARGO PLAZO PARA LAS ZONAS RURALES DE LA U.E</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Comisión Europea presentó, en junio de 2021, una comunicación bajo el título: "Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE", en la que se indican los retos y problemas a los que se enfrentan y se hace hincapié en algunas de las oportunidades más prometedoras de que disponen estas regiones. • La visión a largo plazo identificó diez objetivos compartidos y cuatro ámbitos de acción para lograr unas zonas rurales más fuertes, conectadas, resilientes y prósperas de aquí a 2040. Para alcanzar estos objetivos, la Comisión se comprometió a poner en marcha un Pacto Rural para movilizar a las autoridades públicas ya las partes aceptadas para que actúen en función de las necesidades. y aspiraciones de los residentes rurales. También introdujo un Plan de acción rural de la UE, con 30 acciones que la Comisión debía aplicar en una serie de ámbitos políticos de la UE.

PLAN ESTRATÉGICO DE LA PAC 2023-2027

- Una de las principales novedades de la PAC 2023-2027 es que todos los Estados miembros deben contar con un **Plan Estratégico de la PAC** en el que se indiquen las intervenciones o medidas con las que se pretenden alcanzar los objetivos de la PAC y la ambición del Pacto Verde Europeo.
- Los proyectos **LEADER**, incluyen actuaciones muy variadas dirigidas a fomentar la creación de empleo, la diversificación económica, la innovación, la conservación y mejora medioambiental y la mejora de la calidad de vida en el medio rural desde múltiples ámbitos.
 - **A partir de 2024, la última generación de LEADER sigue abordando los retos y aprovechando las oportunidades en las zonas rurales en el nuevo marco de los 27 Estados miembros y sus planes estratégicos de la PAC.**

1.6.2.- ALGUNOS EJEMPLOS

Para ilustrar, en la actualidad, la diversidad de funciones de los profesionales de desarrollo rural, exponemos varios ejemplos:

- **Los técnicos de los Grupos de Acción Local,**
- **Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local,**
- **Los Agentes de Impulso Rural,**
- **Los ADL de Mancomunidades**
- **Los ADL en Ayuntamientos.**

1.6.2.1.- EL ENFOQUE LEADER Y LOS TÉCNICOS DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL

El enfoque LEADER¹⁰ y Los Grupos de Acción Local, han tenido mucho que ver en esta evolución de los profesionales de desarrollo rural.

A principios de la década de 1990, se introdujo el enfoque LEADER como un experimento en respuesta al fracaso percibido entonces de las políticas tradicionales de arriba hacia abajo para abordar los problemas a los que se enfrentaban muchas de las zonas rurales de Europa. La idea central era liberar la energía y los recursos de las personas y organizaciones locales de los sectores público, privado y civil, permitiéndoles y empoderándolos para dar forma al desarrollo de su localidad, a través del trabajo en asociación en forma de Grupos de Acción Local (GAL).

Las asociaciones GAL son la principal herramienta en la aplicación del enfoque LEADER, involucrando a los representantes locales, liderando el desarrollo y la aplicación de estrategias locales y en la toma de decisiones y la asignación de recursos.

- La primera generación de LEADER se introdujo como una iniciativa comunitaria de la UE, es decir, un instrumento financiero especial

¹⁰ EU Cap Network: https://eu-cap-network.ec.europa.eu/networking/leader/leader-explained_en

de la política estructural general de la UE y destinada a **encontrar nuevas soluciones a problemas específicos que afectan a toda la UE**. En su fase experimental, entre 1991 y 1993, LEADER afectó a 217 zonas de regiones rurales desfavorecidas y pudo utilizar múltiples fondos de la UE.

- Entre 1994 y 1999, cuando el número de GAL aumentó a unos 900, continuó centrándose en las **desventajas rurales**.
- Los resultados alentadores de esto condujeron a una mayor ampliación del enfoque en el marco de LEADER+ (2000-2006) para abarcar todos los tipos de zonas rurales y aplicar un **elemento «temático» a las estrategias locales**.
- El enfoque se integró en su cuarto período de programación (2007-2013), donde formó **parte integrante de la política de desarrollo rural de la UE**, que abarca 2416 territorios rurales en todos los Estados miembros. Fue financiado por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y un componente obligatorio de todos los programas de desarrollo rural. En 2007, el método también se amplió temáticamente para incluir la política pesquera, con la creación de más de 300 Grupos de Acción Local (GALP) de pesca en 21 Estados miembros. Esto incluía enlaces directos entre las zonas rurales costeras y una serie de LAG LEADER.
- Para el período de financiación 2014-2020, la aplicabilidad del enfoque LEADER se amplió aún más como **desarrollo local participativo (DLP)** en zonas rurales, pesqueras y urbanas. El DLP podría aplicarse en el marco del FEADER (como LEADER), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). En la medida en que la programación de los Estados miembros lo permitiera, los GAL también podrían preparar y aplicar estrategias

integradas utilizando múltiples fondos. A pesar de las oportunidades de financiación múltiple que ofrecen, los GAL LEADER y sus competencias rurales han seguido siendo los principales exponentes del enfoque LEADER.

- A partir de 2024, la última generación de LEADER sigue **abordando los retos y aprovechando las oportunidades** en las zonas rurales en el nuevo marco de los 27 Estados miembros y sus planes estratégicos de la PAC.

Los GAL¹¹ pretenden contribuir a la mejora de las condiciones de vida de cada territorio. Esto es, afrontar desde una perspectiva estratégica e integradora, el conjunto de los factores que constituyen el marco de vida de cada población

Esta perspectiva de desarrollo integrado y global, representa un reto importante y exige definir estrategias de desarrollo capaces de desencadenar progresos y mejoras en el conjunto de la población y de sus actividades.

El equipo técnico de los Grupos de Acción Local es regulado por la Junta de Castilla y León, a través de las ordenes de selección de los GAL¹², en cuanto a su estructura, funciones y requisitos, aunque cada GAL amplía estas funciones, adaptándolas a su estrategia, en su procedimiento interno de gestión.

