

Perfil del personal técnico en gestión del Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana

PRIMERA PARTE:

Estudio exploratorio sobre la evolución,
funciones, actividades, redes de trabajo,
formación, percepción del ejercicio
profesional y necesidades

Diciembre 2019



**GENERALITAT
VALENCIANA**

IVACE
INSTITUT VALENCIÀ DE
COMPETITIVITAT EMPRESARIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

Una manera de hacer Europa

CEEI
**COMUNITAT
VALENCIANA**

CENTROS EUROPEOS DE
EMPRESAS INNOVADORAS

"Proyecto cofinanciado por los Fondos FEDER, dentro del
Programa Operativo FEDER de la Comunitat Valenciana 2014-2020"

Este proyecto ha sido elaborado gracias al apoyo prestado por el IVACE (Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial de la Generalitat Valenciana) a través del **Convenio Singular de Colaboración 2018-2019** para apoyar la Coordinación del mapa del ecosistema emprendedor de la Comunitat Valenciana hacia un sistema innovador, diversificado y eficiente. Proyecto cofinanciado por los fondos FEDER, dentro del **Programa Operativo FEDER de la Comunitat Valenciana 2014-2020**.

Este informe se incluye dentro del plan de actuación de 2018-2019 del convenio con IVACE en la Actividad 4.2. Análisis para la definición de las competencias del perfil profesional de un Agente de Desarrollo Local.

El **objetivo** establecido para esta actuación es el siguiente: “Elaboración de un estudio que defina y conceptualice las competencias, en términos de formación, experiencias y habilidades del perfil profesional del **personal técnico en gestión del desarrollo local en el ámbito de la Comunidad Valenciana**¹, así como sus áreas de despliegue de su labor y ámbitos de servicios”.



¹ En el congreso del X aniversario de APRODEL (2011), “Presente y Futuro del desarrollo local”, organizado por APRODEL-Madrid, los días 20 y 21 de octubre de 2011, se aprobó utilizar la denominación personal técnico en gestión del desarrollo local para denominar al conjunto de profesionales del desarrollo local.

Equipo de trabajo y colaboradores:

- Dr. *Antonio Martínez Puche* (Coord.). Dpto. de Geografía Humana de la Universidad de Alicante. Director Master Oficial de Desarrollo Local e Innovación Territorial-DELEITE-UA
- Dr. *Manuel Expósito Langa*, Profesor Titular del Departamento de Organización de Empresas de la EPSA-UPV (Universidad Politécnica de Valencia)
- D. *Joaquín Esteban Buendía*, estudiante de último año del grado de Geografía y Ordenación del Territorio de la UA, y becario de colaboración del Departamento de Geografía Humana
- D. *Francisco Javier Sánchez Gallardo*, director de la Agencia de Desarrollo Local de Torrevieja, Master en Desarrollo Local e Innovación Territorial (2010) y doctorando de desarrollo local.
- D. *Juan Antonio Cardona Cruaños*, Graduado en Ciencias Políticas por la Universidad de Valencia. Alumno del Master Oficial DELEITE-UA, y cuyo TFM está tutorizado por el que abajo suscribe, vinculado al perfil profesional de los profesionales en desarrollo local.
- D. *Sergio Galiana Escandell*, ADL en Hondón de los Frailes y en Algueña. Profesor de Organización de Empresas en la Universidad Miguel Hernández de Elche
- D. *Manuel J. Amorós Silvestre*, Director-Gerente de la Agencia Local y Presidente de ADLYPSE Alicante
- D. *Javier González Cardona*, Gerente de Valencia Activa y Presidente de FEPRODEL

Dedicado al maestro de much@s profesionales y mejor amigo, el gran
Pepe Mazón Gamborino. Presidente de ADLYPSE-Comunidad
Valenciana

(In Memoriam)

1.	INTRODUCCIÓN	/ 6
2.	METODOLOGÍA	/ 10
3.	ORÍGENES DE LOS TÉCNICOS DE DESARROLLO LOCAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA	/ 18
4.	TRABAJO EN RED Y ECOSISTEMA TERRITORIAL (STAKEHOLDERS), PARA LA GESTIÓN INNOVADORA DEL DESARROLLO LOCAL	/ 25
4.1.	Estructuras supramunicipales de gestión de los recursos territoriales	/26
4.2.	Redes de trabajo para favorecer la innovación territorial	/34
5.	ESTRUCTURA, ANTIGÜEDAD Y CONTEXTO TERRITORIAL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL	/ 44
6.	PERFILES Y EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO EN GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL. DEL “PAPEL” AL TERRITORIO	/ 55
6.1.	El Colegio Profesional	/ 63
7.	FUNCIONES Y COMPETENCIAS EN LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL POR PARTE DE LOS PROFESIONALES (AEDLs)	/ 67
8.	FORMACION Y CAPACITACIÓN	/ 86
8.1.	Necesidades y oferta formativa. Algunas consideraciones	/ 87
9.	EDAD, GÉNERO, ANTIGÜEDAD Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LA GESTIÓN DE ACCIONES DE DESARROLLO LOCAL	/ 109
10.	CÓMO NOS VEN Y CÓMO NOS VEMOS. NECESIDAD DE REVALORIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LA PROFESIÓN	/ 114
11.	ALGUNOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL. EVOLUCIÓN EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	/ 118
12.	CONCLUSIONES	/ 130
12.1.	Para finalizar. Propuestas de futuro	/ 133
13.	BIBLIOGRAFIA	/ 140
14.	ANEXO	/ 145

1. INTRODUCCIÓN

Un Agente de Desarrollo Local (ADL), es aquella persona seleccionada por la Administración para impulsar el Desarrollo Local de una determinada zona objetivo, empresa que ha de conseguir implicando a todos los agentes sociales, políticos, económicos, etc., convergentes en esta zona y actuando como agente intermediario entre todos éstos. El ADL es la figura que, “después de haber hecho los estudios pertinentes, pondrá delante de los ojos de la sociedad las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que afectan a esta zona; de esta forma todos los agentes sociales que intervienen coincidirán en la necesidad de actuar en una determinada dirección para remediar la situación de partida. Por tanto, el ADL, es una figura de intermediación, promoción y coordinación del proceso de desarrollo; ha de escuchar y apoyar todas las opiniones, ha de saber aprender a ser sensible a las diferentes problemáticas existentes, habrá de tener una gran capacidad de negociación y utilizar toda su inteligencia para canalizar el proceso de desarrollo de forma adecuada" (Nofuentes Molina, 1997:50-51).

Desde su aparición formal en 1986, el técnico profesional en desarrollo local, conocido de forma más común como AEDL, ha experimentado una evolución muy significativa desde la perspectiva funcional y formativa. Sin embargo, el mantenimiento del actual reparto de competencias en materia de empleo, la falta de concreción del perfil profesional, el actual sistema de acceso a la profesión, el escaso reconocimiento institucional y otros factores han colocado a este profesional en una compleja situación que requiere medidas que mejoren sus condiciones laborales, formativas y profesionales. En nuestra opinión, estas medidas se incardinan en una profunda revisión del mapa competencial español actual en materia de empleo y sobre todo en el ejercicio profesional del desarrollo local y su visibilidad como gestores integrales del territorio. Además, se echa en falta, entre los colectivos de profesionales y técnicos, un reconocimiento de la profesión a nivel institucional (universidades, administraciones, etc.), que tan sólo se suple con cursos de formación reglada, seminarios y jornadas de formación no reglada de organismos e instituciones (formaciones de ciclo corto). También por titulaciones de postgrado oficiales que intentan cualificar al colectivo de profesionales, futuros y en activo, en materias de interés para la práctica del desarrollo

local, que superen la concepción clásica y extendida de gestores de subvenciones y facilitadores de empleo. En este sentido tenemos que mencionar el único master autonómico que se conserva en la Comunidad Valenciana, con influencia en Castilla La Mancha y Murcia, que es el Master Oficial de Desarrollo Local e Innovación Territorial (DELEITE), que el próximo curso académico (2019-2020), cumplirá 14 años de existencia².

Consciente de que la toma de decisiones en este ámbito está siendo muy lenta como medida de articulación funcional, se están llevando a cabo, por parte de algunas asociaciones profesionales, el establecimiento de redes, a nivel provincial, autonómico y nacional, que apoyen el trabajo de estos profesionales en beneficio de la calidad de los servicios públicos locales de promoción y diversificación económica, así como de la capacitación y gestión de recursos (locales y foráneos), de todo tipo (económicos, humanos y técnicos). Se está trabajando también, desde el ámbito de la Comunidad Valenciana, en la formalización del Colegio Profesional. Logro que sin duda significaría un hito para reforzar la interlocución y la ejecución de medidas y peticiones.

En el presente informe, analizaremos los diferentes estudios que han hecho referencia al perfil profesional y a las necesidades de formación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, que tienen competencias en materia de fomento de empleo y promoción de la actividad económica territorial, como en otros ámbitos como el desarrollo rural integrado, la capacitación y formación profesional para el empleo, la puesta en valor de los recursos culturales, el fomento de la identidad, el emprendimiento más allá del autoempleo, las actividades turísticas y comerciales, la integración sociolaboral de segmentos poblacionales excluidos o el medio ambiente (territorial).

Nos centraremos en el ámbito de la Comunidad Valenciana y particularmente en el universo general de todos los asociados/as de la federación de profesionales de personal técnico en gestión de desarrollo local, ADLYPSE-Comunidad Valenciana. En efecto, el presente estudio, también ha contemplado una parte de análisis de campo (encuestas) que se han llevado a cabo entre los meses de noviembre y diciembre. Desde esta perspectiva, parece necesario formular medidas de mejora de las condiciones laborales y formativas de los profesionales en desarrollo local, así como aumentar los

²<https://lletres.ua.es/es/postgrado/masteres-oficiales/master-en-desarrollo-local-e-innovacion-territorial.html>

medios que posibiliten una mejor gestión de recursos y servicios. Como afirmaban hace una década Sanchís Palacio y Campos Climent (2005: 286), la solución pasaría “por la incorporación del puesto de AEDL a las plantillas de funcionarios de las Administraciones en las cuales realizan su trabajo, la dotación de recursos materiales necesarios, la creación de equipos multidisciplinares y la cesión de autonomía y responsabilidad al agente en el diseño de objetivos y en la implementación de las acciones a realizar”. Estando completamente de acuerdo con el *qué*, nos preguntamos por el *cómo* y no resulta difícil convenir que al margen de específicas voluntades políticas para la resolución parcial de estos problemas, existe un entramado de fondo que hace, sino inviable sí muy difícil, apostar exclusivamente por la iniciativa local, si tenemos en cuenta que la capacidad presupuestaria de los entes locales, y especialmente de los pequeños y medianos municipios, es francamente reducida para poder asumir competencias impropias o delegadas³, como sucede con las de empleo y gestión de los recursos territoriales en su conjunto. Los condicionantes derivados de las competencias impropias de los Ayuntamientos, tal y como remarca la Federación de Municipios y Provincias (FEMP) en su informe de competencias impropias y delegadas:

“Tras entrada en vigor el pasado 31 de diciembre de 2013 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) las Entidades Locales ya no podrán ejercer competencias que no les hayan sido atribuidas como propias o como delegadas, salvo que tal ejercicio no ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, de acuerdo con los requerimientos de la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.

Si un Ayuntamiento con anterioridad a la entrada en vigor de la LRSAL viniera ejerciendo competencias distintas de las propias y las delegadas y deseará seguir haciéndolo, deberá promover el oportuno expediente para justificar que el ejercicio de esas competencias no pone en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal y que

³ De acuerdo con los datos del Instituto de Estudios Fiscales, el gasto impropio anual de las Entidades Locales superaría los 13.000 millones de euros; según otras fuentes oficiales, estaría en torno al 18 y el 29% del gasto local. La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, sitúa las competencias en ámbitos de interés exclusivamente local en las áreas de vivienda, turismo, servicios sociales (evaluación e información de situaciones de necesidad social o atención inmediata por exclusión social), sanidad (protección de la salubridad pública y relacionadas con cementerios y servicios funerarios) y educación (participar en el cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas en la obtención de solares para la construcción de nuevos centros docentes).

no se incurre en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.”

La labor que están haciendo en este sentido las Asociaciones de profesionales de Desarrollo Local, como FEPRODEL en el ámbito estatal y ADLYPSE en la Comunidad Valenciana (y desde sus tres asociaciones provinciales), es muy loable y meritoria. Sobre todo porque están intentando fomentar una conciencia de clase, por parte de los profesionales del desarrollo local, desde una perspectiva integral e interdisciplinar, que no sólo concurre en el campo de la reivindicación y formación, sino en el de la colaboración y trabajo mancomunado para la búsqueda de soluciones para el territorio, en el que se deben incorporar a organismos como las Mancomunidades de Servicios, Consorcios y otras estructuras territoriales (Diputaciones Provinciales), Fundaciones empresariales, Estructuras para el fomento del desarrollo Local, el emprendimiento y la innovación (CEEIs, Institutos Tecnológicos), las Agencias de Desarrollo Local, los Pactos Territoriales por el Empleo (LABORA) y las Universidades, entre otras instancias (ECOSISTEMA para el fomento y aplicación del Desarrollo Local con enfoque integral). Sin duda, queremos que este informe sea de utilidad para realizar una radiografía de cómo están los profesionales en nuestra comunidad autónoma, cuáles son sus retos actuales y futuros, los elementos que deberían considerarse en las RPT de los ayuntamientos, la formación y cualificación que deberían tener, en relación a su ejercicio profesional.

2. METODOLOGIA

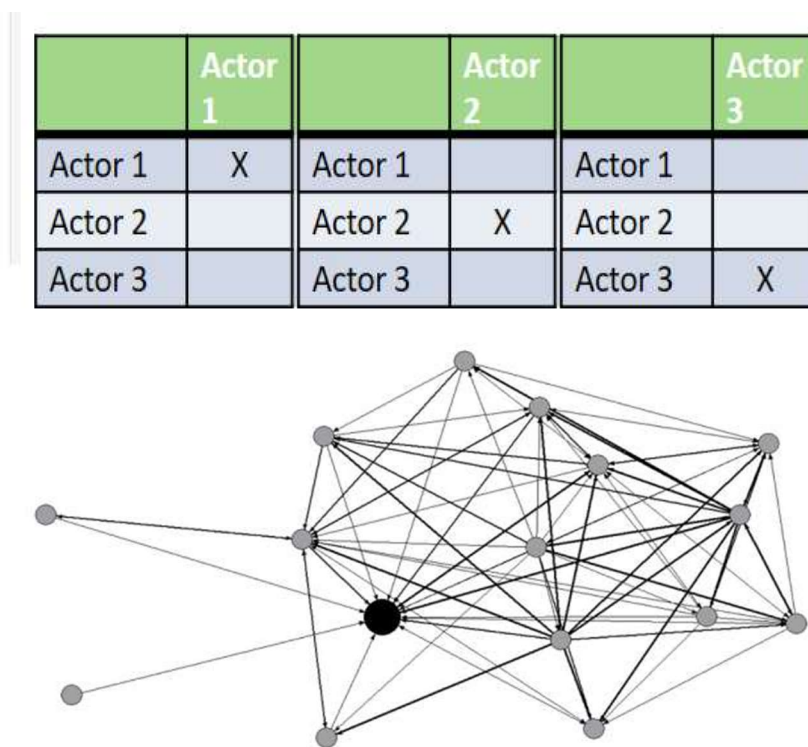
Se ha realizado una revisión bibliográfica sobre aspectos vinculados a las agencias y agentes de desarrollo local en las últimas décadas, y más relativo al ámbito de la Comunidad Valenciana. Todo ello para establecer el “estado del arte” en referencia a la evolución de los agentes de desarrollo local, sus funciones y sus perfiles profesionales (*De dónde venimos para saber hacia dónde queremos ir*). Por otra parte, se ha llevado a cabo una recogida de datos por medio de sendas encuestas, al objeto de enriquecer el trabajo de campo y actualizar los datos dispuestos en la bibliografía y en otros trabajos recientes (fuentes directas e indirectas).

Una primera encuesta, que fue destinada a los 119 agentes de desarrollo local, que después de realizar un filtro entre todos los asociados que no estaban vinculados a una agencia de desarrollo local, aparecían asociados en la Federación de Personal Técnico en Gestión del Desarrollo Local (ADLYPSE-Comunidad Valenciana). Estos se han distribuido del siguiente modo, por las tres asociaciones que existen en nuestras provincias: Alicante (36), Valencia (46), Castellón (37).

Esta encuesta solo fue contestada por un miembro de la agencia de desarrollo local (principalmente de la agencia vinculada a ADLYPSE-Comunidad Valenciana), en este caso el responsable o coordinador. Al menos algún miembro de la agencia debía de pertenecer a ADLYPSE-Comunidad Valenciana, ya que por ello no aparecen todas las agencias de desarrollo local en el listado distribuido en las encuestas. Esto responde a que queríamos tener localizada el universo de agencias, a fin de tener una validación metodológica adecuada. Nos encontramos con el gran problema de que no existe un censo ajustado y lo más acotado del personal técnico en gestión del desarrollo local.

En esta primera encuesta, para la recogida de datos, se aplicó el método conocido como *Roster-Recall*, con la intención de medir las relaciones con cada uno de los agentes que conforman el ecosistema del desarrollo local, así como con los propios profesionales y agencias de desarrollo local en cada una de las provincias. Todo ello para establecer una red con nodos de influencia y relaciones, que será desarrollado en trabajos posteriores.

Figura 1. Metodología aplicada en la primera encuestas



Fuente: Elaboración propia.

No obstante, sólo hemos podido cerrar la red relacional de las agencias de desarrollo local de ADLYPSE-ALICANTE, que han contestado el 100%. Del resto de provincias hemos obtenido el 50% para Valencia (23 encuestas), y de Castellón el 34'2% (12 encuestas). Con el objeto de obtener la red relacional de las agencias de desarrollo local adscritas a ADLYPSE Alicante, sí que se ha aplicado el análisis de redes sociales a través de la técnica del *roster-recall method* (Wasserman and Faust, 1994). Como ya hemos indicado, esta técnica consiste en presentar a cada uno de los responsables de las agencias entrevistados, la lista completa de asociados y preguntarles por sus relaciones con cada uno de ellos.

Las preguntas fueron formuladas de la siguiente forma:

A continuación, se muestra la lista de ADLs de la provincia de Alicante.
Indique para cada columna lo siguiente:

Columna 1: Cuando tiene alguna duda, consulta o problema vinculado con su trabajo, ¿a qué otros ADLs de fuera de su municipio acude habitualmente para solicitar ayuda o apoyo?

Columna 2: ¿Qué otros ADLs, de fuera de su municipio, suelen pedirle habitualmente ayuda o apoyo, para recoger información y conocimiento que les ayude en su trabajo?

Se muestra una captura de la parte correspondiente del formulario que se tiene en su totalidad en el anexo de este informe.

Estudio del impacto de los ADLs en la configuración de territorios innovadores. Una aproximación al caso de la Comunitat Valenciana.

Enlaces con ADLs Alicante...

A continuación se muestra la lista de ADLs de la provincia de Alicante. Indique para cada columna lo siguiente:

Columna 1: Cuando tiene alguna duda, consulta o problema vinculado con su trabajo, ¿a qué otros ADLs de fuera de su municipio acude habitualmente para solicitar ayuda o apoyo?

Columna 2: ¿Qué otros ADLs, de fuera de su municipio, suelen pedirle habitualmente ayuda o apoyo, para recoger información y conocimiento que les ayude en su trabajo?

	ADLs que le prestan habitualmente apoyo o ayuda	ADLs a los que presta habitualmente su apoyo o ayuda
AGOST	☐	☐
ALCALALÍ	☐	☐
ALCOY	☐	☐
ALGUEÑA	☐	☐
ALICANTE	☐	☐
RÀFOL D'ALMUNIA	☐	☐
BENEIXAMA	☐	☐

Una vez obtenidas las respuestas, mediante el programa UCINET v.6 (Borgatti *et al.*, 2002), se obtiene la estructura de las relaciones o vínculos inter-ADLs. La red resultante se hace operativa en términos del conjunto de relaciones establecidas por las agencias, es decir, cuando interactúan con otras en una amplia gama de colaboraciones y resolución de problemáticas en su día a día, estableciendo, en definitiva, una red de confianza mutua. El análisis completo lo mostraremos en otro apartado del informe. En esta, sólo respondieron los responsables o coordinadores de la entidad, ya que sólo necesitábamos una respuesta por agencia. También de esta forma, teníamos controlado el universo de la muestra que ha sido 71, con respecto a esos 119 profesionales asociados/as en ADLYPSE-Comunidad Valenciana, que previamente habíamos filtrado, considerando solo a los profesionales que trabajan en Agencias de Desarrollo Local.

En segundo lugar, pasamos **una segunda encuesta**, que intentaba cubrir cuatro grandes apartados:

- a. Área de trabajo; de quién depende; el grado de satisfacción de su desempeño profesional y el reconocimiento como profesional.
- b. Responsabilidades y coordinación de proyectos y medidas; objetivos de la entidad; escalas de trabajo.
- c. Como “nos vemos” y son considerados los profesionales de desarrollo local; el grado de utilidad de los profesionales de desarrollo local y el grado de recursos que se manejan.
- d. Funciones; perfiles; formación; edad; género; tipo de contrato; formación; titulación.

Sección 1 de 5

CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS TÉCNICOS EN DESARROLLO LOCAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Desde ADLYPSE-Comunidad Valenciana y con la implicación de la Universidad de Alicante y el CEEI de Elche, se está realizando un estudio exploratorio para determinar cuál es el perfil profesional de los técnicos en desarrollo local de la Comunidad Valenciana. Es importante que tengamos esa información, y contad con vuestra participación, al objeto de reforzar otros informes realizados este año, y que buscan redundar en la mejora de vuestras condiciones laborales, contratación y valorización de funciones, de cara a los ajustes oportunos en la RPT y niveles de trabajadores públicos. De ahí que os agradezcamos de antemano vuestra disposición y participación en la presente encuesta. Los resultados del presente informe se avanzarán en el Primer Congreso de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana (27 de noviembre), pero definitivamente se tendrá disponible, en el primer trimestre de 2020.

De ahí que la disponibilidad para rellenar sea hasta el sábado 9 de noviembre (inclusive) (9/11/2019).

Muchas gracias por su tiempo y disposición.

Para muchas de las respuestas hemos utilizado la escala de Likert. Una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos. Resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que queremos que la persona matice su opinión. En este sentido, las

categorías de respuesta nos han servido para capturar una mayor diversidad en las respuestas y la intensidad de los encuestados hacia dicha afirmación. Se han utilizado las variables de 5 opciones que a continuación especificamos:

Figura 2. Los cinco niveles de la escala Likert.



Fuente: Blog Oriol Llauradó.

En la actualidad, y según fuentes profesionales consultadas, deben existir unos 600 ADLs en ejercicio en toda la Comunidad Valenciana. Un número que varía muy poco de los datos de 2014, presentados en la *Memoria para la creación del Colegio Oficial de Personal Técnico en Gestión del Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana (2018)*, en la que se establecían para nuestra región 254 AEDL contratados mediante la subvención. A esa cifra había que añadir los trabajadores que forman parte del sector privado y todos aquellos AEDL que trabajan en entidades públicas pero que están contratados con los fondos propios de dichas entidades (Tabla I).

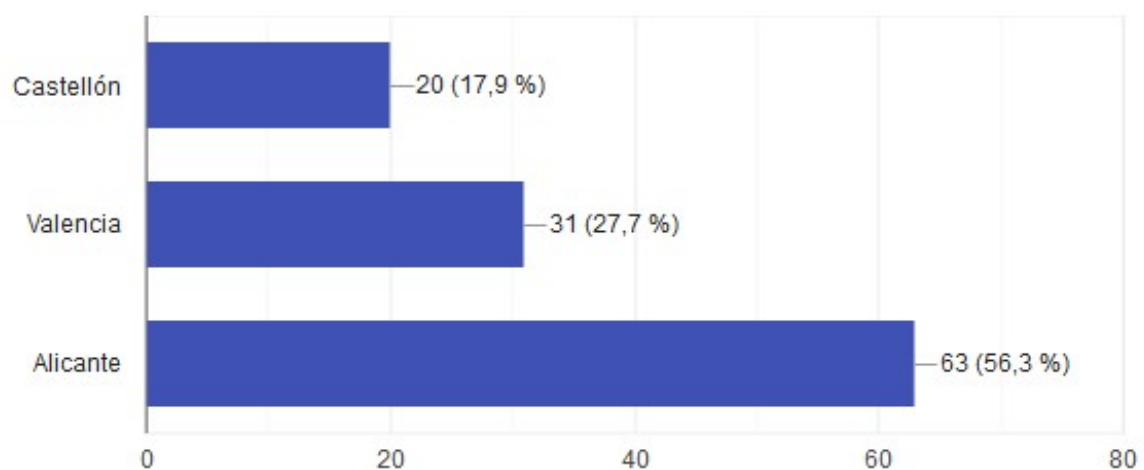
Tabla 1. Subvención AEDL (2014)

	Entidades apoyadas	ADL subvencionados	Importe destinado
Alicante	44	55	764.964,94
Castellón	49	54	705.703,32
Valencia	114	145	2.039.013,32
Total	207	254	3.509.681,58

Fuente: Memoria para la creación del Colegio Oficial de Personal Técnico en Gestión del Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana (2018).

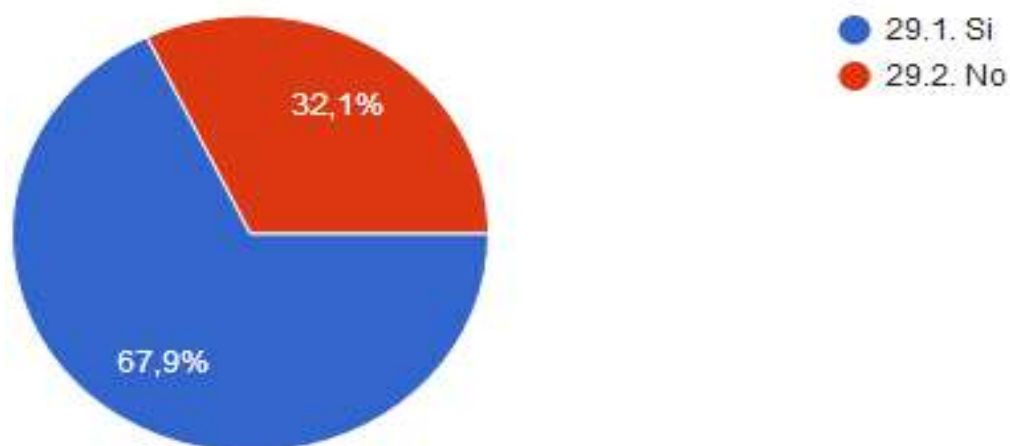
En este sentido hemos tenido una respuesta de 112 profesionales, tanto asociados (67'9%), como no asociados (32'1%) a ADLYPSE-Comunidad Valenciana. Así, de las respuestas recibidas, tenemos un 56'3% pertenecientes a la provincia de Alicante, un 27'7% pertenecientes a Valencia y un 17'9%, procedentes de Castellón. Todo ello, supone un nivel de confianza de un 90%, con un margen de error del 7%, para una muestra total de 600 profesionales en activo, según ADLYPSE-Comunidad Valenciana. Estos saldrían de los 264 que están bajo las subvenciones de LABORA en 2019, 150 profesionales consolidados y el resto en otras ocupaciones vinculados a mancomunidades, grupos de acción local, y labores asociadas al fomento del emprendimiento y el trabajo colaborativo (entidades privadas).

Figura 3. Participación de técnicos desarrollo local en la Comunidad Valencia. 2ª Encuesta Perfiles profesionales (2019)



Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Profesionales asociados a ADLYPSE-CV y no asociados. 2ª Encuesta Perfiles profesionales (2019)



Fuente: Elaboración propia.

No obstante, el objeto de este informe se ha centrado, principalmente en los asociados de ADLYPSE-Comunidad Valencia, abriéndolo en esta segunda encuesta a otros profesionales no asociados. Conviene destacar la dificultad existente en la obtención de directorios de ADLs, al margen de los colectivos profesionales, pues no existe un censo dada la existencia de diferentes figuras, la diversidad de funciones y la novedad que ha supuesto la implantación de esta figura en muchos ayuntamientos, entidades y organismos (vg. CEEls y antiguas oficinas LEADERs y grupos de acción local, Pactos por el Empleo, Consorcios y Mancomunidades). También en relación a empresas y asociaciones relacionadas con el desarrollo local y comarcal, otros agentes de desarrollo que realizan su trabajo en ayuntamientos, y otros técnicos que desempeñan su trabajo en instituciones y empresas como directores o responsables de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Centros Especiales de Empleo, Centros de Integración Sociolaboral, Centros de Desarrollo Comercial, etc. (Sanchís Palacio y Cantarero Sanz, 2003: 47). Por tanto, lo que aquí se presente es un primer estudio exploratorio, con una perspectiva cuantitativa, acotado por el censo de ADLYPSE-COMUNIDAD VALENCIANA, vinculado a profesionales de las agencias de desarrollo local (en una primera encuesta), y abierto a todo el personal técnico en gestión del desarrollo local de la Comunidad Valenciana, en la segunda encuesta. A pesar de ello, hemos comprobado que nos hemos encontrado con muchas limitaciones, por el grado de respuesta de los profesionales censados, y por la indefinición de tareas, que no funciones, así como los contextos (rural-

urbano, grandes ciudades y núcleos de población más pequeños). En este sentido el informe participa de un sesgo, en relación a los que han participado, que sirve como un comienzo, aunque sin duda hay una necesidad de bajar mucho más al detalle de la figura, a un mayor grado de concreción en relación a las funciones y sus delimitaciones, así como determinar un censo de profesionales. Sin duda, el ejercicio profesional del Desarrollo Local, es transversal y multidisciplinar, aunque existen disciplinas que se adaptan mejor a las competencias a desempeñar en la gestión del Desarrollo Local.

3. ORÍGENES DEL PERSONAL TÉCNICO EN GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

En la década pasada, se concebía a los Agentes de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana como profesionales cualificados que desarrollan funciones de carácter multidisciplinar en estructuras habitualmente (casi el 70%) de carácter unipersonal, y que en la mayoría de los casos no han consolidado su puesto de trabajo (68%). Su cualificación profesional, sin embargo, no es obstáculo para identificar ciertas deficiencias formativas y escasa especialización originadas fundamentalmente por la complejidad y diversidad de las tareas que realizan, el carácter unipersonal de los servicios y la escasa oferta formativa⁴.

Por Real Decreto 2673/98, de 11 de diciembre, la Generalitat Valenciana asumió competencias en materia de empleo, trabajo y formación, y tiene trasferida la gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas a la política de empleo que otorga la Administración Central. Entre éstas se encuentra la destinada a la contratación de AEDL. A su vez, la Generalitat Valenciana adoptó el programa nacional de I.L.E. (Iniciativas Locales de Empleo) en el año 1992. En 1999, el I.N.E.M. (Instituto Nacional de Empleo) transfirió sus competencias en materia de empleo y fomento del desarrollo local a la Generalitat Valenciana. La Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo creó para este fin el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), bajo la ley de 3/2000 de 17 de abril (DOGV de 26/4/2000). En esta normativa se establece al SERVEF, como:

- Organismo autónomo de naturaleza administrativa y encargado de gestionar políticas de empleo y formación profesional.
- Un intermediario entre oferentes y demandantes en el mercado de trabajo.
- Entidad que, además, tiene una vocación de orientar laboralmente la Comunidad Valenciana.

Todo ello en coordinación y de forma integrada con el resto de políticas de la Comunidad Valenciana. Además, se establecían tres principios básicos como la autonomía funcional del organismo, la participación de los agentes sociales y económicos, y el establecimiento de estructuras operativas en base a la coordinación y

⁴ Gonzalez Hernando, S. (2007): "La figura del agente de desarrollo local en la Comunidad Valenciana (España)", *Revista de Turismo*, vol. 2, nº 3, Diciembre, PUC Minas (Brasil), p. 13.

cooperación, con diseño territorializado y sectorializado. Así, el SERVEF tenía cuatro claros objetivos:

- Ser apoyo activo a la política laboral.
- Formulación de medidas de orientación laboral.
- Análisis y estudio del mercado de trabajo.
- Ayuda eficaz a las empresas en materia de su competencia.

