

**ANEXO II  
 PROYECTO**

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE SIERRA DE MONTÁNCHÉZ Y TAMUJA (ADISMONTA)	C.I.F: G-10177327
--	----------------------

**1. DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

**BauHaus-EmpleARTE**



**1.- Actuaciones a llevar a cabo**

**BauHaus-EmpleARTE** se propone como una Red Territorial para el Empleo en el ámbito rural, y a escala comarcal, que se inspira en el movimiento del Nuevo Bauhaus Europeo como forma de reconstruir nuestra cultura local para afrontar mejor los retos actuales y futuros de nuestra economía y nuestros empleos.

El Nuevo Bauhaus Europeo es una iniciativa puesta en marcha por la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, que *“llama a todos los europeos a imaginar y construir entre todos un futuro sostenible e inclusivo que resulte hermoso a los ojos, la mente y el alma”*.

Si ya a comienzos del siglo XX la propuesta lanzada por Gropius y sus colaboradores, a través de una escuela de arquitectura, diseño, artesanía y arte, proponía un cambio cultural mediante la reconstrucción de nuestros espacios vitales y la formación y el aprendizaje como palancas del progreso, 102 años más tarde sus principios siguen aún vigentes, en una época de incertidumbre en la que todo está por construir, y en la que necesitamos apostar por el renacimiento de Europa de cara al siglo XXI y por la búsqueda de nuevas soluciones en un mundo pospandémico.

En el mundo rural somos plenamente conscientes de que necesitamos también una adaptación cultural que nos proporcione un cambio de perspectiva con el que afrontar los vertiginosos cambios que vivimos. Sin perder nuestra diferenciación, identidad y autenticidad, nos inspiramos en la Nueva Bauhaus porque en sí misma ***“es una invitación a cambiar de perspectiva y a ver en nuestros desafíos ecológicos y digitales otras tantas oportunidades de transformar para mejorar nuestra vida”***. Es aquí, en esa adaptación del ambiente cultural, y desde una perspectiva local, donde ponemos el acento de este nuevo enfoque y desde donde lanzamos las innovaciones de contexto que contiene el presente proyecto.

Desde esta perspectiva, y en su aplicación en materia de Políticas Activas de Empleo, queremos explorar en torno a los siguientes dos ejes innovadores:

- a) **Ecosistemas de innovación e intermediación multidireccional: mejora de la oferta de valor en base a la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y a un sistema de gobernanza para la transición digital y ecológica.**
- b) **Del mercado de trabajo local a la oferta globalizada: oportunidades y retos en la deslocalización del empleo.**

Si bien más adelante tendremos ocasión de profundizar en ello, ambos ejes de intervención suponen un importante grado de innovación en materia de políticas activas de empleo, en particular el segundo, nunca aún desarrollado. Fruto de una hiperaceleración tan reciente, el fenómeno de la deslocalización del empleo, gracias al teletrabajo y otros nuevos entornos de trabajo, en términos de lo que ello viene a suponer en cambios sobre los mercados de trabajo y el empleo, no ha llegado todavía a aplicarse en las políticas de intermediación para el empleo de nuestro país ni de los países de nuestro entorno.

Es por ello que esta faceta del proyecto, que no es el todo pero sí una parte, se propone, con todas las cautelas, con carácter experimental, como experiencia piloto con la que empezar a prototipar su incorporación a los sistemas estandarizados de atención, lo que cada vez será más necesario dados los repentinos y disruptivos cambios a los que estamos asistiendo.

En suma, tanto el ecosistema de innovación para el empleo que se propone como la incorporación de las oportunidades y retos recientemente aparecidos con la deslocalización del empleo, resultan de especial interés de cara a conocer los resultados de su aplicación territorializada y participar en su transferibilidad hacia otros territorios.

En concreto, para abordar tales innovaciones, el proyecto pretende llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Actuación 1.- Mapeo de contexto y de agentes locales clave
- Actuación 2.- Ecosistema de Innovación: aplicación de know how y efecto de aprendizaje.
- Actuación 3.- Contactos a través de entrevistas y talleres para la implicación de partes interesadas.
- Actuación 4.- Webinar de lanzamiento: jornada de presentación del proyecto.
- Actuación 5.- Puesta en marcha de un sistema de mentorización para el acompañamiento: Red Territorial para el Empleo.
- Actuación 6.- Diseño e implementación de un seguimiento personalizado en base a una oferta de valor y marca personal, y su incorporación a las entrevistas e itinerarios personalizados de orientación.
- Actuación 7.- Diseño e implementación de acciones de recomendación al tejido empresarial: apostar por el talento en el marco de la estrategia de SmartRural-Territorio Inteligente.

- Actuación 8.- Acciones piloto de Aprendizaje-Servicio, con apoyo en las partes implicadas y la Red Territorial para el Empleo.
- Actuación 9.- Programa Teleemplea: Prospección global de empresas con “marca empleadora” para fomento del trabajo en remoto y de nuevos entornos de trabajo.
- Actuación 10.- Sistema de comunicación y nuevo marco relacional.
- Actuación 11.- Recapitulación de resultados en forma de Guía metodológica para la intermediación multidireccional en ecosistemas de innovación para el empleo, que incorpore además recomendaciones para el nuevo contexto del teletrabajo, como forma de facilitar la transferibilidad hacia colectivos de otros territorios.

- **Actuación 1.- Mapeo de contexto y de agentes locales clave**

Somos conscientes de que la persona a contratar para llevar a cabo el proyecto, por más que sea adecuado su perfil, necesitará el apoyo del personal técnico del Grupo de Acción Local y, más adelante, del resto de agentes locales clave del territorio. Por ello, tanto esta actuación como la siguiente se plantea como enseñanza en el aterrizaje de la persona a contratar para llevar a cabo el proyecto, acompañándola en su curva de aprendizaje, a modo de proceso de onboarding.

El aprendizaje sobre el contexto en el que se llevarán a cabo las actuaciones y sobre los agentes locales y partes interesadas que interactúan en el proceso de desarrollo comarcal resulta fundamental para el desarrollo de actuaciones propuestas en el proyecto, máxime cuando se basa en un ecosistema de innovación que promueve el trabajo en red y fomenta la ayuda mutua. Analizar el sistema de gobernanza local y conocer las estructuras y órganos en el tejido institucional, económico y asociativo local resulta clave para la metodología que se pretende aplicar y para canalizar adecuadamente a las personas beneficiarias que participen en el servicio.

Además del inicio de contactos, el resultado deberá ser el tener al alcance un **mapa de recursos**, tanto internos como externos, al servicio de la intermediación para el empleo. Especial importancia cobra aquí compartir recursos y la coordinación con los Puntos de Orientación y Prospección Profesional de Extremadura (POPPEX), ya que uno de estos Puntos, dotado en cuanto a recursos humanos con una prospectora y una orientadora, comparte espacio físico y un mismo ámbito de actuación con el Grupo de Acción Local.

Tales propósitos parten del reconocimiento de la importancia que actualmente se concede a las redes de intermediación para el empleo como exponentes de capital social y determinantes de la creación de empleo y la inserción social.

- **Actuación 2.- Ecosistema de Innovación: aplicación de know how y efecto de aprendizaje.**

La experiencia acumulada por ADISMONTA ha generado un efecto aprendizaje que hace que muchas de las propuestas de este proyecto vengan a mejorar varias de las actuaciones en marcha, y dejarse mejorar por ellas (transferencia innovadora interna).

Desde el reconocimiento de ADISMONTA como Espacio Social de Innovación, estamos comprometidos con la aplicación de nuevas tecnologías y con la innovación social. ADISMONTA basa desde hace tiempo su know how en la cooperación. Fue seleccionada en 2009, de entre las 45 presentadas en toda España, en la primera convocatoria de Espacios Sociales de Innovación (ESdI), basado en la innovación abierta, coordinada desde el Grupo ECOLAB de la Plataforma Tecnológica Española de Tecnologías para la Salud, el Bienestar y la Cohesión Social (eVIA), y ya en 2011 constituyó un Foro Reto demográfico y Ciudadanía activa en Europa, con la asistencia técnica de FUNDECYT, perteneciente al Sistema Extremeño de Ciencia y Tecnología

La mayor oferta de valor que puede proporcionar ADISMONTA la componen una serie de estrategias “vivas”, experiencias y proyectos que, en base a sus interacciones con la presente propuesta, componen un **ecosistema de innovación para el empleo**, es decir, el entorno que construiremos en nuestro territorio para promover el desarrollo económico y el empleo haciendo más eficiente la colaboración entre empresas y grupos de interés para emprender proyectos innovadores.

A continuación destaco las estrategias, proyectos e iniciativas que entran a formar parte de los recursos disponibles en este **ecosistema de innovación rural**:

**A) ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO, ESTRATEGIA DE ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE Y ESTRATEGIA SMART RURAL 21**

Preferimos abordar las tres estrategias en un mismo epígrafe porque responden, al fin y al cabo, a una misma orientación estratégica liderada por el Grupo de Acción Local en la comarca, y porque se corresponde con la lógica de cualquier intervención, y de cualquier organización, la continua reorientación de objetivos, revisión de oportunidades y reformulación de estrategias, máxime en tiempos de tan rápidos cambios en los que nada debe quedar como permanente.

Así, tales estrategias se retroalimentan hasta llegar a la última, de **SMART RURAL 21**, en la que reconocemos que se aprovechan las estrategias relevantes ya existentes, pero que para avanzar hacia el futuro necesitamos adaptarlas.

Ello no obsta para que, desde la Orden de bases reguladoras y convocatoria 2021 del Programa de ayudas a la innovación metodológica en materia de políticas de empleo, nuestro proyecto se encuadre especialmente en el siguiente eje de actuación: **Actuaciones innovadoras de intervención con carácter territorial basadas en las estrategias de desarrollo local participativo.**

Al conjunto de estrategias se accede mediante enlaces contenidos en la siguiente Landing Page:

<https://showlanding.com/page/cdc9fd36-6ad7-11eb-8-801-005056bd5094/>

ADISMONTA ha hecho un gran esfuerzo en el desarrollo de una **ESTRATEGIA DE ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE**, aún cuando la RIS3 no era obligatoria en el nivel comarcal, que define nuestro ecosistema de innovación y muestra las hibridaciones entre el sector dominante (en torno al binomio **DEHESA-JAMÓN**) y el resto de sectores productivos, alcanzando también alianzas con Grupos de Investigación y Centros Tecnológicos regionales.

Esta ESTRATEGIA DE ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE se basa en un proceso ampliamente participativo, con talleres abiertos a los distintos agentes locales durante el año 2015, y en la que el descubrimiento emprendedor de los participantes puso de relieve las conexiones, hibridaciones y oportunidades de negocio entre el sector claramente dominante, DEHESA-JAMÓN, y el resto de sectores en la comarca, así como, en segundo lugar, otro sector de enorme potencial en la comarca, como es el sector del HIGO.



La ESTRATEGIA DE ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE puede descargarse aquí:  
<http://acumbamail.com/landing/track/VZ8cPG0llcAFFdQB7hyP/>

- En cuanto a la **ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO**, ADISMONTA lleva ya más de 20 años como Grupo de Acción Local desarrollando Programas de Desarrollo Rural durante los distintos períodos de programación de fondos europeos. La actual etapa, dentro de la Medida 19 de aplicación de la metodología LEADER del Programas de Desarrollo Rural PDR-EXTREMADURA 2014-2020, se basa en la ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO, resultado de un proceso participativo, y que define un ambicioso plan de acción a través de las medidas 19.2 y 19.3 de Ayuda para la realización de operaciones conforme a esta estrategia y Ayuda para la preparación y realización de cooperación.



Los distintos documentos que componen la ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO tienen acceso desde el siguiente enlace:

<https://www.adismonta.com/documentos/edlp-adismonta-2014-2020>

La **ESTRATEGIA SMART RURAL 21** para la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja ha sido elaborada en el marco de la **Acción preparatoria sobre zonas rurales inteligentes en el siglo XXI**. Cumpliendo con uno de los hitos del proyecto Come Along!, del que ADISMONTA forma parte, el 31 de enero de 2021 fue enviada esta Estrategia a la Comisión Europea.

Come Along es una nueva oportunidad que permite a los territorios interesados desarrollar e implementar estrategias y soluciones de territorios inteligentes paso a paso y al mismo ritmo que las comunidades rurales participantes de Smart Rural 21.



La Estrategia Smart Rural 21 de ADISMONTA puede descargarse aquí:

[https://www.adismonta.com/sites/default/files/novedades/2021/02/strategy\\_smartrural\\_adismonta\\_2102082.pdf](https://www.adismonta.com/sites/default/files/novedades/2021/02/strategy_smartrural_adismonta_2102082.pdf)

ADISMONTA ha sido pionera en la elaboración de esta estrategia entre los Grupos de Acción Local de Extremadura, y pronto se verá como Grupo Coordinador o jefe de fila del proyecto **SMART RURAL LIVING. Zonas rurales vivas, pueblos inteligentes**, como primer proyecto de cooperación dentro de la estrategia Smart Rural Extremadura.

En la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja ha arrancado con algunos proyectos tractores, tanto en cuanto a monitorización de indicadores de sostenibilidad como en cuanto a una segunda fase hacia la comarca como Destino Turístico Inteligente, en un camino a recorrer frente al reto demográfico. Un panorama de algunos de los proyectos tractores que comprende esta estrategia puede entenderse a través de la siguiente imagen:



Esta orientación estratégica resulta fundamental dentro del ecosistema de innovación para el empleo que se plantea, pues cualquier prospección de empresa ha de contemplar si se encuentra o no alineada con la estrategia territorial que se promueve, y que no es otra que la necesidad de afrontar los cambios que se avecinan en el camino de la transición digital y ecológica, de los que no podrá abstraerse el mundo rural, ni tampoco la realidad del sistema productivo en la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja. De la misma forma, cualquier orientación para el empleo ha de contemplar una visión de futuro en la que cada día se verán más generalizadas las distintas soluciones y nuevos modelos de negocio de la revolución digital, y más extendida la nueva infraestructura de la revolución verde, preparándose no solo para mejorar la marca personal sino también para aportar valor en la transformación económica y productiva de la comarca.

Es aquí donde cobra sentido el relato de la Nueva Bauhaus Europea y la adaptación cultural, partiendo de nuestra propia identidad, para afrontar con imaginación y creatividad los cambios que se avecinan, y que es lo que verdaderamente inunda el espíritu del presente proyecto. El arte de buscar empleo ha cambiado de paradigma, pues la incertidumbre actual deja sin sentido ir detrás de las necesidades de las empresas, sino que es necesario anticiparse a ellas.