En general, los técnicos de los GAL asumen la ejecución ordinaria de los trabajos de gestión, administración, promoción y animación asociados al

¹¹ REDER: <https://redestatal.eu/quienes-somos/>

¹² ORDEN AGR/1898/2022, de 21 diciembre, por la que se regula el procedimiento para la selección de entidades candidatas a convertirse en grupos de acción local en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Comunitaria (PEPAC) en Castilla y León, para el periodo 2023-2027

programa de desarrollo Estas funciones se amplían en los procedimientos de gestión internos de los Grupos de Acción Local, entre otros:

- **Animar las estructuras de participación** para la incorporación de la población al desarrollo del territorio
- Ofrecer **información e asesoramiento técnico a emprendedores y empresas.**
- Desarrollar una función de **animación y dinamización** comarcal para la puesta en marcha de iniciativas y proyectos.
- Desarrollar funciones de **promoción del territorio:** recursos, sectores y actividades
- **Impulsar la ejecución de proyectos y actuaciones.**
- **Analizar los proyectos** que se presenten para su financiación, elaborar informes técnicos de las iniciativas y realizar su seguimiento.
- **Elaborar los informes técnicos** pertinentes para la tramitación de los expedientes de iniciativas Leader a lo largo de toda su tramitación.
- **Colaborar en el diseño, desarrollo, ejecución y justificación de proyectos Leader de Cooperación.**

1.6.2.2.- LOS AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Bajo diversas denominaciones: Agentes de empleo y Desarrollo Local, Técnicos e innovación y Desarrollo y similares, estos profesionales desarrollan su actividad en el sector público, normalmente vinculado a la administración local, a través de contrataciones promovidas por la Junta de Castilla y León y las Diputaciones, aunque también se encuentran en algunos ayuntamientos y mancomunidades.

Según FEPRODEL¹³ sus competencias se concretan en diversas funciones:

- **Prospección de recursos ociosos o infrautilizados**, de proyectos empresariales de promoción de la economía local y de iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local.
- **Promoción de la economía local**. Difusión o estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como de instituciones colaboradoras.
- **Acompañamiento técnico y asesoramiento para la creación de nuevas empresas**.
- **Implantación y promoción de las políticas activas de empleo** en el territorio, en colaboración con el Servicio Regional de Empleo, facilitando la inserción laboral de la población desempleada, especialmente de los colectivos más desfavorecidos.
- **Valorización del patrimonio cultural. Promoción del medio ambiente**.

¹³ <https://afiprodel.org/afiprodel/wp-content/bibliografia/Situacion%20laboral%20y%20profesional%20dos%20AEDL.pdf>

- **Dinamización social.** Promoción del trabajo en red y del intercambio de buenas prácticas entre los/as profesionales.

Además de realizar una importante labor de consultoría empresarial, muy propia de los grandes municipios, el desarrollo local promueve otras actividades que se están realizando sobre todo en las zonas rurales y que repercuten de manera directa en el bienestar y calidad de vida de la población, en la creación de empleo y en el establecimiento de población en las zonas más deprimidas.

1.6.2.3.- LOS AGENTES DE IMPULSO RURAL

Desde 2020, la junta de Castilla y León promueve la concesión de un conjunto de subvenciones dirigidas a las nueve Diputaciones Provinciales y al Consejo Comarcal de El Bierzo, con la finalidad de promover la contratación de **Agentes de Impulso Rural** para dinamizar el mercado de trabajo en los pueblos de Castilla y León.

El programa, impulsado por la Consejería de Empleo e Industria a través del ECYL, persigue *contribuir al desarrollo económico en el medio rural, favorecer la diversificación de las actividades económicas y promover el desarrollo de nuevos proyectos e iniciativas que permitan la generación de empleo y la fijación de población en sus respectivos territorios.*

Para alcanzar sus objetivos de fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas desocupadas, persiguiendo en todo caso la generación de riqueza y empleo, los AIR desarrollarán, entre otras, las siguientes acciones¹⁴:

- Contribuir a la **mejora del empleo en el medio rural**, realizando aquellas actividades que las Diputaciones Provinciales y el Consejo Comarcal de El Bierzo estimen pertinentes, dentro de su ámbito de competencias, para incrementar el desarrollo de las respectivas provincias.
- **Incentivar aquellas actividades propias y peculiares de la provincia que la diferencien de las provincias de su entorno**, como puede ser la explotación de aprovechamientos forestales en zonas que dispongan de ellos, la promoción de la artesanía

¹⁴<https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1284877984309/ConsejoGobierno/1285220864856/Comunicacion>

provincial u otros factores económicos y sociales que potencien su idiosincrasia por ser propios y específicos de cada territorio.

- **Explorar el tejido productivo de su territorio**, y difundir los Planes Autonómicos que persigan el crecimiento económico y la reducción de los niveles de desempleo, y las ayudas y subvenciones que la Consejería de Industria, Comercio y Empleo ofrezca para que los emprendedores lleven a cabo contratación de trabajadores.
- **Ofrecer información** en ferias de empleo u otros eventos de carácter laboral que se realicen en la provincia, de los **programas que comprenden los Planes Autonómicos de Empleo**.
- **Ofrecer información de empleo y autoempleo** a los alumnos de cursos de formación celebrados en los municipios de la provincia, así como a los ciudadanos de los diferentes aspectos y programas que tiendan a mejorar su economía, cumpliendo con ello el impulso del desarrollo local para el que se pretende destinar a estos trabajadores.
- **Informar** y atender al público en aquellos asuntos de su competencia, especialmente sobre los **servicios y políticas activas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León**, guiando al emprendedor en la elaboración de su memoria de actividad o plan de empresa.

1.6.2.4.- AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE MANCOMUNIDADES: EL EJEMPLO DE MEDINA DEL CAMPO

Algunas Mancomunidades cuentan con técnicos / agentes de desarrollo, hemos tomado como ejemplo de las funciones que realizan la Mancomunidad Tierras de Medina de Valladolid.

La Agencia de Empleo y Desarrollo Local de la Mancomunidad de Tierras de Medina¹⁵ da servicio público y gratuito a los 31 Municipios y a todos los habitantes que la componen, así ofrece los siguientes servicios:

- **Apoyo técnico** a Municipios, Alcaldes y Concejales en proyectos, subvenciones, desarrollo, turismo, patrimonio, cultura, fiestas, etc...
- **Prospección de recursos ociosos o infrautilizados**, de proyectos empresariales de promoción económica comarcal e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito comarcal, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.
- **Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad** entre desempleados, promotores y emprendedores, así como entidades colaboradoras.
- **Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos** empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
- **Apoyo a promotores** de las empresas mediante la aplicación de técnicas en consultoría y procesos formativos adecuados, etc...
- **Información sobre ofertas** de trabajo, oposiciones, bolsas de trabajo, becas e información general. Apoyo técnico a desempleados.