El 29 de diciembre de 2000, la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo publicó la Orden por la que se establecían las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de subvenciones del programa de empleo público de interés social y fomento del desarrollo local⁵. Con ello, la Generalitat Valenciana quiso unificar y homogeneizar la variedad de convocatorias de fomento del empleo que se gestionaban hasta entonces. En primer lugar, se *articulaban ayudas para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social*:

a) Subvenciones dirigidas a las contrataciones que realizaban las Corporaciones Locales: ayudas del desempleo agrario, el Plan de Actuación para la mejora del empleo rural (PAMER), fomento del empleo en colaboración con las Corporaciones Locales y contratación de jóvenes residentes en Barrios de Acción Preferente.

b) Subvenciones dirigidas a los órganos de la Administración general del Estado y de sus organismos autónomos, a entidades autónomas de la Generalitat Valenciana, universidades e instituciones sin ánimo de lucro que contrataban a trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

En segundo lugar, se *articulaban subvenciones dirigidas al fomento del desarrollo local*:

- Bolsa de trabajo y contratación de agentes de empleo y desarrollo local.
- Formación de los agentes de empleo y desarrollo.
- Estudios de mercado y campañas de promoción local.

⁵ Con fecha 25 de enero de 2001 fue publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, núm.3.925, la Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de subvenciones del Programa de Empleo Público de Interés Social y Fomento del Desarrollo Local. Posteriormente, con fecha 5 de abril de 2001, fue publicada la Orden de 23 de marzo de 2001, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo (DOGV núm. 3.974), por la que se dió publicidad a las líneas de crédito y al importe global máximo destinado a atender diversas ayudas del Programa de Empleo Público de Interés social y Fomento del Desarrollo Local, y modifica la Orden de 29 de diciembre de 2000, con el objeto de aclarar determinados aspectos que podían inducir a confusión y corregir algunos errores detectados. La Comunidad Valenciana, a través de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, vino convocando ayudas de fomento de empleo, algunas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, teniendo en cuenta las directrices emanadas de la Comisión Europea, y otras financiadas por el Estado, que desde el 1 de enero de 1999 fueron transferidas a la Generalitat Valenciana para su gestión.

- Ayudas nuevas destinadas a apoyar los Pactos Territoriales para el Empleo, medida a favor del empleo propuesta por la Comisión Europea.

En esta misma normativa, se recoge que “los agentes de empleo y desarrollo local se configuran como trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo”. Así mismo se recogen las bases para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), las cuantías máximas de la subvención y el porcentaje a pagar por la Conselleria de empleo (80% hasta un máximo de 27.045 euros, por año prorrogables por periodos anuales con un máximo de cuatro años) al igual que las funciones a llevar a cabo por el agente de empleo y desarrollo local (Pérez Pérez, 2001:24).

Se suponía que al quinto año la entidad promotora debería ser capaz de asumir los gastos derivados del personal y de la consolidación de esa plaza de trabajo. Pero muchas veces por falta de recursos económicos, desconocimiento, cambios políticos, falta de compromiso, no se consolida ese puesto de técnico, con lo cual muchas veces las actuaciones en materia de desarrollo local no tienen solución de continuidad, sobre todo si se piensa que son proyectos a medio y largo plazo que en muchos casos superan el periodo legislativo de cuatro años. De esta manera se producía una paradoja, porque si bien se permitía la creación de un cuerpo de técnicos del desarrollo local en activo trabajando en el territorio, por otro lado, impedía la permanencia, en los territorios concretos, de técnicos que, después de cuatro años de actuación, habían adquirido un conocimiento importante de la problemática de la zona, perdiéndose de esta manera el *background* acumulado y el “saber-hacer” apropiado a aquellos territorios en los que habían intervenido. Además, “relajaba” a las Entidades Locales en la toma de decisión de crear plazas en los Servicios Municipales de Desarrollo Local, obviando de esta manera la necesidad latente de crear servicios estables, eficientes y de calidad, si bien es cierto que sin este sistema de ayudas en muchos ayuntamientos hubiera sido imposible la asunción *de facto* de esta competencia que no es propia, y que, por lo tanto, en principio, no tiene presupuesto. De ahí que, desde el colectivo profesional de los ADL de toda España, se recibiera de buen grado la prórroga de los cuatros años, articulada por modificación de la Orden Ministerial de 1999, publicada el 15 de febrero de 2008. Una

reivindicación iniciada por FEPRODEL desde mayo de 2004 con una campaña de recogida de firmas para solicitar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que resolviera el problema de la temporalidad de los agentes de desarrollo local con la aprobación de una nueva contratación de AEDLs (Sanchís Palacio y Campos Climent, 2005: 285).

Cuadro 1. *Perfil y funciones, según normativa, de los AEDLs (Año 2000)*

PERFIL	* Técnico conocedor de la realidad socioeconómica del municipio * Capacidad de análisis y relación
FUNCIONES	* Interlocución entre el empresariado de la zona y la administración pública en cualquiera de sus niveles de representación * Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, que identifiquen nuevas actividades y posibilidades emprendedoras. * Difusión y estímulo de las potenciales oportunidades de creación de actividad entre personas desempleadas, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras. * Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera, y, en general, sobre planes de lanzamiento de empresas. * Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.

Fuente: ORDEN de 29 de diciembre de 2000, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de subvenciones del Programa de Empleo Público de Interés Social y Fomento del Desarrollo Local, publicada el 25 de enero de 2001.

En la Orden de la Conselleria de Empleo de 2000, se determinaban las funciones del agente de empleo y desarrollo local, tomando como referencia la Orden Ministerial de 1999 (Cuadro 1). Así, se hablaba de que este profesional tenía que realizar *prospección de recursos ociosos o infrautilizados*, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores. A su vez debía difundir y estimular las potenciales oportunidades de creación de actividad entre desempleados, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras. Igualmente

debía acompañar técnicamente a la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamientos de empresas. También se habla del apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para facilitar la buena marcha de las empresas creadas.

En la Orden de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, de 4 de diciembre de 2001, hay dos novedades a destacar en cuanto al tema que nos ocupa: la creación de una bolsa de trabajo y cursos de formación para los técnicos en desarrollo local⁶. En efecto, a partir de ahora la selección de los AEDL se llevaría a cabo entre personas que formen parte de bolsas de trabajo formadas según las normas de constitución y funcionamiento que se dicten por la Conselleria. El personal aspirante a formar parte de la bolsa debía de ser diplomado o licenciado universitario, valorándosele la experiencia profesional y los conocimientos extraacadémicos que hubiera adquirido en desarrollo local.

En la RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2019, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se *convocan para el ejercicio 2019 las subvenciones destinadas a financiar la contratación de agentes de empleo y desarrollo local en la Comunitat Valenciana, reguladas en la Orden 18/2016, de 29 de septiembre*, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, en su anexo se especifica el procedimiento de selección, así como los perfiles para la selección de plazas de ADL. De esta forma queda claro.

1. *Titulación académica universitaria* en los ámbitos de la economía, empresa, derecho, turismo, relaciones laborales; o que resulte adecuada para la ejecución del proyecto de la entidad beneficiaria: 3 puntos.
2. *Nota media* del expediente académico: hasta 3 puntos, de acuerdo con la siguiente escala. Siempre que los planes de estudio se expresen en créditos, la media del expediente académico se calculará aplicando la siguiente fórmula: suma de los créditos

⁶ ORDEN de 4 de diciembre de 2001, de modificación de la Orden del 29 de diciembre de 2000, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de subvenciones de fomento del empleo dirigido a emprendedores (DOGV núm. 4143 de 7 de diciembre de 2001).

multiplicados cada uno de ellos por el valor de las calificaciones que correspondan y dividida por el número de créditos totales.

Si la expresión en créditos no fuera posible, el cálculo de la nota media se efectuará sumando las puntuaciones de todas las asignaturas y dividiendo el resultado por el número de asignaturas. Cuando no figure la expresión numérica concreta se aplicarán las siguientes equivalencias: aprobado 5; bien 6; notable 7,5; sobresaliente 9; matrícula de honor 10. En todo caso, la puntuación y el número de asignaturas se ponderarán de forma proporcional a su duración anual o semestral.

3. *Experiencia profesional como agente de empleo y desarrollo local*: hasta 9 puntos, a razón de 0,15 puntos por cada mes completo de servicios.

4. *Experiencia profesional como personal técnico* en alguno de los siguientes ámbitos: empleo, orientación laboral, formación profesional, asesoramiento empresarial y autoempleo: hasta 5 puntos, a razón de 0,10 puntos por cada mes completo de servicios.

5. *Formación específica*: hasta 9 puntos.

a) Máster universitario en desarrollo local: 6 puntos.

b) Curso universitario de AEDL de al menos 100 horas de duración: 2 puntos.

c) Cursos relacionados con el desarrollo local: 0,50 puntos por cada 50 horas.

d) Cursos relacionados directamente con el asesoramiento y asistencia a proyectos empresariales, con el emprendimiento o la economía social: 1 punto por cada 50 horas.

e) Ponencias y publicaciones relacionadas con el desarrollo local, el emprendimiento o la economía social: 0,50 por cada ponencia o publicación.

f) Cursos relacionados con la planificación estratégica, recursos humanos, gestión de la colocación, metodología docente, inserción laboral y empleo, dirección y administración de empresas: 1 punto por cada 100 horas.

6. Nivel de conocimiento del valenciano, acreditado por la Junta Qualificadora de Coneixements de València: hasta 3 puntos.

a) Oral: 0,75 puntos.

b) Elemental: 1 punto.

c) Medio: 2 puntos.

d) Superior: 3 puntos.

7. Otros idiomas, acreditados por organismos oficiales (escuela oficial de idiomas; universidad): hasta 2 puntos, a razón de 0,4 puntos por curso superado correspondiente

al currículo de los niveles Básico, Intermedio, Avanzado, C1 y y C2; los cursos monográficos, especializados o de carácter complementario (cualquiera que sea el nivel al que correspondan) se puntuarán a razón de 0,15 por curso.

8. Pertenencia a alguno de los siguientes colectivos de difícil inserción laboral en el momento de la preselección por LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación: personas paradas de larga duración, mujeres, personas con diversidad funcional que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, personas mayores de 45 años: 5 puntos.

4. TRABAJO EN RED Y ECOSISTEMA TERRITORIAL (STAKEHOLDERS), PARA LA GESTIÓN INNOVADORA DEL DESARROLLO LOCAL

Es importante tener *conciencia de clase*, y establecer órganos representativos de los colectivos y profesionales en desarrollo local, para abordar temáticas y preocupaciones de interés, como la formación continua, la cualificación reglada, buenas prácticas, trabas normativas, procesos de discriminación, negociaciones con otros entes de la administración pública, reconocimiento social y profesional, etc. También a la hora de homogeneizar criterios, perfiles profesionales y categorías funcionales de técnicos en desarrollo local (RPT de algunos ayuntamientos), ya que hay una gran disparidad en este sentido, y habría que articular mecanismos para establecer una serie de criterios y parámetros que ayudaran a este proceso de organización y catalogación. En este sentido cabe mencionar que algunos colectivos profesionales en materia de desarrollo local, sólo tenían en cuenta a profesionales que trabajaban en ayuntamientos o en entidades locales, como mancomunidades o consorcios, dejando al margen otros perfiles y categorías funcionales de ADL, como los técnicos de pactos territoriales por el empleo, los antiguos Agentes de Dinamización Rural (ADIR) encargados de los grupos de acción local, o los técnicos que trabajan en los CEEIs (Centros Europeos Empresa e Innovación) o Institutos Tecnológicos, tutorizando a emprendedores, y asesorando a empresarios en materias de subvenciones y desarrollo local⁷. Como se puede comprobar, hay una

⁷ El presidente de la Asociación ADLYPSE, de la delegación de la Provincia de Alicante, afirmó en una entrevista personal de 2010, la dificultad que conlleva el intentar establecer categorías y subcategorías en el ejercicio de la labor técnica en desarrollo local. En este sentido, y en el directorio de profesionales ADL, que esta asociación profesional ha realizado junto con la Diputación Provincial de Alicante, han tomado como referencia sólo a los técnicos de Ayuntamientos, a los técnicos de los Consorcios de CREAMA y CONVEGA, y los técnicos que trabajan en las Mancomunidades de Servicios existentes en la provincia de Alicante. No se han tenido en cuenta otros “técnicos de ADL” pertenecientes a entidades privadas (sindicatos o Fundaciones de Empresas como FUNDEUN), Patronales y Asociaciones Empresariales (COEPA y Cámara de Comercio), Técnicos de los CEEIs (Alcoy y Elche) y de los Institutos Tecnológicos (INESCOP, AIJU, AITEX, etc.), Técnicos de desarrollo rural vinculados a la gestión de los fondos FEADER de los grupos de acción local del CEDER-Aitana (Cocentaina), ni a los técnicos que en la actualidad coordinan acciones en los Pactos Territoriales por el Empleo, que se están llevando a cabo en la población de Elche o bien en las comarcas del Vinalopó. También hay que significar que en el ayuntamiento de Elche, la concejalía de Juventud, tiene técnicos que actúan como agentes de desarrollo local, para la gestión de subvenciones vinculadas al SERVEF.

necesidad de establecer un catálogo nacional y autonómico, para diferenciar y caracterizar el perfil y función de los ADLs, que trasciende la mera acción de captar subvenciones para el fomento del empleo, como ya en su día realizó la Secretaría de Formación y Cultura del Sindicato Comisiones Obreras con el *Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines* (FOREM, 2000). Tampoco hay que olvidar, en este sentido, los estudios empíricos del profesor Sanchís Palacios (2005: 287), donde se hacía mención a la disparidad de fuentes de información y de perfiles técnicos en desarrollo local hace más de una década (Sanchís Palacios, 2006)⁸.

4.1.1. ESTRUCTURAS SUPRAMUNICIPALES DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS TERRITORIALES

En la actualidad la totalidad de las Comunidades Autónomas tiene transferidas las competencias en materia de empleo, si bien la normativa autonómica viene a ser muy similar a la estatal, pasando a ser el ámbito autonómico el marco regulador de acciones y subvenciones en materia de desarrollo local⁹.

⁸ “Las fuentes de información utilizadas en la elaboración del directorio son muy diversas, lo cual ha podido generar una cierta heterogeneidad en los criterios de determinación del directorio, a la vez que se ha de tener en cuenta que éste está cambiando constantemente por la inestabilidad en el empleo de los agentes contratados. Por este motivo, en los casos en los que se ha podido, se han consultado varias fuentes: Organismos autónomos dependientes de los gobiernos autonómicos, principalmente de las Conserjerías de Empleo; Diputaciones Provinciales, dentro de las cuales se incluyen Áreas de Desarrollo Local y Unidades de Promoción y Desarrollo (UPDs); Direcciones Provinciales del INEM; Cámaras de Comercio, que cuentan con Unidades de Promoción y Desarrollo o áreas de Desarrollo Local propias; Ayuntamientos y Mancomunidades; Grupos de Acción Local LEADER y PRODER, pertenecientes a la Red Española de Desarrollo Rural (REDR); Centros Europeos de Empresas Innovadoras (CEEIs), pertenecientes a la Asociación Nacional de Centros Europeos de Empresas e Innovación de España (ANCES); y Asociaciones de Profesionales del Desarrollo Local a nivel provincial y regional”, en Sanchís Palacio, J.R., Campos Climent, V. (2005): “Inserción sociolaboral, economía social y desarrollo local. Estudio empírico sobre la realidad actual del agente de empleo y desarrollo local en España”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España (Centro Internacional de Investigación, Información sobre la Economía Pública Social y Cooperativa), Valencia, pp. 279-306; Sanchís Palacio, J.R. (2006): *El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 365 p.

⁹ En la Comunidad Valenciana a través de la Orden de 18 de diciembre de 2002, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana (DOGV núm. 4.409 de 31 de septiembre de 2002); y en Andalucía a través de la Orden de 29 de mayo de 2001 por la que se establece el Programa de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLTs). En este caso, la Junta de Andalucía eliminó las Unidades de Promoción y Empleo (UPes) y las Agencias Locales de Promoción y Empleo (ALPEs), que pertenecían a los Ayuntamientos y las sustituyó por las UTEDLTs, pertenecientes a la Junta de Andalucía y de ámbito supramunicipal, viéndose afectadas las Agencias de Desarrollo Local que todavía existen (de ámbito municipal) por la nueva reestructuración.

La Diputación Provincial de Alicante, desde 1994, apoyó la creación, el mantenimiento y el funcionamiento de los A.D.L. mediante la concesión de ayudas para equipamiento, gastos corrientes e inversiones y formación para los técnicos. También ofreció, hasta el año 2000, que estas competencias fueron asumidas por el SERVEF, con el servicio de asesoramiento técnico, conexión a internet y a la intranet de la red de A.D.L. a través de su servidor informático. Igualmente, realizó una importante labor de coordinación y de intercambio de experiencias entre las diferentes agencias de la provincia y entre los miembros de la Red europea PARTENALIA, que integraba a un centenar de corporaciones locales e Instituciones intermedias, entre Diputaciones y municipios. Esta red tenía la finalidad de difundir, intercambiar experiencias y colaborar conjuntamente en el proceso del Desarrollo Local, así como establecer acuerdos de partenariado entre sus miembros para programas europeos (Pérez Pérez, 2001: 21). Tampoco hay que olvidar la labor realizada por la Diputación Provincial de Alicante en materia de ayudas relacionadas con el medio ambiente, el patrimonio histórico-cultural, las empresas, la formación, la cultura, la investigación, para contribuir al desarrollo integral del territorio. Todas estas iniciativas se llevaron a cabo a través de la Unidad de Promoción y Desarrollo (UPD), creada por la Diputación Provincial de Alicante, que publicó en el año 2000 una “guía” de ayudas para la creación y/o funcionamiento de una Agencia de Desarrollo Local¹⁰.

El trabajo en red, y coordinados por ámbitos supralocales, es fundamental. El 10 de diciembre de 2009, y en la misma línea que se ha establecido en Alicante, se constituyó por parte de la Diputación de Castellón, la *Red de Regeneración Territorial de Castellón*. Esta red pretendía ser un foro de intercambio de experiencias, proyectos e iniciativas entre los agentes socioeconómicos de la Provincia. Se constituyó como un “laboratorio de ideas” y su finalidad era mejorar la competitividad del territorio de Castellón, sus zonas de interior, sus agentes y entidades y sus ciudadanos en última instancia. La red pretendía actuar a tres niveles:

- *Investigación*, para entender con rigor la dinámica de todas las variables involucradas en los procesos de desarrollo y crecimiento económico para intentar predecir realidades futuras.

¹⁰ Unidad de Promoción y Desarrollo (2000): *Manual para la creación y funcionamiento de una agencia de desarrollo local*, Área de Fomento de la Excm. Diputación Provincial de Alicante, Conselleria de Empleo de la Generalitat Valenciana, F.S.E., Alicante, 125 p.

- *Interacción* entre los agentes socioeconómicos del territorio, a través de reuniones de trabajo, debates, publicaciones, seminarios sobre el estado del arte en disciplinas emergentes, congresos y acciones de sensibilización a la sociedad.

- * *Coordinación* para la presentación de acciones, propuestas y proyectos conjuntos que redunden en una mayor competitividad del territorio.

En definitiva, y como rezaba el propio folleto de constitución, la red pretendía ser un foro de colaboración y cooperación entre todos los agentes de la Provincia. Del trabajo de reflexión conjunto surgirán nuevos modelos, nuevos proyectos, nuevas formas de cooperación, más eficacia y eficiencia en general y, lo que es más importante, nuevas alternativas de futuro.

Hace más de una década, las UPDs (Unidades de Promoción y Desarrollo), buscaban las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio, elaborando planes integrales de intervención y proyectos de desarrollo, fomentando, bien directamente o en colaboración con las entidades promotoras, la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos. El Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios, del Servicio Público de Empleo de España, se creó en 1985 para luchar contra unas altas tasas de desempleo de jóvenes con bajos niveles formativos y graves problemas de inserción laboral e integración social. Para ello se aprovechó, por un lado, la existencia de maestros artesanos de oficios en trance de desaparición, empleándolos como formadores, y, por otro, la de un rico patrimonio histórico necesitado de acciones que detuvieran su deterioro fomentando su rehabilitación. En unos casos las diputaciones se dedicaron exclusivamente a promocionar Unidades de Promoción y Desarrollo (UPDs), encargadas de potenciar los programas de las Escuelas Taller y Casas de Oficio; en otros, en cambio, han llegado a tener una red de agentes de desarrollo local repartida por diferentes municipios de la provincia, tal como ocurrió en la Comunidad de Castilla y León¹¹, y en la Comunidad Valenciana, particularmente en la provincia de Alicante.

El traspaso a la Generalitat Valenciana, del Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo se realizó mediante Real Decreto 2.673/1998, de 11 de diciembre (BOE de 29 de diciembre de 1998). La iniciativa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades

¹¹ La Diputación Provincial de Salamanca, a través de un Programa Operativo cofinanciado por el Fondo Social Europeo, llevó a cabo múltiples acciones en el ámbito de la formación y orientación laboral, el fomento del empleo a nivel municipal, la tramitación de ayudas a la contratación indefinida y el fomento del autoempleo (SANCHÍS PALACIO, J.R., 2006: 57).

de Promoción y Desarrollo, se configuró como un programa que incentiva una cultura del aprendizaje a través del compromiso formativo de las instituciones públicas, las empresas, las personas y el conjunto de la sociedad Valenciana.

La UPD de Alicante se constituyó el 3 de abril de 1997 como Consorcio para el Desarrollo Económico de la Vega Baja (CONVEGA) por parte del SERVEF, el INEM, la Diputación Provincial de Alicante, la Cámara de Comercio de Orihuela y los 27 municipios que conforman la comarca del Bajo Segura. El objeto del Consorcio fue el funcionamiento coordinado de las entidades consorciadas en materia de desarrollo económico de la comarca de la Vega Baja del Segura, para conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales de la misma y dar respuesta adecuada a las necesidades de la zona. Uno de los objetivos prioritarios fue llevar a cabo actuaciones de fomento de nuevas iniciativas, con la finalidad de promover el desarrollo local y el empleo (Sanchís Palacio, 2006: 118). Bajo estas premisas, sus fines básicos fueron apoyar la diversificación del tejido productivo y empresarial, favorecer el fortalecimiento institucional, promover cursos específicos y sensibilizar a técnicos y responsable sobre la necesidad de promover la formación base, con sistemas de mejora de formación continua. En este sentido, la aparición de Consorcios de desarrollo económico tiene su origen en un planteamiento de organización comarcal, promovido a instancia de algunas agencias de desarrollo local y que fue el germen de CREAMA (Consorcio para la Recuperación Económica de la Marina Alta), en el año 1994 (Nofuentes Molina, 1997: 97). Por tanto, la figura de Consorcio, como entidad de gestión del desarrollo local, permitió la integración bajo la misma entidad de distintas Administraciones Públicas: local, provincial, autonómica y del Estado, lo que garantizaba la unificación de la política comarcal con los intereses provinciales y autonómicos fundamentalmente, y la adscripción de recursos financieros a la realización de proyectos (UPD-Alicante, 2000: 15).

En el caso del **Área de Fomento y Desarrollo** de la Diputación Provincial de Alicante, se trabaja en proyectos y subvenciones vinculados al fomento de la economía de la provincia de Alicante, su desarrollo y equilibrio territorial, trabajando en proyectos, tanto propios como en colaboración con otras entidades y Ayuntamientos. Estos contribuyen al desarrollo y mejora de los sectores productivos de esta provincia, a la comercialización, promoción y difusión de sus productos y al aumento de su

competitividad en los mercados. Todo ello mediante la suscripción de convenios y convocatorias de ayudas, para las siguientes materias:

- agricultura
- ganadería
- pesca
- comercio
- industria
- promoción económica
- desarrollo local

Además, se organizan eventos con el área temática, se establecen asesoramiento y asistencia técnica.

Por su parte el área de desarrollo local de la Diputación provincia de Castellón se divide en varias áreas, pero destacamos principalmente dos. El área rural y la *Estratègia biennal d'Ocupació, Emprenedoria i Promoció Econòmica* (2021).

El área de Desarrollo Rural responde a las exigencias del mundo rural y del sector primario, para apoyar a los sectores productivos claves de la agricultura, ganadería, pesca y forestal de la Provincia de Castellón a través de unos planteamientos realistas y comerciales, fomentando así el desarrollo y la promoción de los productos autóctonos. Esta área se concibe como un servicio técnico-administrativo, formado por profesionales de diversas especialidades, encargados de gestionar medidas que faciliten el desarrollo integrado e integral del mundo rural, garantizando y fomentando la sostenibilidad del medio rural en su vertiente económica, social, ambiental y cultural.

Además, desde Desarrollo Rural se promociona Castelló Ruta de Sabor, una iniciativa que pretende reconocer los alimentos y sabores elaborados y producidos dentro de nuestro territorio y que sigan estrictos estándares de calidad, con el propósito de impulsar el consumo de productos locales y de proximidad de nuestra tierra. Desde la Diputación de Castellón se impulsa esta iniciativa con la ilusión de devolver a nuestros productos autóctonos el valor que merecen.

Por otra parte, con la *Estratègia biennal d'Ocupació Emprenedoria i Promoció Econòmica* (2020-2021), quiere realizar un plan estratégico y ajustado a la demanda y necesidades de los municipios. Este plan conste de tres planes complementarios. El primero se centra en la formación y la intermediación laboral para los jóvenes y las personas paradas; el segundo es el soporte al emprendimiento y el tercero es el dedicado

a la asistencia para la consolidación transmisión empresarial. Según palabras del presidente de la Diputación provincial es imprescindible encajar la formación de los castellonenses, “porque todos debemos tener claro que cuanta más formación tiene una persona más posibilidades de trabajo tendrá”. En este sentido se quieren reforzar los CEDES, en tareas de formación para que se conviertan en punto de referencia. En este sentido cabe citar la red de CEDES (Centros de Dinamización Económica y Social), que dependen de la Diputación provincial de Castellón, y que según sus responsables, es una parte fundamental en la implementación de la Estrategia de Promoción Económica. Se trata de espacios situados estratégicamente en el territorio de interior de Castellón y cuenta con personal técnico multidisciplinar. Son realmente profesionales técnicos en gestión del desarrollo local, que se encargan de formar, asesorar a la población en cuestiones de emprendimiento y desarrollo empresarial. En este sentido los CEDES funcionan como “antenas” del centro Europeo Direct de Castellón que desde el área de Internacionalización, sirve de espacio de aprovechamiento de recursos europeos para el desarrollo local y la proyección de profesionales, empresas y otras entidades¹².

La *Estrategia Provincial para el Fomento del Empleo, el Emprendimiento y la Promoción Económica* es un conjunto de iniciativas propuestas por la Diputación de Castellón que buscan responder a las necesidades de los 135 municipios de la provincia, esencialmente en el ámbito de la creación de empleo y la consolidación de las empresas. Los ayuntamientos y entidades locales interesados en adherirse a la Estrategia Provincial (que a su vez está compuesta por el Plan de formación e intermediación laboral, el Plan de promoción de iniciativas empresariales y el Plan de apoyo a la consolidación empresarial)

¹² La componen un total de cinco centros implantados en municipios estratégicos del interior de la provincia de Castellón. Se distribuyen por comarcas, con sede en Albocàsser, Vall d'Alba, Morella, Lucena y Segorbe. Su misión es reforzar y coordinar los programas municipales actuales, mediante la creación de riqueza y de empleo, así como la cohesión y promoción de oportunidades de desarrollo de las áreas del interior de la provincia. La Red es una iniciativa promovida y apoyada por la Diputación Provincial de Castellón y para la que se ha contado con financiación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional de la Unión Europea (FEDER) para la construcción y el equipamiento de dichos centros.

deberán aprobar por sus respectivos órganos de gobierno su voluntad de participar y cumplimentar una instancia.

Imagen I. Red de los CEDES. Diputación de Castellón



Fuente: Diputación de Castellón.

En Valencia, también la Diputación Provincial ha puesto en marcha a través de DIVALTERRA S.A. foros de acción y formación. Esta empresa pública de la Diputación provincial tiene como objetivo principal la promoción, apoyo y participación en actividades económicas, empresariales y sociales que contribuyan al desarrollo

socioeconómico de los municipios de la provincia de Valencia, trabajando con los ayuntamientos en cinco ejes¹³:

1. Servir como **instrumento útil y de referencia** por los ayuntamientos de la provincia de Valencia.
2. Plantear actuaciones en materia de **políticas europeas, estatales y regionales** de mayor alcance, contribuyendo así a la definición de un marco coherente a escala de la Comunitat Valenciana, que evite duplicidades y que contribuya a la estrategia establecida por el Gobierno Valenciano.
3. Impulsar la **colaboración y el trabajo en red** entre corporaciones locales.
4. Incorporar como elemento transversal de los programas el concepto de **innovación**, no sólo productiva sino también en las organizaciones territoriales, sociales, en el diseño y en la gestión de los proyectos e igualdad de oportunidades.
5. Establecer **indicadores** de evaluación y eficacia de los programas que se desarrollan y fomentar la cultura de la **corresponsabilidad**, haciendo partícipes a las propias corporaciones locales en las propuestas de mejora de los programas anuales.

La colaboración intermunicipal se llevaba a cabo en el marco de las subvenciones de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, a través del actual LABORA, por las que se lleva convocando ayudas de fomento al empleo destinadas a los programas de Pactos Territoriales para el Empleo, proyectos experimentales o los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, entre otros. En el caso de los primeros, el objeto de las ayudas era subvencionar los proyectos que lleven a cabo las entidades o Consorcios que gestionaban los Pactos Territoriales de Empleo en su ámbito territorial de actuación, con la finalidad de activar el desarrollo local y la creación de empleo, desde hace más de una década¹⁴. En este sentido, cabe señalar el proyecto AVALEM TERRITORI, que en 2020 iniciará su cuarta fase. En 2017 se inició una notable colaboración entre las tres universidades públicas valencianas (UJI de Castellón, Valencia y UA de Alicante) y el

¹³ <https://www.divalterra.es/es/introducci%C3%B3n.html>

¹⁴ *Guías de ayudas del fomento del empleo*, SERVEF, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, abril 2009, 109 p.

SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación, dependiente de la Conselleria de Economía de la Generalitat Valenciana), actual LABORA. La intención fue participar en los *Diagnósticos Territoriales Estratégicos y Participativos*, articulando una red de trabajo conformada por los Pactos Territoriales por el Empleo, y en aquellos territorios en los que no se conformaron, las Universidades anteriormente citadas realizamos acciones de diagnósticos territoriales dentro del programa llamado AVALEM TERRITORI. En la actualidad se sigue trabajando en un intento de ajustar las políticas activas de empleo a las necesidades reales del Territorio¹⁵. Las tres universidades públicas valencianas, coordinadas por el Vicerrectorado de Proyección Territorial y Sociedad de la Universidad de Valencia (con su titular a la cabeza, el profesor Jorge Hermosilla), han estado trabajando estos tres años en la evaluación de los proyectos experimentales, los diagnósticos territoriales participativos, los territorios inteligentes y la formación profesional y su incidencia en el territorio, conjuntamente con LABORA, y muy estrechamente con los agentes económicos y sociales del territorio, en especial con los profesionales del desarrollo local asentadas en los contextos de los Pactos Territoriales por el Empleo, en vigor.