De particular importancia en la conformación de un ecosistema de innovación para el empleo será el **Sistema comarcal de gobernanza para la transición digital y ecológica**, que estará conformado por distintas **mesas sectoriales** con representantes institucionales, del sector agroalimentario y cooperativas, del sector turístico y otras empresas, así como un foro para la ciudadanía. En este último foro se buscará especialmente la participación de la mujer rural y de la juventud (**Iniciativa 5: Laboratorio de Innovación Social Rural** e **Iniciativa 6: Foro permanente jóvenes Smart**, contempladas ambas en la estrategia).

## **B) INNOVACIÓN DE CUÁDRUPLE HÉLICE A TRAVÉS DE GRUPOS OPERATIVOS**

Con la estrategia de cuádruple hélice estamos trabajando para identificar las tecnologías disponibles capaces de mejorar los procesos productivos y la interconexión de las universidades, centros de investigación, clústeres; con las empresas y emprendedores del territorio, en aras a la diversificación tecnológica especializada en las actividades económicas emergentes. Esto surge de la simbiosis de los agentes que poseen el conocimiento y de las capacidades económicas existentes.



Esto ha tenido su principal impulso a través de la constitución del Grupo Operativo **GOHIGOS, LIVING LAB APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA PRODUCCIÓN EN ESPAÑA DE HIGOS SECOS CON LA MÁXIMA CALIDAD HIGIÉNICO-SANITARIA.**

Su funcionamiento es fruto de la constitución inicial en 2018 del Grupo Operativo a través de la convocatoria del *Fondo Español de Garantía Agraria, O. A. (FEGA) de subvenciones para la creación y funcionamiento de grupos*

*operativos supra-autonómicos en relación a la Asociación Europea para la Innovación en materia de productividad y sostenibilidad agrícolas (AEI-Agri), en la que ADISMONTA ha sido socio representante de la agrupación.*

Más INFO en: <https://gohigos.adismonta.com/>

En la actualidad el Grupo está formado por los siguientes miembros:

- ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL SIERRA DE MONTANCHEZ Y TAMUJA (ADISMONTA)
- REGADHIGOS SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA
- APROCEX S.C.L
- COOPERATIVA NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN DEL CASTILLO
- GREDOSUR S. COOP.
- AGRUPACIÓN DE COOPERATIVAS EL VALLE DEL JERTE
- HIGOS EL PAJARERO S.L
- CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA (CICYTEX)
- UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA-GRUPO DE INVESTIGACIÓN CALIDAD Y MICROBIOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS(CAMIALI)
- CAUDAL EDICIONES S.C
- GOFIGO - AGRUPAMENTO DE PRODUCTORES DE FIGO

Fruto de los trabajos de este Grupo ha sido la redacción de un **Proyecto Innovador**, que consiste en la implementación de un modelo de Living Lab mediante comunidad abierta en la que se involucran todos los usuarios de la cadena de producción y procesado del higo seco para determinar, en entornos reales, la madurez y grado de aceptación en la aplicación de diferentes técnicas innovadoras y sostenibles que aseguren la calidad higiénico-sanitaria de este producto.

Comprende un conjunto de inversiones que, al margen de que encuentren todas ellas financiación, suponen una importante línea estratégica de innovación, hasta el punto de que el futuro y la consolidación del sector del higo seco español va a depender en gran medida de los resultados obtenidos en este proyecto y de su aplicación práctica. Para las oportunidades de negocio y prospección de empresas en toda su cadena de valor resulta fundamental conocer las líneas estratégicas de este Grupo Operativo, máxime en una comarca como la de Sierra de Montánchez y Tamuja, que resulta ser la de mayor producción de higos a nivel nacional.

### **C) FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES Y PLATAFORMA DE FORMACIÓN MOOC**

ADISMONTA pone a disposición de este ecosistema de innovación para el empleo su plataforma de formación MOOC, alojada en <https://www.adismonta.com/formacion/>

A través de esta plataforma se han impartido cursos como el de desarrollo de iniciativas innovadoras y nuevos empleos basados en las nuevas tecnologías en la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja, Curso emprender desde casa, Curso para el desarrollo de iniciativas innovadoras y nuevos empleos basados en la diversificación de actividades agrarias en la comarca Sierra de Montánchez y Tamuja, Curso de desarrollo de iniciativas innovadoras y nuevos empleos basados

en diversificación de actividades ganaderas en la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja, Curso de técnico en gestión ambiental y sistemas de gestión ambiental o Curso para el desarrollo de un plan de empresa aplicado a una microempresa en la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja, todos ellos, aunque necesitados de ciertas actualizaciones, disponibles aún en la actualidad.



En base al tipo de actuación Formación e información de agentes económicos y sociales que desarrollen sus actividades en los ámbitos cubiertos por la EDL de cada Grupo de Acción Local, en el marco de la Submedida 19.2, de Apoyo para la realización de las operaciones conforme a la estrategia de desarrollo local participativo, en el marco del *sistema de ayudas bajo metodología LEADER y el procedimiento de gestión, para el periodo de programación de desarrollo rural 2014-2020 que gestiona el Grupo de Acción Local*, pueden financiarse nuevos cursos, con o sin plataforma de formación, en función de las necesidades que pudieran detectarse. Ello supondría un recurso más en el sistema de derivación de los itinerarios personalizados de apoyo al empleo y al autoempleo, sumado a los recursos externos ya preexistentes.

#### **D) PLAN DE INNOVACIÓN Y DINAMIZACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA JUVENTUD RURAL PARA SU FIJACIÓN EN EL TERRITORIO Y LUCHA CONTRA EL DESPOBLAMIENTO**

Estamos preparando para la presente anualidad 2021 la continuidad de una exitosa experiencia que ya desarrollamos durante las anualidades de 2018 y 2019 a través de los Institutos de Educación Secundaria Santa Lucía del Trampal de Alcuéscar y el IES de Sierra de Montánchez.

Este proyecto focaliza sus acciones sobre los jóvenes de la comarca para que conozcan los recursos de su territorio, generando una mirada diferente de las posibilidades que les ofrece el medio rural, empoderándolos como protagonistas del futuro y comprometiéndolos como actores principales de los retos de la sociedad rural, produciendo un cambio de actitud, asesorándolos en los proyectos que pueden abordar y ayudándolos a diseñar y dar cuerpo a sus proyectos vitales.

Las acciones desarrolladas pasan por la utilización de un conjunto de recursos de apoyo dirigidos, tanto al alumnado, como al profesorado para trabajar la creatividad, la innovación y el emprendimiento en los institutos de la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja

## Esquema general de la intervención.

Desarrollo de la **Creatividad**, la **Innovación**, el **Emprendimiento** y el **Liderazgo** en el Bachillerato y la Formación Profesional



Como resultados disponemos ya de la maquetación de Unidades Didácticas, como material básico del profesor para trabajar, de un Curso MOOC para trabajar la creatividad, la innovación, el emprendimiento y el liderazgo en el Bachillerato y la Formación Profesional en la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja, y de un Banco de Proyectos para la innovación y Dinamización Social y Económica de la Juventud Rural en la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja.

Pueden consultarse en:

<http://moocinstitutos.adismonta.com/>

<http://bancoproyectos.adismonta.com/>



Banco de Proyectos

Elige la Categoría que desees y verás listados todos los proyectos de esa categoría



Agricultura y Ganadería

Proyectos relacionados con la Agricultura y Ganadería



Industria

Proyectos relacionados con la Industria



Servicios

Proyectos relacionados con los Servicios

## **E) CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE ACCIONES Y RESULTADOS**

Además del Sistema de comunicación y nuevo marco relacional propiamente dicho del proyecto, las acciones se verán acompañadas de la campaña institucional “25 años, pasado, presente y futuro”, en fase ahora de preparación.

La campaña, además de instrumentarse a través de distintos canales y recursos (imagen gráfica, infografías, dossier, plotters informativos, video de animación, recursos gráficos para redes sociales, carpa promocional...) tratará no solo de ofrecer los resultados del pasado sino centrarse especialmente en la visión de futuro, mediante recursos gráficos para comunicar las estrategias, proyectos de futuro y líneas de intervención de ADISMONTA.

Las acciones previstas en el presente proyecto podrán integrarse dentro de dicha campaña, potenciándose así el conocimiento y uso de los servicios implementados a través de BauHaus-EmpleARTE.

- **Actuación 3.- Contactos a través de entrevistas y talleres para la implicación de partes interesadas.**

Una vez conocido el contexto y agentes locales clave durante el proceso de onboarding con la persona a contratar, y conocido el entorno y recursos del ecosistema de innovación descrito con anterioridad, llega el momento de una prospección sobre el terreno mediante contactos directos a través de entrevistas y realización de talleres o reuniones de presentación con las distintas partes interesadas.

Se trata de conocer de primera mano la visión y expectativas de los distintos grupos de interés, de cara a preparar las siguientes actuaciones, así como presentar en qué consiste el proyecto BauHaus-empleARTE y las innovaciones metodológicas que introduce en la intermediación con el mercado de trabajo local.

Las partes interesadas a entrevistar o con las que reunirse serán básicamente las mismas que compongan o vayan a estar representadas en las distintas mesas sectoriales del *Sistema de gobernanza para la transición digital y económica*, en el marco de la estrategia Smart Rural 21. Es decir, se buscarán agentes clave en el sector institucional (Mancomunidad, Ayuntamientos, Agencias de Empleo y Desarrollo Local...), en el sector económico (cooperativas y empresas) y en el tejido asociativo local.

- **Actuación 4.- Webinar de lanzamiento: jornada de presentación del proyecto.**

Se anunciará, se presentará, se difundirá y tendrá lugar, con divulgación luego de sus resultados, una Jornada de presentación del proyecto, en la que de forma participativa se exploren las oportunidades de empleo en el territorio y la visión a largo plazo de las personas participantes, con un público objetivo especialmente formado por potenciales personas beneficiarias del proyecto.

Los contactos previos en la actuación anterior habrán servido para preparar y animar a la participación en la Jornada, y durante la misma se buscará una mayor implicación de cara a las actuaciones que siguen.

Se ha elegido la modalidad de Seminario Web, independientemente de las condiciones en cuanto a medidas sanitarias y de seguridad que primen en un determinado momento, por el hecho de que facilita la accesibilidad por parte de agentes clave que se encuentran en las distintas poblaciones rurales dispersas (la falta de servicios de transportes y condiciones de movilidad siempre han supuesto una barrera para este tipo de eventos en el medio rural), y por la extensión y generalización de este tipo de herramientas online. No obstante, si así lo decidieran las partes implicadas, se podrá celebrar de manera presencial, sin perjuicio de su retransmisión en directo y participación en remoto a través de plataforma de comunicación.

- **Actuación 5.- Puesta en marcha de un sistema de mentorización para el acompañamiento: Red Territorial para el Empleo.**

La Red Territorial para el Empleo contará con una Red de Mentores para el empleo, lo más amplia que sea posible, compuesta por personas respetadas dentro del ecosistema y con amplia experiencia en el mundo de la empresa y el emprendimiento, o amplios conocimientos por la organización pública o privada a la que pertenezca. Las etapas anteriores, incluido el seminario web, habrán servido para identificar las personas idóneas para formar parte de esta red, animándolos a adquirir el compromiso por mejorar las condiciones de competitividad y empleabilidad en la comarca.

Actuarán a modo de Mentores del cambio, acompañantes en el proceso de transformación personal al nuevo paradigma.

Cada persona que asuma la labor de mentoría deberá estar sensibilizada con los objetivos de desarrollo de la comarca, disponer de una visión estratégica alineada con los retos digitales, ecológicos y demográficos, y mostrar empatía con las posibles personas usuarias con las que estén dispuestas a establecer un contacto.

Dadas las características de la comarca, se admitirán perfiles profesionales como los/as mentores/as senior (personas jubiladas que acompañen la inserción y la creación de empresas), lo que añade un valor más de innovación a este proyecto.

Los/as mentores/as participantes se verán reconocidos con la publicación de su perfil profesional en el sitio web dedicado al proyecto, amplificando su reputación y agradeciendo su labor al pertenecer a la Red Territorial para el Empleo de la comarca Sierra de Montánchez y Tamuja.

La mentoría puede suponer un gran impulso para las personas beneficiarias del proyecto, tanto desempleadas como en proceso de autoempleo, en su desarrollo personal y como canal para ampliación de su red de contactos, así como para contar con otros puntos de vista externos.

La persona que actúe como mentor o mentora será siempre consultada antes de derivar a cualquier usuario/a hacia este tipo de servicios, y podrán ser convocados para sesiones conjuntas (“Desayuno con mentores”), de forma presencial o telemática, en las que se atiende a un grupo de usuarios/as con unos mismos intereses, de forma que se promueva el aprendizaje conjunto y el trabajo colaborativo. Esta modalidad tendrá especial interés a la hora de promover acciones piloto de Aprendizaje-Servicio, las cuáles se describen como actuación más adelante.

Este programa de mentoría tendrá también en cuenta la importancia de garantizar la sostenibilidad de las inclusiones laborales, procurando que se mantengan en el tiempo.

- **Actuación 6.- Diseño e implementación de un seguimiento personalizado en base a una oferta de valor y marca personal, y su incorporación a las entrevistas e itinerarios personalizados de orientación.**

En el momento actual, de hiperaceleración tecnológica y precipitados cambios, la incertidumbre se siente en el hecho de que las empresas no saben cuáles son sus necesidades y, en muchas ocasiones, ni siquiera saben que no lo saben, siendo muy difícil planificar necesidades en cuanto a número y perfiles en las contrataciones.

Una de las principales innovaciones que introducimos en el presente proyecto es el ecosistema de innovación e intermediación multidireccional, promoviendo entre las personas usuarias una mejor oferta de valor en base a las estrategias territoriales y a un sistema de gobernanza para la transición digital y ecológica.

El cambio de un tipo de intermediación unidireccional a otro multidireccional supone todo un cambio de paradigma. Los sistemas de intermediación laboral fueron diseñados y estandarizados en una época en la que las empresas conocían y planificaban sus necesidades, y lanzaban unidireccionalmente una demanda de empleo (de trabajadores, fuerza laboral) que recogían los servicios de intermediación reclutando los distintos candidatos.

Son ahora las personas las que “ofertan” sus conocimientos y capacidades (en un contexto económico, ciertamente, de sobreoferta de trabajo), de modo que las relaciones de intermediación, en un ambiente de ecosistema de innovación para el empleo, se deben producir ahora de forma multidireccional, incluyendo la dirección que va desde la persona que cuenta con la visión, el conocimiento y las capacidades hacia la organización o empresa (que, en ocasiones, no sabe lo que necesita pero que necesita personas que sí lo sepan), con una oferta de valor capaz de aumentar la productividad y competitividad de dichas organizaciones o empresas.

Desde este proyecto promoveremos una cultura de cooperación entre trabajadores y empleadores para buscar juntos nuevas oportunidades en base a las tendencias y orientaciones estratégicas de la comarca.