¹⁵ <https://tierrasdemedina.com/servicios/agencia-de-empleo-y-desarrollo/>

- La Agencia promueve el **desarrollo económico, basándose en los recursos endógenos característicos de la comarca** y que la hacen diferente y particular a cualquier otra. El desarrollo local trata de contribuir a dar una respuesta a los graves problemas de desempleo que padece la región y quiere combatirlos desde una perspectiva local, de modo que sean los propios recursos de la comarca los verdaderos motores económicos y generadores de empleo.
- El **asociacionismo** es un elemento fundamental en las sociedades modernas. La colaboración y asociación de personas garantizan mayores logros y mejoras en muchos asuntos en que una persona sola encontraría grandes dificultades. Desde la Agencia se apoya la creación de nuevas asociaciones y se les informa de cualquier iniciativa, subvención o cualquier otro tema que pueda ser de su interés.
- Se diseñan, elaboran y ejecutan **proyectos y acciones encaminadas al desarrollo**, así como concurrencia y acceso a cuantas convocatorias se consideren de interés.
- **Identificación de las necesidades de la zona** en diversas materias y más concretamente en el área del empleo.
- **Gestión de servicios culturales y de ocio** de la comarca.
- **Acciones catalizadoras de iniciativas** en materia de turismo, turismo rural, cultural, enoturismo, etc... u otros sectores emergentes de empleo como nuevos yacimientos de empleo, etc...

1.6.2.5.- LOS ADL EN AYUNTAMIENTOS

1.6.2.5.1.- AGENTE DE DESARROLLO LOCAL DE ARÉVALO

Adscrito a la Agencia de empleo y desarrollo local¹⁶, subvencionada parcialmente por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León.

La finalidad de este programa es la de colaborar en la promoción e implantación de políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, en el marco de la actuación conjunta y acordada de la entidad local contratante y la Junta de Castilla y León.

Las funciones generales del puesto son:

- **Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad** entre las personas desempleadas, agentes promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.
- **Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales** para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
- **Apoyo a personas promotoras de las empresas**, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a las mismas durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para ayudar a la buena marcha de las empresas creadas.

¹⁶ <https://arevalo.es/servicios-municipales/agencia-de-empleo-y-desarrollo-local/>

- Cualquiera otras que contribuyan a garantizar la finalidad de este Programa de Agentes de Desarrollo Local.

Las funciones específicas del puesto son:

- **Desarrollo y Ejecución del “Plan de Dinamización Turística”** así como el alcance de los objetivos planteados en dicho plan.
- **Realización de proyectos empresariales** de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo local.
- **Difusión y potenciación de actividades** destinadas a personas en situación de desempleo, promotoras y emprendedoras.
- **Asesoramiento y apoyo técnico en los diversos proyectos empresariales** de particulares.

1.6.2.5.2.- AGENTE LOCAL DE INNOVACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA (RED INNPULSO)

En este caso, el destino del profesional Agente Local de Innovación¹⁷ es el servicio de Innovación y Territorio Inteligente, a través de la subvención concedida al Ayuntamiento de Ponferrada por la RED INNPULSO (Red de Ciudades de la Ciencia y la Innovación), impulsada y cofinanciada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España, con el fin de desarrollar las siguientes funciones:

- Desarrollo de proyectos de **innovación digital**.
- Preparación y licitación de proyectos de compra pública de innovación.
- Fomento del **emprendimiento tecnológico y social** en el municipio.

¹⁷ <https://www.ponferrada.org/es/oferta-empleo-procesos-selectivos/subvencion-puesto-agente-local-innovacion-red-innpulso.ficheros/245743-Bases%20de%20la%20convocatoria%20%284%29.pdf>

- Participar en **proyectos europeos** relacionados con la transformación digital y la innovación.
- **Atracción de talento.**
- Ayuda a la captación de fondos europeos en proyectos de **transformación digital.**
- Colaborar con el equipo del servicio de Innovación y Territorio Inteligente, Administración Electrónica, Oficina de Transparencia y Protección de Datos del Ayuntamiento de Ponferrada en las funciones señaladas.

1.7.- CONCLUSIÓN

Por todo lo visto, proponemos esta **aproximación a las funciones y objetivos de los Agentes y Profesionales de Desarrollo Rural:**

FUNCIONES	OBJETIVOS
1.- Diagnóstico y Análisis Territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar estudios para identificar las necesidades, recursos y potencialidades del territorio. • Evaluar las condiciones socioeconómicas, culturales y medioambientales.
2.- Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planes de acción y estrategias de desarrollo basados en el diagnóstico previo.
3.- Gestión de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar, gestionar y coordinar proyectos de desarrollo económico. • Desarrollar programas culturales y sociales • Buscar financiación y recursos
4.- Fomento del empleo y el emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a emprendedores y pequeñas empresas mediante información, asesoramiento, formación y recursos. • Ofrecer información sobre empleo y emprendimiento. • Acompañar la iniciación de proyectos empresariales • Asesorar y apoyar técnicamente proyectos empresariales.

FUNCIONES	OBJETIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la creación de nuevas oportunidades de empleo. • Fomentar la inserción laboral y el empleo
5.- Promoción territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre las ventajas y oportunidades del territorio. • Promocionar el territorio: recursos, sectores y actividades. • Incentivar actividades propias y peculiares de diferenciación • Organizar eventos y actos.
6.- Dinamización social	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación ciudadana en los procesos de desarrollo. • Apoyar el asociacionismo y las asociaciones existentes. • Facilitar la comunicación entre las instituciones y la comunidad. • Promocionar el trabajo en red y del intercambio de buenas prácticas.
7.- Dinamización demográfica.	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar, integrar, incrementar o atraer población.
8.- Seguimiento y evaluación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Medir el impacto de las acciones y proyectos implementados. • Realizar informes y ajustes necesarios para mejorar los resultados.

2.- NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS AGENTES DE DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA.

2.- NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS “AGENTES DE DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA”.

En este apartado intentaremos establecer **qué añade “la dinamización demográfica” a las funciones de estos profesionales.**

Como hemos señalado en la introducción, la dinamización demográfica implica, la implementación de proyectos y actividades que promuevan la participación ciudadana, el desarrollo económico y la mejora de la calidad de vida de los residentes y se dirige a promover la creación de las condiciones necesarias para **fijar, integrar, incrementar o atraer población.**

Requiere, por lo tanto, medidas que eviten el abandono de los actuales municipios por sus habitantes y que logren el regreso y el asentamiento de otros ciudadanos a los pequeños municipios.