4.2. REDES DE TRABAJO PARA FAVORECER LA INNOVACIÓN TERRITORIAL

En este contexto se ha aplicado el análisis de redes sociales a través de la técnica del *roster-recall method* (Wasserman y Faust, 1994). A continuación, se muestra la lista de ADLs de la provincia de Alicante, y el grado de relaciones con otras Agencias de Desarrollo Local de la provincia. Las preguntas a las que contestaron la totalidad de entidades locales fueron las que siguen:

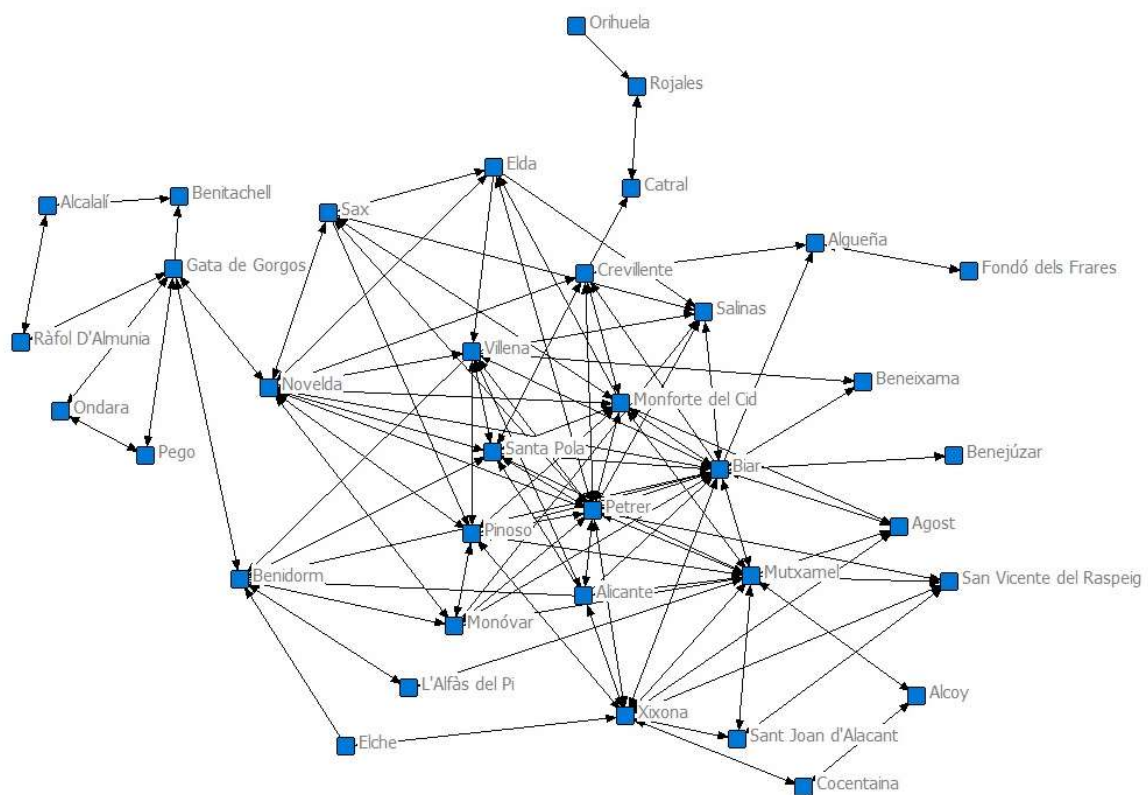
Columna 1: Cuando tiene alguna duda, consulta o problema vinculado con su trabajo, ¿a qué otros ADLs de fuera de su municipio acude habitualmente para solicitar ayuda o apoyo?

Columna 2: ¿Qué otros ADLs, de fuera de su municipio, suelen pedirle habitualmente ayuda o apoyo, para recoger información y conocimiento que les ayude en su trabajo?

¹⁵ <http://www.labora.gva.es/es/avalem-territori>

Una vez obtenidas las respuestas, mediante el programa UCINET v.6 (Borgatti et al., 2002), se obtiene la estructura de las relaciones o vínculos inter-ADLs. La red resultante hace operativa en términos del conjunto de relaciones establecidas por las agencias, es decir, cuando interactúan con otras en una amplia gama de colaboraciones y resolución de problemáticas en su día a día, estableciendo, en definitiva, una red de confianza mutua. A continuación, se muestra la red resultante, donde los nodos representan las diferentes agencias entrevistadas, y las flechas indican la existencia de colaboración. El sentido de la flecha va desde la agencia que presta la ayuda hacia la que hace la petición de ayuda.

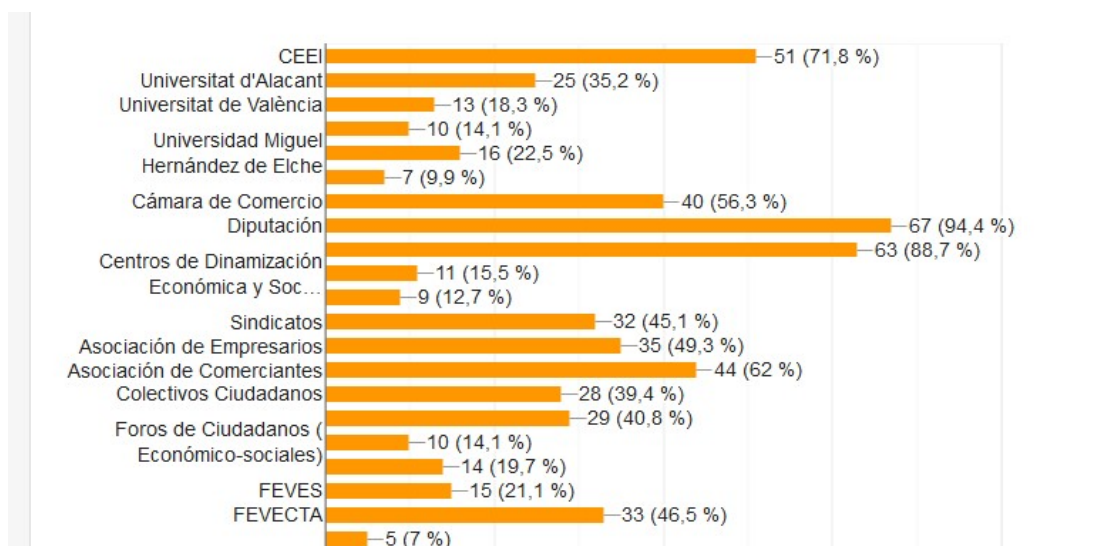
Figura 5. *Intensidad de relaciones entre las Agencias de Desarrollo Local de la provincia de Alicante (2019)*



Fuente: Elaboración propia.

A partir de los datos obtenidos, y una vez entrevistados el 100% de la población de estudio, se muestra una red con un total de 36 nodos y 174 enlaces, lo que supone una media de 4,8 conexiones por nodo y una densidad de conexión del 13,8%, un valor que se puede considerar razonable en este tipo de estudios. Destacan como las más cohesionadas las agencias de la Marina Alta (CREAMA), las del Alto y Medio Vinalopó, y también la del área metropolitana de Alicante.

Tabla 3. Entidades colaboradoras con las ADL de la Comunidad Valenciana



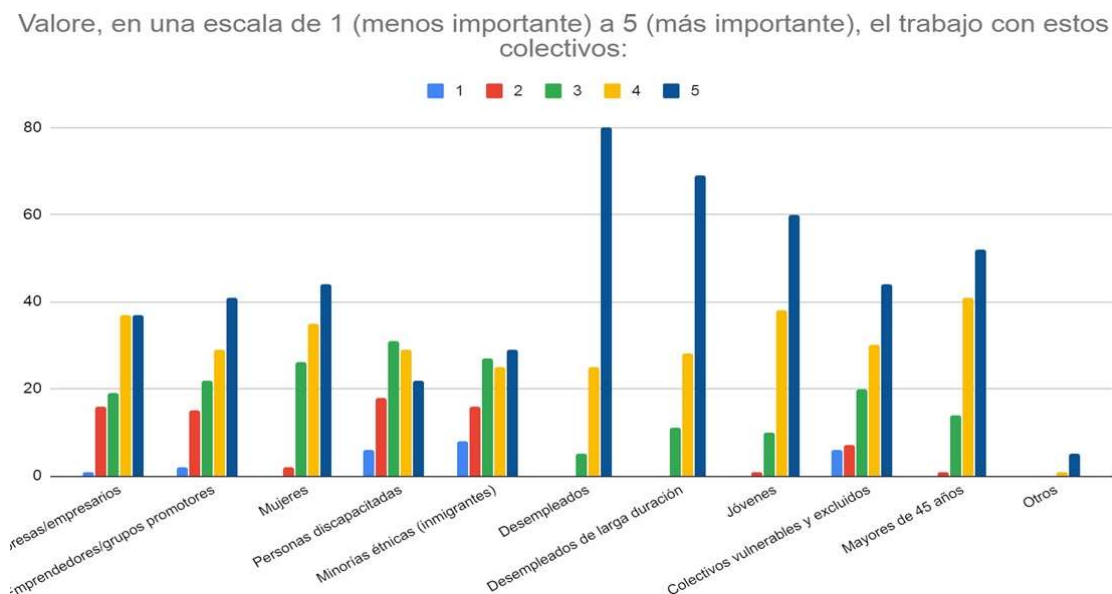
Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, observamos como la relación de las agencias de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana, con otros agentes del territorio, es importante, destacando los CEEIs, las Universidades públicas valencianas, las Diputaciones provinciales, las Cámaras de Comercio, las asociaciones empresariales del territorio y estructuras de economía social (Tabla 3).

Entre los colectivos con los que más trabajan los profesionales del desarrollo local son los desempleados, y los desempleados con de larga duración, lo que acentúa el hecho de que la mayoría de los técnicos gestionan las ayudas y subvenciones derivadas de las políticas activas de empleo, que tanto “limitan” y “estresan” a nuestro colectivo objeto de estudio. También, y en el contexto de las políticas y programas de empleo, entraría otros colectivos, como los jóvenes, colectivos vulnerables, mayores de 45 años y mujeres (Figura 6).

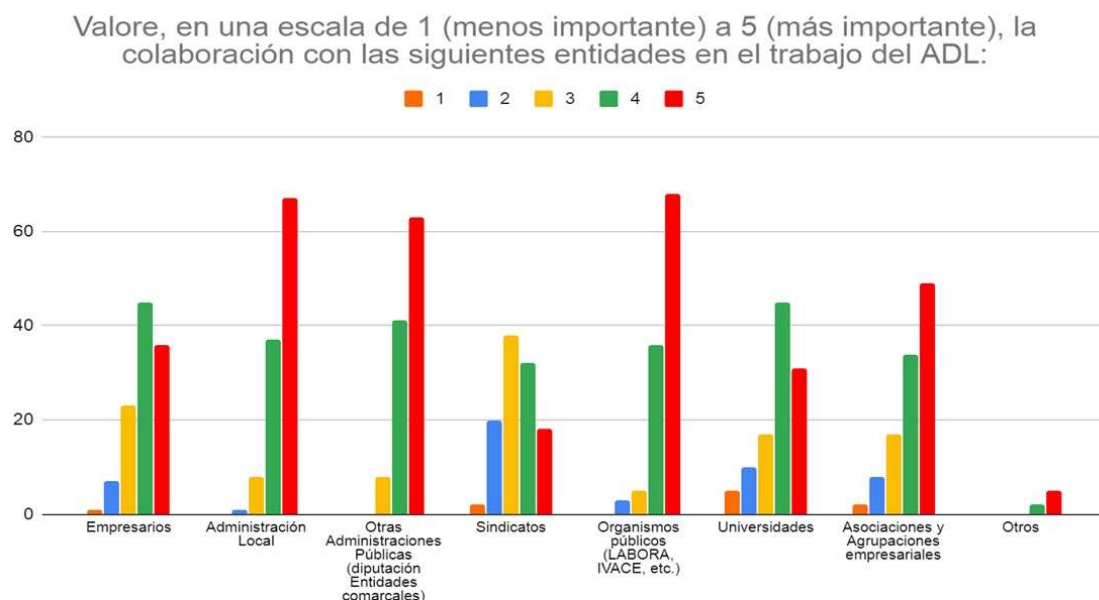
En relación a las entidades y su valoración, las primeras entidades son las propias administraciones locales, y entidades de la Generalitat Valenciana (LABORA, IVACE), seguida de las asociaciones y agrupaciones empresariales, y en un segundo nivel, las propias universidades valencianas (sin duda ayudado también por la implantación del proyecto AVALEM TERRITORI, dependiente de LABORA) (Figura 7).

Figura 6. Valoración de los colectivos con los que trabajan las Agencias de Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana (2019)



Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Valoración de las entidades con las que trabajan las Agencias de Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana (2019)



Fuente: Elaboración propia.

El 19 de julio de 2018, el Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Rafa Climent, y la directora general del IVACE, Júlia Company,

junto al Secretario Autonómico, Enric Nomdedeu, presentaron en Santa Pola, *la Red Territorial de Agentes de Proximidad del IVACE*, a través de la cual se quiere acercar la oferta de instrumentos y servicios que promueve directamente el IVACE o canalizados a través de él a empresas, emprendedores y ciudadanía. Se apostaba por el equilibrio territorial, por la articulación de un sistema de servicios eficiente, apoyándose en todo momento, “en los agentes científicos, tecnológicos, empresariales y territoriales que son clave para el desarrollo de un territorio competitivo, inteligente e integrador”¹⁶. Para la directora general del IVACE, Julia Company "esta red supone un soporte muy importante para las pequeñas empresas puesto que no disponen de departamentos especializados en innovación y se cree que esta red de asesoramiento les servirá para poder pedir ayudas. Además, esta red tendrá un conocimiento muy cercano del tejido productivo de las empresas del territorio y servirá de conexión entre el IVACE y las mismas empresas. La Red Territorial de Agentes de proximidad del IVACE es multinivel y en una primera fase se está nutriendo de las redes que ya operan en la Comunitat de apoyo a empresas, emprendedores y entidades, como por ejemplo la de profesional técnico en gestión de Desarrollo Local, como es el caso de la red de Agencias de Ocupación y Desarrollo Local (AEDL), la Red de Centros Tecnológicos de la Comunidad Valenciana y la Red de Centros Europeos de Empresas Innovadoras (CEEIs). La participación de la Red AEDLs, fruto de la colaboración entre el SERVEF y la Federación de Personal Técnico en Gestión de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana (ADLYPSE) es necesaria por su proximidad y contacto con empresas y emprendedores. Los Centros Tecnológicos complementa la función de las AEDL con un enfoque más tecnológico al ser el primer proveedor de servicios de I+D+i empresarial y de difusión de la innovación. Y los Centros Europeos de Empresas Innovadoras, como centros de apoyo a la Conselleria en la coordinación del Mapa del Emprendimiento Innovador, canalizan servicios de valor añadido dirigidos a dirigidos a apoyar a la creación y consolidación de empresas innovadoras.

¹⁶ <https://www.santapola.es/2018/07/19/santa-pola-es-el-municipio-escogido-para-presentar-la-red-territorial-de-agentes-de-proximidad/>

Imagen 2. Presentación de la Red Territorial de Agentes de Proximidad del IVACE



Fuente: www.santapola.es (Agencia de Desarrollo Local).

Dos años antes, se había constituido la Red autonómica de Servicios municipales de Desarrollo Local, presentada el 22 de marzo de 2016, fruto del convenio suscrito entre ADLYPSE y la FEDERACIÓN VALENCIANA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS, y que está a la espera de reforzarse con dotación económica de LABORA¹⁷.

En el contexto del proyecto AVALEM TERRITORI, tres universidades públicas valencianas (UJI, UV y UA), estamos participando junto con el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA, antiguo SERVEF) de la Conselleria de Economía de la Generalitat Valenciana, en diagnósticos y planes estratégicos participativos desde 2017. La intención es hacer partícipes a los “stakeholders” del territorio, aplicando herramientas cualitativas, que enriquezcan las evidencias cuantitativas. Para ello, nos hemos apoyado en la federación de personal técnico en gestión del desarrollo local (ADLYPSE-Comunidad Valenciana). La combinación de metodologías, así como la variedad de actores, públicos y privados, están dotando en la segunda fase (la de conformar un plan estratégico con líneas estratégicas y propuestas concretas), una

¹⁷ https://www.fvmp.es/wp-content/uploads/2016/03/JornadasEmpleo_ProgramaActualizado.pdf?6b8caa

renovada dimensión en la oportunidad de ajustar políticas públicas de empleo y desarrollo local, por parte de LABORA, a las necesidades reales que tiene el territorio.

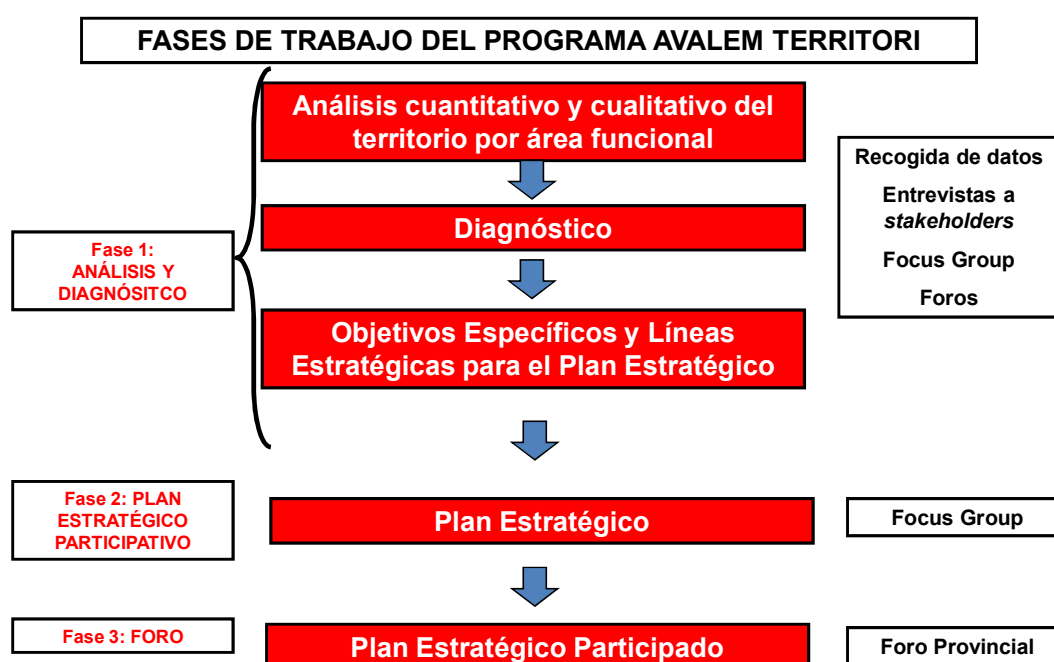
En este sentido, tenemos que remarcar que el proyecto AVALEM TERRITORI, es un proyecto de investigación-acción-participativa, impulsado por la Dirección General de LABORA y liderado por la Universidad de Valencia, en el que participan las tres universidades públicas de la Comunidad Valenciana: Universidad de Castellón a través del IDLL (Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local), Universidad de Valencia y Alicante. Esta última mediante el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y su responsable, la profesora Nuria Grané. La función de las Universidades ha sido coordinar las tareas de supervisión y apoyo a los mismos, en los Pactos Territoriales por el Empleo acogidos a la subvención del antiguo SERVEF (Generalitat Valenciana, 2016- 2019), como también los trabajos cuantitativos y cualitativos del resto de comarcas y pactos territoriales de la Comunidad Valenciana. Para ello se siguieron las directrices establecidas por la “*Guía práctica para la realización de diagnósticos territoriales para el fomento del empleo*”, elaborada por la Universidad de Valencia, y coordinada por el Vicerrector de Participación y Proyección Territorial, y catedrático de Geografía a la sazón, el profesor Jorge Hermosilla.

La metodología aplicada por el programa ha pretendido alcanzar un modelo participado, en donde el análisis del modelo laboral, productivo y de redes territoriales y de innovación de la Comunidad Valenciana, y que tenga una fijación local y comarcal. El método invierte el clásico modelo de intervención y acción de las políticas surgido del concepto "de arriba hacia abajo" hacia lo contrario, "de abajo hacia arriba". Ello es posible mediante un diagnóstico territorial por áreas funcionales, en un primer momento, ahora por *Pactos Territoriales por el Empleo*, que combina los análisis cuantitativos con los cualitativos y participativos en los que los agentes de desarrollo local, junto a los *stakeholders* o agentes de interés del territorio analizado, han participado de una forma proactiva.

La escala de trabajo, en una primera fase, se determinó a través del reconocimiento y análisis previo de las variables socioeconómicas de las denominadas Áreas Funcionales. Las áreas funcionales, como espacios territoriales definidos y delimitados en la Estrategia Territorial de la Comunitat Valenciana (ETCV), aprobada por *Decreto 1/2011, de 13 de enero*, sirven de escala para el análisis sistematizado para entrever las variables claves de las necesidades formativas y de empleo, de la especialización productiva, las redes y

dinámicas funcionales y la innovación. La división creada en el ETCV se formalizó bajo criterios también de especialización productiva y factores territoriales para la homogeneidad y territorialidad diferenciada entre espacios socioprodutivos de la Comunitat Valenciana. La intervención por Áreas Funcionales a través del programa *Avalem Territori* ha permitido resaltar la significancia y singularidad específica de cada territorio para entrever mecanismos de intervención en las políticas de empleo en función de sus necesidades.

Figura 8. Fases de diagnóstico y elaboración de los planes estratégicos.



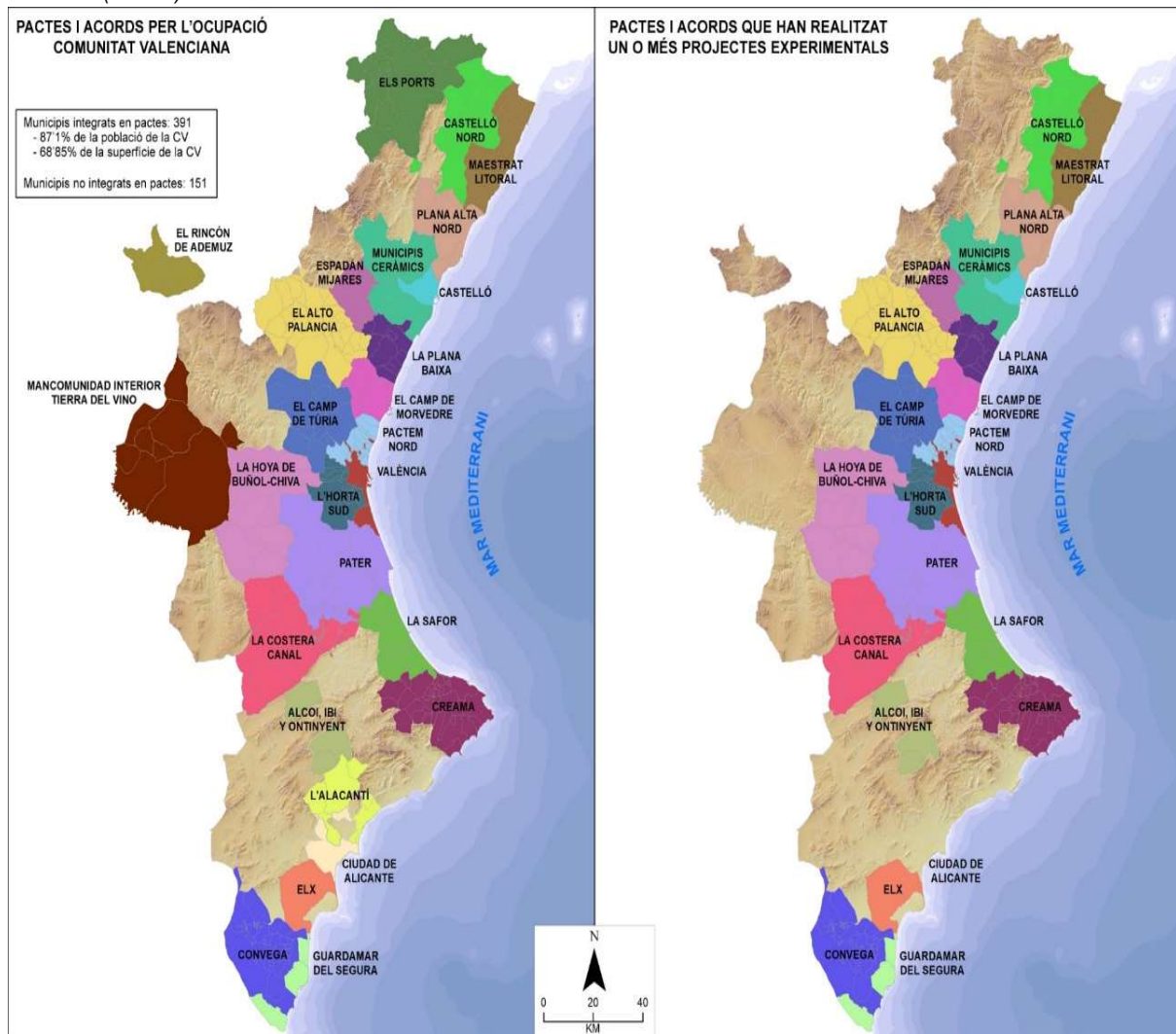
Fuente: Elaboración propia.

La figura de los agentes de desarrollo local han sido parte fundamental por cuanto han tendido puentes entre el análisis cuantitativo y de recogida de datos del territorio y el análisis cualitativo, verdadero motor de captación de conocimiento e interpretación de realidades del territorio a través de mecanismos de participación e intervención que han optado por la entrevista personal, y también, a través de las dinámicas de grupo de los *Focus Group*. De ahí que sean un activo imprescindible para el territorio y su desarrollo.

Los *Focus Group* previos al diagnóstico se fijaron a partir de una intervención de parte significativa de los *stakeholders* del territorio. Las entrevistas permitieron recoger información del territorio, pero también profundizar en el terreno de aquello realmente significativo y destacado, mostrando un resumen-conclusión del mismo a través de un DAFO. Otros agentes intervinientes en la valoración cualitativa analítica de cada uno de

los territorios analizados fueron las asociaciones empresariales, sindicatos, colectivos ciudadanos, grupos de acción local (experiencias LEADER), técnicos de la administración local, técnicos en administraciones sectoriales dependientes de la administración autonómica, políticos locales, empresarios, asociaciones, colectivos, entidades bancarias y fundaciones entre otras instancias y protagonistas que interactúan en el territorio.

Imagen 3: Pactos Territoriales y Planes Experimentales en la Comunidad Valenciana (2018)



Fuente: En Hermosilla et alii. (Dir.), *Territorio y empleo. Desarrollo territorial y mercado laboral valenciano. Avalem Territori*. Valencia, Universidad de Valencia y SERVEF, 2018.

El diagnóstico final, junto con otros análisis, como los proyectos experimentales de LABORA, va orientado a la formación de Planes Estratégicos específicos con líneas estratégicas y propuestas específicas para cada área funcional, ahora Pacto Territorial, desde el punto de vista participativo (figura 7) y para que en un futuro se ajusten las políticas activas de empleo. La variedad de actores, públicos y

privados, está dotando a las sucesivas fases del proyecto AVALEM TERRITORI, de un gran protagonismo a los ADLs, y también de una renovada dimensión en la oportunidad de ajustar políticas públicas de empleo y desarrollo local.

En definitiva, en el Proyecto AVALEM TERRITORI se ha iniciado un proceso participativo basado en una herramienta flexible y abierta que ha permitido conocer, de manera cercana, al territorio y a sus habitantes, la realidad territorial y sus necesidades, a partir de la que planificar las futuras políticas activas de empleo y formativas. Esto permite conocer las nuevas dinámicas de las estructuras productivas de la Comunidad Valenciana a nivel municipal y comarcal, y conocer los retos futuros de manos de los expertos y ciudadanía que conviven y trabajan en los sectores productivos. Todo ello, conociendo los fenómenos sociales, presentes y futuros, que van a marcar el devenir de este territorio y que necesitan acciones por parte de los grupos de interés del territorio. Ello puede impulsar el desarrollo profesional y personal de los que lo habitan, así como adaptarse a las nuevas dinámicas y exigencias del mercado laboral y de la ciudadanía en su conjunto.

5. ESTRUCTURA, ANTIGÜEDAD Y CONTEXTO TERRITORIAL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL

En el caso de la Comunidad Valenciana, el apoyo por parte de la Administración Autonómica ha sido crucial, ya que “los agentes de empleo y desarrollo local potencian la creación de empleo en los municipios de la Comunitat”. Así, durante el año 2006, la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, a través del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), destinó un total de 7’98 millones de euros a ayudas para apoyar la labor de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local (ADL) y a las subvenciones destinadas al desarrollo de los Pactos Territoriales de Empleo¹⁸. Durante 2005 se subvencionaron 304 ADL, de los que 208 fueron mujeres y 96 hombres. A su vez se apoyaron 6 Pactos Territoriales por el Empleo que tuvieron el objetivo de activar el empleo y el desarrollo local a través de la colaboración de agentes sociales interesados, buscando un compromiso social para movilizar los recursos locales disponibles y consensuar una estrategia general que conlleve a la creación de puestos de trabajo. Sin duda, este apoyo institucional a la figura del AEDL, sirvió para justificar políticas públicas de empleo y para hacerse publicidad las diversas entidades de las cuales dependen (Sanchis Palacio y Campos Climent, 2005: 300).

Después de una década y media la importancia de los Agentes de Desarrollo Local y profesionales afines, siguen siendo de gran importancia. Sin lugar a dudas, los agentes de desarrollo local, que realizan su trabajo en el marco de las Administraciones Locales, desempeñan una función primordial, en la captación y fomento de los recursos endógenos y exógenos, incentivo del talento local, administración y aplicación de acciones que generen empleo y dotan de soporte a medidas que redunden en el bien comunitario. Desde esta perspectiva, se hace necesario formular medidas de mejora en las condiciones laborales, formativas y profesionales de los agentes de desarrollo local, que en muchas ocasiones se sienten abandonados y marginados por aquellas instancias que los reclamaron (Ayuntamientos, Diputaciones, Servicios Autonómicos de Empleo,

¹⁸ Declaraciones de Ana Encabo, Secretaria Autonómica de Empleo de la Generalitat Valenciana en: <http://www.pre.gva.es/portaveu>

etc.), desde el punto de vista de la dotación de recursos materiales, del fomento de equipos interdisciplinares y cesión de autonomía en la toma de decisiones, en la implementación de trabajo en red, y sobre todo en la valoración y consolidación profesional.

Pero como ya puso de manifiesto Oriol Estela (2016: 762), en el IX Coloquio Nacional del grupo de Desarrollo Local de la Asociación de Geógrafos Españoles (AGE), en la presente década ha existido una relación causal entre la reducción de fondos de los programas de las administraciones autonómicas y el número de AEDLs en el territorio. Pero lo peor de todo, no era tanto la disminución de efectivos, sino la incapacidad de los propios entes locales para integrar la figura del AEDL dentro de su estructura orgánica, que no funcional, puesto que tareas relacionadas con su ámbito de actuación nunca les había faltado. Para Estela, los problemas endémicos de financiación de los gobiernos locales y la falta de competencias específicas explicaban una parte importante de la situación. A lo que se le unía la tan manida indefinición del perfil y funciones del AEDL, que tanto se repite en el presente informe.

Por ello, quizás en la presente década la dotación financiera se viera, con respecto a la anterior, reducida notablemente. Así para 2018, en el contexto de la subvención del subprograma para el Fomento de Empleo¹⁹, se estimaron un total de 4.100.000 euros, procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con la siguiente distribución provincial de créditos que tuvo un carácter estimativo: Alicante: 885.000 euros; Castellón: 795.000 euros y Valencia: 2.420.000 euros. Este programa de subvenciones fue destinada a financiar el mantenimiento de los agentes de empleo y desarrollo local en la Comunitat Valenciana²⁰, por lo que el objeto de estas subvenciones fue la concesión de subvenciones destinadas a compensar los costes laborales derivados de la continuidad de los agentes de Empleo y Desarrollo Local en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Fueron beneficiarios de estas subvenciones las corporaciones locales de la Comunitat Valenciana o entidades dependientes o vinculadas a éstas a las que LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación concediendo para el ejercicio 2018 una subvención por la contratación inicial o prórroga del contrato del agente de

¹⁹ RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2018, del director general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convocan para el ejercicio 2018 las subvenciones destinadas a financiar el mantenimiento de los agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunitat Valenciana, reguladas en la Orden 5/2015, de 5 de octubre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

²⁰ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=17790&version=amp

Empleo y Desarrollo Local por cuya continuidad se solicita nueva subvención. El número de beneficiarios previstos fue de 289, con un presupuesto total de la acción de 3.900.000 euros.

Desde hace más de tres décadas, el personal técnico en gestión del desarrollo local intenta generar y acercar al municipio, el número más grande de recursos económicos posibles, así como la gestión de recursos sociales y ambientales.

Las órdenes de subvención parcial para la contratación de personal técnico en gestión del desarrollo local, nunca han limitado las acciones de mayor calado social, ambiental o cultural o de otra índole, siempre que estén enfocadas al desarrollo local. Es cierto que existe poca concreción en los apartados a) y b).