En este proyecto nos proponemos prototipar un modelo de entrevista o atención personalizada de orientación en el que se tenga en cuenta la “marca personal” y la categorización de un perfil en base a una oferta de valor que incluya aspectos como los siguientes: Sectores, grupos sociales y red de colaboradores con los que interacciona; Valores que se aportan para una mejora de la oferta; Identificación del tipo de ofertas en productos y/o servicios en las que puede aportar valor; Conocimientos; Capacidades y destrezas; Experiencias.

Se trata de propiciar una conversación entre quienes ofertan determinadas capacidades y competencias con las empresas o empleadores que puedan necesitar esa aportación de valor a la vista de las tendencias y las estrategias territoriales de cara al futuro.

Sin pretender poner el acento de nuestra actuación en la cumplimentación de cuestionarios para los itinerarios personalizados de orientación, pensamos que sí aportarán un especial valor los resultados de este nuevo enfoque de cara a su posible implementación en los procedimientos estandarizados que ahora se utilizan.

Con esta tesis, nuestro objetivo será el aumentar las capacidades y destrezas tecnológicas de la población en general y abundar especialmente en las competencias genéricas necesarias en la nueva economía del siglo XXI.

Las competencias genéricas, también llamadas soft skill, o competencias transversales, serán cada vez más demandas y tendrán un peso cada vez mayor frente a las competencias técnicas o profesionales específicas, y se orientan hacia el desarrollo de competencias que redunden en un espíritu innovador, emprendedor y de liderazgo.

Algunas de las competencias genéricas más demandadas -sobre las que no existe un consenso genérico en cuanto a su terminología, pero sí en cuanto a su importancia- son: la capacidad de trabajo en equipo, la adaptación a los cambios, la creatividad, la innovación, la habilidad en el uso de nuevas tecnologías, el razonamiento crítico, la capacidad de aprendizaje autónomo -aprender, desaprender y reaprender-, la capacidad de escucha, la capacidad autocrítica, la responsabilidad social, la capacidad de investigación, la capacidad de abstracción, la empatía, las habilidades interpersonales y el compromiso ético, entre otras.

En un mundo como el actual, de tanta volatilidad e incertidumbre, en el que la innovación y los cambios son constantes, desarrollar las competencias transversales debe ser prioritario.

Pero las soft skills son difíciles de plasmar en un currículum, pues a veces pueden resultar abstractas. Por eso es útil la creación y desarrollo de la “**marca personal**”, como herramienta útil para transmitir estas capacidades. Construir una marca personal se basa en la diferenciación, en comunicar qué nos hace distintos al resto de profesionales del sector, en conseguir reconocimiento y que todo esto se traduzca en oportunidades profesionales y laborales. En ello intervienen tanto las acciones online (presencia en redes sociales, blogs..) como offline (networking, eventos, formación... si bien éstos cada vez más toman también un formato telemático).

Resulta clave en cualquier sistema de políticas activas de empleo poder ofrecer este tipo de recursos que ayuden a construir una marca personal y entrenen en la adquisición de competencias genéricas, ya sean estos recursos internos o mediante derivación hacia recursos o servicios externos, por lo que se convierte en una preocupación esencial en el presente proyecto. Pero ensayaremos además la forma de prototiparlo de cara a la entrevista personalizada de orientación y la posibilidad de implementarlo en los procedimientos estandarizados que ahora se utilizan.

En cualquier caso, la atención a situaciones de desempleo y de necesidades de inclusión laboral se realizará teniendo en cuenta la cooperación con el Punto de Orientación y Prospección Profesional de Extremadura (POPPEX) situado en las mismas oficinas que nuestro Grupo de Acción Local, en un sistema de derivación mutuo, además de las derivaciones hacia otros recursos o servicios internos o externos.

- **Actuación 7.- Diseño e implementación de acciones de recomendación al tejido empresarial: apostar por el talento en el marco de la estrategia de SmartRural-Territorio Inteligente.**

Como decíamos antes, en un mundo de hiperaceleración tecnológica y precipitados cambios, las empresas no conocen lo que necesitan y se mueven en una total incertidumbre para poderse adaptar a los cambios.

En el ecosistema de innovación que se plantea se invitará a las empresas a participar de una misma visión de futuro para el conjunto del territorio y se les proporcionará la estrategia de desarrollo comarcal, especialmente la estrategia Smart Rural 21, como guía y asidero con el que afrontar las transformaciones del futuro. Para un adecuado funcionamiento del ecosistema se necesita entablar un diálogo permanente con el tejido empresarial.

Para ello, además de aprovechar cada evento u ocasión para el diálogo, se incrementarán las noticias difundidas relacionadas con el propio ecosistema de innovación para el empleo, las oportunidades de negocio en la comarca, los casos de éxito, las prácticas eficientes y sostenibles, la veloz digitalización de economía y empresas..., utilizando para ello distintos canales y medios (véase más adelante Sistema de comunicación en Actuación 10).

Se trata de alinear bajo unos mismos valores compartidos las visiones de negocio de emprendedores y empresas con una estrategia territorial que tiene en cuenta la innovación social y la sostenibilidad tomando como ejes principales la transición digital y ecológica. **Se trata, en último término, de propiciar un cambio cultural, de hacer más atractiva la transición hacia el nuevo paradigma. De que emprendedores y empresas sean capaces de visualizar nuevas oportunidades de negocio y construir una demanda de empleo alineada con los perfiles de preparación y capacidades genéricas que entre trabajadores y desempleados estamos alentando.**

La insistencia en este aspecto se considera esencial para conseguir los objetivos de fijar población y atraer el talento. Aplicado a los sectores más estratégicos y con mayores potencialidades de la comarca, baste tener en cuenta que las empresas de transformación y las cooperativas tienen un papel central para la sostenibilidad de los sistemas alimenticios, y que las empresas pertenecientes al subsistema del sector turístico tienen un largo camino que recorrer para adaptarse a los nuevos modelos de negocio, marketing digital y nuevas soluciones de destinos turísticos inteligentes. Así, no solamente convertiremos en prescriptores a los propios usuarios que hacen una oferta de valor en base a sus capacidades y destrezas, sino que nosotros mismos nos convertiremos en prescriptores del cambio.

- **Actuación 8.- Acciones piloto de Aprendizaje-Servicio, con apoyo en las partes implicadas y la Red Territorial para el Empleo.**

El Aprendizaje-Servicio es un método original para unir el aprendizaje con el compromiso social. Se trata de aprender haciendo, o aprendizaje basado en la experiencia.

Si bien el Aprendizaje-Servicio ha sido un método muchas veces utilizado en la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, lo cierto es que puede aplicarse en otros muchos perfiles y en múltiples contextos, desde proyectos que persigan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, hasta Acciones de Voluntariado, Educación en Valores o iniciativas de Emprendimiento Social. Es también útil en la puesta en marcha de Comunidades de Aprendizaje, donde se suman voluntades y esfuerzos a favor de la inclusión.

En cualquier proyecto de Aprendizaje-Servicio una de las primeras fases consiste en identificar las entidades con las que colaborar, lo que entendemos se facilitará a través de la Red Territorial para el Empleo y las propias partes interesadas del ecosistema de innovación que planteamos.

Lo que se pretende en este proyecto se inspira en las acciones de Aprendizaje-Servicio pero aplicado a proyectos vinculados con el desarrollo de la comarca y en los que se pueda establecer un aprendizaje vinculado al servicio que se encuadre en la mejora de capacidades transversales de los participantes.

Este tipo de proyectos comunitarios pueden ser desde la edición de un video promocional hasta una representación histórica a través del teatro, desde una actividad recreativa y de ocio hasta la preparación de un campeonato deportivo, pasando por cualquier actividad en el medio natural o de limpieza de montes, desde una ruta gastronómica hasta un concurso de cocina, pasando por cualquier actividad que promocióne nuestros paisajes gastronómicos. En definitiva, se trata de que la idea parta de la motivación de un grupo de personas que compartan unos objetivos comunes de búsqueda de empleo o ideas de proyectos emprendedores, para así juntos aprender haciendo. En el aprendizaje-servicio los participantes identifican en su entorno próximo una situación con cuya mejora se comprometen, desarrollando un proyecto solidario, que pone en juego conocimientos, habilidades, actitudes o aptitudes, entrenándose especialmente en diversas competencias y habilidades transversales.

Como se ha avanzado anteriormente, una vez surgido un determinado interés, la Red de Mentores podrá orientar sobre los siguientes pasos a seguir y sobre la planificación de las diferentes fases.

Como objetivo se perseguirá arrancar al menos la definición de un proyecto de Aprendizaje-Servicio.

- **Actuación 9.- Programa Teleemplea: Prospección global de empresas con “marca empleadora” para fomento del trabajo en remoto y de nuevos entornos de trabajo.**

Como actuación más innovadora proponemos adelantarnos a los disruptivos cambios postpandémicos que acarreará la irrupción del trabajo en remoto y de los nuevos entornos de trabajo, a lo que tarde o temprano tendrán que adaptarse las políticas activas de empleo y los servicios de orientación laboral.

Tradicionalmente el teletrabajo se ha entendido como una medida para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (y así se concibe en la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025), pero la realidad actual va mucho más allá de eso.

El confinamiento durante la pandemia ha hecho que se acelere la aplicación de la tecnología en la forma de hacer negocios, lo que está causando la redefinición

misma del empleo, de una forma impensable para muchos hace apenas unos años.

Si ahora está en manos de las empresas mandar a los trabajadores a casa para trabajar, pronto estará en manos de las mismas contar no solo con los trabajadores de su entorno local sino con trabajadores de todo el mundo. Y, viceversa, cualquier trabajador puede ofrecer sus capacidades y conocimientos a un empleador que se halle en cualquier punto del mundo, o mejor, cuyas oficinas se encuentren en la nube. Comienza una nueva era.

Y precisamente el gran problema de la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja (como de tantas zonas rurales) es la falta de empleadores (reducido prácticamente a la administración local y a unas cuantas micropymes).

Estos cambios disruptivos suponen una verdadera oportunidad para el medio rural, que ya ha empezado a notarse inicialmente con la aplicación de la nueva normativa (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia), pero lo que verdaderamente está a punto de eclosionar es la concepción de la oficina como un espacio común donde se colabore con compañeros y clientes, fundamentalmente de manera virtual. Esto supone un fenómeno transformador: la deslocalización del empleo.

Los trabajadores demandarán cada vez más poder trabajar desde cualquier lugar. La oficina simplemente adoptará un formato más eficiente, y en el mercado de trabajo global no habrá diferencia entre contratar personal local o extranjero. Las empresas lucharán por cómo atraer y retener talento desde cualquier parte del mundo.

Para el mundo rural, el teletrabajo supone una buena herramienta para recuperar población. La época en la que nuestros jóvenes tenían que emigrar porque las empresas que podían adaptarse a su perfil de cualificación laboral estaban lejos de lo local, en el medio urbano, puede haber llegado a su fin y permitir que una nueva realidad influya en las decisiones de emigrar de muchos desempleados, ante la opción de poder trabajar desde casa.

No nos corresponde a nosotros la mejora de las infraestructuras de conectividad (los planes de cables, 5G y/o satélites siguen avanzando también en el medio rural), pero sí mejorar las competencias digitales de nuestros trabajadores y ciudadanos.

Si bien inicialmente puede que esta modalidad de trabajo en remoto esté reservada a un perfil de trabajador más cualificado, sobre todo tecnológicamente, no quiere decir que éstos no puedan encontrarse en el medio rural o que aquí no exista el talento.

El programa piloto Teemplea que se propone en esta actuación pretende ensayar en torno a dos líneas de acción:

- De una parte, la prospección global de empresas con “marca empleadora”. La marca empleadora (employer brandig) es la imagen que ofrece una empresa antes sus empleados, tanto actuales como futuros, así como ante la sociedad, y cada vez más esta imagen está derivando hacia valorar el bienestar y la calidad de vida que supone poder trabajar desde cualquier lugar. Supone esta acción la exploración de este tipo de empresas y las posibilidades de contratación de trabajo en remoto que ofrecen, de cara a posibles contactos con ellas o intermediación con desempleados locales.

- De otra parte, como segunda línea de acción, ofrecer visibilidad a desempleados locales, creando una bolsa de empleo que permita que cualquier negocio pueda acceder a personas cualificadas ubicadas en zonas rurales.

Este aspecto es tan innovador que, aún a modo de ensayo, podrá ofrecer valiosas conclusiones de cara a la transferibilidad de la experiencia.

- **Actuación 10.- Sistema de comunicación y nuevo marco relacional.**

No se puede transformar la cultura sin el arte de la comunicación. Esto supone una actuación transversal a todas las demás. Para sostener un ecosistema de innovación para el empleo se necesita una comunicación fluida y un sistema de noticias mediante herramientas convenientemente engrasadas.

Ya hemos anunciado que se incrementarán las noticias difundidas relacionadas con el propio ecosistema de innovación para el empleo, las oportunidades de negocio en la comarca, los casos de éxito, las prácticas eficientes y sostenibles, la veloz digitalización de economía y empresas..., utilizando para ello distintos canales y medios. El diálogo con empresas y empleadores, para afianzar su sintonía con los planes estratégicos territoriales y tendencias en las que se trabaja, también se necesita que sea prácticamente constante.

Mediante el Programa de ayudas a la innovación metodológica en materia de políticas de empleo, puesto en manos de nuestro Grupo de Acción Local, se tiene la oportunidad de despojarse del decimonónico lenguaje administrativo que siguen utilizando los servicios de empleo y modernizarse con nuevas herramientas de comunicación y un nuevo marco relacional a través de nuevas tecnologías.

En este sentido, ADISMONTA pone en manos del presente proyecto (no valoradas económicamente pero que sí suponen una contribución como aportación en especie:

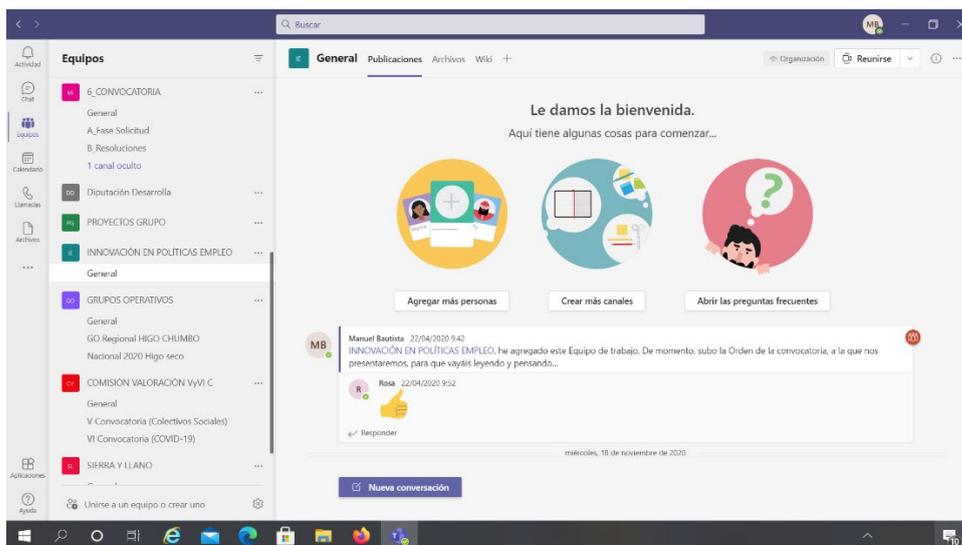
- Periódico digital SIERRA Y LLANO. Su versión digital renace ahora con un nuevo diseño, como medio y plataforma propiedad de ADISMONTA.