Es necesaria, por tanto, la **incorporación de la perspectiva demográfica** a la labor de los profesionales de desarrollo y aplicar este enfoque supone **proponer nuevos objetivos relacionados con temas específicos.**

Según Luis Antonio Sáez, de la cátedra sobre Despoblación y Creatividad de la Universidad de Zaragoza.: *“hay tres ámbitos fundamentales en los que se puede actuar¹⁸. El primero, **crear economías diversificadas, con empleo de calidad.** Segundo, que la Administración garantice unos **servicios básicos de calidad,** pero siendo conscientes de que no podemos tener de todo en todos los lugares. Y lo tercero, **cambiar la***

¹⁸ Luis Antonio Sáez, miembro del G-100 y director de la cátedra sobre Despoblación y Creatividad de la Universidad de Zaragoza.
<https://vocesdeavila.org/2019/04/03/estrategias-para-la-repoblacion-del-mundo-rural/>

mentalidad, fomentar el compromiso, los valores. Este es el elemento más determinante: el capital social, el arraigo, la resiliencia”.

En consecuencia y teniendo en cuenta la variedad del marco de trabajo de cada profesional, proponemos incluir como nuevos objetivos (o, revisión en su caso de los existentes), los siguientes:

- (1) Reto Demográfico.
- (2) Territorio).
- (3) Población).
- (4) Economía y Servicios.
- (5) Vivienda.

2.1.- RETO DEMOGRÁFICO

*Este bloque está destinado a **comprender la dinámica demográfica** de las zonas rurales y a **aplicar las herramientas que permitan aprovechar las oportunidades** procedentes de fondos y subvenciones frente a la despoblación.*

Este término se refiere a los cambios en la estructura de la población, como el envejecimiento y la despoblación, y sus consecuencias en diversos ámbitos.

El envejecimiento y la despoblación son los dos mayores desafíos, especialmente en España, donde ambos procesos son particularmente preocupantes. La población envejece y las zonas rurales se vacían. Este fenómeno, iniciado hace décadas con el éxodo rural, ha dejado a muchas regiones en riesgo demográfico, con una población mayoritaria envejecida y dispersa. Para entenderlo mejor debemos conocer algunos de los factores clave que lo vertebran

- a) Entender el concepto, sus factores determinantes y el impacto sobre el medio rural.
- b) Analizar las causas y retos del Reto Demográfico en Castilla y León.
- c) Conocer las estrategias y programas para abordar el Reto demográfico en los diferentes niveles operativos: nivel europeo, nacional, regional, provincial...

¿Revertir la despoblación es posible? La calidad de vida en áreas rurales puede ser muy alta si se garantizan los servicios esenciales y oportunidades de desarrollo. Por lo tanto, es fundamental conocer (para poder implementar) las políticas públicas que fomentan la repoblación y el desarrollo rural, asegurando la coordinación entre las administraciones a todos los niveles (UE, Estado, Autonomía y localidad).

2.2.- TERRITORIO

*Aplicar la perspectiva demográfica al territorio supone conocer sus condiciones para **mejorar su imagen**.*

La **imagen del medio rural sigue estando muy vinculada al escenario agrario, y en muchas ocasiones se construye en torno a lo que no hay, a la carencia, y a la percepción negativa sobre las posibilidades de futuro.**

Sin embargo,¹⁹ las nuevas funciones asociadas al medio rural, que ponen de relieve el aprovechamiento de recursos endógenos y la conservación del patrimonio, tanto cultural como natural, han favorecido, no solo, la diversificación de la economía, sino también el fortalecimiento de la identidad y los rasgos culturales propios.

*Así, los **recursos naturales y culturales** propios de un territorio están contribuyendo de forma activa al desarrollo sostenible de las áreas rurales, no solo desde una perspectiva económica o medio-ambiental, sino como generadores de vínculos socio-espaciales y fortalecedores de las redes comunitarias, favoreciendo a su vez la **construcción de representaciones sociales positivas asociadas al medio rural y, por lo tanto, a la elaboración de identidades sociales deseables.***

En este contexto cobra especial relevancia la comunicación, la promoción y la difusión de los valores del medio.

- a) Mejorar la comunicación de la realidad territorial del medio rural: difusión de las ventajas competitivas –sociales, culturales y económicas- de las áreas rurales.

¹⁹ <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26311/TFG-L1681.pdf?sequence=1>

- b) Promover acciones que contribuyan a difundir la realidad y los valores del medio rural, para sensibilizar a la población en su conjunto.
- c) Promocionar el patrimonio cultural y ambiental como atractivo para la fijación de la población al territorio. Poner en valor y positivizar la identidad rural.

2.3.- POBLACIÓN

Formación, empoderamiento y atracción de nuevos pobladores, son los tres elementos que añade la perspectiva demográfica a esta sección:

- **La formación** tiene una importancia crucial para la **fijación de población rural, la retención del talento y la mejora de la empleabilidad** de los colectivos más vulnerables, como las personas jóvenes, desempleadas, inmigrantes y mujeres. Es por tanto necesario llevar a cabo acciones y programas formativos adaptados a las necesidades de las zonas rurales.

Estas acciones deben ser transversales y atender a las especificidades de los colectivos vulnerables y de los nuevos pobladores

- **Capacitación e innovación digital**, para reducir la brecha digital, especialmente de colectivos actualmente más alejados de las TIC.
- **Autoempleo y emprendimiento.**
- **Nuevos yacimientos de empleo.**
- **Formaciones específicas para nuevos pobladores:** formación para el empleo, nuevas tecnologías, idioma, cultura...
- **El empoderamiento de los grupos vulnerables:** mujeres, jóvenes, mayores, población inmigrante..., para dotarles de las herramientas necesarias que les permita conseguir su autonomía y superar su condición de vulnerabilidad.

Para alcanzar esta meta es preciso fomentar la cohesión social y el empoderamiento facilitando el diálogo, la participación y la colaboración entre diferentes grupos y partes interesadas.

- Involucrar, a través **del asociacionismo a los grupos vulnerables** en la planificación e implementación del desarrollo

local garantiza que sus perspectivas, preferencias y prioridades se tengan en cuenta

- Desarrollar las **capacidades y habilidades de los grupos vulnerables** para mejorar su autosuficiencia y resiliencia
- Incorporar la **perspectiva de género** como palanca del desarrollo social y económico y elemento tractor del impulso demográfico.
- Los **nuevos pobladores** son personas que han decidido asentarse o volver al medio rural buscando mejorar su calidad de vida. Los problemas a los que se enfrentan son semejantes, en parte, a los de aquellos que deciden permanecer en el medio rural: falta de oportunidades laborales, dificultades de acceso a la vivienda, ausencia de servicios e infraestructuras adecuadas, carencias en la oferta de ocio y cultura y el tradicionalismo de la sociedad rural. Pero a estos pueden añadirse otros, como el **desconocimiento cultural, las dificultades con el idioma o las necesidades específicas de información en cuestiones legales.**

Para atraer nuevos pobladores es necesario:

- i. Realizar **planes de acogida e integración de nuevos pobladores** con la participación activa de la población local.
- ii. **Facilitar información intercultural** a la población rural y **facilitar la participación social e intercultural.**
- iii. Crear **redes de apoyo** entre los nuevos residentes y la población local
- iv. **Facilitar información en aspectos legales y jurídicos** (acceder y mantener la residencia legal, documentación que precisan para acreditar su situación de legalidad...)