La Orden de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + D sigue estando en vigor y siendo la base para el resto de órdenes autonómicas. Así en su artículo 8, en lo relacionado a las funciones de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, se especifica que:

Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local realizarán las siguientes funciones:

- a) Prospección de recursos ociosos o infrutilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.*
- b) Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.*
- c) Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.*
- d) Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.*

Por lo que ya se remarca una clara función de establecer planes estratégicos, diagnósticos y propuestas integrales para buscar nuevas oportunidades desde el punto de vista socioeconómico. También el tema de los emprendedores y desempleados, y la necesidad de buscar vías para su cualificación y colocación. Sin duda, actividades y funciones, que dan una mayor dimensión al desarrollo local, de la que realmente tenemos y perciben las administraciones supralocales, y ciudadanos, para nada incompatibles con acciones complementarias con turismo, juventud, orientador laboral o técnico de medio

ambiente. Aunque se compartan actividades, las funciones se tendrían que delimitar, aunque no es fácil en ayuntamiento pequeños y con menos recursos que se ven muy condicionados. Por ello hay autores que remarcan que el hecho de no tener unas funciones delimitadas en algunos ayuntamiento, al margen de las órdenes de LABORA (el antiguo SERVEF), puede suponer una verdadera limitación en la capacidad real de intervención sobre el mercado de trabajo, ya que puede no generar un verdadero proceso de cambio social, sino que su actuación se limita generalmente a la tramitación y ejecución de programas públicos subvencionados de empleo (Calvo Palomares y Lerma Montero, 2008a: 16). Junto a ello la excesiva dependencia de las subvenciones, ha dificultado, y lo sigue haciendo, el trabajo a desarrollar por la agencia. Las contrataciones subvencionadas aparecen en origen con una serie de requisitos que encorsetaban la capacidad de selección por parte de la agencia y que obligaba en muchos casos a contratar personal no adecuado para la necesidad de la misma, sino aquel que cumplía con los requisitos especificados descritos en la norma. Ello, en el pasado, generó algunas quejas por parte de las asociaciones profesionales de agentes de desarrollo local de la Comunidad Valenciana como ADLYPSE Comunidad Valenciana (antiguamente reconocida como Asociación de Agentes de Desarrollo Local y de Promoción Socioeconómica de la Comunidad Valenciana)²¹. En este sentido, algunas cosas siguen sin cambiar en exceso. Así, tenemos la temporalidad de los programas de empleo aplicados, que impide una planificación adecuada, y por tanto una gestión previsor de las necesidades de la actividad. Ello supone una alta rotación de los técnicos – entendidos en el sentido más amplio- que tiene en el corto plazo la visión fundamental de su actividad y que se mantienen con prórrogas. Aspecto que impedía, y lo sigue haciendo, una total aplicación de actuaciones en el terreno de la motivación, que queda a expensas de la presunta profesionalidad del recurso humano contratado (Calvo Palomares, 2007: 72).

²¹ “En los últimos días, estamos recibiendo en ADLYPSE quejas de asociados que pretenden acceder a diferentes procesos de selección para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local y se les está impidiendo por parte de ayuntamientos y centros SERVEF. En la mayoría de los casos que se nos ha transmitido, el motivo alegado por los diferentes ayuntamientos para dejar fuera del proceso de selección ha sido que quedan excluidos por no aparecer en el sondeo realizado por el Servef. Si bien es cierto que en la propia Orden que regula la subvención y los requisitos para acceder a estos procesos establece un modo de selección, también es cierto que todos los asociados que se han dirigido a nosotros cumplen ampliamente estos requisitos, más todavía si observamos el Estatuto básico del empleado público (...) Asimismo, queremos destacar que las personas que han intentado acceder a estos procesos son profesionales con experiencia acreditada” Carta dirigida al jefe de Servicio de Gestión de la Intermediación Laboral del SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación) por parte del presidente de ADLYPSE, firmada el 15 de octubre de 2008.

Esta situación de precariedad y de limitación de la vigencia temporal del contrato puede derivar en una anticipada desvinculación y en una manifiesta desmotivación hacia su actividad profesional, como ya hemos señalado. Esto hará que se resienta la actividad desarrollada por un técnico de desarrollo local, que requiere un grado de implicación y motivación muy alto, de un dinamismo y de una capacidad de análisis de la realidad con la que convivía y sigue conviviendo (Calvo Palomares, 2008: 168). De hecho, en el estudio presentado por el profesor Calvo (2010b:14), hace más de una década, sobre la figura de los AEDLs de la Comunidad Valenciana, ya marcaba que más del 50% de los técnicos AEDLs eran contratados temporales vinculados a la subvención anual del SERVEF (cuadro 2), y que más del 72% de agencias eran unipersonales (cuadro 3)

Cuadro 2. *Relación contractual del técnico AEDL. Comunidad Valenciana (2008)*

Contratado temporal sujeto a la subvención inicial del SERVEF	51'19%
Contratado temporal sujeto a la prórroga anual del inicial	4'76%
Contrato indefinido (Laboral fijo)	16'66%
Interino	8'33%
Funcionario	19'04%

Fuente: Calvo Palomares (2010b: 14).

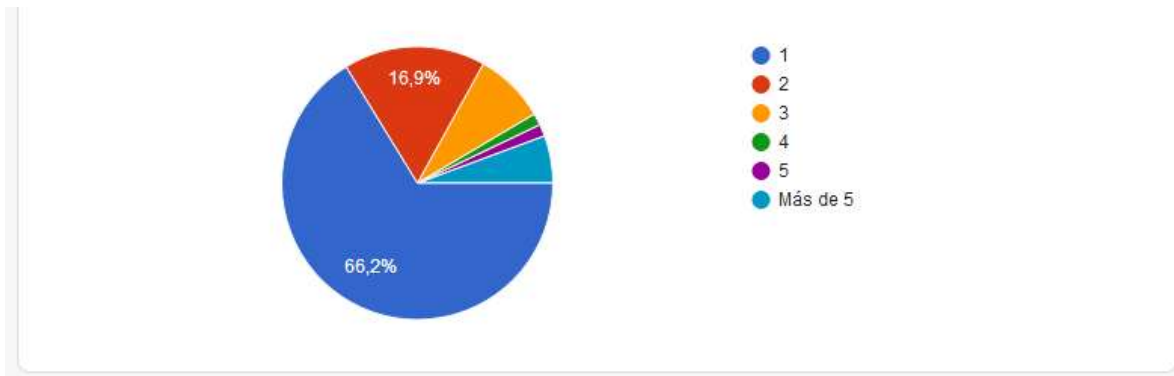
Cuadro 3. *Recursos Humanos en ADLs 2010*

AEDL's Unipersonal	72'23%
AEDL's con 2 miembros	11'11%
AEDL's con 3 miembros	11'11%
AEDL's con 4 miembros	5'5%

Fuente: CALVO PALOMARES, R. (2010b: 14).

En el presente informe y a fecha de 2019, sigue un elevado porcentaje de agencias unipersonales (66'2%), en función de las personas que contestaron a la encuesta, siendo significativo el aumento de agencias que tienen al menos dos profesionales (16'9%) (Figura 9).

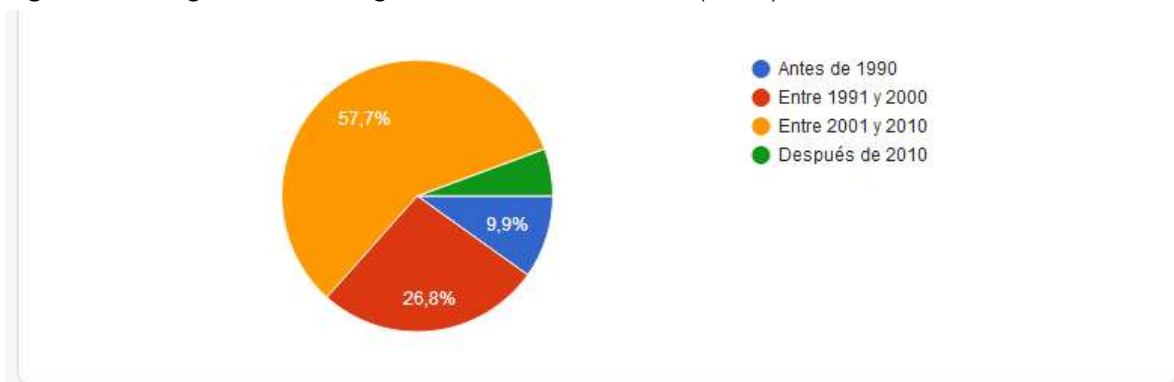
Figura 9. ¿Cuántos miembros componen su Agencia de Desarrollo Local? (2019)



Fuente: Elaboración propia.

Entre 2001 y 2010 fue una época de expansión y madurez de las agencias de desarrollo local en nuestro país, pero también en la Comunidad Valenciana. En el año 1999 es un punto de inflexión en la regulación del técnico AEDL, por la orden de 15 de julio, que supone la definitiva consolidación de esta figura profesional. A su vez entre el 1999 y 2003, se produce una progresiva transferencia en materia de gestión y control de las políticas activas de empleo a las diferentes comunidades autónomas (CALVO, R. y MARTINEZ-PUCHE, A., 2012: 157), asumiendo todas ellas estas competencias y creando sus respectivos servicios autonómicos de empleo, que en el caso de la Comunidad Valenciana, fue el SERVEF, creado en 2001.

Figura 10. Antigüedad de su Agencia de Desarrollo Local (2019)



Fuente: Elaboración propia.

Sin duda es notable que un 68'2% de las agencias dependen de un departamento municipal (concejalía), destacando también los consorcios y las mancomunidades de servicios (Figura 9). Asimismo, de acuerdo con la Ley 21/2018, de mancomunidades de la Comunitat Valenciana, la mancomunidad se rige por sus propios estatutos, los cuales

tienen como contenido básico su denominación, el ámbito territorial, las normas de funcionamiento interno, las competencias, potestades y prerrogativas asumidas, el objetivo por el que se constituye la entidad local, los órganos de gobierno – presidente, vicepresidente, pleno y otros órganos colegiados-, su composición, su sede y otros aspectos que necesiten ser regulados. La iniciativa para su creación corresponde a los municipios que deseen mancomunarse. El desarrollo de esta forma de entidad local se ha dado mayoritariamente en las zonas rurales cuyos municipios tienen poca población y, por lo general, poca capacidad presupuestaria para asumir todas sus funciones. No obstante, a pesar de la diversidad de competencias que podría asumir las mancomunidades, alrededor del año 2005 casi el 40 % solo se dedicaban a la prestación de apenas unos pocos servicios -recogida de basuras, por ejemplo- (GONZÁLEZ, 2005).

Figura 11. Estructura de la que depende la Agencia de Desarrollo Local (2019)

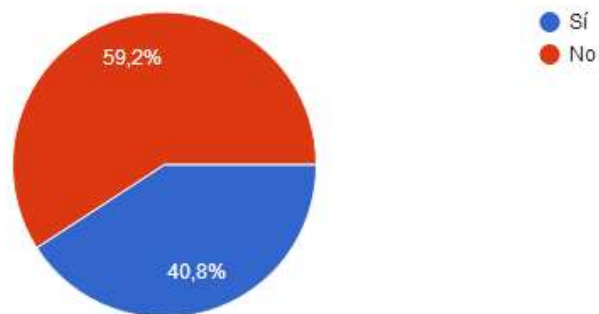


Fuente. Elaboración propia.

Nos llama la atención que un elevado porcentaje de ADLs encuestados (59'2%), que ejercen en los municipios de la Comunidad Valenciana, no han nacido en ese municipio, ni tan siquiera de municipios de la comunidad valenciana. Esto plantearía otra hipótesis de trabajo a plasmar en otro estudio, en la relación existente entre el desempeño profesional, su vinculación con el territorio en el que ejerce y el mayor o menor grado de compromiso y eficiencia en el mismo. Sobre todo, en esa idea de entender el trabajo de ADL, más allá de un mero sustento. ¿Es mejor ser natural del municipio en el que se ejerce esta labor, por su mayor conocimiento del lugar y de sus gentes? O por el

contrario ¿Es preferible que, en trabajos de esta naturaleza, es mejor no ser natural del lugar, para poder desempeñar las funciones con mayor grado de independencia y objetividad?

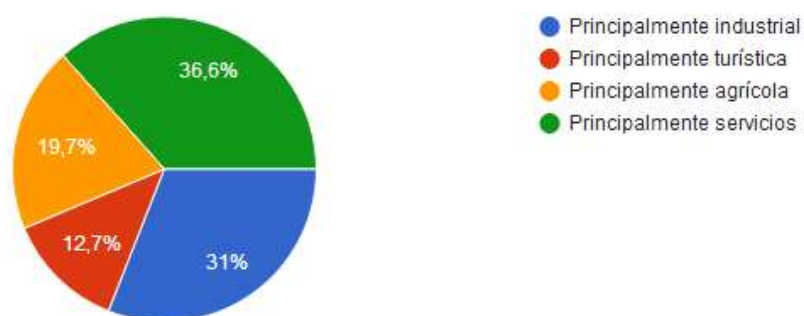
Figura 12. *¿Ejerce usted cómo ADL en su municipio natal? (2019)*



Fuente: Elaboración propia.

Y en relación al ámbito de actuación de los profesionales, es destacado el reparto más o menos equitativo de territorios, en los que existen AEDLs, independientemente del grado de especialización productiva que tengan. Aunque es notable el mayor peso de municipios industriales y vinculados a servicios, que, por otra parte, también se corresponden con un mayor número de profesionales en sus agencias de desarrollo local (Figura 13).

Figura 13. *¿Cuál es la especialización productiva de su territorio de influencia?*



Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Naturaleza del contrato y puesto que ocupa en la Agencia de Desarrollo Local



Fuente: Elaboración propia.

Un tema que es muy destacado es el tipo de contrato del que disponen los profesionales de desarrollo local, suponiendo el funcionario de carrera (16'7%) y el laboral indefinido no fijo (24'5%), los perfiles más representativos.

Aunque la subvención de Labora para cofinanciar la contratación y prórrogas del personal técnico en gestión del desarrollo local en la Comunitat Valenciana es importante, apenas representa una cantidad que se aproxima al 25 % de la masa salarial del total de los profesionales en la Comunitat Valenciana, asumiendo las entidades locales el 75 % restante. Con lo cual, contrariamente a lo que se afirma en ocasiones desde algunos ámbitos, la dependencia de los profesionales de esta subvención es limitada y son los ayuntamientos los que asumen en mayor medida la financiación de la contratación de personal técnico en gestión del desarrollo local.

En este apartado, y como conclusión de los datos arrojados por la figura 14, es necesario hacer mención a algunos aspectos de las conclusiones del *Dictamen-Informe sobre la situación laboral del personal técnico en gestión del desarrollo local en la Comunitat Valenciana*, encargado por la Federación ADLYPSE y elaborado por los profesores Carlos Alfonso Mellado y Gemma Fabregat, de la Universitat de València en abril de 2019.

PRIMERA.

La determinación de la legalidad de la contratación temporal de los Agentes de Desarrollo Local y Empleo (ADL), que prestan servicios en las entidades locales valencianas mediante contratos laborales para obra o servicio determinado, requeriría un análisis caso a caso, pero en términos generales podemos considerar que dicha contratación se ha realizado, salvo excepciones raras, en fraude de ley o ha devenido ilegal por concurrir alguna, varias o todas las circunstancias que enumeramos a continuación:

- a) Se ha realizado en tareas estables, permanentes, de las entidades locales, incluso muchas relativas a competencias propias o delegadas- políticas de empleo -.
- b) No se ha identificado correctamente la causa del contrato ni justificado su temporalidad que, todo lo más, se hace depender de unas subvenciones que no condicionan de por sí la temporalidad del servicio subvencionado.
- c) Se ha empleado al ADL en tareas distintas de aquellas para las que fue contratado.
- d) Se ha superado el plazo de duración máxima del contrato para obra o servicio determinado o, sin ser aplicable el mismo, se ha prolongado tanto la duración que puede entenderse que se ha desvirtuado la temporalidad y se ha hecho imprevisible el momento del cese.
- e) Se han encadenado en algún caso sucesivos contratos que han excedido el plazo legal máximo de temporalidad de 24 meses en un periodo de 30 meses.

SEGUNDA.

La consecuencia de que la contratación temporal laboral sea fraudulenta o haya devenido ilegal es que el trabajador, conforme al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, debe considerarse indefinido, aunque en la construcción jurisprudencial, al tratarse la entidad empleadora de una entidad pública, no será propiamente fijo, manteniéndose en la plaza hasta que esta se amortice conforme a la normativa laboral o se cubra regularmente, cesando en esos casos el trabajador con derecho a las indemnizaciones laboralmente establecidas.

TERCERA.

La condición de indefinido del ADL sujeto a contrato temporal solo puede ser reconocida, conforme a la vigente legislación y a salvo de modificación de la misma, mediante sentencia producida ante reclamación judicial del ADL, reclamación que puede producirse, tanto ante su cese, como en cualquier momento durante el transcurso de la relación laboral.

La entidad empleadora no puede reconocer directamente la condición pero nada le obliga a una oposición activa a la reclamación, incluso el principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 CE), debería llevar a reconocer los extremos fácticos y jurídicos alegados por el ADL que se ajusten a la realidad y al derecho aplicable.

CUARTA.

El Grupo de clasificación al que corresponden las plazas de ADL es el A, y aunque por la titulación de acceso podrían encuadrarse tanto en el subgrupo A1 como en el A2, en atención al nivel superior de las funciones realizadas y a la índole y responsabilidad de las mismas y a que no se detecta en general que sean labores de colaboración con un cuerpo superior, el subgrupo más adecuado es el A1; ello puede ser reconocido de oficio por la entidad empleadora o en respuesta a una reclamación del propio ADL, que podría

incluso hipotéticamente accionar judicialmente al respecto, acción en la que sería determinante lo que pudiera demostrarse acerca de las funciones realmente realizadas.

QUINTA.

Lo más correcto jurídicamente hacia el futuro sería que las plazas de ADL estables o permanentes se calificasen como de naturaleza funcionarial, aunque las temporales sí pueden ser laborales y pueden existir razones que justifiquen que, al menos de momento, se mantengan como laborales lo que incluso plantea mayores posibilidades en orden a una estabilización de las plazas, aunque progresivamente lo más lógico sería ir transformándolas en plazas funcionariales, lo que no impide que el empleado laboral las siga ocupando en los términos que ya se analizaron.

SEXTA.

Es objetivo deseable la estabilización de la relación de los ADL, no sólo por la situación social y laboral de los mismos, sino por la propia eficacia del funcionamiento de la Administración, principio esencial establecido en el artículo 103.1 CE.

Dicha estabilización debe producirse en términos constitucional y legalmente admisible y por ello, salvo reformas legales que permitiese alguna otros sistemas más directos, como algunos que en otros momentos y ámbitos existieron, parece que la vía más adecuada es la convocatoria progresiva de las plazas por sistemas que den gran importancia a la baremación de méritos y tengan en cuenta la experiencia profesional como ADL, el conocimiento del ámbito local de actuación y el currículo profesional en relación con las funciones como ADL.

La vía adecuada para que todo ello se contemple puede ser la negociación colectiva de la articulación de estos procedimientos de cobertura de las plazas y de los criterios generales a que estos procedimientos selectivos deben acogerse, negociación que incluso puede producirse en ámbito supramunicipal, sujeta a la posterior adhesión de las entidades locales que lo deseen.

La cobertura de las plazas deberá respetar las tasas de reposición que en cada momento establezca la legislación vigente y las demás imitaciones que de la misma se deriven, pero existen posibilidades de acogerse a tasas adicionales para estabilización de plazas ocupadas temporalmente en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017 (o en los términos que establezcan futuras normas presupuestarias) que permiten la convocatoria de estas plazas.

6. PERFILES Y EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO EN GESTIÓN EN DESARROLLO LOCAL. DEL “PAPEL” AL TERRITORIO

El Agente de Desarrollo Local es concebido como uno más de los actores sociales implicados en la acción sobre el terreno, donde asume la gestión del desarrollo desde una perspectiva profesional. Después de una fase en que era considerado como *agitador*, alcanza después de una década, el rol de *mediador* o puente entre los promotores sociales o capital social y la administración pública (Vicente Martín, 1999: 473). En este sentido, algunos profesionales apostaban por la necesidad de que esta figura técnica fomentara la participación de la sociedad civil en el planeamiento y en la gestión de todas las acciones que desde la administración local se llevan a cabo en materia de dinamización e intermediación de los agentes económicos y sociales, en el que deben contemplarse seis funciones fundamentales del agente de desarrollo local (Fuentes Ruíz, 2007):

- La participación en el diagnóstico del territorio, a través de la identificación de problemas, estadísticas y trabajos de campo.
- La participación en la planificación, colaborando con todos los agentes sociales en el desarrollo y aplicación de instrumentos como los PGOUs, planes estratégicos, planes de empleo local y en todos aquellos programas de desarrollo y bienestar social, así como los planes de Igualdad.
- La participación en la Gestión, ya que ha existido mucha descoordinación en las acciones encaminadas a los mismos objetivos. En muchas ocasiones han existido oficinas de información y asesoramiento a desempleados y emprendedores en un mismo territorio, donde se informa de lo mismo sin existir ningún tipo de coordinación, sino que ni siquiera existe un conocimiento por parte de los profesionales del desarrollo local sobre la existencia de otros estamentos y recursos (por ejemplo algunas acciones en materia de formación y asistencia técnica a emprendedores que se solapan entre Cámaras de Comercio, CEEIs o Institutos Tecnológicos). La formación profesional

(Informe Bankia 2019)²², también es importante al objeto de establecer estrategias de cara al fomento del empleo y la formación profesional dual.

- La consulta y asesoramiento, a través de los Consejos Económicos y Sociales como órganos consultivos que tienen que cumplir un papel protagonista.
- La concertación social, a través de pactos locales por el empleo entre sindicatos, patronal y administraciones locales y su materialización en proyectos experimentales (LABORA, 2019)²³
- La vertebración del voluntariado social, uno de los que están apostando fuerte por el desarrollo local y que tiene que participar en estos procesos a través de las Organizaciones No Gubernamentales. Así, muchos ayuntamientos están desempeñando un papel importante en el desarrollo de macroproyectos locales y financiación de microcréditos en el terreno de la cooperación internacional (polígonos industriales, fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres, herramientas para el aumento de la productividad en el campo, etc.).

Así, cabe señalar que las acciones de desarrollo local se han llevado a cabo desde distintos ámbitos geográficos e institucionales, existiendo sobre todo experiencias municipales, de estricto ámbito local, pero también desarrollándose proyectos y estructuras que han cubierto territorios supramunicipales como los llevados a cabo por las Mancomunidades de Municipios, comarcas, Consorcios, actuaciones de desarrollo provinciales y las promovidas por las Comunidades Autónomas. Atendiendo al tipo de territorio en el que se han desarrollado las intervenciones, es importante distinguir entre el ámbito urbano y el rural, ya que las necesidades de ambos son tan diferentes como su situación socioeconómica, lo que sin duda condiciona el carácter de las actuaciones acometidas.

Sin embargo, la ausencia de definición de su perfil profesional, el que su futuro estuviera condicionado a una subvención renovable, la miopía y los intereses creados de los políticos locales, la falta de medios técnicos y financieros, y las realidades y necesidades diferentes de los territorios en los que actuaban, han creado muchas limitaciones en su ejercicio y reconocimiento profesional.

En pasada década y en la presente, cabe resaltar la realización de estudios y análisis vinculados a la obtención del perfil en desarrollo local y a sus necesidades

²² <https://www.dualizabankia.com/es/centrode-conocimiento/publicaciones/>

²³ <http://www.labora.gva.es/va/avalem-territori>

formativas (Izquierdo Vallina, 1999; Vicente Martín, 1999; FOREM, 2000; Albuquerque Llorens, 2002; Sanchís Palacio, Campos Climent, 2005; Izquierdo Vallina, 2005; Sanchís Palacio, 2006; Calvo Palomares, Lerma Montero, 2008). Sin olvidar otros estudios monográficos, de la presente década, en los que también se ha tratado el perfil, funciones y características de los profesionales de desarrollo local (Martínez-Puche, 2011; Martínez-Puche y Calvo, 2012; Calvo, Bou, Portet., 2014; Martínez-Puche *et alii*, 2016; Noguera Tur, 2016; Calvo, 2016; Gonzalez Cardona, 2014 y 2016).

En este sentido cabe destacar que el elenco de profesionales en desarrollo local y afines son numerosos, no vinculándose sólo al técnico de empleo como así manifestó en el estudio a nivel nacional que realizó la Fundación Formación y Empleo FOREM, (2000: 9) del Sindicato Comisiones Obreras. Así, en este estudio, se contemplaron para cualquier tipo de entidad, tanto de áreas de la administración, como de empresas privadas, asociaciones, fundaciones y sindicatos, que respondían a las siguientes denominaciones: Agentes de desarrollo local, contratados bajo esta designación; Profesionales contratados como técnicos y cuya función principal es el desarrollo local; Asesores para el empleo, orientadores laborales, técnicos sociolaborales o de empleo, técnicos de inserción laboral; Técnicos de desarrollo; Animadores socioculturales; Técnicos de Oficinas Municipales de Información al Consumidor (OMIC); Promotores turísticos; Mediadores sociales; Educadores interculturales; Directores de escuelas taller; Investigadores y analistas; Educadores medioambientales; Monitores de tiempo libre; Educadores de adultos; Agentes de igualdad de oportunidades; Técnicos de juventud. Todo ello enriquece las numerosas y sobresalientes investigaciones que el profesor Joan Ramón Sanchiz Palacio, ha realizado en la presente década, sobre todo cuando se analiza al profesional del desarrollo local sólo como un dinamizador de la economía local a través del fomento del empleo y consolidación del tejido empresarial y social²⁴.

²⁴ Sanchís Palacio, J.R. y Cantarero Sanz, S., (1999): "El agente de fomento como instrumento de creación y desarrollo de empresas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Volumen 8, nº3, pp. 163-184; Sanchís Palacio, J.R. (2001): "Creación y consolidación de empresas mediante el crecimiento en red: su aplicación al desarrollo local", *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, nº 25, febrero, pp. 14-25; Sanchís Palacio, J.R. y Cantarero Sanz, S., (2003): *El agente de Desarrollo Local en la creación y desarrollo de empresas*, Editorial Divulgación y Dinámica, S.L., Sevilla, 91 p.; Sanchís Palacio, J.R. y Cantarero Sanz, S., (2003): *El agente de fomento como instrumento de desarrollo y creación de empresas. Estudio empírico aplicado a la Comunidad Valenciana. Anexo 3*, Editorial Divulgación y Dinámica, S.L., Sevilla, 47 p.; Sanchís Palacio, J.R., Campos Climent, V., (2005): "Inserción sociolaboral, economía social y desarrollo local. Estudio empírico sobre la realidad actual del agente de empleo y desarrollo local en España", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España (Centro Internacional de Investigación, Información sobre la Economía Pública Social y Cooperativa), Valencia, pp. 279-306; Sanchís

Emilio Molero (1999: 11) reproduce un día cualquiera, cogido al azar, de la práctica profesional de un agente de desarrollo local. En ella se recogen actividades de lo más variopinto, que puede ser una muestra bastante fiel de los contenidos, metodología, contactos, partes implicadas, tareas y organización en la diversidad del trabajo de los profesionales que nos ocupa. Como se puede comprobar, los profesionales encargados de poner en marcha estos procesos, trabajan con una realidad compleja. Manejan variables económicas, financieras, empresariales, administrativas, laborales, ambientales, culturales, políticas, sociológicas, etc. Así, además de economistas y técnicos empresariales, los profesionales procedentes de otras disciplinas, están siendo imprescindibles para las acciones de desarrollo local. Así es frecuente la participación de geógrafos, sociólogos, ingenieros agrónomos, abogados, antropólogos, trabajadores sociales, técnicos en turismo, biólogos, psicólogos, animadores socioculturales, ingenieros industriales, veterinarios, etc.

Cuadro 4. *Práctica Profesional de un ADL*

Horario	Actividad
8.00 h.	Presentación de expediente de subvención de Turismo de la Junta de Andalucía para el ayuntamiento de(Delegación Provincial)
9.00 h.	Retirar de la delegación de Trabajo e Industria disquete de formulación de la Ayuda al Autoempleo y de Homologación de cursos de Formación Profesional Ocupacional
10.45 h.	Visita a promotores de cultivos ecológicos del municipio de- Asesoría para constitución de cooperativa
12.00 h.	Reunión de Trabajo con los técnicos del Parque Natural y del CEDER para coordinación sobre nueva señalización turística de rutas
13.45 h.	Actualización de la base de datos de emprendedores y de recursos humanos cualificados
14.15 h.	Citar a empresarios del sector textil y de la madera para catálogo promocional para la Feria de Muestras de la Comarca

Palacio, J.R. (2006): *El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 365 p.

14.30 h.	Revisar últimos BOJAs y DOCE ²⁵ . Fotocopiar documentación sobre avestruces para ganadero del municipio
18.30 h.	Reunión de Asociación Cultural de para preparar índice de promoción del patrimonio local * Nota importante: aprovechar la reunión de coordinación de mañana para preparar con los compañeros las rutas de los municipios para la próxima semana y el reparto de tareas para la memoria semestral de actividades.

Fuente: Molero, E. (1999): "La práctica del desarrollo local", *Boletín de la Asociación de Geógrafos Profesionales de Andalucía*, (AGPA), *Andalucía Geográfica*, nº 4, Sevilla, pp.11-17

En algunas Comunidades Autónomas, como la Valenciana, para el ejercicio del desarrollo local, y en particular para algunas de sus funciones, se especifica en sucesivas *Ordenes de Subvenciones* destinadas al fomento del desarrollo local²⁶.

La práctica del desarrollo local no es exclusiva de ninguna disciplina académica. Requiere de equipos humanos interdisciplinares y transdisciplinares dado que, en la mayoría de los casos ni la metodología ni los contenidos empleados, pertenecen a disciplina alguna. De hecho, en algunas comunidades autónomas, como la Valenciana, en las órdenes por la que se convocan las *subvenciones destinadas al Programa de Fomento del Desarrollo Local* para el ejercicio anual, se realizan, desde 2007, matizaciones en el anexo con respecto a la titulación académica, distinguiéndose entre las funciones más económicas y empresariales, y las funciones más de diagnóstico socioterritorial y acciones de animación e intermediación. Así para las funciones enunciadas en "el artículo 14.c) y d), de la Orden", se requiere la posesión de título académico de Ciencias Económicas, Empresariales, Dirección y Administración de Empresas, Derecho o similares, junto a Graduados Sociales, Relaciones Laborales y similares. Por otra parte y en relación con las funciones descritas en el "artículo 14 a) y b) de la orden, se necesita

²⁵ BOJA (Boletín Oficial Junta de Andalucía) y DOCE (Diario Oficial de las Comunidades Europeas).

²⁶ Capítulo II, del título II, artículo 14: "a) La prospección de recursos ociosos o infrautilizados de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo, que sirvan para identificar nuevas actividades económicas, así como detección de nuevos yacimiento de empleo; b) Para la difusión y estímulo de las potenciales oportunidades de creación de actividad entre personas desempleadas, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras", *Orden de 30 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las subvenciones destinadas al Programa de Fomento del Desarrollo Local para el ejercicio 2010*, publicada el 05/12 de 2010, p. 4.412.

Capítulo II, del título II, artículo 18: *ORDEN de 17 de diciembre de de 2007, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas del Programa de Fomento del Desarrollo Local para el ejercicio 2008 y Pactos para el Empleo para el periodo 2008-2009*, publicada el 27/12 de 2007, p. 47.472.

la posesión de título de Segundo o Primer ciclo Universitario de Sociología, Geografía, o similares, ingenieros agrónomos, técnicos agrícolas, ingenieros técnicos o superiores industriales”²⁷.

Diez años más tarde, en la resolución de 14 de mayo de 2019, en la convocatoria “*para el ejercicio 2019 las subvenciones destinadas a financiar la contratación de agentes de empleo y desarrollo local en la Comunitat Valenciana, reguladas en la Orden 18/2016 de 29 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo*”, en su ANEXO en relación al baremos se marcan como titulaciones académicas universitarias, los ámbitos de la economía, empresa, derecho, turismo, relaciones laborales, o que resulte adecuada para la ejecución del proyecto de la entidad beneficiaria (p. 23319). Describiendo más adelante la experiencia en empleo, orientador laboral, formación profesional, asesoramiento empresarial y autoempleo.