La versión renovada se traslada a <https://sierrayllano.info>. En su versión anterior fue el primer periódico digital con carácter comarcal en Extremadura, en su edición en papel cuenta con una cabecera ampliamente reconocida en toda la comarca, desde su aparición en la primavera de 1999, aunque actualmente lleva algunos años interrumpida.

Como un medio esencial en la comunicación local se considera que puede jugar un importante papel en el sistema de noticias dedicado al ecosistema de innovación para el empleo.

- **Herramientas de comunicación para el trabajo en equipo**

ADISMONTA realiza su trabajo, principalmente, mediante la plataforma de comunicación Microsoft Team. Ello nos permitirá el trabajo en equipo con la persona a contratar, y mucho más. Microsoft Teams es una herramienta de comunicación que permite la colaboración en tiempo real entre usuarios dentro y fuera de la organización, compartiendo recursos, conversaciones, trabajos en la nube, videoconferencias, etc.



Aunque ADISMONTA cuenta también con suscripción a la plataforma ZOOM, la plataforma Teams permite también la colaboración entre usuarios externos, por lo que resulta ideal para reuniones entre usuarios y miembros de la Red de Mentores, en las que además de la propia reunión haya que compartir recursos y conversaciones.

Además de servir para la colaboración en equipo y para reuniones tanto internas como con miembros internos, sirve también para experimentar realmente las nuevas formas y herramientas del teletrabajo.

- **Herramientas de comunicación: campañas y boletines.**

ADISMONTA cuenta con suscripción a Acumbamail, herramienta de Email Marketing que permite, entre otras muchas cosas, la edición fácil de boletines, como el



- **Herramientas de comunicación: nuevo marco relacional.**

Además de Email Marketing y boletines, Acumbamail permite campañas y comunicados a través de SMS, lo que se ha revelado muy práctico como nuevo marco relacional con usuarios. Como en el siguiente ejemplo:

Lista:  
CursoPRLMetalAbril\_TORREORGAZ 25 Suscriptores

---

Remitente:  
ADISMONTA

---

Texto del mensaje:  
URGENTE: Aplazado Curso PRL Metal de TORREORGAZ, en el que Vd., \*|NOMBRE|\* \*|APELLIDOS|\*, se encuentra admitido. Nueva fecha inicio: 4 de mayo. Visita [http://acbm.es/qauc\\_/](http://acbm.es/qauc_/) para MAS INFO

---

Fecha de envío:  
Instantánea

---

Créditos:  
Con este mensaje vas a gastar 50 créditos

[Enviar campaña](#)

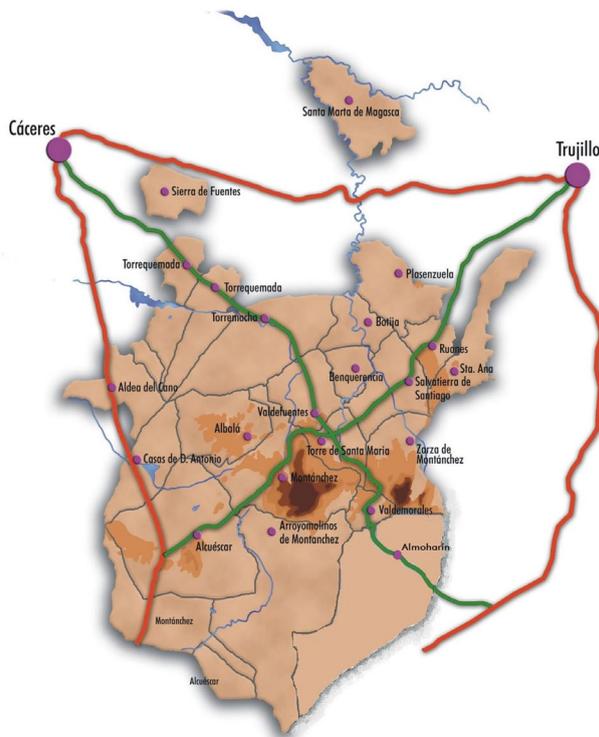
- **Actuación 11.- Recapitulación de resultados en forma de Guía metodológica para la intermediación multidireccional en ecosistemas de innovación para el empleo, que incorpore además recomendaciones para el nuevo contexto del teletrabajo, como forma de facilitar la transferibilidad hacia colectivos de otros territorios.**

Al igual que lo queremos contar todo, no queremos que se pierda nada. Por ello recapitularemos sistemáticamente los resultados que vayamos obteniendo, los hitos importantes y los instrumentos de seguimiento utilizados, de forma que sea posible la elaboración final de una Guía metodológica, facilitando la transferencia de los métodos más innovadores aportados, y que engloban las acciones anteriores en el contexto de la intermediación multidireccional en ecosistemas de innovación para el empleo.

Particularmente interesante será la transferencia de los resultados obtenidos a través del programa piloto que aquí hemos denominado "Teleempleo", por el carácter innovador que encierra, aún no implementado en nuestro país ni en países de nuestro entorno en las políticas activas de empleo.

## 2.- Ámbito de actuación de las mismas

Las actuaciones previstas se implementarán en el siguiente ámbito de actuación:



	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Superficie (km2)	Densidad (hab/km2)
Total comarca	17.401	8.764	8.637	962,56	18,08
10007 Albalá	669	351	318	38,49	17,38
10010 Alcuéscar	2.554	1.329	1.225	108,93	23,45
10012 Aldea del Cano	602	284	318	28,69	20,98
10020 Almoharín	1.811	884	927	93,68	19,33
10023 Arroyomolinos	828	422	406	115,12	7,19
10027 Benquerencia	80	48	32	13,31	6,01
10031 Botija	171	88	83	18,82	9,09
10052 Casas de Don Antonio	170	85	85	31,41	5,41
10126 Montánchez	1.668	840	828	112,66	14,81
10149 Plasenzuela	487	246	241	36,67	13,28
10161 Ruanes	80	43	37	15,11	5,29
10163 Salvatierra de Santiago	298	151	147	33,45	8,91
10165 Santa Ana	256	136	120	34,99	7,32
10168 Santa Marta de Magasca	299	149	150	39,68	7,54
10177 Sierra de Fuentes	1.998	1.018	980	25,21	79,25
10188 Torre de Santa María	532	268	264	19,07	27,90
10192 Torrequechada	793	395	398	63,83	12,42
10193 Torreorgaz	1.656	813	843	28,78	57,54
10194 Torrequemada	560	275	285	30,81	18,18
10198 Valdefuentes	1.139	562	577	27,14	41,97
10201 Valdemorales	202	100	102	9,89	20,42
10217 Zarza de Montánchez	548	277	271	36,82	14,88

Fuente: INE. Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero 2020

### **3.- Diagnóstico que justifique la realización del proyecto**

Tanto la Estrategia de Especialización Inteligente como la Estrategia de Desarrollo Local participativo parte de un amplio análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja.

No se pretende aquí un análisis exhaustivo, con el que también se cuenta, por lo que resumimos a continuación el diagnóstico que se hace en la Estrategia Smart Rural de ADISMONTA, por contar con datos más recientes, añadiendo un examen más pormenorizado del mercado de trabajo local a la luz de los últimos datos, junto con el análisis prospectivo que más directamente justifica la realización del presente proyecto.

#### **Caracterización de la comarca Sierra de Montánchez y Tamuja**

La comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja es una zona rural al sur de la provincia de Cáceres, y en pleno corazón de la región de Extremadura, en la que habitan 8.764 hombres y 8.637 mujeres (2020), repartidos por 22 pequeños pueblos en 963 Km<sup>2</sup> (18 hab./km<sup>2</sup>).

Dos municipios cuentan con menos de 100 habitantes, seis municipios se encuentran entre 100 y 300 habitantes, ocho se encuentran entre 400 y 1.000, cinco entre 1.000 y 2.000 habitantes, y tan solo uno supera los 2000 habitantes. Se trata de pueblos “conectados” entre sí por la aplicación de la metodología LEADER del Grupo de Acción Local de ADISMONTA desde hace ya más de 25 años, y también después, desde hace ya 17 años, por la Mancomunidad Integral de servicios Sierra de Montánchez que agrupa a 21 de estos municipios.

Cuenta con unidades fisiográficas de sierra, penillanura y llano, destacando sus paisajes adehesados. La Dehesa es un ecosistema etno-agro-silvo-pastoril con un complejo sistema de uso y gestión y con un alto valor ecológico, económico y social, característico de esta zona y prácticamente endémico en la península ibérica. Incluida como hábitat de interés comunitario en la Directiva Hábitats (92/43/CEE), la actividad humana y el medio natural han convivido en armonía durante generaciones en un modelo único de biodiversidad. Si nos encaramamos en la Sierra, observamos también en ésta un paisaje de alto valor ecológico, con una dedicación a usos tradicionales entre los que destacan el cultivo de olivo, vid e higueras, y con unos valores estéticos y culturales que serían merecedores de una protección especial.

No en vano durante los talleres para la Estrategia de Especialización Inteligente emergió claramente como dominante el eje DEHESA-JAMÓN (dado las posibilidades que ofrece el disfrute de ambos, tanto por los valores de la dehesa, donde se alimenta el cerdo en montanera, como por el afamado jamón de Montánchez, apreciado ya en la mesa del emperador Carlos V), sin menospreciar el también fuertemente reconocido sector del higo, toda vez que la comarca atesora la mayor producción de higo seco de Extremadura y de España.

Por su parte, en gran parte del llano se mantiene un característico paisaje de cereales dominado por aves esteparias, extendiéndose en una amplia parte la Zona de Especial Protección de Aves (ZEPA) de los Llanos de Cáceres y Sierra de Fuentes, que forma parte de la Red Natura 2000, declarada también Zona de Especial Protección dentro de la directiva hábitat y ha sido declarada también como Zona de Interés Regional.

**Pueblos o ciudades más cercanos:**

Nombre de la ciudad más cercana	Población de la ciudad	Distancia (tiempo promedio en minutos)
Cáceres	96.467 habitantes	38 ‘
Trujillo	8.912 habitantes	34 ‘
Mérida	59.548 habitantes	48 ‘

**Estadísticas clave de la comarca Sierra de Montánchez y Tamuja**

Indicador	Valor	Último año	Comentarios	Fuente de información
Población	17.401	2020	18 hab./Km2	INE, padrón 2020
De los cuales migrantes	306	2019	INE 2019	REDEX, indicadores demográficos 2019
De las cuales personas con discapacidad	12/1000	2016	Valor medio por cada 1000 habitantes en Zona sanitaria de salud del SEPAD	SEPAD, 2016
Tasa de dependencia de ancianos%	45,9 %	2020	La relación entre la población de edad avanzada (de 65 años o más) y la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años)	Elaboración propia a partir de datos INE 2020
Paro registrado Tasa de paro %	1.515 13,49	2020	4º Trimestre 2019	REDEX, a partir de datos SEPE
Afiliados a la SS Tasa de empleo %	6.023 53,56	2020	4º Trimestre 2019	REDEX, a partir de datos IEEX

**Estructura por edades:**

Proporción de población de 0 a 14 años	8,6 %	2020		Elaboración propia a partir de datos INE Estadísticas del padrón continuo 2020
Proporción de la población de 15 a 59 años	54,9 %	2020		
Proporción de la población de 60 a 65 años	7,7 %	2020		
Proporción de la población de 65 años o más	28,8 %	2020		

Desde el reconocimiento de ADISMONTA en 2009 como Espacio Social de Innovación, estamos comprometidos con la innovación y apostamos por proyectos que tengan un fuerte componente en nuevas tecnologías, aplicadas a sectores estratégicos en nuestra comarca como la agroindustria, la naturaleza, el turismo o el patrimonio, en un entorno crecientemente competitivo. Las consecuencias sin precedentes de la crisis sanitaria y económica ocasionada por la pandemia del COVID-19 traerá, sin duda, nuevas oportunidades para el medio rural, pero también el reto de la transformación digital para sus sistemas culturales, productivos y microempresas.

Afrontamos el actual Reto Demográfico desde una posición caracterizada especialmente por una muy baja densidad demográfica y un acusado envejecimiento de la población, lo que hace que compartamos la mayor parte de las desventajas de la llamada España vaciada.

La comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja, con 17.401 hab. repartidos en 962,56 Km<sup>2</sup>, cuenta con una estructura de población envejecida en mayor grado que el resto del territorio rural extremeño. Para comparación que ya hicimos con datos de 2019, arroja un índice de envejecimiento de 304,02 (más del doble que el total regional, que es de 142,5, y ello en una región, Extremadura, ya escasamente poblada y envejecida en el contexto europeo. El índice de envejecimiento un año después, 2020, alcanza para la comarca el 333,96.

Aún así, se trata de una comunidad rural muy activa en la que el 62,24% a nivel comarcal se encuentra entre 16 y 64 años, con una población natural que reside en otras regiones y países y que mantiene fuertes vínculos con su lugar de origen, alimentando una población flotante en verano que hace duplicarse la población en muchos de los pueblos (el denominado “turismo paisano”).

A los problemas de la despoblación y el envejecimiento se suman los problemas del **desempleo**, las deficiencias en infraestructuras tecnológicas y la falta de preparación para enfrentarse a una transformación digital que resulta galopante, lo que amenaza con la brecha digital para las zonas rurales.

Ya hemos cifrado en apartados anteriores el problema del envejecimiento, con índices de envejecimiento que superan con creces los del contexto provincial y regional. En cuanto a evolución de la población, en el período 2008-2020 la comarca ha perdido 2.722 hab., por lo que se puede casi afirmar que pierde “un pueblo” por cada año que pasa.

Los problemas de esta desertificación demográfica se encuentran agravados por una débil comunicación interna, con problemas de movilidad y falta de servicios de transporte para los desplazamientos entre pueblos. Ello supone una importante barrera de accesibilidad para los encuentros presenciales, pero también para los servicios culturales, administrativos y sanitarios, solo superables mediante nuevos servicios innovadores basados en la digitalización.

Pero la transformación digital rural tiene también un importante reto en cuanto a mejora de la educación digital y la formación de la población rural en competencias digitales. Las infraestructuras de banda ancha suponen también otro importante reto.