2.4.- ECONOMÍA Y SERVICIOS

Una de las principales funciones de los Agentes de Desarrollo Rural es la promoción del empleo y el emprendimiento.

*La perspectiva demográfica incide en las funciones ya vistas, haciendo **especial hincapié en la promoción de los recursos endógenos.***

Los Agentes de dinamización demográfica deberán incidir de forma particular en los siguientes aspectos.

a. Asesoramiento:

- i. Facilitar asesoramiento técnico para favorecer el **relevo generacional** en las explotaciones agropecuarias.
- ii. Poner en marcha planes especiales **de apoyo a autónomos y emprendedores** del medio rural.

b. Calidad:

- i. Impulsar **sellos de calidad territorial** para la producción local, e incentivar la incorporación de esas producciones locales a los establecimientos de distribución.

c. TIC:

- i. Apoyar el uso de las TIC para reducir la **brecha digital**.

d. Comercio:

- i. Recuperar o fomentar la relación entre **comercialización y cercanía** con el lugar de producción agropecuaria y de productos locales en general, fomentando su presencia en los mercados locales.
- ii. Apoyar y asesorar para recuperar el **pequeño comercio** en las áreas rurales.

e. Empleo:

- i. Detectar **nuevos yacimientos de empleo y nichos de oportunidades empresariales** complementarias o alternativas a las tradicionales en las distintas áreas rurales. (energías renovables, agricultura ecológica, economía plateada, turismo...)
- ii. Detectar nuevas oportunidades laborales en el mundo rural, mediante un **proceso participativo** formado por distintos actores rurales.
- iii. Fomentar el **emprendimiento social y la economía circular**, ampliando las líneas de emprendimiento de los municipios.

2.5.- VIVIENDA

*La perspectiva demográfica supone atender al acceso a la vivienda, como una **herramienta de lucha contra la despoblación**.*

*En el contexto rural²⁰ la disponibilidad de una oferta suficiente de vivienda adecuada y asequible es un **requisito necesario para fijar y atraer nueva población a municipios en situación de declive demográfico**. Al mismo tiempo, sin un proyecto de desarrollo rural capaz de fijar y atraer población no se activa la demanda de vivienda. Por todo ello, es preciso un abordaje integrado de vivienda y desarrollo alineado con las actuales políticas de transición ecológica justa y generación de resiliencia frente a la crisis global.*

También las dificultades de acceso a las viviendas se convierten a menudo en uno de los mayores obstáculos para atraer a nuevos pobladores y generar o fomentar el emprendimiento rural.

- a. Realizar **diagnósticos sobre la oferta y la demanda** de viviendas.
- b. **Captar y movilizar viviendas** vacías y gestionar bolsas de viviendas.
- c. Impulsar la **rehabilitación**.
- d. Apoyar el **acceso a la vivienda de la juventud, personas retornadas y nuevos pobladores**.
- e. Apoyar y difundir las **nuevas tipologías residenciales**: espacios de coliving, casas nodriza, cohousing, segundas residencias, etc.

²⁰ Donadei, Marta, Gutierrez Barbarrusa, Virginia y Mendes Leal, Luciane (2023). El papel de la vivienda en la revitalización de ámbitos rurales en situación de declive demográfico. Identificación de Buenas Prácticas en España. Hábitat y Sociedad, (16), 191-227. <https://doi.org/10.12795/HabitatySociedad.2023.i16.09>

3.- INDICADORES

3.- ESTABLECIMIENTO DE INDICADORES

En el ámbito de la formación, los profesionales de desarrollo precisan implementar un currículum por **competencias**: esto es, de saber aplicado a las realidades sectoriales y territoriales.

Desde las competencias básicas pasando por las competencias de gestión, hasta las competencias sectoriales y funcionales específicas de cada territorio de actuación. Entendiendo, además, que las competencias están conformadas por tres factores conocimientos, capacidades y habilidades, además de las actitudes y valores personales.

En este apartado estableceremos una serie de **indicadores de logro** que identifican el cumplimiento de los objetivos previstos para el itinerario formativo.

Se trata, por tanto, de una herramienta de **autoevaluación de competencias**, que nos permitirá descubrir qué áreas es necesario mejorar, qué errores impiden el progreso en el trabajo, y qué acciones se pueden tomar para evitar que vuelvan a producirse.

Hemos organizado estos indicadores en ocho categorías, que se corresponden a las funciones que hemos anotado en el punto 1.3:

- A. Diagnóstico y Análisis Territorial
- B. Planificación Estratégica
- C. Gestión de proyectos
- D. Fomento del empleo y el emprendimiento
- E. Promoción territorial
- F. Dinamización social
- G. Dinamización demográfica.
- H. Seguimiento y evaluación de resultados

Para cada una de estas categorías, hemos anotado unos indicadores de logro y una lista de verificación con tres entradas: SI, NO y Necesita/Mejorar y una cuarta casilla para realizar, en caso necesario, observaciones.

A.- DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS TERRITORIAL

OBJETIVOS:

- Realizar estudios para identificar las necesidades, recursos y potencialidades del territorio.
- Evaluar las condiciones socioeconómicas, culturales y medioambientales.

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Comprende la dinámica socioeconómica local /territorial y realiza análisis de contexto (socio económico, cultural, demográfico...).				
Establece cauces de participación para la realización de diagnósticos y análisis territoriales				
Define el alcance y los objetivos del proceso de diagnóstico para determinar los aspectos específicos y relevantes.				
Recopila información relevante para realizar un análisis preciso: busca, selecciona e interpreta datos de fuentes primarias y secundarias.				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Analiza la información: aplica herramientas y métodos específicos de diagnóstico y análisis territorial (DAFO, CAME...)				
Identifica problemas y oportunidades y los prioriza en función de su impacto.				
Formula recomendaciones alineadas con los objetivos y realistas en términos de recursos y tiempo requeridos para su implementación.				
Formula diagnósticos de situación de la realidad social y territorial.				
Interpreta y valora los diagnósticos para formular escenarios a medio y largo plazo				
Elabora planes de acción en los que identifica actividades a realizar, responsables de cada tarea, plazos de ejecución y recursos necesarios.				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Comunica de forma efectiva los resultados de su trabajo de diagnóstico				