En definitiva, temáticas de carácter económico, social, cultural, ambiental y técnico obligan a un plan de formación continua dentro de las agencias, en el que se tengan en cuenta las circunstancias reales del municipio y los cambios que se van produciendo en él. Pero la idea que ha prosperado en los últimos años de que las iniciativas locales deben ir a la promoción del desarrollo económico, es insuficiente, ya que se debe tener una nueva revalorización del territorio, por un lado, como espacio de prácticas sociales y, por otro, como unidad de análisis que complementa a las sectoriales. Lo local no es sólo un espacio económico y social, sino que es a la vez una identidad histórica, un hábitat y un marco para el empleo con un potencial siempre por desarrollar (FOREM, 2000: 8). Al servicio de este proceso de modernización social, que pasa por una redistribución económica y social que considera todos los recursos de un territorio, (económicos, humanos, institucionales, tangibles e intangibles), surge un cuerpo de

²⁷ Artículo 14, del título II, artículo 14, “Las funciones de los agentes de Empleo y Desarrollo Local: Los agentes de Empleo y Desarrollo Local realizarán las siguientes funciones: a) Prospección de recursos ociosos o infrautilizados de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo, que sirvan para identificar nuevas actividades económicas, así como detección de nuevos yacimientos de empleo. b) Difusión y estímulo de las potenciales oportunidades de creación de actividad entre personas desempleadas, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras. c) Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamientos de las empresas. d) Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas”, en *Orden de 30 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las subvenciones destinadas al Programa de Fomento del Desarrollo Local para el ejercicio 2010*, publicada en 05/12 de 2010, pp. 4.412-4.413.

profesionales como los ADL y profesionales afines, cuyo objetivo es lograr llevar a cabo políticas de ordenación y dinamización.

A su vez, es importante, en este contexto, no sólo las **aptitudes**, sino la propia disposición y **actitud del técnico** en desarrollo local. En ocasiones las diferencias entre características personales y profesionales, en un agente de desarrollo local, no están tan claras, por lo que a menudo se pueden solapar, influyendo dicha superposición sobre el papel desempeñado por el agente de fomento en el proceso de desarrollo local. En este sentido, y según algunos autores, es importante que el agente de fomento sepa delimitar, hasta cierto punto, los aspectos personales de los profesionales, creando así un nivel de profesionalidad adecuado para este tipo de servicios (Sanchís Palacio y Cantarero Sanz, 2003: 42). Sin lugar a dudas no estamos de acuerdo con esta aseveración, ya que el agente de desarrollo local, desde la experiencia empírica y transmitida por los colegas que ejercen esta ocupación en diferentes partes de España, tiene que ser un “militante proactivo” en su territorio y un animador sociocultural y económico, que necesita desquitarse de ciertos vicios funcionariales, ya que dependiendo de cada territorio, tendrá que tener la suficiente capacidad de adaptación, flexibilización y compromiso en las acciones que ponga en marcha. Pero esto no es fácil, ya que la propia “máquina burocrática” de las administración que paga (tanto la local como la supramunicipal), en ocasiones condiciona las acciones y la voluntades, confundiendo los medios, con el fin. Por tanto, a veces hablamos de lo que hace un personal técnico en gestión del desarrollo local, pero no tanto de lo que debería ser. Así, el “dinamizador local”, otra acepción del ADL, debería valorar la conveniencia de formular proyectos de desarrollo abiertos y revisables cada cierto tiempo, lo que supondría una excusa para compartir objetivos, iniciativas, experiencias y resultados. Con cierta periodicidad se deberían revisar, de manera habitual y crítica, la actividad desarrollada por las estructuras favorecedoras del desarrollo en el ámbito local (evaluación interna y externa). Además, habría que analizar, de forma permanente la realidad local a través de un diagnóstico dinámico que informara de la continua toma de decisiones y fomentara, al mismo tiempo, la vinculación responsable de los actores con su proceso de desarrollo. En efecto, el ADL debe realizarse una pregunta de forma permanente: ¿qué debo hacer para mejorar el ejercicio de mi labor profesional? Parece que la respuesta está relacionada, en parte, con el mantenimiento de una dinámica activa de formación, actualizada y rigurosa, complementada con el conocimiento de experiencias que le permitan desempeñar su

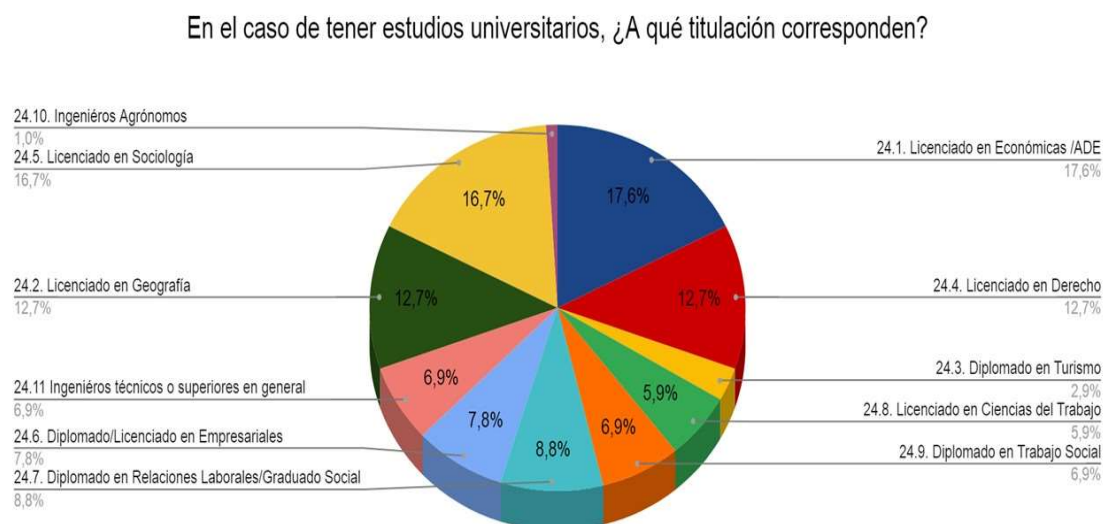
actividad con garantías. Y es que, el agente de desarrollo local debe prepararse para la complejidad. Es útil el reconocimiento de las limitaciones y potencialidades propias: esa acción puede ayudar en el trabajo conjunto con otros profesionales de la dinamización local. Por ello resulta tan importante pedir al ADL, iniciativa, compromiso y responsabilidad, desde la dimensión técnica y ciudadana (Zapata Hernández, 2001: 18). El lema que debe orientar la acción del dinamizador local es la de trabajar para que nuestros conciudadanos (urbanitas o rurales), prosperen en materias como la calidad de vida, el aumento del empleo, la capacitación de los recursos humanos, la diversificación económica, la promoción territorial y de sus recursos, la movilización de activos, articulación de procesos participativos, etc.

Frente a ello, otros autores afirman que las funciones que desempeñan los ADL son principalmente de investigación, información, formación y asesoramiento empresarial (Sanchís Palacio y Cantarero Sanz, 2003: 23). Así, la función de investigación tiene por objeto determinar el potencial endógeno de la zona con el propósito de definir una determinada estrategia local; la función de información tiene por objeto actualizar constantemente las características propias del desarrollo local mediante la obtención de datos a través de documentos oficiales (BOE, DOGV, BOPs) de interés para la ciudadanía, y que puedan ser distribuidos a través de los canales adecuados; la función de formación se dirige hacia la programación de acciones de formación y hacia la impartición y evaluación de las mismas; y la función de asesoramiento empresarial se ocupa de asesorar a nuevos emprendedores y a empresas ya creadas para fomentar su desarrollo.

En este sentido hay que entender **la dificultad con la que nos encontramos para definir el perfil de un ADL**, porque, **en primer lugar**, siendo la realidad de cada territorio en sí mismo un hecho diferencial y a la vez fundamental para promover el desarrollo endógeno, las características humanas y profesionales del agente deben estar en consonancia e íntima relación con esa realidad histórica y cultural diferente y diferenciadora. **En segundo lugar**, porque actitudes como capacidad intuitiva, percepción, sentido común, capacidad para observar, visión integrada, sensibilidad, capacidad seductora, creatividad y compromiso, se escapan del campo académico formal, tan tendente hacia las titulaciones, y forman parte de una nebulosa difícil de encuadrar en una definición concreta. **En tercer lugar**, porque un ADL precisa una formación amplia que le permita moverse cómodamente en el análisis geográfico regional y humano,

en la economía, en la sociología, en la psicología, en la historia, en la ecología aplicada, en agronomía, en turismo, en la gestión de programas públicos o en la gerencia de empresas, por citar algunos de los campos del conocimiento que afectan directamente al desarrollo local (Izquierdo Vallina, 2005: 82).

Figura 15. Titulación universitaria por la que ha accedido al puesto de ADL



Fuente: Elaboración propia

6.1. EL COLEGIO PROFESIONAL

Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, desde la década pasada, se están dotando de estructuras profesionales propias con el objetivo de defender sus intereses ante los poderes públicos. Desde septiembre de 2002 existe una asociación a nivel estatal, la Federación de Asociaciones Profesionales del Desarrollo Local (FEPRODEL), formada por diferentes federaciones regionales: APRODEL de Castilla La Mancha, Asociación de AEDLs de la Comunidad Valenciana (ADLYPSE), APRODEL de Madrid, la Asociación Cántabra de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, la Asociación de Profesionales de Desarrollo Local de Extremadura (AEDES), y la Federación de Agentes de Desarrollo Local de Castilla-León (FADECYL), entre otras. Por otra parte, el 20 de febrero de 2009, se constituyó en el Ayuntamiento de San Javier, la primera Asociación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Región de Murcia. Además, hay que significar que la última Asociación profesional de Agentes de Desarrollo Local, que se ha constituido y se ha adherido a FEPRODEL, fue la Asociación de Profesionales del

Desarrollo Local de la Comunidad Autónoma de Canarias (ACANPRODEL)²⁸, que aprobó sus estatutos y formalizó su junta directiva el 20 de enero de 2010.

Los objetivos de FEPRODEL han sido: la interrelación entre todas aquellas asociaciones profesionales que tengan como objetivo el fomento del desarrollo local y el desarrollo profesional de sus asociados, el fomento del desarrollo local de todo el territorio nacional, la detección de necesidades formativas y la formación y la cualificación de los profesionales del desarrollo local, la centralización de toda aquella información que pueda resultar de interés para el perfeccionamiento de los profesionales del desarrollo local, promover y gestionar iniciativas de desarrollo local ante todos aquellos organismos y organizaciones interesados en él, prestar asesoramiento a los asociados en calidad de órgano consultivo, impartición de la formación ocupacional y continua para los profesionales del desarrollo local, promover la investigación y el análisis del mercado laboral y de la realidad socioeconómica del Estado Español, promocionar y descubrir recursos socioeconómicos, en especial aquellos que se encuentren infrautilizados, interlocución ante todas aquellas instituciones que tengan alguna competencia o interés en el desarrollo local (Consejos Económicos y Sociales, Organizaciones de ámbito local, etc.) y colaboración profesional con otras entidades de diversos ámbitos territoriales (Sanchís Palacio, 2006: 71).

En 2001 se constituyó en la ciudad de Valencia, una asociación sin ánimo de lucro denominada ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN TERRITORIAL. A todos los efectos de funcionamiento de la asociación, se entendía como agentes de desarrollo territorial al profesional tanto del sector público como privado, que realizaba un conjunto amplio y variado de tareas, cuya finalidad era la planificación y puesta en marcha de iniciativas destinadas a promover la dinamización económica, comercial y/o de empleo de un territorio. La Asociación de Agentes de Desarrollo Local y Promoción Socioeconómica de la Comunitat Valenciana (ADLYPSE),

²⁸ Este colectivo surge para fomentar el desarrollo local en toda la Comunidad autónoma de Canarias, la formación y cualificación de los profesionales del desarrollo local, la detección de necesidades formativas; la centralización de toda aquella información que pueda resultar de interés para el perfeccionamiento de este sector; promover y gestionar iniciativas de desarrollo local ante todos los organismos y organizaciones interesados; y prestar asesoramiento a los asociados como órgano consultivo. También, señala como objetivos impartir, de forma regular, cursos de formación ocupacional, entre otras medidas (www.feprodel.es).

se constituyó en Valencia, en el año 2001, rigiéndose por la Ley 19/1977 de 1 abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y normas que en cada momento le sean aplicables, así como sus estatutos y, en su caso, por las Normas de Régimen Interior que acuerde la Asamblea²⁹.

Los fines últimos de la asociación son los siguientes:

- 1º.-Difundir la cultura del desarrollo local.
- 2º.- Construir y definir la identidad de la profesión y del profesional del Desarrollo.
- 3º.-La defensa, promoción y apoyo de profesionales enmarcados en el área de la promoción económica y desarrollo local de la Comunidad Valenciana, de forma eficaz, participativa y utilizando como herramientas de comunicación y formación aquellas tecnologías de la información que pudieran aplicarse.
- 4º.- Promoción del voluntariado, el asociacionismo y la participación de los Agentes socioeconómicos en el desarrollo Local.
- 5º.- Potenciar el desarrollo de la economía social y nuevos yacimientos de empleo en la Comunidad Valenciana.

En 2005, ADLYPSE consolidó su dimensión autonómica. A medida que se fue aumentando su representatividad, se han ido consolidando las respectivas sedes en Valencia, Alicante y Castellón, y desde 2008 se empieza a trabajar para crear estructuras comarcales. En el caso de la antigua delegación de la provincia de Alicante, desde 2008, (hoy federación desde 2015), se ha hecho una labor ingente en materia de promoción del ejercicio profesional del desarrollo local y colaboración con otras entidades e instancias de la administración local. Así, ADLYPSE-Alicante, colabora activamente en la docencia y en el *practicum* con el Master Oficial de Desarrollo Local e Innovación Territorial de la Universidad de Alicante (DELEITE), con el Observatorio Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y con entidades como los CEEIs existentes en la Comunidad Valenciana (Valencia y Elche).

En la actualidad las tres Asociaciones provinciales Federadas en ADLYPSE-Comunidad Valenciana, suman 169 asociados en 2019, siendo el reparto territorial, la siguiente: Alicante (66), Valencia (64) y Castellón (39). Sin duda, se ha realizado un filtro para poner las agencias de desarrollo local, objeto de nuestro estudio, tal y como hemos puesto de manifiesto en el apartado de metodología.

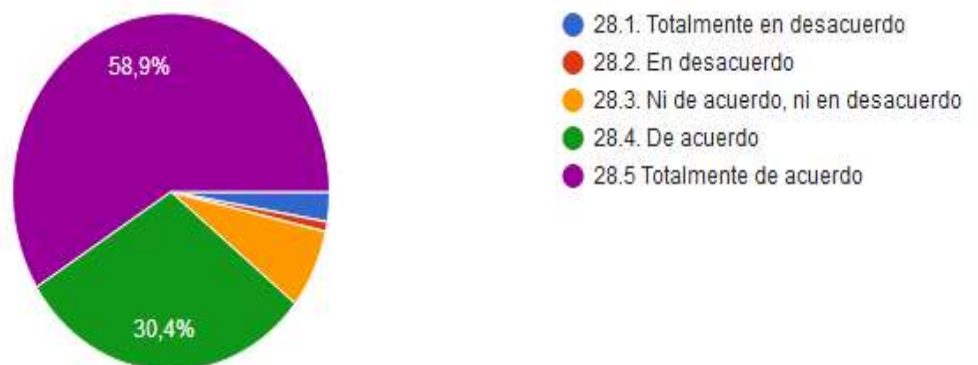
²⁹ Estatutos de ADLYPSE. ARTICULO 1.- DENOMINACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO.

La creación de un Colegio Oficial de Técnicos de Desarrollo Local sería un paso fundamental que ayudaría a garantizar la prestación de unos servicios de calidad, defendiendo los intereses de los profesionales y garantizando que dichos profesionales tienen la formación y conocimientos adecuados para el ejercicio de la profesión. Sería un nexo de unión entre todos los AEDL de la Comunitat Valenciana. El Colegio Oficial protegería los intereses de los usuarios y actuaría en representación del colectivo ante las instituciones.

Los fines esenciales que persigue la creación del Colegio Oficial a nivel autonómico son:

- a) La protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de los colegiados.
- b) La ordenación del ejercicio de la profesión de Agente de Empleo y Desarrollo Local en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.
- c) La representación institucional de la profesión.
- d) La defensa de los intereses profesionales de los colegiados.

Figura 16. *La importancia del asociacionismo como herramienta para reforzar la figura del profesional en activo en desarrollo local y mejorar la interlocución con otras entidades (2019)*



Fuente: Elaboración propia.

Sin duda, el asociacionismo se ve como una herramienta eficaz y necesaria (89'3% han contestado entre la opción 5 y 4, totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente), desde una perspectiva corporativa para dignificar la profesión y las funciones del ADL, mejorar la interlocución con otros profesionales, políticos y entidades supralocales.

7. FUNCIONES Y COMPETENCIAS EN LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL POR PARTE DE LOS PROFESIONALES (AEDLs)

Aunque el programa de agentes de empleo y desarrollo local se pone en marcha por primera vez en 1986, la implantación mayoritaria del mismo en los municipios españoles no se produce hasta mediados de la primera década del siglo actual. Para esta implantación, no exenta de trabas y dificultades, ha sido un elemento fundamental la subvención de contratación de profesionales que las corporaciones locales han venido percibiendo durante todos estos años desde el Ministerio de Trabajo y posteriormente el SERVEF.

Como se ha señalado anteriormente, la referencia que la actual Ley de Empleo hace a la dimensión local de las políticas activas de empleo y a la necesaria coordinación que debería existir entre las Administraciones Públicas de distinto nivel para la gestión de las mismas, no se ha visto reflejada en una definición de competencias que enmarquen la dimensión territorial de las políticas de empleo.

Referente a la necesidad social de la profesión, el desarrollo local y los profesionales que lo gestionan se han convertido en el principal referente de la participación de los ayuntamientos en las políticas activas de empleo. Esta realidad ha sido ampliamente reconocida por las diferentes administraciones públicas, universidades y agentes económicos y sociales, entre otros.

De este modo, el Ministerio de Trabajo, a través de la Orden TAS/360/2008, señalaba: *Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se configuran como un elemento clave en la dinamización de las políticas activas de empleo en el entorno local, impulsando y gestionando actuaciones que tienen por objeto la creación de empleo y la actividad empresarial. Los años de implantación de este programa han puesto de manifiesto por un lado la necesidad que las corporaciones locales tienen de contar con la figura del Agente de Empleo y Desarrollo Local y por otro, la oportunidad de aprovechar al máximo la experiencia de los técnicos cuyas contrataciones han sido objeto de subvención.*

Por otro lado, la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, en su reciente Orden 5/2015, de 5 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar el

mantenimiento de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunitat Valenciana, señala que *“este programa de subvenciones tiene la vocación de poner en valor los recursos locales en el ámbito de la promoción del empleo y el desarrollo local. En atención a su mayor proximidad y conocimiento de las particularidades sociales y laborales de su ámbito territorial, los Agentes de Empleo y Desarrollo Local constituyen un factor estratégico para propiciar entornos que estimulen la actividad económica y la creación de empleo. A este respecto, los agentes despliegan un conjunto de funciones esenciales como el asesoramiento y el acompañamiento al emprendedor, cuya contrastada efectividad merece ser objeto de apoyo a fin de garantizar su continuidad en el tiempo”*.

Según se recoge en el informe para la constitución del Colegio Profesional de personal técnico en Desarrollo Local, la definición oficial es la que aparece en la Orden de 15 de julio de 1999, (BOE 31/07/1999), por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E. En esta Orden se establece que “los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se configuran como trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial” sus principales funciones aparecen recogidas en el artículo 8 de esa misma Orden y dicen textualmente:

1. Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local y de iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.
2. Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.
3. Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
4. Apoyo a los promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de

funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.

A las funciones señaladas anteriormente, se puede añadir las siguientes, todas ellas contempladas en la normativa autonómica:

1. Colaboración con las Administraciones Públicas competentes en el desarrollo de políticas activas de empleo.
2. Diseño, ejecución, seguimiento, y evaluación de estrategias de desarrollo socioeconómico a escala municipal y comarcal.
3. Diseño, ejecución, seguimiento, y evaluación de proyectos de fomento de empleo a escala municipal y comarcal.
4. Realizar diagnósticos territoriales: análisis de recursos endógenos disponibles y orientaciones para el diseño de estrategias de desarrollo local.
5. Elaboración de estudios del mercado de trabajo local y diseño y preparación de iniciativas de intervención.
6. Diseño y aplicación de proyectos de economía social.
7. Diseño y aplicación de estrategias de desarrollo rural y acciones para combatir la despoblación.
8. Creación y desarrollo o gestión de redes empresariales para la mejora de la competitividad del territorio.
9. Promoción y gestión de iniciativas de desarrollo local participativo.
10. Dirección de agencias de desarrollo local, grupos de acción local, pactos territoriales por el empleo y otras estructuras de desarrollo local y comarcal.

Cabe destacar que los AEDL trabajan como una extensión del antiguo SERVEF, actual LABORA, en el territorio y que esta importante red proporciona información directa de las necesidades de cada zona y del desarrollo económico de cada una de ellas, de qué empresas inician su actividad y qué empresas cesan en ella, los AEDL son los profesionales que están en contacto directo con los desempleados, emprendedores y empresas del territorio, con los datos que proporcionan a LABORA, en su conjunto, generan una valiosa información que permite prever las necesidades de cada territorio y actuar en consecuencia, adecuando las acciones que se desarrollan, en definitiva, minimizando el riesgo en la toma de decisiones y facilitando la labor de creación de políticas de empleo.

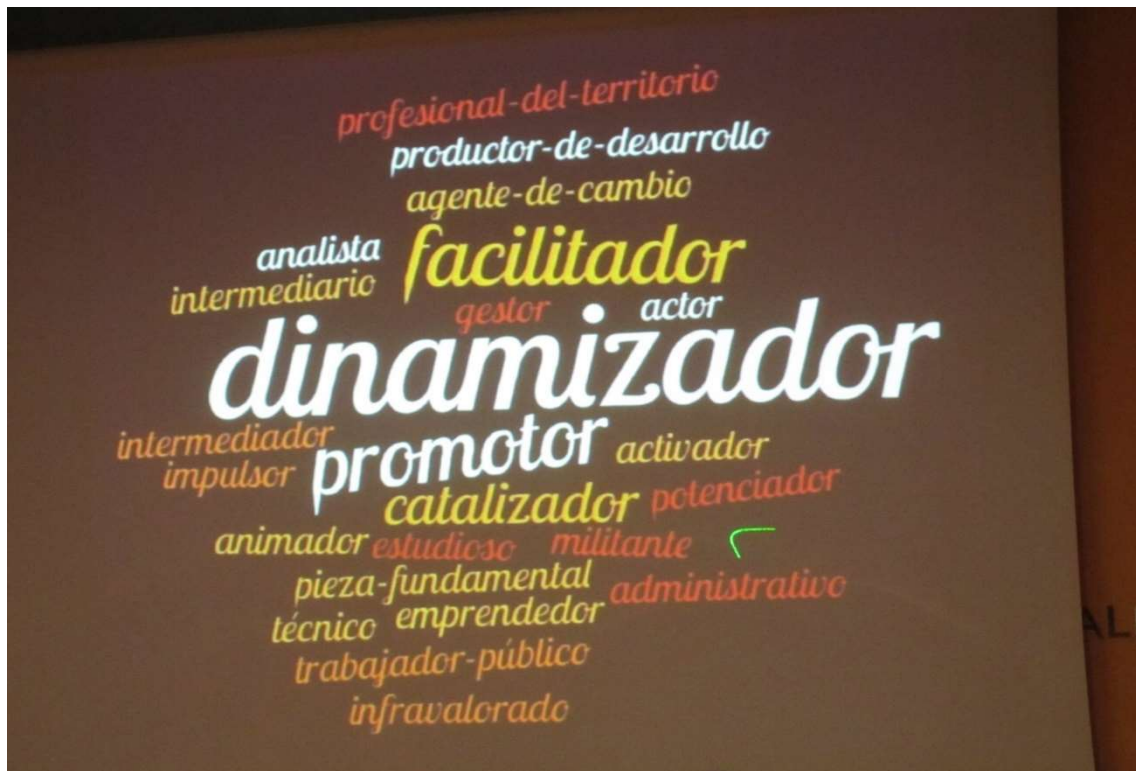
Por otro lado, se confirma la presencia de los AEDL en el ámbito de todas las políticas activas de empleo, no solamente en aquellas que tienen relación con la creación de actividad empresarial, sino también en aquellas otras relacionadas con la información y orientación laboral, la formación, la intermediación, el análisis del mercado de trabajo, la identificación y atención a determinados colectivos con dificultades de inserción, la gestión de subvenciones o la I+D+I, entre otras.

En el *IX Coloquio Nacional de Desarrollo Local* del grupo de trabajo de la Asociación de Geógrafos Españoles, realizado en la Universidad de Alicante en 2013, Oriol Estela realizó un ejercicio, en el que se quería poner en valor tanto la percepción que se tenía de los profesionales de desarrollo local, como las principales tareas que llevaban a cabo. En este sentido se repartieron una tarjetas en las que había que contestar dos preguntas: 1.) Un agente de desarrollo local es... y 2.) La tarea más importante que debe llevar a cabo un AEDL es....

En la imagen 1 se muestra la nube de términos que muestra las palabras más utilizadas para tratar de describir “qué es” un AEDL. Por tanto en función del tamaño de la letra (en función de la reiteración de términos) aparecen palabras como “dinamizador”, “facilitador”, “promotor” o “catalizador”. De este forma se constata una identificación del profesional de desarrollo local con su tarea de articulación de personas y de recursos en el territorio. En definitiva, de construcción e impulso de redes para el desarrollo local (ESTELA, O. 2016: 764).

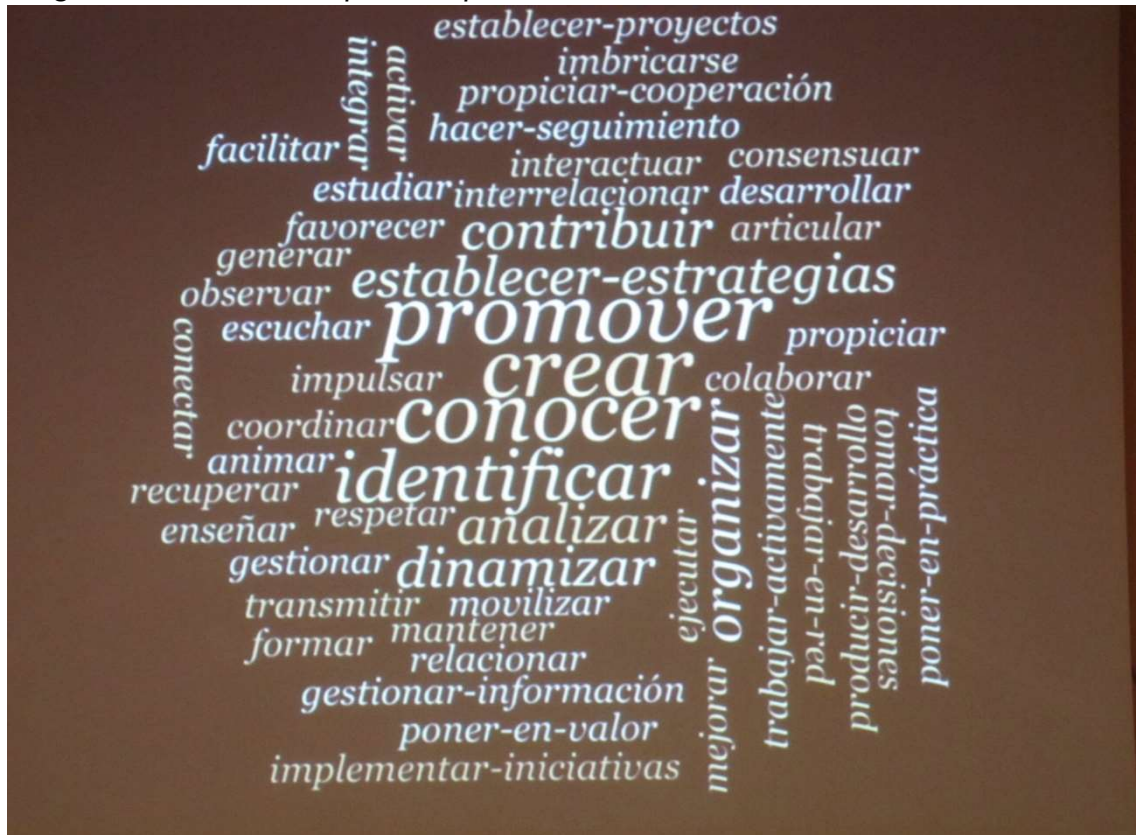
En la Imagen 2, podemos llegar a la conclusión similar con palabras como “promover”, “organizar”, “contribuir”. A ello, según Oriol, se le añade la atribución de las tareas de conocimiento y análisis de la realidad del territorio, imprescindible para ejercer el papel de dinamizador atribuido “conocer”, “identificar”, “analizar”, etc. Y en la que aparece la idea también de “crear”. Sin duda atributos y características imbuidas de modernidad y actualidad, y que supera, al menos en apariencia, el modelo de los años 1980, basado en la captación de inversiones externas, que ha dado paso a partir de la década de 1990 del fomento de la emprendeduría, los distritos industriales o cluster, y que en la actualidad, está en el contexto del fomento de innovaciones sociales, desarrollo comunitario y el fomento de industrias creativas, entre otros ejemplos.

Imagen 4. Un agente de desarrollo local es...



Fuente: Oriol Estela, 2016.