### Situación socioeconómica y mercado de trabajo

A 31 de diciembre de 2020 la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja contaba con 1.635 parados registrados. Ello significa, sobre una población activa de 10.754 personas, una Tasa de desempleo del **15,20 %**, por encima de la Tasa de paro nacional (12,58 %), aunque algo inferior a la regional (que es del 16,38%).

Por sectores, el paro se concentra en el sector Servicios (con el 71,25 %, 1.165 personas sin empleo), seguido de la Construcción y la Agricultura (8,81% y 8,56% respectivamente, sumando entre ambos 284 personas sin empleo), y siendo la industria la menos representada, con el 5,99% (98 personas sin empleo). En la categoría de “Sin empleo anterior” se encuentran 88 personas (el 5,38 % de los parados).

En términos interanuales, el paro registrado ha aumentado a lo largo de los meses de 2020 en 120 personas, con un porcentaje de variación del 7,92 %, lo que viene a significar una menor repercusión de la crisis durante la pandemia que lo sucedido a nivel nacional, donde ese porcentaje de variación alcanza el 22,90 %, y que en el total de Extremadura, donde sube al 11,46%

Con todo, hemos de advertir que los trabajadores afectados por ERTE o los beneficiarios de prestaciones por cese de actividad no figuran entre los parados oficiales, por lo que los datos presentados esconden una realidad diferente respecto a cómo ha afectado la pandemia.

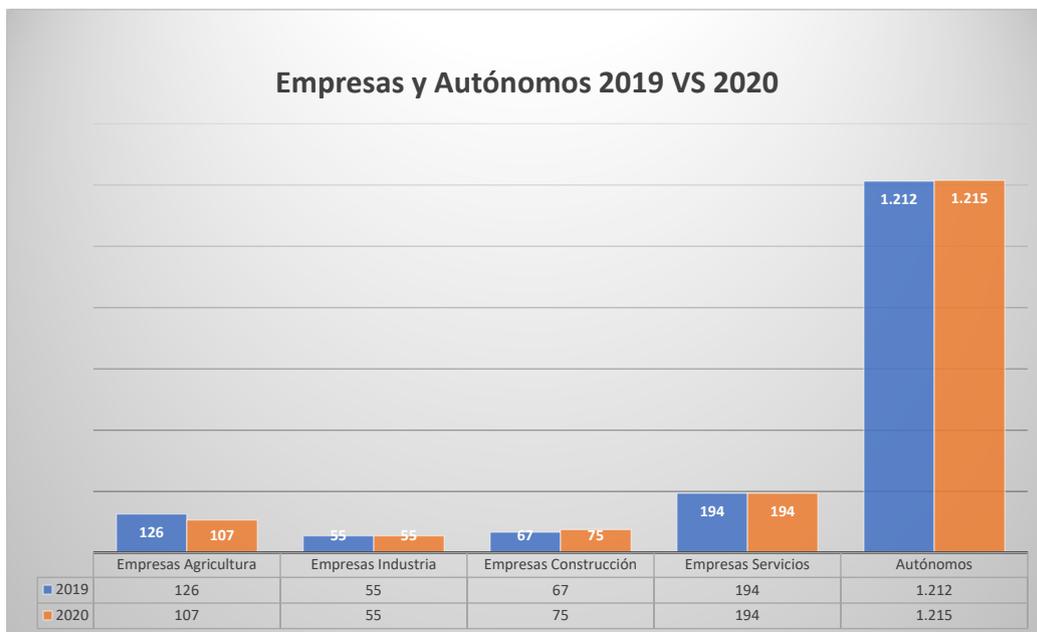


Fuente: Datos REDEX tomados de SEPE 2019-2020. Elaboración propia

En el tejido productivo de la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja el protagonismo lo tienen los Autónomos, pues cuenta con un total de 1.215 en 2020, lo que representa el 19,89 % del total de afiliados, por encima de su representación a nivel nacional (17,29%) y ligeramente inferior en 1 punto al nivel regional (20,95%).

La comarca cuenta, por otra parte, con 431 empresas a 31/12/2020, de las que el 45,01% son de Servicios, el 24,83 % son de Agricultura y 17,40 % Construcción y,

por último, el 12,76% de Industria. Aunque el sector Servicios sea el de mayor porcentaje, lo cierto es que se ve muy subrepresentado si se tiene en cuenta que a nivel nacional suma el 72,99 % de las empresas, y a nivel regional el 61,09 %. Por el contrario, la Agricultura destaca por representar el 24,83 % de las empresas, frente a tan solo el 9,04 % a nivel nacional, y por encima también del nivel regional, en el que se encuentra también muy representado con el 20,52 % de las empresas.



Fuente: Datos REDEX tomados de SEPE 2019-2020. Elaboración propia

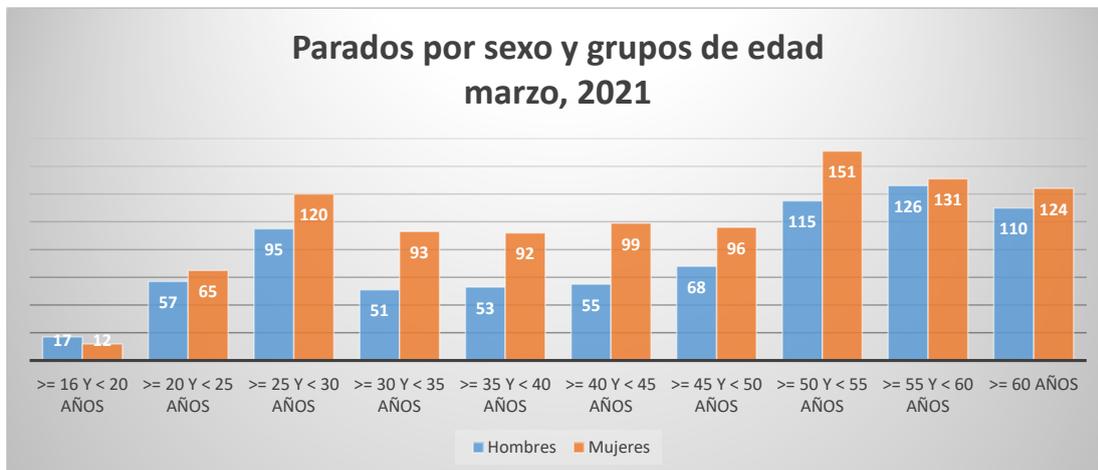
Para un análisis por sexo vamos a mostrar datos más actualizados, a Marzo de 2021, utilizando como fuente el Observatorio de Empleo del SEXPE.



Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia

Destaca en primer lugar que de las 1.730 personas registradas en paro a marzo de 2021, el 57 % de las mismas sean mujeres, corroborándose una vez más que el colectivo de mujeres se encuentra en una situación más desfavorecida que los hombres, los cuáles se encuentran porcentualmente más ocupados.

Por sexo y edad, el mayor porcentaje de personas que tienen más dificultades en encontrar un empleo corresponde a las que se tienen más de 50 años, seguido por el tramo de los que tienen de 25 a 30 años.



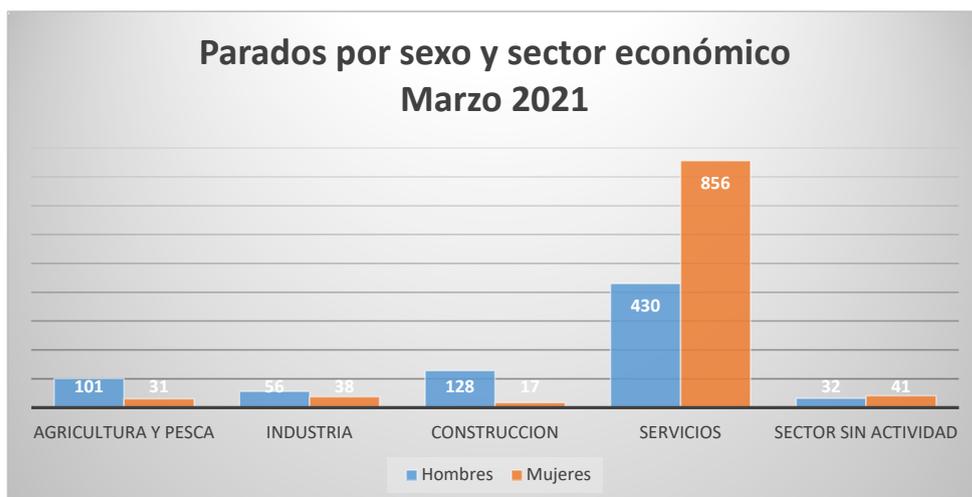
Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia

Por nivel formativo, el grupo con más alto índice de desempleo corresponde a los parados de 1ª etapa de educación secundaria con título (251 hombres y 357 mujeres), seguido de los de 1ª etapa de educación secundaria sin título (284 hombres y 231 mujeres), concentrando ambos grupos el 65 % de los parados.



Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia

Analizados por sector, los sectores con menos personas registradas en las oficinas de empleo son el de la Industria (94), el sector Sin actividad (73) y el de la Agricultura (132), siendo los sectores con más parados registrados el de la Construcción (145) y, con mucha diferencia, el de Servicios (1.286).



Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia

### **Tendencias del cambio y sectores emergentes**

Hasta aquí los datos cuantitativos, en su estructura más básica. Pero tras tales datos se esconde una realidad en profundo cambio. Asistimos a un cambio de paradigma, mientras que, no en el horizonte, sino delante de nosotros, prácticamente ya a nuestros pies, se presentan tres grandes retos: el reto tecnológico, el reto ecológico y el reto demográfico. Tales retos vienen de la mano de grandes tendencias globales y están causando ya gran impacto entre nosotros, modificando nuestros patrones de crecimiento y los mercados laborales.

La transición verde y digital suponen grandes transformaciones disruptivas, y en algunos de sus aspectos suponen también una oportunidad para las áreas rurales en su lucha contra el reto demográfico.

El reto tecnológico está acelerando los cambios hacia la automatización de procesos, removiendo el mundo de las ocupaciones y modificando mercados y modelos de negocio.

La inteligencia artificial, la robótica, el cloud-computing, el internet de las cosas, el big data, la realidad virtual y aumentada, la impresión 3D, los dispositivos móviles e inteligentes... son algunas de las nuevas tecnologías que están cambiando ya el actual panorama y propician la aparición de nuevos procesos, productos y nuevas relaciones entre empresas y clientes.

En este contexto, reaparece con fuerza la necesidad de aprender a lo largo de toda la vida, de aprender a aprender, y en muchas ocasiones, también a desaprender y reaprender.

El New Green Deal, nueva era ecológica o revolución verde, nos prepara para una transición hacia una mayor sensibilidad ambiental y ecológica, en la que la era de los combustibles fósiles toca a su fin y las infraestructuras obsoletas se sustituirán por otras nuevas en una economía verde y circular, interconectadas en red e impulsadas también por la revolución tecnológica y la inteligencia artificial, para implementar procesos con cada vez mayor eficiencia energética.

La promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- se ha convertido en esencial para solventar los retos globales desde o local, y para el alcance de sus metas se pueden impulsar múltiples proyectos vinculados con el emprendimiento verde y la economía circular en el ámbito rural.

En un estudio coordinado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, del antes denominado Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino (MARM) –“Oportunidades para la creación de empleo en el medio rural”, septiembre de 2011-, se identificaban y caracterizaban un conjunto de “ámbitos clave” con gran potencial de creación de puestos de trabajo y de diversificación económica, como son:

- Rehabilitación de viviendas en el medio rural.
- Rehabilitación energética.
- Servicios a las personas.
- Agricultura y ganadería.
- Industria agroalimentaria.
- Servicios y aprovechamientos forestales.
- Producción de energía con biomasa.
- Servicios turísticos y de ocio.
- Conservación y gestión de los espacios naturales.
- Centros de servicios.

Adicionalmente se han identificado otros ámbitos de empleo sinérgicos y complementarios con los anteriores, como son:

- Inmobiliarias y gestoras de suelo y tierras.
- Consultoría y asesoría empresarial y tecnológica.
- Consultoría e ingeniería ambiental.
- Servicios de ahorro y eficiencia en el uso del agua.
  - Servicios de vigilancia y seguridad.
  - Instalación y mantenimiento de huertos solares y fotovoltaicos.
- Empresas de Servicios Energéticos.
- Servicios auxiliares.
- Producción de biocarburantes.
- Teletrabajo.

Si bien este último, el teletrabajo, no supone un ámbito sectorial en particular, sino una revolución tecnológica que afecta transversalmente al modo de hacer en todos los demás, el resto de los ámbitos clave sí vienen suponiendo verdaderas oportunidades por el potencial que guardan en el ámbito rural.

Por otro lado, en una visión más a largo plazo, son ya muchos los estudios que afirman que más del 50 % de los puestos existentes actualmente desaparecerán en los próximos 10 años tal y como los conocemos. No obstante, más alarmante aún es la afirmación de que **más del 70% de los empleos futuros aún no existen**, como desconcertante es también que un tercio de los universitarios actuales estén formándose para desempeñar empleos que actualmente ya prácticamente ni existen.

Los telecirujanos, los biomédicos, los especialistas en la interacción humano-robot, los arquitectos de realidad aumentada, los desarrolladores domóticos, los diseñadores en 3D, embajadores de nuevas ideas, guías y mentores del cambio... son algunos de los ejemplos que se suelen nombrar como nuevos perfiles profesionales para un futuro que está a la vuelta de la esquina.

En este contexto, no cabe ninguna duda de que debemos prepararnos para el cambio, estar dispuestos al aprendizaje permanente, y que serán las competencias genéricas o transversales las más demandadas, frente a las técnicas o profesionales.

En la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja, en la que sectores como la agricultura y ganadería, el sector agroalimentario y de transformación de productos, las actividades en la naturaleza y las relacionadas con el sector turístico tienen un gran potencial, las actividades que se presentan como más emergentes pueden ser algunas de las siguientes:

- Innovación social y emprendimiento social, nuevas formas de economía social
- Economía circular
- Energías renovables y otras energías
- Eficiencia energética en edificios
- Agroecología
- Ecoturismo y actividades en la naturaleza
- Enseñanza
- Robótica
- Domótica
- Salud y bienestar
- Fabricación digital o aditiva
- Industria cultural y recreativa
- Servicios a la comunidad y atención a la dependencia.
- Logística y transporte

De acuerdo con la propia caracterización de la comarca y con la Estrategia de Especialización Inteligente, siguen guardando gran potencial en la comarca los siguientes ejes tractores:

- El binomio DEHESA-JAMÓN, que alcanza toda una cadena de valor en torno a múltiples actividades, desde las recreativas hasta las de transformación y venta de productos locales de calidad.
- El HIGO, especialmente en cuanto a una producción que garantice su calidad higiénico-sanitaria y el aumento del valor añadido mediante la transformación y la comercialización de nuevos productos.
- Los clubes de producto, tanto en torno a la cultura del Ibérico como en torno a otros productos, como el Queso o las actividades relacionadas con el Birding.