B.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

OBJETIVOS				
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planes de acción y estrategias de desarrollo basados en el diagnóstico previo. 				
INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Domina las metodologías de planificación territorial y las aplica en la elaboración, implementación y seguimiento de planes territoriales.				
Promueve la participación ciudadana: facilita y gestiona procesos participativos, involucrando a actores clave, en la planificación y toma de decisiones territoriales				
Elabora planes estratégicos: diseña y estructura planes estratégicos territoriales, incluyendo la definición de objetivos, estrategias y planes de acción.				
Conoce y desarrolla los niveles operacionales de la planificación y garantiza su articulación con el diagnóstico territorial.				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
<p>Formula objetivos SMART (específico, medible, alcanzable, relevante y temporal)</p>				
<p>Prioriza en el marco de la planificación los programas y proyectos en razón de su impacto</p>				
<p>Identifica, cuantifica y propone acciones relacionadas y coordinadas entre sí para las que detalla recursos, responsabilidades y líneas de tiempo.</p>				
<p>Diseña e implementa una estrategia de comunicación efectiva para informar a todas las partes interesadas sobre el plan, sus objetivos, acciones y progreso.</p>				
<p>Diseña e implementa sistemas de evaluación y seguimiento que permitan medir el impacto de los planes territoriales y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos.</p>				

C.- GESTIÓN DE PROYECTOS

OBJETIVOS

- **Elaborar, gestionar y coordinar proyectos de desarrollo económico.**
- **Desarrollar programas culturales y sociales**
- **Buscar financiación y recursos.**

INDICADORES DE LOGRO

SI

NO

N/M

OBSERVACIONES

Elabora propuestas / proyectos de desarrollo Señala los destinatarios directos y/o indirectos de las propuestas

de Justifica el proyecto en relación al diagnóstico de situación

Tiene en cuenta la participación de los actores implicados

Propone objetivos claros a alcanzar con la ejecución del proyecto

Define metas a alcanzar en un horizonte temporal definido.

Propone estrategias para alcanzar los objetivos

INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
	Propone medios de gestión en las acciones.				
	Atiende a la viabilidad financiera				
	Define un cronograma				
	Informa sobre los probables Impactos				
	Establece sistemas de evaluación y seguimiento.				
Diseña e implementa actividades culturales.	e Identifica las necesidades y demandas culturales para el diseño de actividades.				
	Define objetivos y metas en relación a las demandas y necesidades.				
	Diseña y planifica programas culturales y sociales, atendiendo a los recursos necesarios y a su viabilidad financiera.				
	Analiza y mide el alcance y los resultados de las actividades e identifica posibles mejoras.				

INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
	Promueve el conocimiento y la concienciación sobre el patrimonio cultural, para su valoración como parte de la identidad territorial				
Busca financiación y recursos	Conoce las principales oportunidades de financiación de proyectos				
	Maneja los buscadores de financiación pública, nacional, regional y europea				

D.- FOMENTO DEL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO

OBJETIVOS

- **Facilitar la creación de nuevas oportunidades de empleo.**
- **Fomentar la inserción laboral y el empleo**
- **Apoyar a emprendedores y pequeñas empresas mediante información, asesoramiento, formación y recursos.**
- **Ofrecer información sobre empleo y emprendimiento.**
- **Acompañar la iniciación de proyectos empresariales**
- **Asesorar y apoyar técnicamente proyectos empresariales.**

INDICADORES DE LOGRO

SI

NO

N/M

OBSERVACIONES

Facilita a los demandantes de empleo información sobre el mercado laboral

Relaciona las ofertas de empleo con los demandantes (punto de encuentro entre empresa y trabajadores)

Orienta a los demandantes de empleo sobre las ofertas formativas adecuadas a sus potencialidades

Organiza, diseña y / o imparte acciones formativas para mejorar la capacitación de los trabajadores desempleados.

INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Realiza actuaciones de sensibilización y difusión	Promueve acciones de sensibilización para emprendedores potenciales.				
	Realiza actuaciones encaminadas a promover la cultura emprendedora: cursos, jornadas....				
Ofrece información.	Orienta a los emprendedores sobre las particularidades y potencialidades del territorio.				
	Ofrece información sobre programas, ayudas y subvenciones a las empresas nuevas y existentes.				
	Informa sobre los trámites de creación y puesta en marcha de una empresa.				
	Informa sobre los servicios de instituciones y organismos de interés para los emprendedores.				
	Orienta sobre la legislación medioambiental, técnica,... y las instituciones que la aplican.				

INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Procura asesoramiento	Presta ayuda en el proceso de elaboración de planes de empresa y estudios de viabilidad.				
	Ayuda en la gestión de trámites reglamentarios.				
Facilita formación	Organiza, diseña y / o imparte acciones formativas relacionadas con la gestión empresarial.				
Promueve la cooperación y la innovación	Facilita y promueve la cooperación empresarial.				
	Promueve espacios de emprendimiento y networking.				
	Promueve la innovación y la competitividad empresarial: producción, venta, nuevas tecnologías.				
	Promueve la creación y desarrollo de empresas que utilizan la tecnología como base para ofrecer productos o servicios innovadores.				

E.- PROMOCIÓN TERRITORIAL

OBJETIVOS				
<ul style="list-style-type: none"> – Informar sobre las ventajas y oportunidades del territorio. – Promocionar el territorio: recursos, sectores y actividades. – Incentivar actividades propias y peculiares de diferenciación – Organizar eventos y actos. 				
INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Define objetivos claros para la estrategia de promoción territorial				
Promueve la participación local en la estrategia de promoción y fomenta el sentido de pertenencia.				
Identificar y realiza propuestas para la potenciación de los atractivos diferenciadores del territorio.				
Diseña e implementa estrategias de promoción multicanal (comprendidas nuevas tendencias y tecnologías)				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Establecer colaboraciones y alianzas estratégicas sinérgicas para ampliar el alcance y la efectividad de las acciones de promoción				
Propone contenidos relevantes para el público objetivo y atractivos (capaces de generar interés)				
Desarrolla eventos que resaltan la identidad cultural – medioambiental del territorio.				
Establece colaboraciones público – privadas para la financiación, promoción y ejecución de eventos y actos				
Incorpora prácticas sostenibles en la organización de eventos para minimizar el impacto ambiental.				
Evalúa el éxito de las acciones de promoción y su adecuación estratégica.				