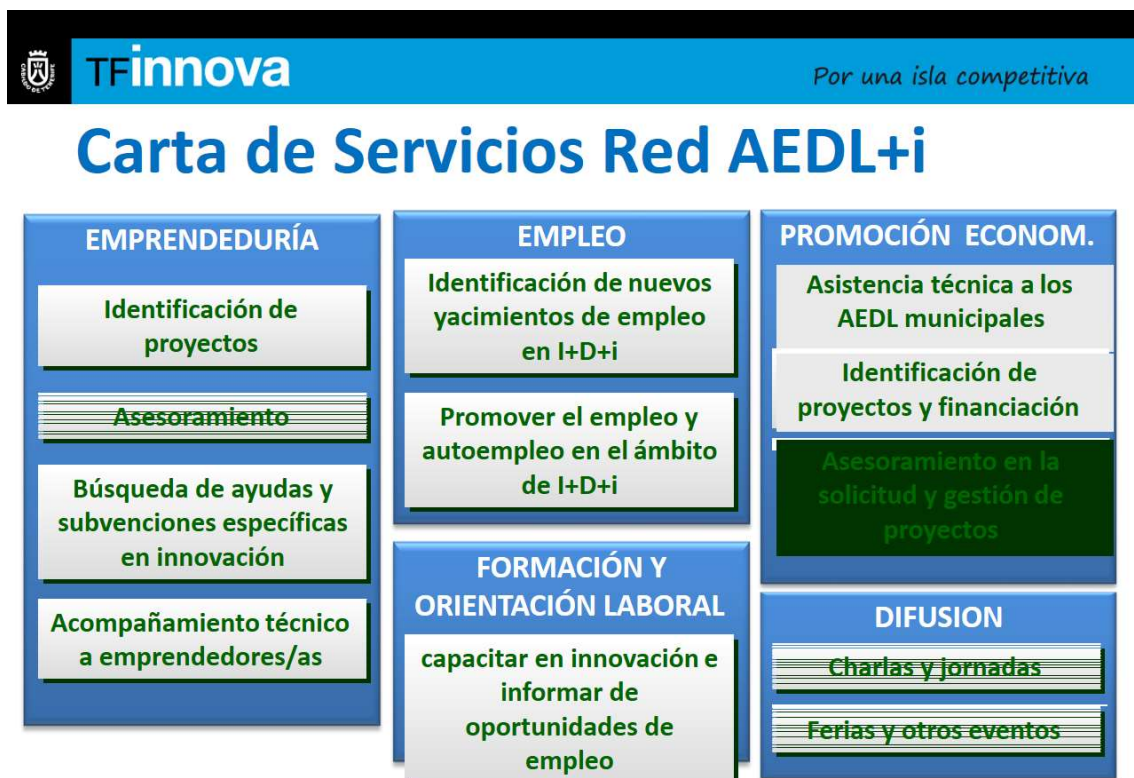
Imagen 5: La Tarea más importante que debe llevar a cabo un AEDL



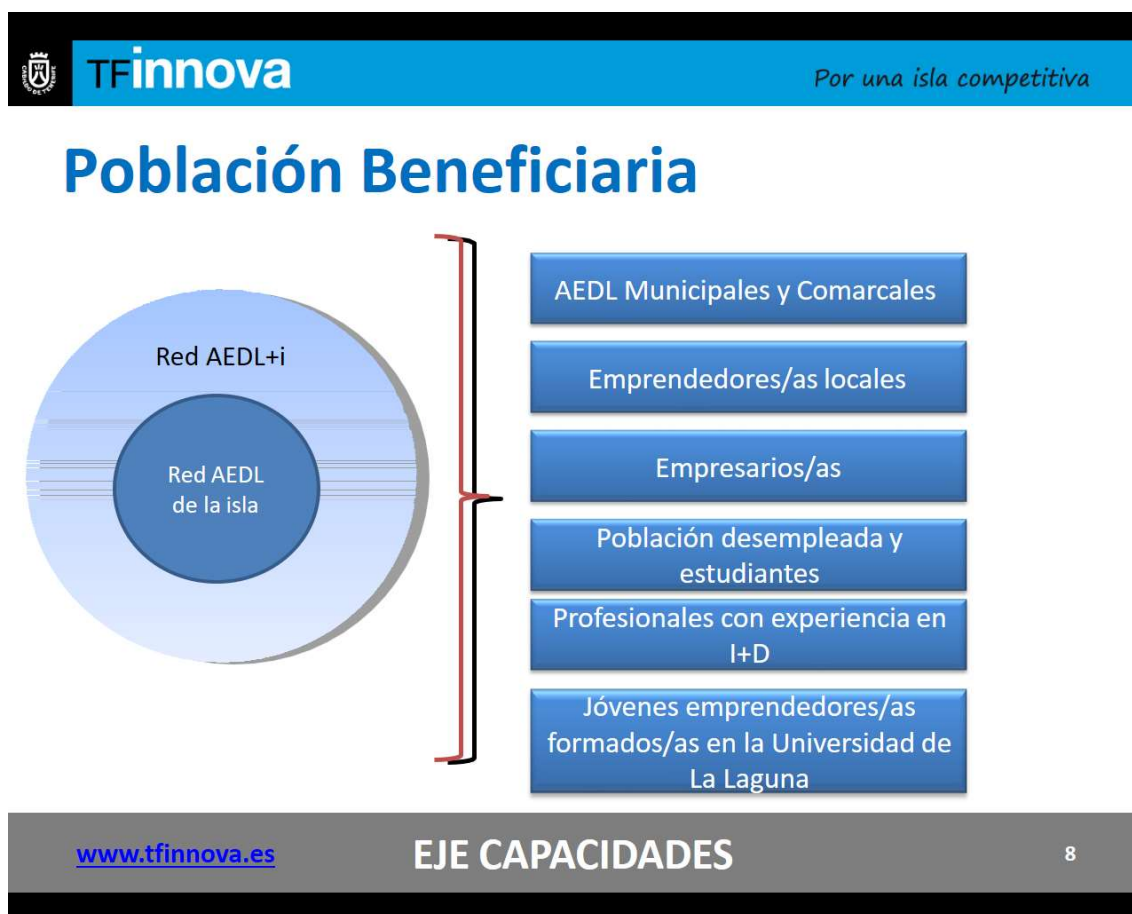
Fuente: Oriol Estela, 2016.

Hace una década, y en este contexto renovado de modernidad, y de necesidad de contemplar a los profesionales del Desarrollo Local, como agentes de innovación y cambio, se implementó un programa en el que el personal técnico en la gestión de desarrollo local, se renovó en funciones y en actividades. De hecho, se reforzaron las capacidades en la isla de Tenerife, en el que se definieron una serie de acciones y capacidades a desarrollar (Imagen 3). Ello se desarrolló desde el programa de Tenerife Innova (TFinnova) y se aplicó en todos los ámbitos de la Isla, conformando la red de AEDL+i, siendo los beneficiarios diferentes *stakeholders* del cabildo. Así las actividades contemplaban la emprendeduría, el empleo, la formación y orientación laboral, la promoción económica, y la comunicación, a través de charlas, ferias y otros eventos. Un hito que quizás, y adaptado a necesidades y limitaciones, se podría articular en la Comunidad Valenciana, creando una red de personal técnico en la gestión del desarrollo local, tipo red AFIC, pero donde la coordinación y la unidad de acción fuesen la tónica, reforzando un corporativismo, bien entendido.

Imagen 6. Capacidades



Fuente: TFinnova.



Fuente: TFinnova.

Independientemente del determinismo geográfico, de la visión economicista frente a la territorial, y de las actitudes particulares de los AEDL, lo que es una evidencia es la necesidad de actuar de forma conjunta y en consecuencia a algunos contextos, para modernizar rasgos obsoletos que se han detectado en los últimos años, en el ejercicio profesional de los técnicos en desarrollo local de la Comunidad Valenciana. En este sentido, como ya hemos puesto de manifiesto en otros capítulos de este mismo informe, la capacidad de liderar, catalizar y organizar del personal técnico en gestión del desarrollo local, se tiene. Además, con la capacidad de captar subvenciones y otras inversiones públicas supralocales para sus territorios. Pero hay que delimitar bien las competencias, funciones y actividades de un agente de desarrollo local, ajustándolas al contexto del territorio en el que le toque trabajar, y también adaptándose a las necesidades reales de la comunidad y de los *stakeholders*, con los que interactúa.

En primer lugar, destacar que el papel del ADL es el de “remo” y “brújula” del proceso de desarrollo de un territorio, y es el que aplica, ejecuta y orienta el proceso de colaboración del resto de interlocutores implicados, aunque no es quién marca las líneas o prioridades del mismo. Actúa como intermediador, aplicando una programación que él mismo ha contribuido a diseñar junto con los agentes sociales, políticos y otros colectivos. En definitiva, las funciones y competencias del Agente de Desarrollo Local son múltiples y variadas (cuadro 5).

Cuadro 5. Funciones y competencias del ADL (2009)

De carácter general	• Animación y sensibilización • Formación, orientación e inversión laboral • Apoyo técnico • Diseño y planificación de proyectos • Estudio y diagnóstico del territorio • Movilización de agentes y recursos locales • Búsqueda de recursos económicos • Negociación, coordinación, acompañamiento
De carácter específico	En materia de formación: • Estudios de necesidades formativas • Diseño de programas formativos • Coordinación de formación para el empleo • Negociación con empresas: realización de prácticas • Orientación para la formación de usuarios En materia de asesoramiento y apoyo técnico: • Atención a los usuarios • Asesoramiento en materia de empleo • Elaboración de planes de empresa • Tramitación de ayudas y subvenciones Diseño y planificación de proyectos: • Estudios territoriales • Detección de recursos de la zona • Identificación de grupos objetivo • Atracción de capital endógeno • Organización de seminarios, jornadas y otros foros de debate Dinamización y sensibilización: • Contacto con asociaciones y otros colectivos • Análisis de su problemática y creación de plataformas de debate Colaboración con organismos e instituciones Seguimiento diario de legislación y documentación: (BOP, DOGV, BOE, DOUE, etc.)

Fuente: González Cardona, F.J. (2009): “Módulo 4: Agencias de desarrollo local: Naturaleza, organización, fórmulas de gestión, agencias supramunicipales” en curso *Promoción de empleo y empresas desde las agencias de desarrollo local*, Puerto Lumbreras (Murcia), mecanografiado, 20 p.

En palabras de Vachón (2001: 136), el desarrollo local, de alguna manera, plantea abrir el abanico de lo posible, e implica un proceso dinámico alimentado por actitudes y comportamientos basados en la acción, que permiten adaptarse a lo concreto y a las necesidades particulares del territorio, a las condiciones concretas de la colectividad y a su situación social. “Un proyecto de desarrollo local se realiza gracias a infinidad de decisiones que se toman cotidianamente, y muy pocas veces gracias a proezas”.

En este sentido, y atendiendo al cuadro 5, cabría preguntarse, ¿Cuáles son los límites de lo que llamamos desarrollo local? Y en segundo lugar ¿dónde están definidas exactamente las funciones a desarrollar por un ADL? Ciertamente es que las Ordenes reguladoras de los AEDL, de manera sucesiva y desde 2001, en su articulado establece líneas y funciones relativas a su trabajo, pero quedan en eso, en líneas genéricas que difícilmente ofrecen un planteamiento práctico y aplicable (ORDEN de 30 de diciembre de 2009, DOGV)³⁰. Por tanto, la inexistencia de una definición clara de las funciones concretas a realizar por el agente, la falta de una descripción del puesto de trabajo, sitúa al técnico con unas tareas que pueden ser tan amplias como se desee. Es por ello que la iniciativa, la implicación y la predisposición se convierten en los elementos más importantes para el desarrollo de su puesto de trabajo. Estas características propias de la figura del técnico local, también suponen un importante freno en el desarrollo de su actividad. A ello se le une la dependencia funcional y jerárquica dentro del ayuntamiento, si es este el organismo del cual depende, de quien recibe las directrices y las órdenes a cumplir. En municipios pequeños es el propio alcalde el encargado directo de establecer

³⁰ “Los agentes de Empleo y Desarrollo Local realizarán las siguientes funciones: a) Prospección de recursos ociosos o infrautilizados de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras

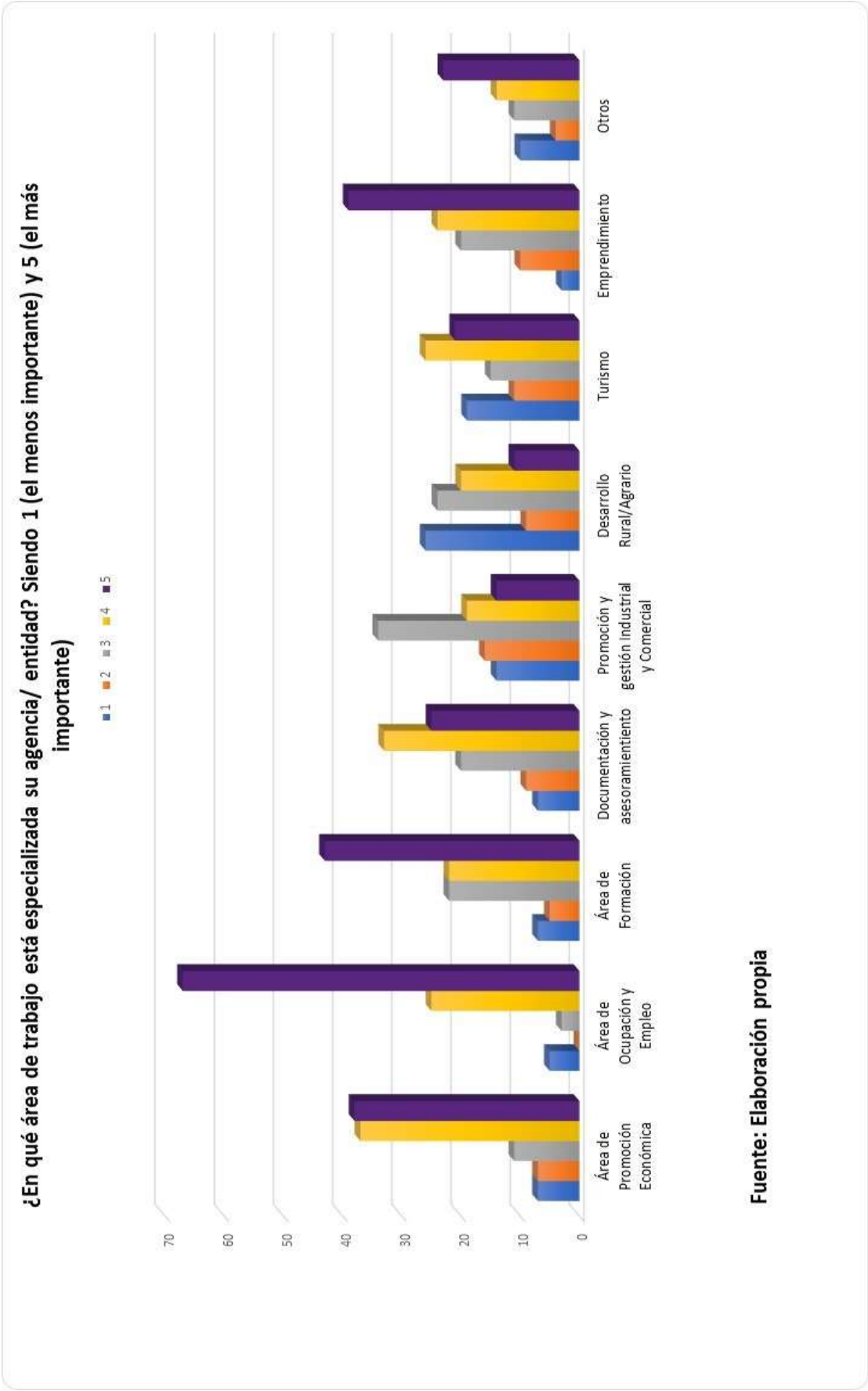
para la generación de empleo, que sirvan para identificar nuevas actividades económicas, así como detección de nuevos yacimientos de empleo. b) Difusión y estímulo de las potenciales oportunidades de creación de actividad entre personas desempleadas, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras. c) Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamientos de las empresas. d) Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas. e) Acciones de difusión e información sobre los servicios y políticas activas del Servef, asesoramiento y apoyo sobre los programas de subvenciones en materia de formación, inserción y empleo. f) Participación en jornadas, foros, eventos e intercambio de experiencias en relación con las políticas de empleo. g) Detección de necesidades formativas o de cualquier otra acción que contribuya a garantizar la misión principal enunciada en el artículo anterior. h) Atender las instrucciones del Servef y complementar los datos que le sean requeridos en la aplicación informática diseñada al efecto. i) Establecer relaciones de coordinación con el Servef y con el Pacto Territorial de Empleo que pudiera existir en su territorio”. Título II, Capítulo I, artículo 14. DOGV, nº publicado el 05/02/2010.

o supervisar el trabajo del ADL, por el contrario en municipios de mayor dimensión, aparecen figuras como el concejal/es o el regidor/es, que son los responsables de este control (Calvo y Lerma Montero, 2008b: 15). En este sentido, además se une la inexistente colaboración entre los concejales de los que depende el agente de desarrollo local, e incluso entre otros departamentos del ayuntamiento que confluyan en una acción integrada (juventud, cultura, medio ambiente, etc.). Además, aparece la dificultad de hacer funcionar una agencia de desarrollo local que tiene unos criterios de funcionamiento próximos a los de la empresa privada – plazos de presentación de solicitudes, agilidad a la tramitación de expedientes, y urgencia en las actuaciones, con una burocracia funcional generada tradicionalmente por la administración pública, que supone un freno en el trabajo de la agencia, y que es fuente interna de conflictos con otras áreas de la Corporación Local.

Otro aspecto que se ha comentado a lo largo de este informe, ha sido que el ADL se convierte en un mero *cazador de subvenciones*, que de alguna manera avalen o justifiquen su puesto de trabajo, y que en la mayoría de las ocasiones no tiene en cuenta las necesidades reales – económicas o sociales- de su territorio (Calvo Palomares, 2010a: 16).

Las áreas de trabajo más importantes, siguen siendo las mismas de hace unos años, y las que vienen marcadas por las distintas órdenes de LABORA, en relación a las funciones del personal técnico en la gestión del Desarrollo Local. Estas son el trabajo en función de los datos contestados, son la ocupación y el empleo, seguido de la formación, el emprendimiento, y el área de promoción económica (figura 17).

Figura 17. Área de trabajo más importante de la ADL (2019)



Es importante el consenso establecido en la mayoría de entidades y ayuntamientos en los que trabajan los encuestados, ya que en un porcentaje elevado (45%) trabajan estos objetivos y directrices de forma conjunta y coordinada entre técnicos y político. Aunque existe un elevado porcentaje en el que no se hace así, sino que es el político el que toma las directrices, y marca los objetivos a seguir (27'5%).

Figura 18. *¿Quién fija los objetivos de la entidad? (2019)*



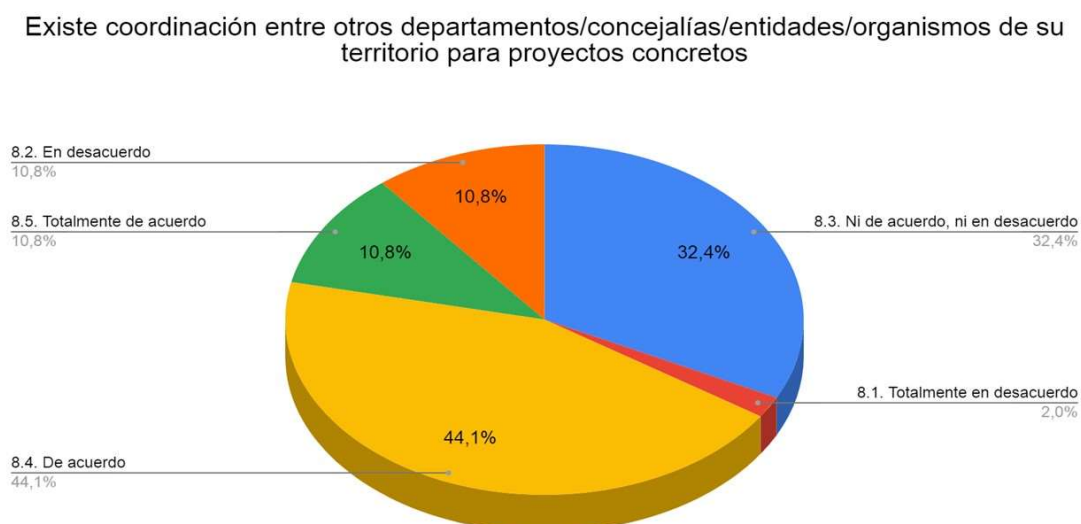
Fuente: Elaboración propia.

En más de un 54% entre la opción 5 y 4, se manifiesta la coordinación entre los diferentes departamentos de un mismo ayuntamiento a la hora de acometer proyectos concretos que reviertan en el territorio. Sólo un 32%, dice que le es indiferente, y más de un 10% afirman que no existe esa coordinación necesaria para acometer cualquier tipo de proyecto y coordinarse entre los diferentes departamentos (figura 19).

La naturaleza de los proyectos, principalmente trabajados por parte de las personas que han accedido voluntariamente para contestar, son empleo, emprendimiento, formación y capacitación. Pero en un segundo nivel destacan actividades económicas, que entronca perfectamente con el ejercicio profesional de desarrollo local, que son el comercio, el turismo agricultura, diseño y ejecución de diagnósticos y estrategias participativas.

El nivel de decisión es importante, según los encuestados, siendo alto para un 23% y medianamente alto un 56'3%.

Figura 19. El grado de coordinación entre los diferentes departamentos de un mismo ayuntamiento o entidad en proyectos concretos vinculados al territorio (2019)

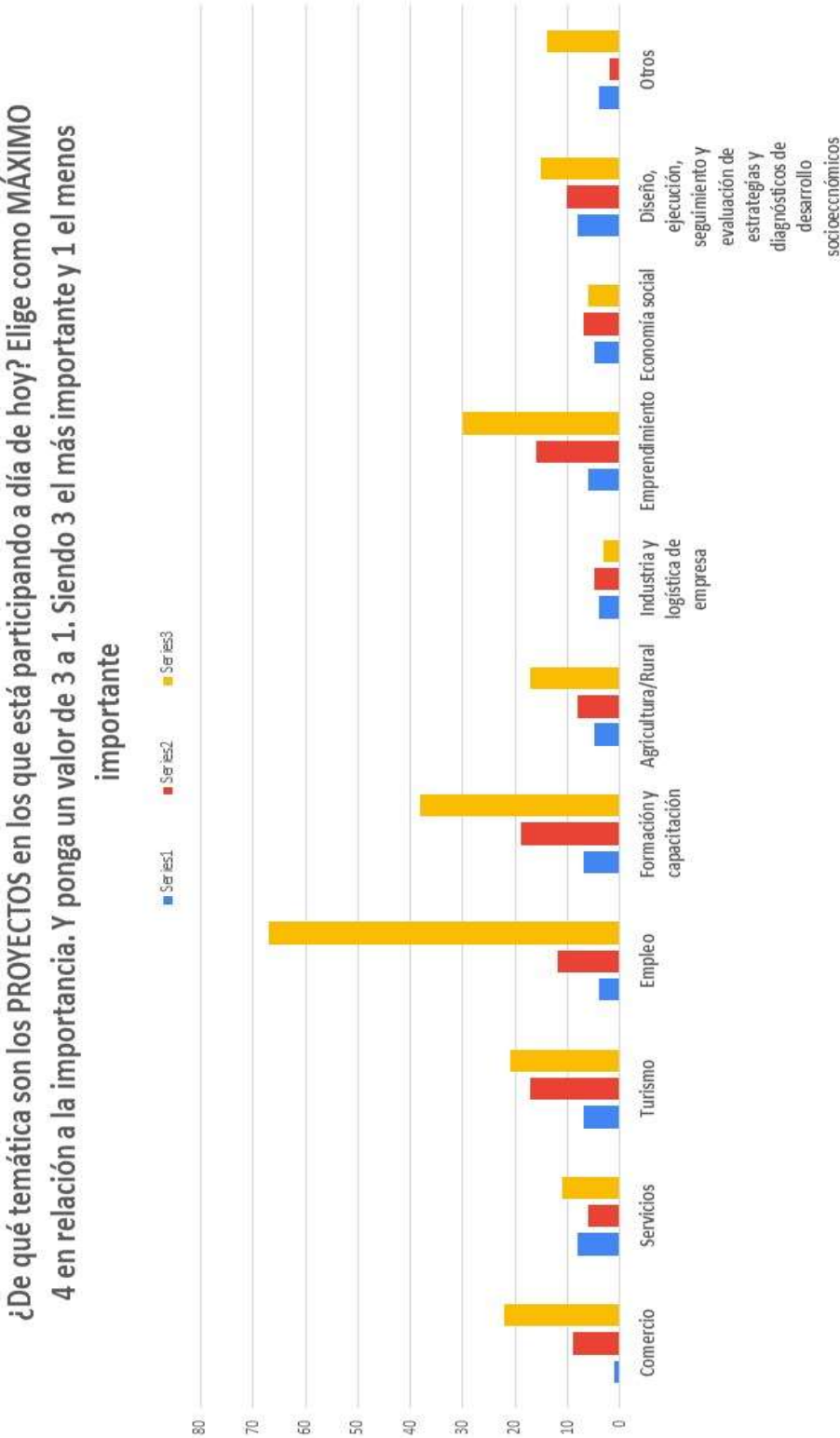


Fuente: Elaboración propia.

En el nivel de decisión, que tiene el profesional sobre su trabajo y la responsabilidad ejercida en el mismo, es elevada, suponiendo un 23'2 % de la muestra. Y con un grado medio, un 53%. No obstante en esta segunda opción implica que algunas, si no todas, de las decisiones ejecutadas o convocatorias solicitadas son supervisadas por el político de turno, antes de pasar a la acción.

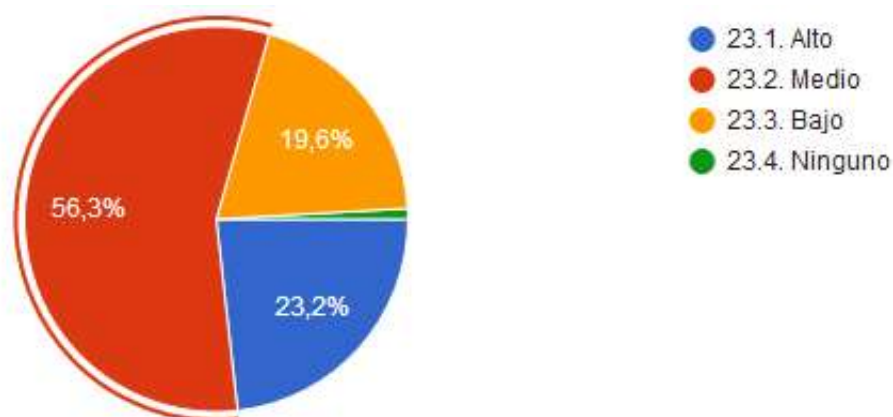
Sin duda las áreas de trabajo tradicionales en las que están especializadas las agencias de desarrollo local, han estado vinculadas a la información, documentación y asesoramiento, empleo, formación y promoción socioeconómica. De ahí que quisiéramos profundizar y que nuestros interlocutores valoraran en orden de importancia, la realidad de su trabajo y tareas, en relación a sus dispersas acciones, y poco definidas funciones en su ámbito de trabajo, aunque no todos los profesionales del desarrollo local realizan los mismos desempeños, y menos aún funciones, aunque éstas venga reguladas, o al menos enunciadas, en las diferentes órdenes de LABORA (figura 17). Así, y por orden de prelación, considerando solo la opción votada de 5 (más importante), destacan el área de ocupación y empleo (65), áreas de formación (43), emprendimientos (38), Área de promoción económica (36), documentación y asesoramiento (22), pero que en el escalón de 4, ha obtenido más de 30 valores. Destacan a su vez las tareas de como la promoción y gestión industrial y comercial, el desarrollo rural o el turismo.

Figura 20. Naturaleza e importancia de los proyectos trabajados (2019)



Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Nivel de decisión que tiene en el desempeño profesional (2019)

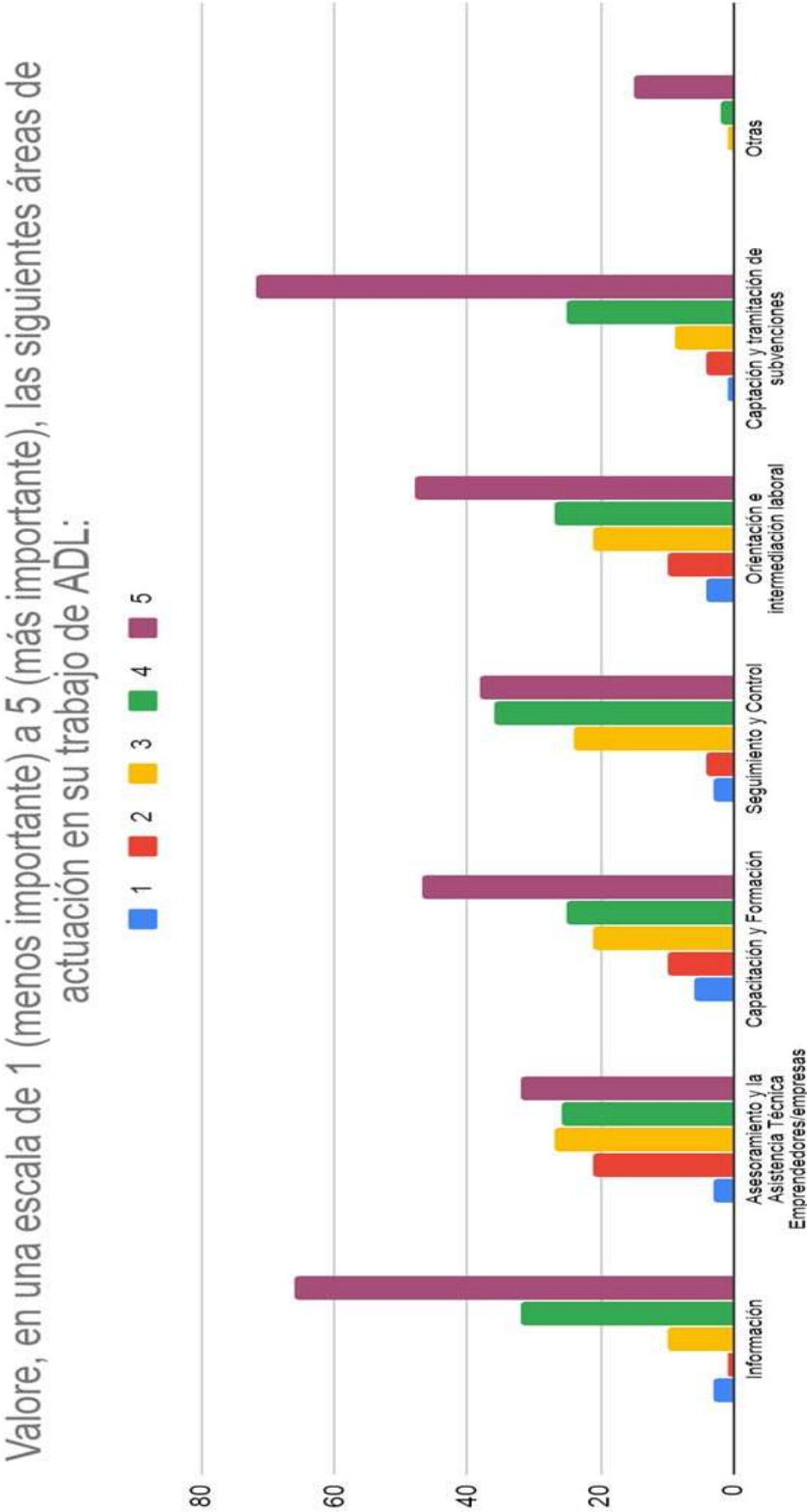


Fuente: Elaboración propia.

En el apartado de “otros”, ha un destacado los planes de igualdad, mercado, certificación electrónica, OMIC, calidad, ferias de artesanía, productos de proximidad (ciclo corto) o de turismo. También destacan compañeros que se encargan de las fiestas patronales, el área de juventud y medio ambiente. Elementos que sin duda tienen que ver son su tamaño y la necesidad de realizar acciones que en ocasiones reacaen sobre el propio ADL. Aquellas competencias, denominadas por la considerada por la misma normativa como “impropias”, y que muchas agencias de desarrollo local y profesionales técnicos, asumen, para no dejar de dar un servicio público a su comunidad. Elementos que ya hemos tratado en otros epígrafes de este informe.