Transversalmente, el gran reto se encuentra en la digitalización de las empresas, la innovación a través de soluciones tecnológicas aplicadas a Destinos Turísticos Inteligentes y la transformación ecológica a través de la aplicación de soluciones sostenibles y energéticamente eficientes.

#### **4.- Identificación de los problemas que se pretenden resolver**

##### **Desafío 1.- Despoblación**

Según datos del Atlas Socioeconómico de Extremadura (IEEX, 2019), la Mancomunidad Sierra de Montánchez (a la que pertenecen 21 de los 22 municipios de la comarca) se clasifica claramente en “Desertificación”, con una Tasa de Variación Anual en 2008-2013 de -1,2 y en 2013-2018 del -1,5 (siendo para el contexto regional del 0,1 y -0,6 respectivamente).

La cercanía a la capital de provincia intensifica la movilidad de las poblaciones y favorece las relaciones rural-urbanas. La vuelta de emigrantes, fundamentalmente en verano, en lo que se denomina “turismo paisano”, hace fluctuar temporalmente la población y la necesidad de mantener los servicios.

Por último, la nueva tendencia a huir de las aglomeraciones urbanas y trasladarse a residencias en el campo, incrementada previsiblemente con la crisis del COVID-19, hace que los desafíos se trasladan hacia la acogida de nuevos pobladores y el mantenimiento de una calidad de vida y servicios apropiados a las nuevas circunstancias.

##### **Desafío 2.- Bajo nivel promedio educación formal/habilidades.**

No nos referimos tanto a la educación formal como a las habilidades y capacidades tecnológicas, especialmente aquéllas de las que se hace necesario acompañarse en proyectos de transformación digital de los servicios y empresas. Más importante aún que la velocidad punta que alcance una conexión a internet son la formación y capacitación tecnológica del entramado económico y la población en su conjunto.

Según la Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2019 de España, nuestro país tiene una gran oportunidad de generar empleo en sectores de alta tecnología, pero también destaca que en muchas regiones españolas el nivel de conocimiento en habilidades digitales se encuentra por debajo de la media de la Unión Europea. Teniendo en cuenta la aceleración de la tendencia hacia la digitalización de los últimos años, y meses, este desafío no ha hecho más que crecer.

No basta con los esfuerzos genéricos de alfabetización digital, sino que se necesita un esfuerzo mayor en capacitación que acompañe a las soluciones tecnológicas puestas en marcha desde la Estrategia Smart Rural 21.

##### **Desafío 3.- Actividad empresarial limitada.**

El débil tejido económico de la comarca está compuesto por autónomos, pequeñas empresas familiares y microempresas. Ello supone un esfuerzo añadido en cuanto a incorporar procesos de automatización, el acceso a la innovación y el desarrollo tecnológico.

Una de las recomendaciones a España del Consejo Europeo, en relación al Programa Nacional de Reformas de 2019 de España, es realizar mayores inversiones en materia de innovación para fomentar el emprendimiento y el desarrollo de empresas emergentes que ayuden a promover tanto la competitividad como la transformación digital hacia actividades con mayor valor añadido en regiones despobladas.

ADISMONTA ha hecho un gran esfuerzo en el desarrollo de una estrategia de Especialización Inteligente, aún cuando la RIS3 no era obligatoria en el nivel comarcal, mostrando las hibridaciones entre el sector dominante (en torno al binomio jamón-dehesa) y el resto de los sectores productivos, alcanzando también alianzas con Grupos de Investigación y Centros Tecnológicos regionales. Ello supone un acicate más para afrontar el fuerte desafío que supone una actividad económica y empresarial que necesita renovarse.

#### **5.-Justificación del carácter innovador del proyecto**

Como hemos ya destacado previamente, el presente proyecto se desarrolla en torno a los siguientes dos ejes innovadores, que invertimos ahora para ordenar de mayor a menor grado de innovación:

**a) Del mercado de trabajo local a la oferta globalizada: oportunidades y retos en la deslocalización del empleo.**

Sin duda, la experiencia más novedosa, y que dota de mayor grado de innovación al proyecto, será la exploración de las oportunidades para el medio rural que ofrece el teletrabajo y los nuevos entornos de trabajo. Siendo el trabajo en remoto y la “deslocalización del empleo” fenómenos hiperacelerados tan recientemente, no han sido aún implementados en las políticas activas de empleo en nuestro país, como tampoco en los países de nuestro entorno.

El fenómeno al que estamos aludiendo va mucho más allá de su condición de medida para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (así se concibe en la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025), e incluso supera ya la expectativa dada con la aplicación de la nueva normativa (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia), cuando lo que verdaderamente está ocurriendo es la concepción de la oficina como un espacio común donde se colabora con compañeros y clientes, fundamentalmente de manera virtual. Esto supone un fenómeno transformador: la deslocalización del empleo

Si ahora está en manos de las empresas mandar a los trabajadores a casa para trabajar, pronto estará en manos de las mismas contar no solo con los trabajadores de su entorno local sino con trabajadores de todo el mundo. Y, viceversa, cualquier trabajador puede ofrecer sus capacidades y conocimientos a un empleador que se

halle en cualquier punto del mundo, o mejor, cuyas oficinas se encuentren en la nube. Comienza una nueva era, y eso es algo que tarde o temprano tendrán que tener en cuenta los sistemas de intermediación para el empleo.

Precisamente el gran problema de la comarca de Sierra de Montánchez y Tamuja (como de tantas zonas rurales) es la falta de empleadores (reducido prácticamente a la administración local y a unas cuantas micropymes). De ahí que el teletrabajo suponga ahora una verdadera oportunidad para el medio rural, pues puede ser una buena herramienta para recuperar población, para revertir las decisiones de emigrar de muchos de nuestros jóvenes desempleados y para ganar en calidad de vida al mismo tiempo que se mejora la “vida” de nuestros pueblos.

El programa piloto “Teleemplea” que se propone, en su doble vertiente de prospección global de empresas con “marca empleadora” y de bolsa de empleo para dar visibilidad a nuestros jóvenes con talento, aunque no el todo sí supone la parte más importante, dado su carácter innovador y el interés para su transferibilidad de cara a explorar nuevas soluciones de intermediación para el empleo ante dicho fenómeno.

**b) Ecosistemas de innovación e intermediación multidireccional: mejora de la oferta de valor en base a la Estrategia de Desarrollo Local Participativo y a un sistema de gobernanza para la transición digital y ecológica.**

El modo de intermediación multidireccional comporta también otra innovación importante, pues supone un enfoque completamente distinto en la forma en la que se dirigen desempleados hacia empresas, empresas hacia desempleados y éstos hacia el resto de agentes locales que interactúan en el mercado de trabajo. El propio modelo de Ecosistema de Innovación es una importante innovación de contexto, máxime cuando se encuentra bien imbricada con la Estrategia de Desarrollo Local participativo y, especialmente, con la reciente Estrategia Smart Rural puesta en marcha por el Grupo.

Se añade aquí la innovación social que representa la constitución de un Sistema de Gobernanza para la Transición Digital y Ecológica, con la composición que ha sido señalada en apartados anteriores.

**c) Otras innovaciones importantes**

El proyecto cuenta también con otras innovaciones fácilmente identificables en cada una de sus Actuaciones.

Así, caben destacar las siguientes:

- La implicación de estructuras y órganos para canalizar la participación de los beneficiarios y beneficiarias y del tejido asociativo local.
- Los protocolos de derivación de beneficiarios/as entre los representantes de las diversas entidades socias y otros servicios preexistentes
- El Acercamiento y la coordinación con otros servicios, especialmente con los Puntos de Orientación y Prospección Profesional de Extremadura (POPPEX).

- La puesta en marcha de un sistema de mentorización: Red Territorial para el Empleo, como fórmula innovadora para el acompañamiento.
- La utilización del método de Aprendizaje-Servicio en el contexto de una Red Territorial para el empleo.
- La profusión de noticias y nuevo marco relacional para promover el cambio cultural y para la captación de beneficiarios/as.

## 6.- Metodología a aplicar

La metodología del proyecto es dialéctica y está basada en la combinación de métodos inductivos y deductivos, aboga por la participación activa de la población en los procesos de su propio desarrollo y se levanta sobre las demandas y las aspiraciones de la gente; aprovechando, al mismo tiempo, la dilatada experiencia acumulada por los distintos actores clave y partes interesadas que interactúan en el ecosistema de innovación. Es en este ecosistema de innovación para el empleo en el que se basa la interacción de entidades y estructuras locales que comparten unos mismos proyectos y objetivos para la comarca.

El enfoque es plural y polivalente. El proyecto pretende servir de interface entre diversas instancias y redes existentes, procurando establecer un nuevo punto neurálgico de referencia para todos aquellos interesados en las políticas activas de empleo y en el desarrollo comunitario.

Bajo estos presupuestos, las metodologías a emplear se encuentran fundamentalmente orientadas hacia la innovación, la monitorización y la mejora en los procesos de orientación, acompañamiento, formación y prospección.

En su aplicación procesual para el desarrollo de actuaciones, la metodología se basa en la **orientación hacia objetivos**. En base a las tendencias y problemática observada se establecen los siguientes **OBJETIVOS** para el proyecto:

### **Objetivo General:**

Lograr establecer un ecosistema de innovación para el empleo que favorezca la interacción de entidades y estructuras locales con el sistema productivo local y con las personas en situación o riesgo desempleo, o en proceso de autoempleo, en base a ofertas de valor y demandas de trabajadores alineadas con las estrategias comarcales de desarrollo.

### **Objetivos específicos:**

- Contribuir a frenar la despoblación y ofrecer medidas eficaces para hacer frente al reto demográfico.
- Contribuir a la construcción de un futuro de Europa más sostenible e inclusivo y al logro de las metas que persiguen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Mejorar el nivel de formación, de habilidades digitales y de competencias clave entre la población que participa en las actuaciones del proyecto.
- Incrementar la actividad empresarial mejorando el grado de relaciones y la cooperación entre los distintos actores locales y empresas.

**Objetivos operativos:**

- Movilizar el potencial local y la interacción entre agentes locales.
- Transferir el know how organizacional para la creación de un ecosistema de innovación para el empleo
- Apoyar la orientación personal e individualizada para la integración laboral de personas desempleadas o que puedan quedar desempleadas.
- Dar a conocer las oportunidades de empleo en el territorio y los objetivos y actuaciones del proyecto.
- Acompañar a las personas en sus objetivos de empleo o autoempleo mediante un sistema de mentorización como parte esencial de la Red Territorial para el Empleo.
- Ayudar a las personas a construir una oferta de valor y marca personal competente y atractiva
- Promover una cultura de empresa proclive a la responsabilidad social, a la fijación del talento y a la transición digital y ecológica
- Apoyar el emprendimiento social a través del aprendizaje basado en la experiencia (aprender haciendo).
- Explorar las oportunidades del teletrabajo para el medio rural como forma de fijar población y emplear el talento.
- Difundir noticias relacionadas con el ecosistema de innovación para el empleo y con las actuaciones que se desarrollan con el proyecto.

**7.- Sistemas de evaluación**

La evaluación será tanto de evaluación de procesos como de evaluación de resultados, incorporando siempre el principio de transversalidad de género.

Los métodos de evaluación serán tanto de autoevaluación como participativos.

La evaluación de procesos se orientará hacia la detección de las dificultades y obstáculos que surjan en el desarrollo de las actuaciones, utilizando para ello métodos cualitativos y de cuestionarios de conocimiento y satisfacción durante el proceso.

La evaluación de resultados se basará en el seguimiento de indicadores, llevando un registro adecuado de los mismos, siendo los que se muestran a continuación y en el panel de Cuadro Resumen de Objetivos, Actuaciones, Indicadores y Resultados esperados.

La interpretación de los indicadores se realizará finalmente de cara a la elaboración de la Guía Metodológica contemplada en la Acción 11, mediante valoración cuantitativa y juicios de valor que tengan también en cuenta la evaluación de procesos.

### **8.- Indicadores de cumplimiento**

Los indicadores de seguimiento se encuentran diseñados en base a las actuaciones a desarrollar en el proyecto, tales como los siguientes:

- N° recursos identificados según tipo
- Grado de conocimiento de los recursos por parte de los usuarios
- N° de entrevistas individualizadas en apoyo a la integración laboral
- N° de reuniones o talleres con asistencia de varios de los usuarios implicados
- N° de inscripciones en la jornada de presentación y su distribución por sexo
- N° de asistentes a la jornada de presentación y su distribución por sexo y sectores de actividad.
- Grado de satisfacción de los asistentes a la jornada de presentación
  
- N° de personas que adquieren el compromiso de pertenencia a la Red de Mentores.
  
- N° de personas que cumplimentan satisfactoriamente su cuestionario personalizado en base a una oferta de valor y marca personal.
- N° de empresas contactadas para dar a conocer la oferta de valor.
- N° de usuarios que demuestran su empleabilidad consiguiendo acceder a un empleo o autoempleo
- N° de contactos directos con empresas para que conozcan los servicios.
  
- N° de Acciones piloto que se identifican y planifican.
- N° de Acciones piloto que se llevan a término.
- N° de empresas con marca empleadora que se identifican o con las que se contacta.
- N° de personas de la comarca cuyo perfil profesional se visibiliza mediante bolsa de empleo para el teletrabajo.
- N° de noticias divulgadas en torno a la cultura del emprendimiento y las actuaciones del proyecto.
- N° de noticias publicadas a través de redes sociales.
- N° de mensajes o SMS enviados.

### **9.- Resultados esperados del proyecto**

La medición del grado de cumplimiento de los indicadores se realizará en base a los siguientes resultados que se esperan alcanzar:

- Obtener un mapa actualizable de recursos, tanto internos como externos
- Más del 70 % de los usuarios conocen o saben en qué consisten todos o más de la mitad de los recursos integrados en el ecosistema de innovación
- Se consigue de media al menos una entrevista individualizada a la semana.
- Se desarrollan de media al menos dos reuniones o talleres al mes.
- Se alcanza una inscripción en la jornada de presentación de, al menos, 30 personas.
- Se alcanza una asistencia a la jornada de presentación de, al menos, el 90% de las personas inscritas.
- El grado de satisfacción más señalado por los asistentes es el de “bastante” o el de “muy satisfecho”.

- El nº de mentores comprometidos alcanza, al menos, las 10 personas.
- Se consigue una media mensual de cinco cuestionarios individualizados
- Se contacta con, al menos, diez empresas para dar a conocer distintos perfiles de usuarios.
- Se contacta directamente con, al menos, diez empresas para dar a conocer los servicios
- Se identifica y planifica al menos 1 Acción piloto de Aprendizaje-Servicio, que se lleva a buen término.
- Se identifican al menos veinte empresas cuya marca empleadora resulta atractiva, valorándose las posibilidades que ofrecen para el teletrabajo.
- La bolsa de empleo para el teletrabajo alcanza, al menos, las diez personas. Se alcanza una media semanal de, al menos, dos noticias divulgadas.