F.- DINAMIZACIÓN SOCIAL

OBJETIVOS				
<ul style="list-style-type: none"> – Fomentar la participación ciudadana en los procesos de desarrollo. – Apoyar el asociacionismo y las asociaciones existentes. – Facilitar la comunicación entre las instituciones y la comunidad. – Promocionar el trabajo en red y del intercambio de buenas prácticas. 				
INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Diseña y lleva a cabo acciones de sensibilización para el asociacionismo.				
Orienta y apoya a la población para la creación, organización y gestión de estructuras participativas, así como en la programación y desarrollo de actividades.				
Promueve alianzas y colaboraciones con organizaciones, instituciones públicas y otros actores relevantes en la comunidad.				
Involucra a la población vulnerable, particularmente jóvenes en los procesos de participación.				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
<p>Utiliza herramientas y plataformas que faciliten la participación, como foros, grupos de discusión, encuestas en línea y redes sociales.</p>				
<p>Utiliza técnicas y dinámicas que fomenten la participación, la motivación y el trabajo en equipo.</p>				
<p>Promueve la participación en asociaciones y grupos locales y comarcales.</p>				
<p>Promueve la colaboración entre personas y organizaciones</p>				
<p>Implementa estrategias inclusivas de fomento de la participación, como la promoción de grupos sub representados y la utilización de herramientas digitales para ampliar el alcance de los procesos participativos</p>				
<p>Lleva a cabo acciones con otros agentes del desarrollo local, como administraciones públicas, ONG, y empresas</p>				

G.- DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA.

OBJETIVOS		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
<p>– Fijar, integrar, incrementar o atraer población.</p>					
INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Facilita el acceso a la vivienda	Diagnostica la situación de la vivienda: oferta, demanda, viviendas vacías y rehabilitación...				
	Dinamiza a la los propietarios de viviendas vacías o con posibilidades de rehabilitación para facilitar el acceso, principalmente a la juventud y a las personas retornadas.				
	Relaciona a los ofertantes con los demandantes de vivienda.				
	Apoya el acceso a la vivienda de la juventud, personas retornadas y nuevos pobladores.				
	Apoya y difunde nuevas tipologías residenciales				

INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Promueve la formación adaptada	la	Organiza, diseña y / o imparte acciones formativas adaptadas, particularmente para nuevos pobladores			
Procura atracción NNPP	la	Promueve planes de acogida e integración de nuevos pobladores con la participación activa de la población local.			
		Facilita información intercultural a la población rural			
		Facilita información cultural y sobre el medio a los NNPP			
		Facilita información en aspectos legales y jurídicos a los NNPP.			
Promueve la digitalización social económica	la	Impulsa la participación activa de la población en el diseño y la implementación de soluciones tecnológicas.			
	y	Facilita formación y apoyo para mejorar las habilidades digitales de la población, especialmente personas mayores, jóvenes, mujeres y personas desempleadas			

INDICADORES DE LOGRO		SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
	Promueve campañas de concientización para resaltar los beneficios del acceso a la tecnología.				
	Promueve o lleva a cabo programas de capacitación y educación digital				
	Presta apoyo y asesoramiento al tejido empresarial: posicionamiento digital, presencia en redes sociales, comercio electrónico, etc.				
	Promueve los espacios colaborativos (coworking...)				
Apoya los servicios de proximidad	Promueve la participación social para el impulso de los servicios de proximidad y la colaboración entre municipios.				
	Fomenta la relación entre comercialización y lugar de producción y facilita su presencia en los mercados locales.				
	Apoya y asesora para recuperar el pequeño comercio en las áreas rurales.				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Promueve las redes de comercialización y distribución entre el comercio de proximidad				
Promueve el emprendimiento de ocio y cultura dirigido a la población local, particularmente para los jóvenes.				
Promueve los servicios que faciliten la conciliación familiar (cuidado de menores y personas dependientes)				

H.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVOS				
<ul style="list-style-type: none"> – Medir el impacto de las acciones y proyectos implementados. – Realizar informes y ajustes necesarios para mejorar los resultados. 				
INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Cuenta con un sistema de análisis de las actividades y resultados de los proyectos para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos				
Define los objetivos y criterios de evaluación y los indicadores para medir el éxito del proyecto.				
Desarrolla indicadores de eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad.				
Incluye información sobre los recursos utilizados, los resultados obtenidos, los costos y los beneficios del proyecto.				
Compara los resultados obtenidos con los criterios de evaluación definidos.				

INDICADORES DE LOGRO	SI	NO	N/M	OBSERVACIONES
Evalúa los proyectos desarrollados para medir su éxito, efectividad, relevancia, sostenibilidad, etc.				
Realiza informes de progreso de los proyectos y actividades				
Presenta los resultados de la evaluación de manera clara y concisa y destaca los puntos fuertes y débiles del proyecto.				
Realiza recomendaciones de futuro.				

4.- BIBLIOGRAFÍA

4.- BIBLIOGRAFÍA

Normativa y comunicaciones:

- ORDEN MAV/320/2023, de 9 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar proyectos para la dinamización demográfica en la Comunidad de Castilla y León a cargo del Fondo de Cohesión Territorial.
- ORDEN AGR/1898/2022, de 21 diciembre, por la que se regula el procedimiento para la selección de entidades candidatas a convertirse en grupos de acción local en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Comunitaria (PEPAC) en Castilla y León, para el periodo 2023-2027
- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN “El Pacto Verde Europeo” Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final
<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=COM:2019:640:FIN>

Estudios y tesis:

- Donadei, Marta. Gutierrez Barbarrusa, Virginia y Mendes Leal, Luciane (2023). El papel de la vivienda en la revitalización de ámbitos rurales en situación de declive demográfico. Identificación de Buenas Prácticas en España. Hábitat y Sociedad, (16), 191-227. <https://doi.org/10.12795/HabitatySociedad.2023.i16.09>
- Alario Trigueros, M. Molinero Hernando, F. Morales Prieto, E. (2014) nuevos usos residenciales en el espacio rural de Castilla y León. Departamento de Geografía. Universidad de Valladolid. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles N.º 66 – 2014.
https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/22832/19_BAGE66_ALARIO_MOLINERO_MORALES_web.pdf?sequence=1
- Vidal Domínguez, M. J., & Fernández Portela, J. (2022). El reto demográfico en Castilla y León (España): una región desequilibrada y envejecida poblacionalmente. Perspectiva Geográfica, 27(2), 76–100. <https://doi.org/10.19053/01233769.13195>
- García Bengochea, A. Estudio sobre significados de la ruralidad y apego al lugar en la iniciativa bosque modelo Palencia (2017). Trabajo Fin de Grado. Facultad de Educación de Palencia. Universidad de Valladolid. 2017.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26311/TFG-L1681.pdf?sequence=1>
- Moyano Estrada, E. Gobernanza y cohesión territorial en las áreas rurales. Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA). Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- Cruz Souza, F. (Universidad de Valladolid). Empoderamiento y sostenibilidad en el desarrollo rural: trampas de la racionalidad productivista. Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales. N.º 7 – 2007. 91-104.
https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/73301/Empoderamiento_y_sostenibilidad_en_el_desarrollo_rural.pdf?sequence=1
- Gomez Piñeiro, J. (2010) Aproximación a la formulación del diagnóstico territorial. Cátedra de Análisis Geográfico Regional Universidad de Deusto. Lurralde: Investigación y espacio, N.º 33, 2010. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3670524>
- Carrasco, A. (2009) Despoblación y repoblación rural, Reflexiones y experiencias Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente, N.º. 99, 2012, págs. 48-62.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3951992>