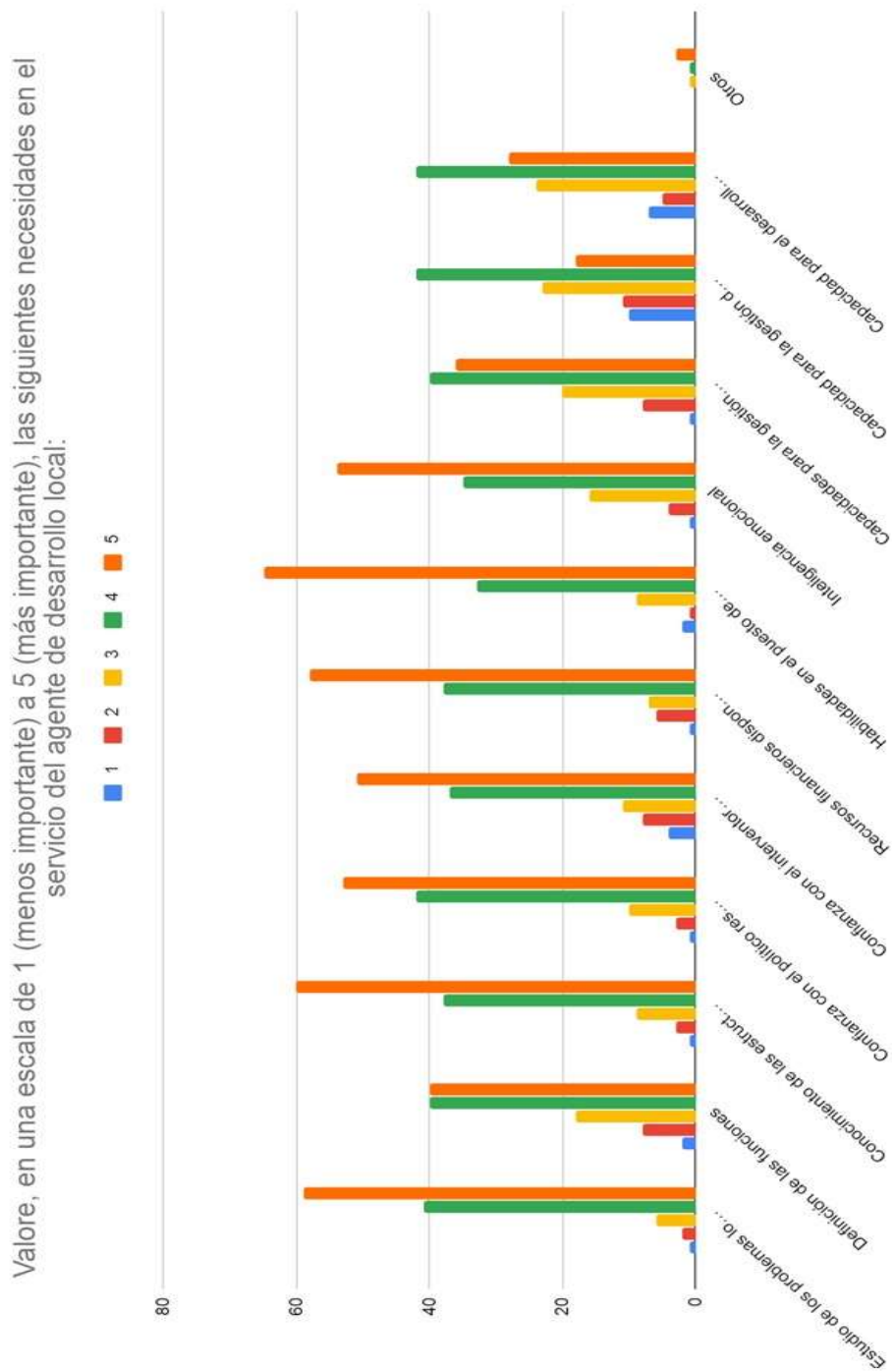
Una vez analizada la especialización de las instancias en las que trabajan los profesionales que contestaron a nuestra encuesta, solicitamos que nos indicaran las funciones que desempeñaban en sus agencias de desarrollo, y que valoraran el nivel de importancia de las mismas (figura 22). Destacan entre sus principales funciones la captación y tramitación de subvenciones, como primera actividad (75), frente a otras como la información, la capacitación y formación de recursos humanos y la orientación e intermediación laboral.

Figura 22. Áreas de actuación y su importancia en materia de Desarrollo Local



Fuente: Elaboración propia.

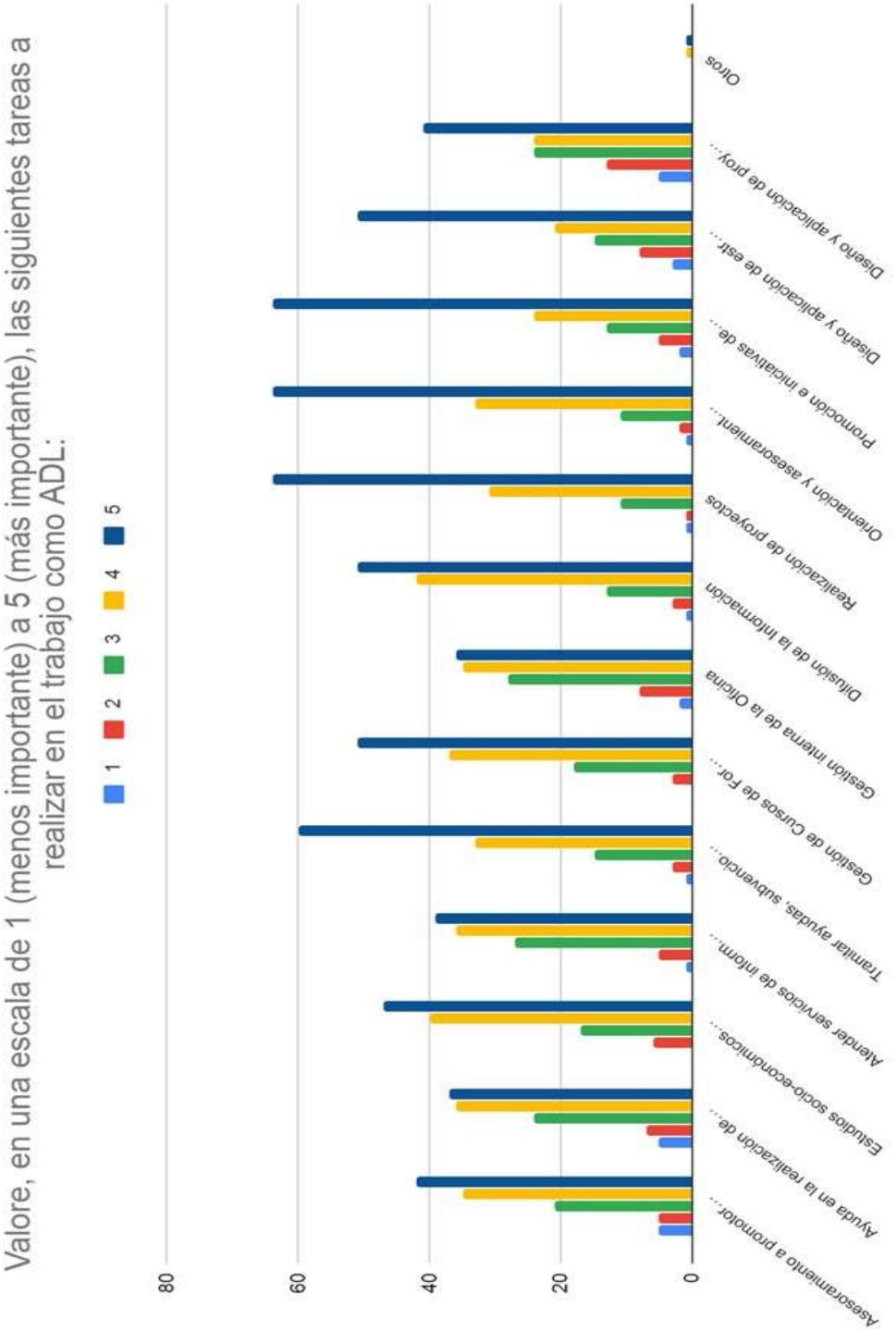
Figura 23. Valoración de las necesidades en el ejercicio de profesional de desarrollo local (2019)



Fuente: Elaboración propia.

En relación a las necesidades, tenemos que significar las habilidades para el desempeño del puesto de trabajo, el conocimiento de estructuras de desarrollo local en las que se puedan apoyar y trabajar de forma coordinada, y el estudio para el conocimiento de los problemas locales. También la confianza con el político responsable y con el interventor, son dos. Y es importante como la inteligencia emocional también ha sido elegida, como instrumento, para poder trabajar de cara al público (figura 20). Por último, destacar que, en tareas, está la realización de proyectos e iniciativas, orientación y asesoramiento, promoción e iniciativas. También destacan el tramitar ayudas y subvenciones, gestionar cursos de formación, y la difusión de la información. Funciones y trabajos todos ellos que quedan reflejados en las diferentes normativas, y que refuerzan desde el trabajo empírico que se hacen efectivas, y también necesarias, en el perfil de acción de los profesionales y técnicos en gestión del desarrollo local. En este sentido tenemos que afirmar que tenemos 68 que han contestado que su proyecto principal se centra en el empleo, 38 formación, 30 emprendimiento, 22 comercio, 20 turismo y 15 diseño, ejecución y seguimiento de estrategias y diagnósticos de desarrollo socioeconómico.

Figura 24. Valoración de las tareas en el desempeño profesional en Desarrollo Local (2019)



Fuente: Elaboración propia.

8. FORMACION Y CAPACITACIÓN

En cuanto a la percepción de las necesidades de formación de los profesionales en desarrollo local, cabe resaltar el *Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines*, realizado por el sindicato CC.OO. (FOREM, 2000). En él se evidencia la existencia de diferentes acciones formativas dirigidas a este colectivo, que van desde el itinerario reglado hasta másteres o incluso acciones de formación continua promovidas por organismos públicos, por asociaciones profesionales o dentro de los mismos proyectos que gestionan los Agentes de Desarrollo Local. Sin embargo, se aprecia un conocimiento desigual de estas acciones por parte de los profesionales consultados, conformando de esta manera la sensación de una demanda de formación insatisfecha, por parte de los profesionales de desarrollo local. En efecto, a la insatisfacción que proporciona la formación universitaria como herramienta de trabajo, se une la imagen de una oferta formativa no específica y con pocas garantías de calidad: *“La formación universitaria que se recibe no es garantía de éxito. Yo no te podría dar un perfil por titulaciones académicas. Yo no te puedo decir que el equipo de desarrollo debería estar integrado por un economista, un abogado, un trabajador social, un geógrafo y un informático, no te lo podría decir porque no es eso, es otra cosa muy diferente”* (FOREM, 2000: 63). Además, en el estudio se apela a la necesidad de la formación, y a pesar de la falta de apoyos por parte de los responsables políticos, porque ella dota de capacitación y actualización permanentemente para anticiparse a los cambios y poder mantenerse en el puesto de trabajo, frente a un escéptico y oportunista entorno político³¹.

En el citado estudio, el interés por la formación resultó ser muy elevado, tanto que, excepto en aquellos perfiles menos vocacionales, es decir, menos predispuestos a una labor de agente de desarrollo y más a la de cubrir otras tareas municipales de marcado carácter administrativo, buscaban ocupar su tiempo libre con actividades de

³¹ “Anticiparnos a los cambios, prever esa necesidad para formar el equipo humano que tenemos. Nosotros predicamos con el ejemplo y sobre todo nos formamos, nos autoformamos, aprendemos de nosotros mismos; el equipo, de hecho, es multidisciplinar. Tenemos que enfrentarnos a los cambios, estando muy informados mediante una red de contactos muy amplia, participando en foros (...) También es cierto que estoy en la Administración con un trabajo temporal, entonces el curso son puntos de cara a una oposición, de cara a tal, que es un poco como la cruz que tengo ahí.”

formación que redundaran en beneficio para su trabajo. Es importante resaltar que esta actitud de predisposición y dinamismo formativo, ideal en las habilidades contempladas para el ejercicio del desarrollo local, es muy conveniente para impulsar la creación de redes, informales en la mayoría de los casos, a través de las que se pueden canalizar no tanto las ofertas formativas específicas, que a continuación analizaremos, sino todo tipo de encuentros, jornadas de presentación de programas, etc.

8.1. NECESIDADES Y OFERTA FORMATIVA. ALGUNAS CONSIDERACIONES

En el estudio realizado por FOREM (2000), se evidenciaba ya una notable diferencia, en la concepción de los contenidos formativos, entre los expertos en desarrollo local (particularmente formadores procedentes de Universidades), y los Agentes de Desarrollo Local o profesionales afines, a la hora de entender sus propias necesidades de formación. A menudo, esta diferencia ha incidido en la falta de comprensión de algunas de las materias propuestas y en la incapacidad para matizar qué aspectos concretos podrían ser de interés para este colectivo tan heterogéneo. En otras ocasiones, los propios profesionales sencillamente han rechazado acciones y propuestas formativas, que los expertos hemos visto como muy adecuadas, por considerar que no se adaptaban a su perfil profesional (trabajo cotidiano).

En términos generales, los expertos han incidido en los aspectos teóricos y metodológicos del conocimiento sobre desarrollo local, mientras que los Agentes de Desarrollo Local, de promoción económica, de igualdad de oportunidades y otros afines, se han sentido más preocupados por herramientas y conocimientos que les facilitasen las labores cotidianas de orientar al usuario, o que incidieran en sus tareas de orden administrativo o de acceso a la información. Se incluyen a continuación las principales áreas y materias formativas que resultaron del interés de los profesionales que fueron consultados durante la investigación del citado informe, y donde se articularon las temáticas propuestas por los profesionales de desarrollo local, bajo cinco grandes grupos temáticos (FOREM, 2000: 76).

- Temas de desarrollo y dinamización social: análisis e interpretación, dinamización del tejido social, teoría y perspectivas sobre el desarrollo local y metodologías de evaluación.

- Materias vinculadas con la formación y la información: habilidades sociales, técnicas de mediación y negociación y técnicas de motivación, incentivación, coordinación de equipos, etc.
- Conocimientos del ámbito de la promoción económica: gestión de proyectos empresariales y financiación, fondos y subvenciones.
- Herramientas accesorias: informática e Internet, idiomas y temas fiscales y jurídicos.
- Otras materias concretas, muy especializadas y coyunturales, en relación de las necesidades del contexto.

Como estamos viendo, la formación en desarrollo local, no es un tema fácil, ya que se corresponde con las necesidades reales de cada territorio, las aptitudes y actitudes de los técnicos en desarrollo local, sin olvidar la capacidad de los técnicos y de las entidades locales a la hora de captar subvenciones y articular una participación proactiva del capital social. Por otra parte, la formación en desarrollo local, de una manera reglada y que garantice unos mínimos de calidad, se encuentra en las universidades y también en centros privados. Así, el profesor Esparcia (2009), procedió a recopilar de manera no exhaustiva las diferentes ofertas formativas en desarrollo local y rural, que se establecían en España, resto de Europa y América Latina³². En el caso Español se identificaban 35 cursos provenientes del sistema público, de los cuales 15 tenían el carácter de máster (8 de los cuáles con rango de oficial, siendo los restantes títulos propios). La oferta de másteres se completaba con un buen número de cursos de postgrado, que ofrecían los títulos de especialista o experto en las diferentes materias. No obstante, y derivado de las propias necesidades del mercado, el profesor Esparcia evidencia que asistiremos a un proceso de ajuste en la oferta formativa en desarrollo local. Además de la oferta formativa pública, destacaba una importante oferta ligada a instituciones no universitarias (asociaciones, diputaciones, fundaciones de empresa, etc.) o bien proporcionadas directamente por consultoras privadas. De hecho, el profesor Esparcia (2009:291) recogía 25 ofertas concretas, si bien en estos casos los promotores, tal vez por responder con mejor precisión a las demandas, o por querer ocupar (bajo

³² Esparcia Pérez, J. (2009): “La formación en desarrollo local” en García Rodríguez, J.L. (ed.), *La organización territorial del Desarrollo Local en España*, Grupo de Desarrollo Local de la AGE y Universidad de La Laguna, Tenerife, 271-310 pp.

un claro espíritu empresarial) los nichos que ofrece el mercado, han diseñado un producto central a partir del cual generan varios subproductos, que se materializan en cursos de ciclo formativo corto, y con materias muy concretas.

También en América Latina se ofrecía una variada oferta formativa en desarrollo local, donde cabe destacar la realizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Este, a través de su órgano de formación, el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), venía trabajando muy activamente en la formación en desarrollo local y regional, que ofrecía sesiones presenciales y virtuales, con productos formativos de ciclo corto (seminarios, jornadas y cursos de un mes de duración), a través de plataformas virtuales. Sin olvidar el Master en Gestión del Desarrollo Local, que colaboraba con otras instituciones europeas. En este sentido, también es importante destacar la tradición que en desarrollo rural ha tenido este continente, y la necesidad de formar a gestores y profesionales en activo a través de cursos y maestrías.

La Unión Europea, a través de la puesta en marcha de las iniciativas LEADER para el fomento del desarrollo rural integrado, también ha generado ofertas formativas derivadas de las Universidades, en cursos de postgrado como Experto o Especialistas. No obstante, la oferta en desarrollo local y regional de los países occidentales europeos, es numerosa y no está sujeta a un proceso de atomización como en España. Así, desde la geografía, cabe destacar en el ámbito anglosajón el máster sobre Desarrollo Económico Local, de la *London School of Economics and Political Science*, que coordina el Departamento de Geografía y Desarrollo. También se destacan otras ofertas formativas orientados al ámbito francés, a través del *AgroParis Tech*, y al ámbito centroeuropeo y de los Balcanes (*Join European Master in Comparative Regional and Local Development*), impulsada y coordinada por la Universidad de Trento, en cuyo consorcio participaban otros centros universitarios de Hungría, Eslovenia y Alemania.

En el ámbito formativo del desarrollo local, quizás lo importante es destacar, los desajustes entre teoría y práctica, que quizás en ocasiones no se ajuste y no resuelva las respuestas esperadas. En este sentido, más que en los contenidos, quizás la adecuación de respuestas a los profesionales del desarrollo local, venga de aspectos más instrumentales y ligadas al fomento de las habilidades sociales.

En general, la oferta formativa en España mantenía en los diferentes programas analizados por el profesor Esparcia, una oferta de contenidos teórico-conceptuales

sobre instrumentos de intervención y políticas, y dedicaba una gran parte de los programas a contenidos de tipo sectorial, elementos sin duda igualmente básicos en desarrollo local (desde el empleo, pasando por la gestión de los espacios rurales, el medio ambiente, la innovación en los sistemas productivos locales, el fomento del espíritu emprendedor y la diversificación económica a través de la articulación de un tejido empresarial). Otros incluían una parte sobre técnicas y métodos, y en menor medida contemplaban contenidos para la preparación de los profesionales del desarrollo local relativos a habilidades y capacidades. En este sentido cabe destacar que las Universidades que se encargan de formar a profesionales en Desarrollo Local, no tenían aún ni la experiencia, ni los medios, ni probablemente la *cultura* práctica necesaria para que algunos trabajos o prácticas permitieran al alumnado formarse suficiente y adecuadamente en técnicas, capacidades, habilidades y destrezas (Esparcia, 2009: 301). Eso sin duda en la actualidad ha ido cambiando, aunque todavía queda camino que recorrer. De hecho, no consistía en sustituir unos contenidos de carácter temático por otros de capacidades (animación-motivación, gestión de conflictos e intermediación, tutela de emprendedores, capacidad de negociación con los funcionarios de los entes locales, etc.). Para formar buenos ADLs, además de los contenidos teóricos-conceptuales (aptitud), y del fomento de estas capacidades y habilidades sociales (actitud), se deberían trabajar ciertas destrezas que superaran la concepción a corto plazo y meramente económica del desarrollo local, diseñando desde las Universidades, programas formativos bastante más imaginativos y operativos. Así, estas ofertas en formación de ADLs, deberían llegar a un equilibrio (aptitud-actitud), debiendo ajustarse más a las necesidades reales de los profesionales y técnicos en desarrollo local (contexto). Así, se plantea la introducción de innovaciones y mejoras en la formación, con la necesidad de avanzar hacia escenarios diferenciados, e incorporando las demandas propuestas por los técnicos y profesionales en desarrollo local.

En este sentido se han gestionado formaciones de postgrado en desarrollo local, de las que sólo quedan cinco en vigor (Cuadro 6).

Cuadro 6. Ofertas de Másteres de Desarrollo Local en España

MASTER	Coordinador/a	Tiempo de impartición	Departamento coordinador
Máster en Desarrollo Local y Comarcal. <i>Universidad de Santiago de Compostela</i>	Andrés Precedo Ledó Francisco Álvarez Fortes	2000-2004	Departamento de Xeografía
Máster Universitario en Desarrollo Local <i>Universidad de Oviedo</i>	Fermín Rodríguez Gutiérrez	1992-2006	Geografía. Centro de Cooperación Desarrollo Territorial (CECODET)
Máster Universitario en Gestión y Promoción del Desarrollo Local <i>Universidad de Valencia</i>	Joan Noguera Tur Jaime Escribano Pizarro	2005-2016	Facultad de Geografía e Historia IIDL
Máster Interuniversitario de Desarrollo Local y Empleo. <i>Universidad de Murcia</i>	Francisco Carreño Sandoval/ Juan Patricio Castro Valdivia	2012-2015	Departamento de Economía Aplicada. Facultad de Economía y Empresa
Máster en Planificación y Desarrollo Territorial Sostenible <i>Universidad Autónoma de Madrid</i>	Enrique Pozo Rivera	2010-2015	Facultad de Geografía e Historia
Máster Universitario en dinámicas territoriales y Desarrollo <i>Universidad Complutense de Madrid</i>	Enrique Pozo Rivera	2010- actualidad	Departamento de Geografía
Máster Universitario en Desarrollo Rural. <i>Universidad de Extremadura</i>	Felipe Leco Berrocal	2006 hasta la actualidad	Facultad de Geografía e Historia

MASTER	Coordinador/a	Tiempo de impartición	Departamento coordinador
Máster patrimoni cultural i Desenvolupament Local <i>Universitat de Lleida</i>	Sin datos	2010-2014	Facultat de Lletres
Máster en Desarrollo y Codesarrollo Local sostenible <i>Universitat de Almeria</i>	Facultad de ciencias Económicas y Empresariales	2015 hasta la actualidad	Facultad de Ciencias Económicas y empresariales
Máster en Economía y Desarrollo Territorial <i>Universitat de Cádiz (Huelva y Jaén)</i>	Mari Carmen Pérez González	2015 hasta la actualidad	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Master			
Máster Oficial Estrategias Territoriales y Ambientales en el Ámbito Local. Desarrollo Local y rural. <i>Universitat de Huelva</i>	Juan Antonio Márquez	2010-2015	IDL Departamento de Geografía
Master Empleo y Desarrollo Local <i>UNED</i>	Jose Antonio Díaz Martínez,	2012-2016	Sociología III
Master Universitario en Desarrollo Local e Innovación Territorial <i>Universitat de Alicante</i>	Antonio Martínez Puche Carlos Cortés Samper	2007- hasta la actualidad	Departamento de Geografía Humana. Facultad de Filosofía y Letras
Master en Ordenación y Gestión del Desarrollo Territorial y Local <i>Universitat de Sevilla</i>		2010-2016	Departamento de Geografía

Fuente: Ana Espinosa (2019) y Elaboración propia.

En la actualidad, las personas que trabajan en el ámbito del desarrollo local se encuentran con un entorno muy dinámico y complejo que requiere una serie de conocimientos que no siempre se adquieren con la titulación universitaria. En la ORDEN de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E, se establece en su artículo 9.1 que los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se seleccionarán “entre desempleados que hayan superado con éxito el segundo o primer ciclo de educación universitaria” sin especificar ningún tipo de titulación.

En la misma línea se pronunciaba la reciente ORDEN 5/2015, de 5 de octubre, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecía las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar el mantenimiento de los agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunitat Valenciana, ya que, en su ANEXO II apartado primero, se establecía al igual que en la ORDEN estatal que “los candidatos se seleccionarán entre personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en los centros SERVEF de Empleo, que hayan superado al menos el primer ciclo de educación universitaria” pero reconoce explícitamente el valor de una formación más específica debido a que en el baremo que establecía en el apartado cuarto otorgaba 3 puntos más a los candidatos que presentaran una titulación académica en los ámbitos de la economía, la empresa, el derecho, relaciones laborales o similares.

Otra de las reflexiones que cabe en torno al perfil formativo del agente de desarrollo local es que, si bien son importantes los contenidos temáticos sobre desarrollo local, la práctica profesional de los técnicos requiere también, casi más que esos contenidos, de toda una serie de destrezas, capacidades y habilidades (Esparcia, , 2009: 276). También el compromiso, el “saber hacer” y “el saber ser” además de las funciones de comunicación y gestión de proyectos. Sin olvidar la promoción, formación, animación y relaciones humanas, además del análisis territorial (Vicente Martín, 1999). En el estudio realizado por Sanchís Palacio y Cantarero Sanz (2003: 63), se observaba que en el perfil formativo del ADL, predomina claramente la formación universitaria sobre la no universitaria, pues “el 99’1% de los agentes encuestados manifestaron tener estudios superiores”. No obstante, esta formación Universitaria del técnico es heterogénea, aunque priman las titulaciones de ciencias sociales (Administración y Dirección de Empresas, Economía, Derecho, Psicología, Relaciones Laborales y Trabajo

Social), frente a otras áreas de conocimiento como las humanidades (Filosofía, Geografía, Historia, Pedagogía, Ciencias Políticas, Educación), o las áreas técnicas (Ingeniería Agrónoma, Físicas, Ciencias de la Información, Ingeniería Técnica Industrial). Entre las titulaciones más habituales se sitúan en primer lugar Derecho (19'6%), en segundo lugar, Administración y Dirección de Empresas (14%) y en tercer lugar Economía (11'7%), situándose el resto de titulaciones por debajo del 10% (Geografía, Trabajo Social, Relaciones Laborales, Psicología, Empresariales, etc.). En el mismo estudio planteado, a título particular, me resulta muy curioso una aportación que realizan los autores: “Por otra parte, se observa que los niveles más altos de carencia de conocimientos se dan en el ámbito contable (el 37% de los casos), seguido de los temas jurídicos (17'5%), laborales (12'5%) y empresariales (8%). En cambio, los conocimientos administrativos son los que menores deficiencias presentan (el 4,5% de los encuestados indican tener una deficiencia alta). Elementos que en el fondo han variado muy poco atendiendo a los datos evaluados y presentados aquí, relativos a 2019.

En efecto, en la encuesta pasada en 2019, a los profesionales de la Comunidad Valenciana, destacan los licenciados en Económicas (ADE) con 17'6%, los licenciados en Sociología (16'7%), los licenciados en Geografía (12'7%) y los licenciados en Derecho (12'7%), entre otros. No obstante, también son importantes la presencia de graduados en Relaciones Laborales/Graduado Social (8'8%), diplomados en empresariales (7'8%), ingenieros técnicos superiores (6'9%) y Licenciados en Ciencias del Trabajo (5'9%), sin olvidarnos de los graduados en Turismo (2'9%), que se han ido incorporando al mercado laboral en los últimos años y que han sido considerados como titulación afín en la última convocatoria de plazas de AEDL por parte de LABORA. No en vano, en algunas universidades públicas valencianas, se ofertan algunas asignaturas de desarrollo local³³.

³³ Destacan las asignaturas optativas: “Desarrollo Local Sostenible” (33813) del grado de Geografía y Medio Ambiente de la Universidad de Valencia; La asignatura “Desarrollo Local y Sostenibilidad” (33054) del Grado de Geografía y Ordenación del Territorio de la Universidad de Alicante. Y la asignatura optativa de “Turismo y prácticas territoriales en Desarrollo Local” (23752) del grado de Turismo de la Universidad de Alicante.

Cuadro 7. *Titulaciones de los profesionales en Desarrollo Local en ejercicio. Comunidad Valenciana 2019*

Titulación	%
Licenciado en Económicas (ADE)	17'6
Licenciado en Sociología	16'7
Licenciado en Geografía	12'7
Licenciado en Derecho	12'7
Licenciado en Relaciones Laborales/Graduado Social	8'8
Diplomado en Empresariales	7'8
Ingenieros técnicos superiores en general	6'9
Diplomado en Trabajo Social	6'9
Licenciado en Ciencias del Trabajo	5'9
Graduado en Turismo	2'9
Ingenieros agrónomos	1
Psicólogos	1

Fuente: Elaboración propia

Se establece, por tanto, una clara correspondencia entre las carencias formativas derivadas del plan de estudios cursado en su titulación académica y las carencias detectadas en el desempeño del puesto” (Sanchís Palacio y Cantarero Sanz, 2003: 65). Sin lugar a dudas, se observa, por una parte, que hay importantes carencias formativas, a nivel de grados, que exigen una cualificación formativa y de contenidos. De hecho, en la provincia de Alicante, se realizó un diagnóstico sobre las necesidades de formación de los Agentes de Desarrollo Local, que derivó en el reforzamiento de temas relacionados con la economía, la gestión de proyectos europeos, técnicas motivacionales dirigidas al desempleado, comercio electrónico, asesoramiento al emprendedor, técnicas de negociación, taller de entrevistas, entre otros (FUNDEUN, 2006: 75).

También DIVALTERRA (Diputación de Valencia), desde hace unos años está realizando una formación de ciclo corto. De hecho durante este primer cuatrimestre de 2019, y fruto de las necesidades transmitidas por los profesionales de desarrollo local. Así se ofrecieron, con coordinación docente a cargo de la Universitat de València a través del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local, un total de 4 cursos presenciales de entre 20 y 30 horas de duración, que se impartieron en Lliria, Valencia,

Alzira y Gandia gracias a la colaboración de la Mancomunitat Camp de Túria, la Mancomunitat de La Ribera Alta, y la Mancomunitat de La Safor. Los cursos fueron:

- El primero de los cursos (*Iniciación al Coaching para Agentes de Desarrollo Local*) tuvo lugar en la sede de la Mancomunidad Camp de Túria en Llíria con 5 sesiones presenciales.
- El segundo curso (*Cultura, innovación y medio ambiente como sectores de crecimiento*), de 20 horas lectivas, se impartió en la sede de *Divalterra en Valencia con 4 sesiones presenciales.
- Por su parte, el curso "*Innovación en la prestación de servicios de promoción económica*", que totalizó 30 horas presenciales, se impartió en la sede de la Mancomunidad de La Ribera Alta en Alzira.
- El último fue de "*Diseño, elaboración y evaluación de proyectos*", realizado en la capital de la Safor (Gandía)

La formación en desarrollo local es un reflejo de los perfiles académicos heterogéneos del ADL, actividades profesionales vinculadas al contexto territorial diferenciado, a las relaciones del técnico con los políticos y el capital social del lugar de trabajo, y la falta de adecuación de unos contenidos y metodologías (proceso a largo plazo), que se enfrentan con unas necesidades perentorias ávidas de instrumentos y "recetarios" (proyecto a corto plazo). En el estudio de FOREM (2000: 62), se identificaban 10 áreas de actuación de los agentes de desarrollo local, que tienen muchas variables comunes y otras más específicas. En este caso, hay que significar que todas son complementarias y necesarias en función de los condicionantes y demandas del lugar donde se ejerza de técnico de desarrollo local. Lo que sí es cierto, es que el conocimiento de la realidad territorial, y no sólo desde el punto de vista económico, es fundamental para el ejercicio de ADL. Para ello, se necesitan además de aptitudes, una serie de habilidades sociales (negociación, evaluación, capacidad de diagnóstico, ductibilidad, hablar en público, saber escuchar, etc.) que se tienen que complementar con las actitudes, que de alguna forma suponen un grado de compromiso, implicación y afecto en el ejercicio de la profesión, y que se intentaron sistematizar en el citado estudio de FOREM (2000), que yo he intentado resumir y complementar (cuadro 8).

Cuadro 8. Cualificación profesional en desarrollo local: conocimientos, habilidades y actitudes deseables para el ejercicio de la actividad

AREA DE ACTIVIDAD	APTITUDES	HABILIDADES	ACTITUDES
Dirección, diseño y gestión técnica de proyectos	Situación socioeconómica del territorio. Técnicas de negociación. Técnicas de investigación socioeconómica. Gestión de recursos humanos. Elaboración y redacción de informes. Dirección de equipos de trabajo. Búsqueda y gestión de cooperación tecnológica y comercial. Idiomas (inglés).	Liderazgo de dirección. Negociaciones. Comunicación. Visión estratégica. Capacidad de análisis. Trabajo en equipo. Habilidades sociales. Coordinación. Aplicación de técnicas de evaluación y seguimiento.	Objetividad. Flexibilidad. Iniciativa. Motivación. Espíritu emprendedor. Capacidad de convocatoria. Imaginación. Capacidad de movilización y convocatoria. Espíritu emprendedor
Gestión de acciones formativas	Situación socioeconómica del territorio. Metodología y técnicas de formación. Logística y gestión de recursos. Iniciativas y programas de formación. Organismos públicos y entidades relacionadas.	Negociación. Habilidades sociales en general. Comunicación. Organización de jornadas, ferias y seminarios.	Motivación. Capacidad de adaptación. Espíritu emprendedor.
Asesoramiento empresarial/ Gestión de infraestructuras y servicios. Información y atención al público	Situación socioeconómica del territorio. Técnicas de investigación comercial. Gestión y promoción empresarial. Bases de datos. Gestión de recursos. Búsqueda y gestión de cooperación tecnológica y comercial. Idiomas (inglés). Características del tejido empresarial del territorio. Iniciativas y programas de promoción empresarial. Organismos públicos y entidades relacionadas. Gestión contable. Tramitación de expedientes (contratación, solicitud de subvenciones, gestión financiera y presupuestaria, etc.)	Negociación. Habilidades sociales en general. Comunicación. Coordinación. Atención al público.	Motivación. Capacidad de adaptación. Espíritu emprendedor. Capacidad de movilización y convocatoria. Iniciativa. Flexibilidad y polyvalencia.
Promoción de empleo/orientación	Conocimiento territorial. Técnicas de inserción laboral y promoción del empleo. Gestión de bases de datos. Iniciativas y programas de promoción del empleo. Organismos públicos y entidades relacionadas. Nuevos yacimientos de empleo y actividades económicas. Investigación de necesidades de formación. Gestión de servicios de	Negociación. Habilidades sociales en general. Comunicación. Planificación estratégica. Gestión de servicios específicos de información y asesoramiento, centros de recursos.	Motivación. Espíritu emprendedor. Capacidad de convocatoria y movilización. Creatividad. Iniciativa. Polivalencia.