### 10.- Cronología e hitos de las actuaciones a llevar a cabo

ACTUACIONES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Mapeo de contexto y agentes locales clave												
Ecosistema de Innovación: aplicación de know how y efecto de aprendizaje												
Contactos a través de entrevistas y talleres para la implicación de partes interesadas												
Webinar de lanzamiento: jornada de presentación del proyecto.												
Puesta en marcha de un sistema de mentorización para el acompañamiento: Red Territorial para el Empleo												
Diseño e implementación de un seguimiento personalizado en base a una oferta de valor y marca personal, y su incorporación a las entrevistas e itinerarios personalizados de orientación.												
Diseño e implementación de acciones de recomendación al tejido empresarial: apostar por el talento en el marco de la estrategia de SmartRural-Territorio Inteligente												
Acciones piloto de Aprendizaje-Servicio, con apoyo en las partes implicadas y la Red Territorial para el Empleo.												
Programa Teleemplea: Prospección global de empresas con "marca empleadora" para fomento del trabajo en remoto y de nuevos entornos de trabajo												
Sistema de comunicación y nuevo marco relacional												

**CUADRO RESUMEN DE OBJETIVOS OPERATIVOS, ACTUACIONES, INDICADORES Y RESULTADOS ESPERADOS**

<b>Objetivos operativos</b>	<b>Actuaciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados esperados</b>
Movilizar el potencial local y la interacción entre agentes locales	Mapeo de contexto y agentes locales clave	Nº recursos identificados según tipo	Obtener un mapa actualizable de recursos, tanto internos como externos
Transferir el know how organizacional para la creación de un ecosistema de innovación para el empleo	Ecosistema de Innovación: aplicación de know how y efecto de aprendizaje	Grado de conocimiento de los recursos por parte de los usuarios	Más del 70 % de los usuarios conocen o saben en qué consisten todos o más de la mitad de los recursos integrados en el ecosistema de innovación
Apoyar la orientación personal e individualizada para la integración laboral de personas desempleadas o que puedan quedar desempleadas	Contactos a través de entrevistas y talleres para la implicación de partes interesadas	Nº de entrevistas individualizadas en apoyo a la integración laboral Nº de reuniones o talleres con asistencia de varios de los usuarios implicados	Se consigue de media al menos una entrevista individualizada a la semana. Se desarrollan de media al menos dos reuniones o talleres al mes.
Dar a conocer las oportunidades de empleo en el territorio y los objetivos y actuaciones del proyecto.	Webinar de lanzamiento: jornada de presentación del proyecto.	Nº de inscripciones en la jornada de presentación y su distribución por sexo Nº de asistentes a la jornada de presentación y su distribución por sexo y sectores de actividad. Grado de satisfacción de los asistentes a la jornada de presentación	Se alcanza una inscripción en la jornada de presentación de, al menos, 30 personas. Se alcanza una asistencia a la jornada de presentación de, al menos, el 90% de las personas inscritas. El grado de satisfacción más señalado por los asistentes es el de “bastante” o el de “muy satisfecho”.
Acompañar a las personas en sus objetivos de empleo o autoempleo mediante un sistema de mentorización como parte esencial de la Red Territorial para el Empleo.	Puesta en marcha de un sistema de mentorización para el acompañamiento: Red Territorial para el Empleo	Nº de personas que adquieren el compromiso de pertenencia a la Red de Mentores.	El nº de mentores comprometidos alcanza, al menos, las 10 personas.
Ayudar a las personas a construir una oferta de valor y marca personal competente y atractiva	Diseño e implementación de un seguimiento personalizado en base a una oferta de valor y marca personal, y su incorporación a las entrevistas e itinerarios personalizados de orientación.	Nº de personas que cumplimentan satisfactoriamente su cuestionario personalizado en base a una oferta de valor y marca personal. Nº de empresas contactadas para dar a conocer la oferta de valor.	Se consigue una media mensual de cinco cuestionarios individualizados  Se contacta con, al menos, diez empresas para dar a conocer distintos perfiles de usuarios.

		Nº de usuarios que demuestran su empleabilidad consiguiendo acceder a un empleo o autoempleo	
Promover una cultura de empresa proclive a la responsabilidad social, a la fijación del talento y a la transición digital y ecológica	Diseño e implementación de acciones de recomendación al tejido empresarial: apostar por el talento en el marco de la estrategia de SmartRural-Territorio Inteligente	Nº de contactos directos con empresas para que conozcan los servicios.	Se contacta directamente con, al menos, diez empresas para dar a conocer los servicios
Apoyar el emprendimiento social a través del aprendizaje basado en la experiencia (aprender haciendo).	Acciones piloto de Aprendizaje-Servicio, con apoyo en las partes implicadas y la Red Territorial para el Empleo.	Nº de Acciones piloto que se identifican y planifican. Nº de Acciones piloto que se llevan a término.	Se identifica y planifica al menos 1 Acción piloto de Aprendizaje-Servicio, que se lleva a buen término.
Explorar las oportunidades del teletrabajo para el medio rural como forma de fijar población y emplear el talento.	Programa Teleemplea: Prospección global de empresas con “marca empleadora” para fomento del trabajo en remoto y de nuevos entornos de trabajo	Nº de empresas con marca empleadora que se identifican o con las que se contacta. Nº de personas de la comarca cuyo perfil profesional se visibiliza mediante bolsa de empleo para el teletrabajo.	Se identifican al menos veinte empresas cuya marca empleadora resulta atractiva, valorándose las posibilidades que ofrecen para el teletrabajo. La bolsa de empleo para el teletrabajo alcanza, al menos, las diez personas.
Difundir noticias relacionadas con el ecosistema de innovación para el empleo y con las actuaciones que se desarrollan con el proyecto.	Sistema de comunicación y nuevo marco relacional	Nº de noticias divulgadas en torno a la cultura del emprendimiento y las actuaciones del proyecto. Nº de noticias publicadas a través de redes sociales. Nº de mensajes o SMS enviados.	Se alcanza una media semanal de, al menos, dos noticias divulgadas.

**APÉNDICE DE DATOS 1**

**DATOS INTERANUALES 2019-2020 DE PARADOS POR SECTORES Y DETALLE MUNICIPAL**

Cod-Ine	Municipio	Paro 12-2019.TOTAL	paro 12-2019.AGRICULTURA	paro 12-2019.INDUSTRIA	paro 12-2019.CONSTRUCCIÓN	paro 12-2019.SERVICIOS	paro 12-2019.SIN EMPLEO ANTERIO	paro 12-2020.TOTAL	Población p2020 entre 16 y 64 años	paro 12-2020.AGRICULTURA	paro 12-2020.INDUSTRIA	paro 12-2020.CONSTRUCCIÓN	paro 12-2020.SERVICIOS	paro 12-2020.SIN EMPLEO ANTERIO	Variación paro 12-2019 a 12-2020	% Variación paro 12-2019 a 12-2020	Tasa de paro 12-2020	% paro 12-2020.AGRICULTURA	% paro 12-2020.INDUSTRIA	% paro 12-2020.CONSTRUCCIÓN	% paro 12-2020.SERVICIOS	% paro 12-2020.SIN EMPLEO ANTERIO
	<b>COMARCA</b>	<b>1.515</b>	<b>109</b>	<b>87</b>	<b>146</b>	<b>1.119</b>	<b>54</b>	<b>1.635</b>	<b>10.754</b>	<b>140</b>	<b>98</b>	<b>144</b>	<b>1.165</b>	<b>88</b>	<b>120</b>	<b>7,92</b>	<b>15,20</b>	<b>8,56</b>	<b>5,99</b>	<b>8,81</b>	<b>71,25</b>	<b>5,38</b>
10007	Albalá	53	6	2	4	40	1	63	421	5	5	6	43	4	10	18,87	14,96	7,94	7,94	9,52	68,25	6,35
10010	Alcuéscar	260	28	11	27	186	8	267	1.652	31	11	27	186	12	7	2,69	16,16	11,61	4,12	10,11	69,66	4,49
10012	Aldea del Cano	52	3	3	0	46	0	62	379	4	3	3	52	0	10	19,23	16,36	6,45	4,84	4,84	83,87	0,00
10020	Almoharín	161	22	11	12	113	3	171	1.138	33	13	10	106	9	10	6,21	15,03	19,30	7,60	5,85	61,99	5,26
10023	Arroyomolinos	65	7	4	6	44	4	84	512	12	6	8	51	7	19	29,23	16,41	14,29	7,14	9,52	60,71	8,33
10027	Benquerencia	10	0	0	0	9	1	6	49	0	0	0	6	0	-4	-40,00	12,24	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
10031	Botija	12	1	0	0	11	0	20	107	2	0	1	16	1	8	66,67	18,69	10,00	0,00	5,00	80,00	5,00
10052	Casas de Don Antonio	11	0	0	0	11	0	16	89	0	1	0	15	0	5	45,45	17,98	0,00	6,25	0,00	93,75	0,00
10126	Montánchez	124	9	14	16	82	3	143	981	14	10	14	101	4	19	15,32	14,58	9,79	6,99	9,79	70,63	2,80
10149	Plasenzuela	47	5	0	3	38	1	53	284	4	0	9	39	1	6	12,77	18,66	7,55	0,00	16,98	73,58	1,89
10161	Ruanes	4	0	0	1	3	0	13	53	2	1	0	10	0	9	225,00	24,53	15,38	7,69	0,00	76,92	0,00
10163	Salvaterra de Santiago	22	4	7	2	9	0	20	141	2	3	0	14	1	-2	-9,09	14,18	10,00	15,00	0,00	70,00	5,00
10165	Santa Ana	15	0	0	1	14	0	18	157	2	0	1	15	0	3	20,00	11,46	11,11	0,00	5,56	83,33	0,00
10168	Santa Marta de Magasca	21	3	0	0	17	1	23	169	4	0	0	19	0	2	9,52	13,61	17,39	0,00	0,00	82,61	0,00
10177	Sierra de Fuentes	204	3	12	32	148	9	206	1.354	5	13	27	148	13	2	0,98	15,21	2,43	6,31	13,11	71,84	6,31
10188	Torre de Santa María	49	6	1	2	35	5	57	306	3	3	2	42	7	8	16,33	18,63	5,26	5,26	3,51	73,68	12,28
10192	Torremocha	68	1	2	8	53	4	83	421	2	1	13	61	6	15	22,06	19,71	2,41	1,20	15,66	73,49	7,23
10193	Torreorgaz	162	1	11	17	126	7	159	1.132	3	13	13	117	13	-3	-1,85	14,05	1,89	8,18	8,18	73,58	8,18
10194	Torrequemada	52	4	1	1	43	3	38	295	4	0	1	30	3	-14	-26,92	12,88	10,53	0,00	2,63	78,95	7,89
10198	Valdefuentes	74	2	4	7	59	2	84	675	2	10	8	62	2	10	13,51	12,44	2,38	11,90	9,52	73,81	2,38
10201	Valdemorales	19	1	4	2	12	0	17	133	2	4	0	11	0	-2	-10,53	12,78	11,76	23,53	0,00	64,71	0,00
10217	Zarza de Montánchez	30	3	0	5	20	2	32	306	4	1	1	21	5	2	6,67	10,46	12,50	3,13	3,13	65,63	15,63
0	España	3.163.605	140960	275.025	274022	2.214.867	258.731	3.888.137	30.911.441	182.138	315.290	318155	2.720.951	351.603	724.532	22,90	12,58	4,68	8,11	8,18	69,98	9,04
11	Extremadura	101.095	10976	6.093	9065	69.743	5.218	112.679	687.967	13.432	6.561	9558	75.338	7.790	11.584	11,46	16,38	11,92	5,82	8,48	66,86	6,91

Fuente: Datos REDEX. SEPE 2019-2020

**APÉNDICE DE DATOS 2**

**DATOS INTERANUALES 2019-2020 DE EMPRESAS Y AUTÓNOMOS. DETALLE MUNICIPAL**

Municipio	empresas 12-2019.total	empresas 12-2019.Agricultura	empresas 12-2019.Industria	empresas 12-2019.Construcción	empresas 12-2019.Servicios	empresas 12-2020.total	empresas 12-2020.Agricultura	empresas 12-2020.Industria	empresas 12-2020.Construcción	empresas 12-2020.Servicios	Total empleo 12-2019	12-2019.R.E Autónimo	Total empleo 12-2020	12-2020.R.E Autónimo	Variación empresas 19-20	% Variación empresas 19-20	Variación autónomos 19-20	% Variación autónomos 19-20	% Autónomos 2020 sobre afiliados	% empresas 12-2020.Agricultura	% empresas 12-2020.Industria	% empresas 12-2020.Construcción	% empresas 12-2020.Servicios
<b>COMARCA</b>	<b>442</b>	<b>126</b>	<b>55</b>	<b>67</b>	<b>194</b>	<b>431</b>	<b>107</b>	<b>55</b>	<b>75</b>	<b>194</b>	<b>6.023</b>	<b>1.212</b>	<b>6.109</b>	<b>1.215</b>	<b>-11</b>	<b>-2,5</b>	<b>3</b>	<b>0,25</b>	<b>19,89</b>	<b>24,83</b>	<b>12,76</b>	<b>17,40</b>	<b>45,01</b>
Albalá	11	4	0	2	5	12	3	0	2	7	180	55	186	55	1	9,1	0	0,00	29,57	25,00	0,00	16,67	58,33
Alcuéscar	67	16	4	7	40	69	17	3	8	41	912	139	934	148	2	3,0	9	6,47	15,85	24,64	4,35	11,59	59,42
Aldea del Cano	19	10	1	2	6	20	8	1	2	9	202	36	197	39	1	5,3	3	8,33	19,80	40,00	5,00	10,00	45,00
Almoharín	58	19	8	4	27	52	12	9	7	24	712	106	755	103	-6	-10,3	-3	-2,83	13,64	23,08	17,31	13,46	46,15
Arroyomolinos	24	15	2	2	5	17	10	2	0	5	352	71	330	72	-7	-29,2	1	1,41	21,82	58,82	11,76	0,00	29,41
Benquerencia	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	32	4	34	5	0	0,0	1	25,00	14,71	100,00	0,00	0,00	0,00
Botija	5	2	2	0	1	6	2	2	0	2	49	15	52	16	1	20,0	1	6,67	30,77	33,33	33,33	0,00	33,33
Casas de Don Antonio	5	1	0	1	3	5	1	0	0	4	40	9	39	9	0	0,0	0	0,00	23,08	20,00	0,00	0,00	80,00
Montánchez	59	12	12	6	29	56	8	12	9	27	567	130	567	130	-3	-5,1	0	0,00	22,93	14,29	21,43	16,07	48,21
Plasenzuela	10	2	0	2	6	9	1	0	2	6	138	35	139	32	-1	-10,0	-3	-8,57	23,02	11,11	0,00	22,22	66,67
Ruanes	4	3	0	0	1	4	2	0	1	1	24	4	20	2	0	0,0	-2	-50,00	10,00	50,00	0,00	25,00	25,00
Salvaterra de Santiago	8	1	3	0	4	9	2	3	1	3	77	27	73	27	1	12,5	0	0,00	36,99	22,22	33,33	11,11	33,33
Santa Ana	7	3	0	3	1	7	3	0	3	1	66	13	71	15	0	0,0	2	15,38	21,13	42,86	0,00	42,86	14,29
Santa Marta de Magasca	6	5	1	0	0	6	5	1	0	0	89	14	85	14	0	0,0	0	0,00	16,47	83,33	16,67	0,00	0,00
Sierra de Fuentes	30	3	3	10	14	28	2	3	10	13	707	143	747	136	-2	-6,7	-7	-4,90	18,21	7,14	10,71	35,71	46,43
Torre de Santa María	15	2	2	3	8	13	2	2	3	6	177	35	172	32	-2	-13,3	-3	-8,57	18,60	15,38	15,38	23,08	46,15
Torremocha	11	5	1	2	3	9	3	1	2	3	219	49	212	46	-2	-18,2	-3	-6,12	21,70	33,33	11,11	22,22	33,33
Torreorgaz	38	4	4	17	13	41	4	4	17	16	659	144	672	147	3	7,9	3	2,08	21,88	9,76	9,76	41,46	39,02
Torrequemada	16	3	7	1	5	19	4	7	1	7	188	54	193	56	3	18,8	2	3,70	29,02	21,05	36,84	5,26	36,84
Valdefuentes	33	10	4	4	15	33	10	4	5	14	383	91	384	94	0	0,0	3	3,30	24,48	30,30	12,12	15,15	42,42
Valdemorales	3	1	0	0	2	2	1	0	0	1	81	6	82	6	-1	-33,3	0	0,00	7,32	50,00	0,00	0,00	50,00
Zarza de Montánchez	12	4	1	1	6	13	6	1	2	4	169	32	165	31	1	8,3	-1	-3,13	18,79	46,15	7,69	15,38	30,77
España	1.340.415	116.108	108.262	126.261	989.784	1.295.656	117.104	105.955	126.842	945.755	19.261.636	3.267.428	18.904.852	3.269.541	-44.759	-3,3	2.113	0,06	17,29	9,04	8,18	9,79	72,99
Extremadura	33.526	7.057	2.729	3.102	20.638	32.510	6.671	2.711	3.269	19.859	375.956	79.152	374.967	78.542	-1.016	-3,0	-610	-0,77	20,95	20,52	8,34	10,06	61,09