- Domínguez Álvarez, J. La despoblación en Castilla y León: políticas públicas innovadoras que garanticen el futuro de la juventud en el medio rural. Cuadernos de Investigación en Juventud. Nº 6 Enero 2019. <https://www.cjex.org/wp-content/uploads/2021/02/Despoblacio%CC%81n-CyL.pdf>
- Secretaría de Formación y Cultura de la C.S. de CC.OO. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM) (1999) Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines.
- Red de Áreas Escasamente Pobladas del Sur de Europa (Southern Sparsely Populated Areas, SSPA). (2024) Documento de Posición Red SSPA. <https://sspa-network.eu/2024/10/documento-de-posicion-red-sspa/>
- Merinero Rodríguez, R. (2010) Planificación Estratégica Urbana y Territorial: elementos básicos para su aplicación en la administración local. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación y Justicia. [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/19/03/libro_gobernacion_planificacion_estrategica_2_diciembre_2010\(2\).pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/19/03/libro_gobernacion_planificacion_estrategica_2_diciembre_2010(2).pdf)
- Imbach, A. (2016) Planificación Estratégica Territorial Participativa. Geolatina Ediciones. Turrialba, Costa Rica
- Cambronero Esquivel, A. La gestión del ciclo de proyectos locales / Alex Cambronero Esquivel. – San José, C.R. : Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, UNED, 2021. <https://academiamunicipal.uned.ac.cr/wp-content/uploads/2023/02/La-Gestion-del-Ciclo-de-Proyectos.pdf>
- Comisiones Obreras 2012. La figura del agente de empleo y desarrollo local en Extremadura. <https://extremadura.ccoo.es/6376f21c765e610e26beb0d9f569846b000068.pdf>
- El futuro del mundo rural. Comunicación de la Comisión transmitida al Consejo y al Parlamento Europeo el 29 de julio de 1988 [COM(88) 501 final] <https://repositori.uji.es/server/api/core/bitstreams/a6368e5d-e323-4bf6-813f-fa874c4928d7/content>
- Declaración de Cork 1996 https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/686605/gonzalez_gonzalez_pieda_d_Anexo%203.4%20Declaraci%C3%B3n%20de%20Cork%201996.pdf?sequence=31
- Tolón, A.; Lastra, X. Evolución del Desarrollo Rural en Europa y en España. Las Áreas Rurales de Metodología LEADER. M+A. Revista Electrónica@ de Medioambiente. 2007,4: 35-62 <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-41230/TOLON%20LASTRA%20.pdf>
- Correa, M.D; Fanlo, A; Manzanedo, J; Santillán, S. Fondos comunitarios en España: Regionalización y análisis de su incidencia: Ministerio de Economía y Hacienda. D 95002. Mayo 1995 https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Documents/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO/D95002_Texto.pdf
- Navarro Valverde, F.A., Capote Lama, A., Porcel Rodríguez, L., & Cejudo

García, E. (2025). Propuestas para afrontar la despoblación desde lo local y la relevancia de los mecanismos de desarrollo neo-endógeno: el caso de Andalucía (España). Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles, (103).

<https://doi.org/10.21138/bage.3590>

- Del-Campo-Villares, M. Ferreiro-Seoane, F. Miguéns-Refojo, V. Jardón-Ferreiro, E. El papel y la contribución de los agentes de empleo y desarrollo local (AEDLs): análisis del caso gallego. TERRA. Revista de Desarrollo Local. Número 14 (2024), 1-22
- Palacios, A. Analizando el Medio Rural en Clave positiva. Panorama general de las Políticas Públicas frente a la despoblación – SPANDAM 2023.REDR.
<https://spandam.es/2023/03/08/panorama-general-de-las-politicas-publicas-frente-a-la-despoblacion/>

Artículos:

- Feprodel. Federación Nacional de Profesionales del Desarrollo Local. (2011). La situación laboral de las y los Aedl's y su realidad profesional.
<https://afiprodel.org/afiprodel/wp-content/bibliografia/Situacion%20laboral%20y%20profesional%20dos%20AEDL.pdf>
- Luis Antonio Sáez, miembro del G-100 y director de la cátedra sobre Despoblación y Creatividad de la Universidad de Zaragoza.
<https://vocesdeavila.org/2019/04/03/estrategias-para-la-repoblacion-del-mundo-rural/>

Páginas web:

- Agente desarrollo local rural y servicios de proximidad – CREA Madrid.
<https://campus.crea-red.es/courses/agente-desarrollo-local-rural-y-servicios-de-proximidad-crea-madrid/>
- El enfoque LEADER. EU Cap Network: https://eu-cap-network.ec.europa.eu/networking/leader/leader-explained_en
- Los Grupos de Acción Local. REDER: <https://redestatal.eu/quienes-somos/>
- Funciones de los Agentes de Impulso Rural.
<https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1284877984309/ConsejoGobierno/1285220864856/Comunicacion>
- Agencia de Empleo y Desarrollo Local de la Mancomunidad de Tierras de Medina.
<https://tierrasdemedina.com/servicios/agencia-de-empleo-y-desarrollo/>
- Agencia de empleo y desarrollo local de Arévalo. <https://arevalo.es/servicios-municipales/agencia-de-empleo-y-desarrollo-local/>
- Agente Local de Innovación del Ayuntamiento de Ponferrada.
<https://www.ponferrada.org/es/oferta-empleo-procesos-selectivos/subvencion-puesto-agente-local-innovacion-red-innpulso.ficheros/245743-Bases%20de%20la%20convocatoria%20%284%29.pdf>
- Listado de medidas para luchar contra la despoblación en España. (2017). Documento de acción. Comisión de despoblación.
https://www.femp.es/sites/default/files/doc_despob_definitivo_0_0.pdf