Fuente: Datos REDEX. SEPE 2019-2020

### APÉNDICE DE DATOS 3

#### PARADOS REGISTRADOS POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD. MARZO 2021

	>= 16 y < 20 años			>= 20 y < 25 años			>= 25 y < 30 años			>= 30 y < 35 años			>= 35 y < 40 años			>= 40 y < 45 años			>= 45 y < 50 años			>= 50 y < 55 años			>= 55 y < 60 años			>= 60 años			TOTAL				
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
ALBALA	1	0	1	2	4	6	4	5	9	3	3	6	1	2	3	2	2	4	5	1	6	1	3	4	6	6	12	4	3	7	29	29	58		
ALCUESCAR	0	1	1	9	13	22	19	19	38	5	24	29	7	18	25	13	16	29	7	18	25	22	26	48	20	19	39	12	22	34	114	176	290		
ALDEA DEL CANO	0	1	1	1	0	1	6	6	12	3	1	4	6	2	8	3	2	5	3	1	4	3	2	5	6	7	13	5	5	10	36	27	63		
ALMOHARIN	3	4	7	5	13	18	9	14	23	10	6	16	10	11	21	7	16	23	8	9	17	13	17	30	12	10	22	6	3	9	83	103	186		
ARROYOMOLINOS	2	0	2	1	3	4	7	8	15	2	8	10	4	6	10	1	4	5	2	2	4	6	5	11	7	7	14	5	4	9	37	47	84		
BENQUERENCIA			0			0			0			0	1	1	2	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	2	2			0	5	4	9		
BOTIJA	1	0	1	1	1	2	1	2	3			0	1	0	1	1	0	1			0	2	1	3	1	2	3	2	1	3	10	7	17		
CASAS DE DON ANTONIO			0	1	0	1			0	0	1	1	3	1	4	3	1	4	1	1	2	0	2	2			0	1	1	2	9	7	16		
MONTANCHEZ	1	0	1	8	5	13	7	10	17	3	4	7	3	5	8	3	9	12	7	7	14	13	12	25	18	8	26	16	12	28	79	72	151		
PLASENZUELA			0	1	0	1	4	3	7	2	3	5	1	2	3			0	1	3	4	6	4	10	5	5	10	3	7	10	23	27	50		
RUANES	0	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	3	1		1		0	0	1	3	4	1	1	2	1	0	1			0	7	8	15		
SALVATIERRA DE SANTIAGO			0	0	1	1	0	1	1	0	2	2			0			0	2	1	3	1	3	4	3	1	4	2	3	5	8	12	20		
SANTA ANA			0	0	3	3	2	0	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	2	3	4	2	6	2	1	3	12	10	22		
SANTA MARTA DE MAGASCA			0	0	1	1	1	2	3	1	2	3	0	3	3	1	0	1	1	0	1	3	3	6	2	2	4	3	1	4	12	14	26		
SIERRA DE FUENTES	2	1	3	10	7	17	8	14	22	8	10	18	4	15	19	6	15	21	11	18	29	8	19	27	13	22	35	14	19	33	84	140	224		
TORRE DE SANTA MARIA	0	1	1	3	0	3	4	3	7	0	4	4	2	0	2	4	5	9	5	1	6	3	3	6	4	6	10	3	5	8	28	28	56		
TORREMOCHA	1	0	1	4	3	7	7	6	13	5	5	10	0	2	2	2	3	5	2	2	4	9	8	17	5	3	8	10	9	19	45	41	86		
TORREORGAZ	4	1	5	2	5	7	8	11	19	2	9	11	3	9	12	4	17	21	7	10	17	14	22	36	3	12	15	8	17	25	55	113	168		
TORREQUEMADA	0	1	1	2	1	3	1	2	3			0	2	4	6	1	2	3	0	4	4	2	4	6	4	5	9	4	3	7	16	26	42		
VALDEFUENTES			0	6	3	9	3	10	13	2	6	8	2	6	8	0	2	2	1	9	10	4	7	11	7	12	19	8	3	11	33	58	91		
VALDEMORALES			0			0	2	1	3	1	0	1	1	2	3	1	3	4			0	2	3	5	3	0	3	0	2	2	10	11	21		
ZARZA DE MONTANCHEZ	2	1	3	0	2	2	1	2	3	2	2	4	0	3	3	1	2	3	2	5	7	0	3	3	2	0	2	2	3	5	12	23	35		
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>65</b>	<b>122</b>	<b>95</b>	<b>120</b>	<b>215</b>	<b>51</b>	<b>93</b>	<b>144</b>	<b>53</b>	<b>92</b>	<b>145</b>	<b>55</b>	<b>99</b>	<b>154</b>	<b>68</b>	<b>96</b>	<b>164</b>	<b>115</b>	<b>151</b>	<b>266</b>	<b>126</b>	<b>131</b>	<b>257</b>	<b>110</b>	<b>124</b>	<b>234</b>	<b>747</b>	<b>983</b>	<b>1730</b>		

Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia

**APÉNDICE DE DATOS 4**

**PARADOS REGISTRADOS POR SEXO Y NIVEL DE FORMACIÓN. MARZO 2021**

	Sin Estudios			Estudios Primarios Incompletos			Estudios Primarios Completos			1ª Etapa Educ. Secundaria Sin Título			1ª Etapa Educ. Secundaria Con Título			Prog. Formación e Inser. Laboral			Ens. Bachillerato			Ens. Form. Prof. Grado Medio			Ens. Form. Prof. Grado Superior			Ens. Universitarias 1º Ciclo			Ens. Universitarias 2º y 3º Ciclo			TOTAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
ALBALA	0	0	0	3	1	4	1	2	3	11	7	18	7	9	16	0	0	0	1	2	3	3	3	6	1	2	3	1	3	4	1	0	1	29	29	58
ALCUESCAR	1	1	2	3	3	6	2	1	3	43	53	96	40	54	94	0	1	1	5	7	12	5	37	42	8	11	19	5	6	11	2	2	4	114	176	290
ALDEA DEL CANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	9	22	10	11	21	0	0	0	3	2	5	3	2	5	1	1	2	4	2	6	2	0	2	36	27	63
ALMOHARIN	0	0	0	2	2	4	10	8	18	27	22	49	30	36	66	0	0	0	6	7	13	4	6	10	0	6	6	2	12	14	2	4	6	83	103	186
ARROYOMOLINOS	0	0	0	2	0	2	1	0	1	14	15	29	13	13	26	0	1	1	1	2	3	3	2	5	3	6	9	0	6	6	0	2	2	37	47	84
BENQUERENCIA	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	3	0	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	5	4	9	
BOTIJA	0	0	0	1	0	1	1	0	1	4	2	6	2	2	4	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	1	1	0	0	0	0	0	10	7	17	
CASAS DE DON ANTONIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6	4	3	7	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	9	7	16	
MONTANCHEZ	0	0	0	1	1	2	0	2	2	31	12	43	26	26	52	1	0	1	4	7	11	7	15	22	4	4	8	1	3	4	4	2	6	79	72	151
PLASENZUELA	1	1	2	1	1	2	1	2	3	8	2	10	9	11	20	1	1	2	1	0	1	1	6	7	0	1	1	0	2	2	0	0	23	27	50	
RUANES	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	3	7	3	2	5	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	7	8	15	
SALVATIERRA DE SANTIAGO	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	5	7	2	4	6	0	0	0	2	0	2	1	0	1	1	1	2	0	1	1	0	0	8	12	20	
SANTA ANA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	5	6	11	0	0	0	1	2	3	1	0	1	1	0	1	0	2	2	0	0	12	10	22	
SANTA MARTA DE MAGASA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	8	2	10	1	7	8	0	0	0	1	2	3	0	2	2	0	0	0	1	1	1	0	1	12	14	26	
SIERRA DE FUENTES	0	0	0	2	1	3	1	2	3	24	29	53	31	63	94	0	1	1	7	6	13	5	9	14	7	10	17	2	14	16	5	5	10	84	140	224
TORRE DE SANTA MARIA	0	0	0	0	1	1	0	1	1	9	5	14	14	13	27	0	0	0	2	0	2	2	5	7	1	1	2	0	2	2	0	0	28	28	56	
TORREMOCHA	0	0	0	1	2	3	0	0	0	20	12	32	15	12	27	2	0	2	4	1	5	0	6	6	1	3	4	2	3	5	0	2	45	41	86	
TORREORGAZ	0	0	0	2	2	4	0	3	3	31	30	61	12	50	62	0	0	0	3	5	8	3	5	8	3	10	13	1	8	9	0	0	55	113	168	
TORREQUEMADA	0	0	0	2	0	2	1	0	1	7	4	11	5	12	17	0	0	0	0	4	4	0	3	3	0	1	1	0	2	2	1	0	1	16	26	42
VALDEFUENTES	0	0	0	0	1	1	0	2	2	13	13	26	12	13	25	0	0	0	4	2	6	4	8	12	0	5	5	0	10	10	0	4	4	33	58	91
VALDEMORALES	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2	5	2	7	0	0	0	1	1	2	1	1	2	0	2	2	0	3	3	0	0	10	11	21	
ZARZA DE MONTANCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9	2	8	10	0	0	0	1	2	3	1	6	7	0	2	2	1	3	4	0	0	12	23	35	
COMARCA	2	2	4	22	17	39	22	24	46	284	231	515	251	357	608	4	4	8	48	54	102	46	120	166	31	68	99	19	84	103	18	22	40	747	983	1730

Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia

**APÉNDICE DE DATOS 5**

**PARADOS REGISTRADOS POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO. MARZO 2021**

	AGRICULTURA Y PESCA			INDUSTRIA			CONSTRUCCION			SERVICIOS			SECTOR SIN ACTIVIDAD			TOTAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
ALBALA	6	0	6	4	1	5	4	1	5	15	25	40	0	2	2	29	29	58
ALCUESCAR	18	5	23	7	3	10	29	3	32	56	159	215	4	6	10	114	176	290
ALDEA DEL CANO	1	1	2	3	0	3	3	0	3	29	26	55	0	0	0	36	27	63
ALMOHARIN	21	10	31	10	4	14	8	0	8	41	85	126	3	4	7	83	103	186
ARROYOMOLINOS	9	5	14	3	0	3	7	0	7	15	41	56	3	1	4	37	47	84
BENQUERENCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	9	0	0	0	5	4	9
BOTIJA	2	1	3	0	0	0	1	0	1	6	6	12	1	0	1	10	7	17
CASAS DE DON ANTONIO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	8	7	15	0	0	0	9	7	16
MONTANCHEZ	10	2	12	8	2	10	17	1	18	42	65	107	2	2	4	79	72	151
PLASENZUELA	5	0	5	0	0	0	9	0	9	9	27	36	0	0	0	23	27	50
RUANES	1	0	1	1	0	1	1	0	1	4	8	12	0	0	0	7	8	15
SALVATIERRA DE SANTIAGO	2	0	2	2	3	5	0	0	0	4	9	13	0	0	0	8	12	20
SANTA ANA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	9	10	19	0	0	0	12	10	22
SANTA MARTA DE MAGASCAN	3	0	3	0	0	0	0	0	0	9	13	22	0	1	1	12	14	26
SIERRA DE FUENTES	2	3	5	6	7	13	20	7	27	52	116	168	4	7	11	84	140	224
TORRE DE SANTA MARIA	3	1	4	1	1	2	1	0	1	21	22	43	2	4	6	28	28	56
TORREMOCHA	2	1	3	0	1	1	11	1	12	28	35	63	4	3	7	45	41	86
TORREORGAZ	2	1	3	3	9	12	9	2	11	37	94	131	4	7	11	55	113	168
TORREQUEMADA	2	1	3	0	0	0	3	0	3	10	22	32	1	3	4	16	26	42
VALDEFUENTES	3	0	3	4	6	10	4	0	4	20	52	72	2	0	2	33	58	91
VALDEMORALES	3	0	3	2	1	3	0	0	0	5	10	15	0	0	0	10	11	21
ZARZA DE MONTANCHEZ	5	0	5	0	0	0	0	2	2	5	20	25	2	1	3	12	23	35
COMARCA	101	31	132	56	38	94	128	17	145	430	856	1286	32	41	73	747	983	1730

Fuente: Observatorio de Empleo del SEXPE. Marzo 2021. Elaboración propia