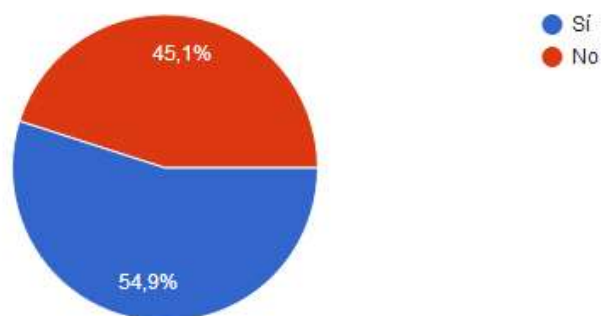
AREA DE ACTIVIDAD	APTITUDES	HABILIDADES	ACTITUDES
	orientación ocupacional. Gestión de bases de datos. Elaboración de <i>currículum</i> profesionales. Organización y gestión de cursos de formación, talleres y otras acciones formativas.		
Comercio Exterior/ Proyectos Internacionales	Técnicas de investigación comercial. Trabajo en red. Conocimiento de fuentes de información y financiación de organismos oficiales e internacionales. Idiomas (Inglés y Francés). Iniciativas y programas de promoción exterior. Conocimientos de las Identificaciones Geográficas protegidas. Organismos públicos y entidades relacionadas.	Habilidades sociales y de comunicación. Negociación. Planificación estratégica. Trabajo participado y en red.	Liderazgo. Polivalencia. Versatilidad. Flexibilidad y disponibilidad para viajar.
Animación sociocultural	Situación socioeconómica del territorio. Técnicas de animación sociocultural. Organización de actividades artísticas, culturales y deportivas. Gestión de centros de animación sociocultural y de interpretación.	Habilidades sociales en general. Comunicación. Organización de jornadas, ferias y seminarios. Turismo cultural y centros de interpretación patrimonial.	Entusiasmo, dinamismo y vitalidad. Imaginación. Flexibilidad. Sociabilidad. Motivación. Capacidad de convocatoria y movilización.
Investigación. Nuevas Tecnologías (I+D)	Conocimiento del Territorio. Metodología y técnica de investigación social, comercial y económica. Fuentes estadísticas y documentales. Redacción de informes. Usos y posibilidades de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Iniciativas y programas de apoyo a la introducción y/o desarrollo de nuevas tecnologías. Iniciativas de apoyo a la I+D+I. Calidad y certificación.	Capacidad de análisis y síntesis. Dominio del lenguaje escrito. Manejo de herramientas de <i>hardware</i> y <i>software</i> . Manejo y utilidad de las nuevas técnicas de análisis cartográfico para estudios de territorio (paisaje, medio ambiente, comercio, urbanismo, etc.)	Motivación. Creatividad y curiosidad. Polivalencia, versatilidad. Imaginación. Espíritu innovador.
Medio Ambiente	Técnicas y experiencias de protección medioambiental (aprovechamiento de recursos naturales, reciclaje de residuos urbanos, industriales, etc.). Iniciativas y programas de protección y calidad medioambiental. Aplicación de programas de urbanismo y desarrollo sostenible. Organismos públicos y entidades relacionadas.	Habilidades sociales en general. Comunicación. Negociación. Valoración por la cultura local. Organización de jornadas, ferias y seminarios. Capacidad para la recuperación de áreas naturales y espacios rurales. Conocimiento de actividades económicas	Sensibilización hacia la cultura local. Capacidad de convocatoria y movilización. Polivalencia. Versatilidad. Imaginación. Espíritu innovador y emprendedor.

AREA DE ACTIVIDAD	APTITUDES	HABILIDADES	ACTITUDES
		sostenibles en relación con las necesidades del entorno. Turismo rural y sostenible.	
Arte y cultura	Técnicas de promoción sociocultural. Iniciativas y programas de apoyo a las actividades artísticas y culturales. Organismos públicos y entidades relacionadas. Características culturales del territorio	Habilidades sociales y comunicación. Gusto por el arte y la cultura. Negociación. Organización de jornadas, ferias y seminarios.	Capacidad de convocatoria y movilización. Polivalencia. Versatilidad. Imaginación. Espíritu innovador y emprendedor.
Atención perfiles sociodemográficos y económicos (Mujeres, jóvenes, discapacitados, población excluida, etc.)	Situación socioeconómica de la población objeto de intervención (jóvenes, mujeres, discapacitados, drogodependientes, niños, parados, inmigrantes, etc.). Gestión de servicios de orientación y asistencia a poblaciones específicas. Planificación y gestión de acciones formativas y de integración en el mercado laboral para perfiles sociodemográficos diferenciados. Políticas de inserción sociolaboral y otras específicas. Organizaciones relacionadas (instituciones, centros asistenciales, etc.)	Habilidades sociales en general. Comunicación. Atención al público.	Motivación. Creatividad. Capacidad de convocatoria y movilización. Flexibilidad. Capacidad de escuchar. Dinamismo y vitalidad. Creatividad. Iniciativa.

Fuente: Elaboración propia. Adaptación FOREM (2000).

El arranque de la actividad en desarrollo local, por parte de un técnico, tiene su razón de ser en la búsqueda de un desarrollo territorial endógeno, integrado y sostenible, que suponga el establecimiento de una serie de premisas básicas sobre las que asentar el trabajo a realizar. Así un Agente de Desarrollo Local debería plantearse lo siguiente: ¿Qué puede aportar la entidad de desarrollo local, al desarrollo territorial integrado?, ¿Qué actitudes debe tomar?, ¿Qué aptitudes debe tener para alcanzar los objetivos prefijados? ¿Qué grado de conocimiento tiene? y ¿Cuál debe alcanzar de la realidad territorial existente? ¿Qué potencialidades se deben explotar? y ¿Qué debilidades corregir?, y sobre todo ¿Qué se puede aportar y cómo se debe realizar? (Fernández-Barja Martínez, 2005: 254).

Figura 25. Formación en postgrado (2019)



Fuente: Elaboración propia.

Figura 26. Otro tipo de formación complementaria para reforzar conocimientos (2019)

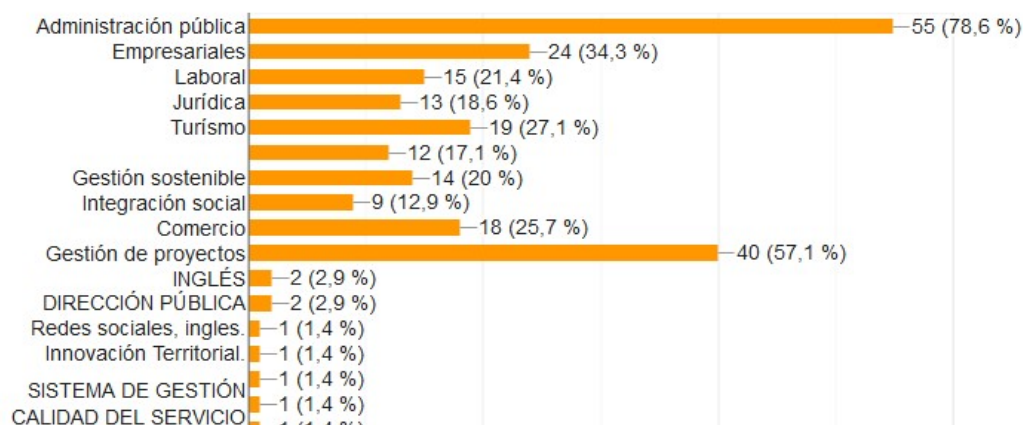


Fuente: Elaboración propia.

Sin lugar a dudas, las asociaciones profesionales de Agentes de Desarrollo Local tienen mucho que hacer, no sólo en el tema de la formación, sino también en la articulación de una imagen corporativa fuerte y dinámica, para reforzar la interlocución homogénea con organismos e instituciones. Y también para proponer y participar de formaciones “ad hoc”, que se ajusten a sus verdaderas necesidades. En este sentido tenemos que comentar los resultados derivados de las encuestas.

Más de un 54% tienen formación en postgrado, siendo la gran mayoría los másteres de Desarrollo Local, en sus diferentes variantes, que se impartían tanto en las Universidades de Castellón y Valencia (IIDL), como en la de Alicante (DELEITE). Además, la gran mayoría han realizado cursos de ciclo corto con cursos vinculados a administración pública, empresariales, laboral, jurídico y turismo (Tabla 3) .

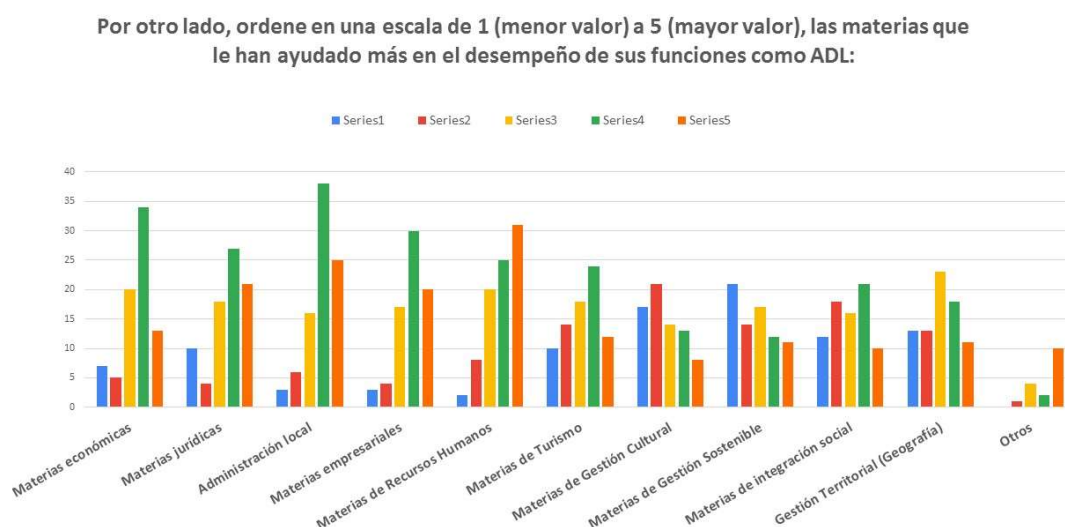
Tabla 3. *Temáticas trabajadas en la formación complementaria*



Fuente: Elaboración propia.

En relación a las materias aprendidas que han ayudado a las profesionales en desarrollo local a su ejercicio profesional, hay que destacar las de recursos humanos (con un alto valor de 4 y 5), al igual que las materias vinculadas a la administración local, que a su vez ha sido la más valorada en relación a las puntuadas con 4 sobre 5 (38) (figura 27). Luego, en un segundo nivel, destacan materias con temáticas empresariales, económicas y materias jurídicas. Es interesante las respuestas conseguidas en este apartado, ya que evidencian el marcado sesgo del que participan algunas de las tareas, que no tanto funciones, de las personas que se dedican profesionalmente al desarrollo local. Particularmente los técnicos en gestión del desarrollo local que están en ayuntamientos y otras entidades, que son la mayoría de las personas que han accedido a contestar la encuesta. Esto hay que tenerlo en cuenta para futuros estudios y análisis. En un tercer nivel estarían materias, consideradas menos importantes, aunque sí útiles, y señaladas por nuestros interlocutores, como el turismo, materias de gestión cultural, materias de integración social y de gestión de los recursos territoriales a través de la geografía. La materia en temáticas de gestión sostenible, estarían en un cuarto nivel, al ser puntuadas en este apartado con valores que van de 1 a 3 (figura 27). Por último, aparecen valoradas en “otras”, serían la pedagogía, comunicación y publicidad, materias en ordenación territorial y desarrollo local, combinadas con conocimientos en urbanismo comercial.

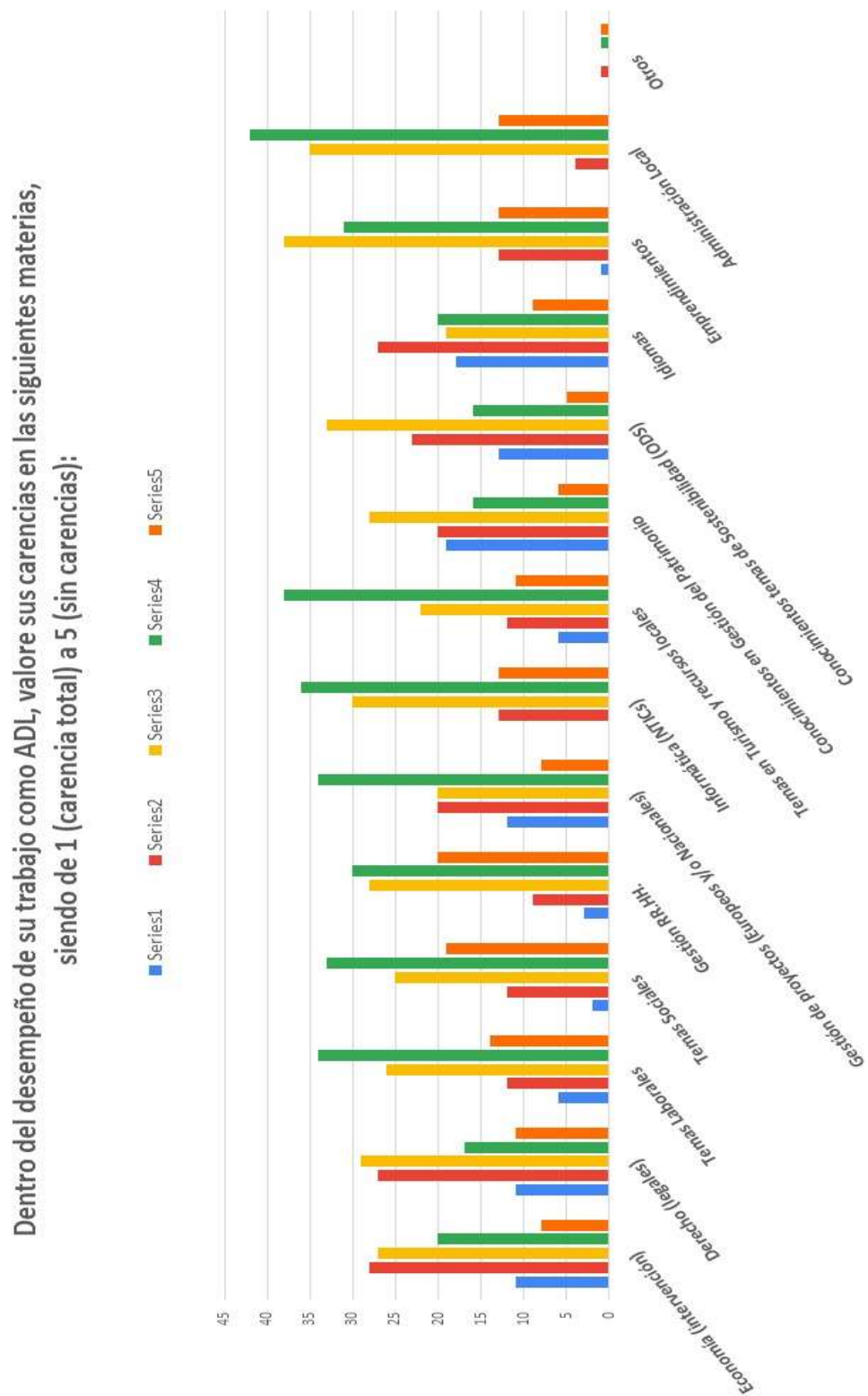
Figura 27. *Materias aprendidas que le han ayudado en el desempeño de las funciones como profesional del desarrollo local (2019)*



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, y en relación a las carencias formativas, cabe señalar que donde los encuestados afirman no tener carencias es en gestión de recursos humanos, temas sociales, temáticas laborales, emprendimiento y administración local (figura 28). Las nuevas tecnologías, tampoco resultan un problema. Por el contrario, sí que tienen carencias formativas en economía, al menos en lo que tiene que ver con su relación con el interventor municipal de turno. Por otra parte, también se pone de manifiesto carencias en temas en gestión de patrimonio, que en los ayuntamientos pequeños y sin recursos, el profesional del desarrollo local tendrá que hacerse cargo (museos, iglesias colecciones etnográficas, etc.). Aunque esta no sea una competencia explícita de los profesionales en desarrollo local. Algo similar ocurre cuando se resalta la necesidad de conocimientos en temas de sostenibilidad vinculados a los ODS, o al conocimiento de idiomas, esto último, competencias lingüísticas que consideramos deberían ser subsanadas por los propios interesados.

Figura 28. Valoración de las carencias formativas en materia para el ejercicio profesional en Desarrollo Local



Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar en este apartado, que desde el año 2007 el departamento de Geografía Humana de la Universidad de Alicante participó en el curso de *Especialista Universitario en Técnicas Avanzadas de Gestión de Agencias de Desarrollo Local*, fruto del estudio que FUNDEUN (Fundación Universidad y Empresa) realizó para la Diputación Provincial de Alicante, sobre las necesidades de formación y servicios de apoyo a las ADLs de la provincia de Alicante, detectando una problemática importante: “el Agente de Desarrollo Local, a pesar de su formación universitaria, necesita fortalecer las competencias necesarias para enfrentarse a la diversidad de circunstancias que tiene que afrontar en el transcurso de su trabajo diario, por lo que requiere de un reciclaje continuo en un amplio conjunto de temas desde una aproximación interdisciplinar” (FUNDEUN, 2006: 8). Así, bajo la coordinación del departamento de Organización de Empresas, se realizó un catálogo de las necesidades de formación en base al estudio señalado, conformándose el curso de Especialista con una duración de 2 años académicos (2007-08 y 2008-09) que obtuvo el tratamiento de master (título propio), durante el curso académico 2009-2010. Las materias tuvieron un componente territorial y otro más económico-administrativo (Cuadro 9).

Cuadro 9. Materias curso Especialista/Master de Desarrollo Local. Fundeun-Diputación Provincial de Alicante

MATERIAS	CURSO 2008-09	CURSO 2009-10
GEOGRAFIA/ TERRITORIAL	Asociacionismo empresarial. Soporte para creación de asociaciones empresariales	Gestión de la innovación y configuración de territorios inteligentes
	SIG para la gestión de los recursos locales	Participación ciudadana y mediación
	El "Place Branding" y la marca territorial	Cohesión territorial y urbanismo sostenible
ECONOMIA/ PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Los recursos humanos en las corporaciones locales	El procedimiento administrativo.
	El presupuesto y la contabilidad pública	La contratación administrativa.
	Habilidades Directivas	
	La organización municipal	

Fuente: Fundeun. Elaboración propia.

No obstante, y redundando en algunas ideas ya señaladas, los alumnos en las encuestas de valoración que se les pasó al final del curso, estaban satisfechos por el

curso, destacando el contacto con la Universidad, la posibilidad de obtener una formación continua reglada y de calidad, el establecer redes formales e informales con otros técnicos de desarrollo local de otros municipios, y los casos prácticos establecidos en clase por los diferentes expertos invitados. No obstante, los alumnos demandaron un mayor acercamiento entre las temáticas tratadas y la realidad laboral del Agente de Empleo y Desarrollo Local, ya que algunos ponentes planteaban cuestiones alejadas de las cuestiones diarias y cotidianas del técnico en desarrollo local, el fomento de salidas de campo, o la identificación de buenas prácticas, que a través del *benchmarking*, se pudieran extrapolar experiencias a los municipios con problemáticas similares (cuadro 10).

Cuadro 10. *Mejoras a introducir en la formación de los ADLs*

TEÓRICOS	APLICADOS
• Difiere la clase virtual de la presencial • Muchas clases magistrales y se necesita más interacción con el alumno/a (valor añadido: profesional en activo) • Otras temáticas como fomento de redes sociales para los ADLs, Salud Laboral, Aplicación de Nuevas Tecnologías, Financiación, Plan de Empresa, Marketing, Formas Jurídicas para constituir organismos autónomos de Desarrollo Local y subvenciones poco utilizadas por la administración pública, etc. • Programas de empleo. • Algunos ejemplos y estudios de casos muy circunscritos a la provincia	• Compartir experiencias y problemas con otros ADLs • Salidas de campo para conocer lo que otros técnicos están haciendo en sus municipios • Falta la identificación de <i>buenas prácticas</i> para poder adaptar en los municipios de cada uno de los técnicos. • Fomentar el intercambio de experiencias (<i>Benchmarking</i>) • Presencia de experiencias internacionales • Viaje de intercambio fuera del ámbito provincial • Potenciar las relaciones entre los ADLs: Trabajo en red. • Debates virtuales

Fuente: Adaptación encuesta de FUNDEUN. Elaboración propia.

También en esta valoración observamos como los profesionales en activo en desarrollo local, a pesar de valorar positivamente este tipo de formación, y estar dispuestos a realizarla, echaban en falta contenidos muy vinculados a temáticas economicistas, que entroncaran con una percepción, quizás localista, del ejercicio del desarrollo local. Por otra parte, son reconocibles los aspectos más territoriales y vinculados a las habilidades y destrezas, como la necesidad de realizar salidas facultativas

para visitar experiencias, y el fomento de redes entre agentes de desarrollo local para compartir experiencias y vivencias.

Por último, y relacionando la formación y la adquisición de capacidades en materia de desarrollo local, con el desempeño profesional, por parte del personal técnico en gestión, además de las funciones recogidas en las diferentes órdenes de subvenciones (estatal y autonómicas), es importante destacar el programa formativo que puso en marcha el antiguo INEM y que se mantuvo vigente hasta 2010. Este tenía la denominación de “Agente de Desarrollo Local” y estaba enmarcado con el código SSCC3I dentro de la familia profesional de SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD.

Este curso establecía como objetivo general de los agentes de desarrollo local las siguientes funciones: Dinamizar, analizar y diagnosticar el territorio de intervención y poner en marcha una estrategia de desarrollo económico, social y cultural encaminada a conseguir una mejora de la calidad de vida a nivel local. La descripción secuencial de los módulos de este curso era de 375 horas, y nos puede servir para identificar las competencias que, a juicio del INEM, deberían tener los agentes de desarrollo local:

- **La figura del Agente de desarrollo local.** Conocer y analizar la figura profesional del agente de desarrollo local, desde el punto de vista normativo y laboral, así como las salidas y ámbitos profesionales en los que puede desarrollar su actividad.
- **Medio Rural y El desarrollo local.** Conocer las características del medio rural y las técnicas de análisis y obtención de datos; así como saber interpretarlos, para poder realizar de manera correcta la dinamización del territorio. Conocer el concepto y las bases en las que se fundamenta el Desarrollo Local y su aplicación específica al medio rural, así como los agentes que intervienen.
- **Los recursos humanos en el territorio.** Conocer los rasgos básicos de caracterología de cada sector de edad y analizar las necesidades e interés de los sectores poblacionales en el entorno rural y/o urbano, así como conocer las políticas actuales dirigidas a paliar carencias de colectivos de especial atención, con el fin de poder informar, animar y canalizar las necesidades de la población del territorio.

- **La planificación en el desarrollo local.** Conocer de manera práctica los métodos de intervención para el desarrollo y aplicar las distintas técnicas de trabajo adscritas cada una de las etapas en la intervención local.
- **El grupo y las dinámicas grupales.** Conocer las distintas dinámicas de trabajo con grupos y su aplicación más idónea según circunstancias y características de cada grupo; así como descubrir la importancia de la comunicación en el desarrollo local para la animación y dinamización de la población.
- **El asociacionismo en el territorio.** Descubrir el mundo asociativo como instrumento para la participación y la creación de sinergias en el territorio, así como conocer el funcionamiento y marco normativo de las asociaciones en el territorio
- **Los sectores de intervención.** Conocer y analizar la situación de los sectores económicos del territorio y sus posibilidades de diversificación y desarrollo socioeconómico para la generación de empleo.
- **La economía social.** Conocer el nivel de desarrollo de la economía social, acciones, intervenciones y posibilidades de desarrollo, así como la adopción de la forma cooperativa y otras fórmulas como cauce de creación de empleo.
- **Creación y gestión de la empresa.** Conocer los principios básicos de funcionamiento empresarial y los procesos de creación de una empresa: así como realizar y analizar la viabilidad de un proyecto empresarial.

En este sentido cabe mencionar que el único master oficial universitario que existen en la Comunidad Valenciana, a día de hoy y reconocido en las oposiciones y oferta pública para la contratación de ADLs con LABORA. Estudios de potgrado de un curso académico, que con 60 créditos ECTS, se imparte 14 años ininterrumpidamente (más 4 siendo título propio), en la Universidad de Alicante, y que ya ha pasado dos reacreditaciones de la AVAP. Hablamos del Master Oficial en Desarrollo Local e Innovación Territorial (**DELEITE-UA**). Este master participa de ocho asignaturas obligatorias de 6 créditos cada una, más la que compone el trabajo fin de master (seminarios que suman 12 créditos).

Primer Cuatrimestre

[40200 - INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO LOCAL Y LA INNOVACIÓN TERRITORIAL](#)

[40201 - PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA AL DESARROLLO TERRITORIAL](#)

[40203 - ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y DESARROLLO SOSTENIBLE](#)

[40208 - LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS Y SUS IMPLICACIONES TERRITORIALES](#)

Segundo Cuatrimestre

[40211 - LAS ACTIVIDADES INDUSTRIALES Y COMERCIALES. IMPLICACIONES TERRITORIALES](#)

[40214 - EL TURISMO Y SUS IMPLICACIONES TERRITORIALES](#)

[40218 - DINÁMICAS Y ESTRUCTURAS DE LA POBLACIÓN. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO](#)

[40219 - MERCADOS LOCALES Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO](#)

[40223 - TRABAJO FIN DE MÁSTER](#)

Las temáticas son muy variadas y se reparten en esos grandes ejes de las 8 asignaturas. Una de las propuestas de valor del máster son las salidas de campo, los seminarios especializados y la participación de profesionales del sector en el contexto del desarrollo, tanto públicos como privados.

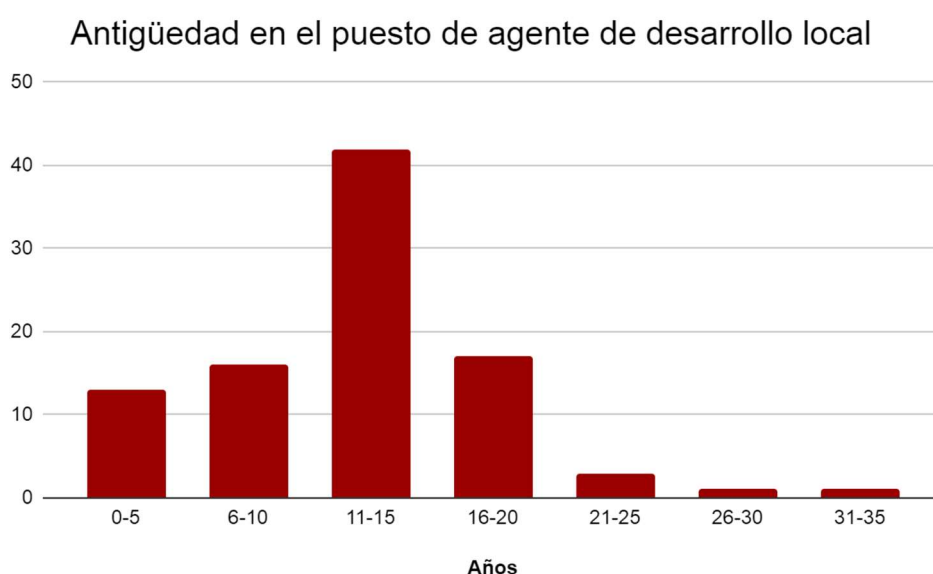
<https://lletres.ua.es/es/postgrado/masteres-oficiales/master-en-desarrollo-local-e-innovacion-territorial.html>

A raíz de la última recreaditación (noviembre de 2018), se acordó enriquecer la Comisión Académica del master con miembros de ADLYPSE Comunidad Valenciana y Alicante y de la Delegación Valenciana del Colegio de Geógrafos de España. También incorporar alguna asignatura que contemple materias relacionadas con la administración local, en sus vertientes jurídicas y económicas, así como estudiar el ofertar el master en un formato semipresencial, para poder cubrir a los profesionales en activo, a los que les resulta difícil acceder a este tipo de formación, que excede las cualificaciones de ciclo corto.

9. EDAD, GÉNERO, ANTIGÜEDAD Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LA GESTIÓN DE ACCIONES DE DESARROLLO LOCAL

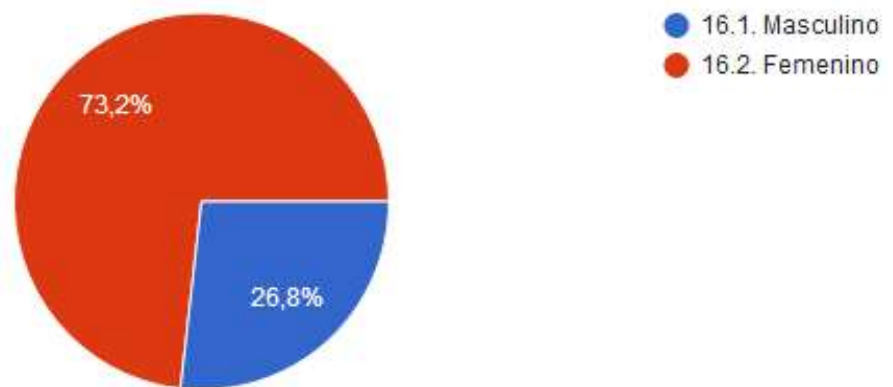
En relación a la antigüedad del puesto, el intervalo entre 11 y 15 años es el que más se ha repetido, lo que quiere decir, que los profesionales de desarrollo local de nuestra Comunidad Autónoma, tienen una nutrida experiencia y madurez en el ejercicio de AEDL. Además, hay que señalar el componente femenino de la profesión, ya que más del 73% de los profesionales encuestados son mujeres. En efecto, es una profesión que habla en femenino. Y quizás, estableciendo una correspondencia directa entre género y discriminación laboral (en sueldo y en consideración por parte de la ciudadanía y de instancias de la administración), igual hay una correspondencia, y que formaría parte de las hipótesis de trabajo que se están articulando. Estamos convencidos de que lo más seguro, no hay una relación directa, pero resulta curioso que después de más de 35 años de ejercicio profesional, el personal técnico en desarrollo local, o ADL, no esté valorado como se merece, participe de una discriminación salarial con respecto a otros técnicos municipales (según nos han señalado en las encuestas), ni tenga la misma consideración con respecto a otros cuadros técnicos de las administraciones públicas.

Figura 29. Antigüedad en el puesto de trabajo



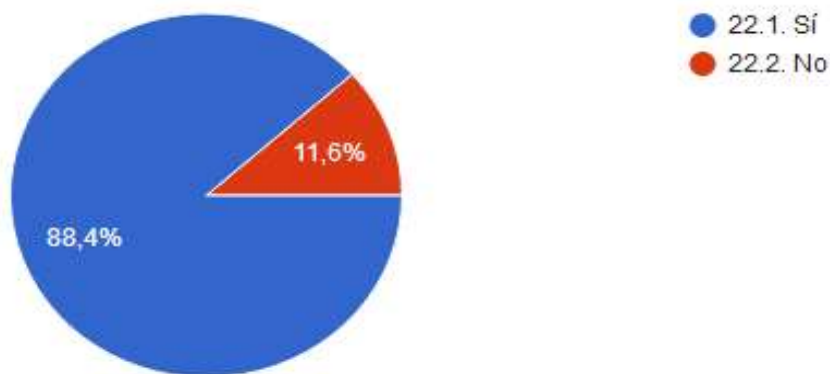
Fuente: Elaboración propia.

Figura 30. Género del profesional en Desarrollo Local



Fuente: Elaboración propia.

Figura 31. ¿Tenía experiencia laboral antes de entrar como ADL?

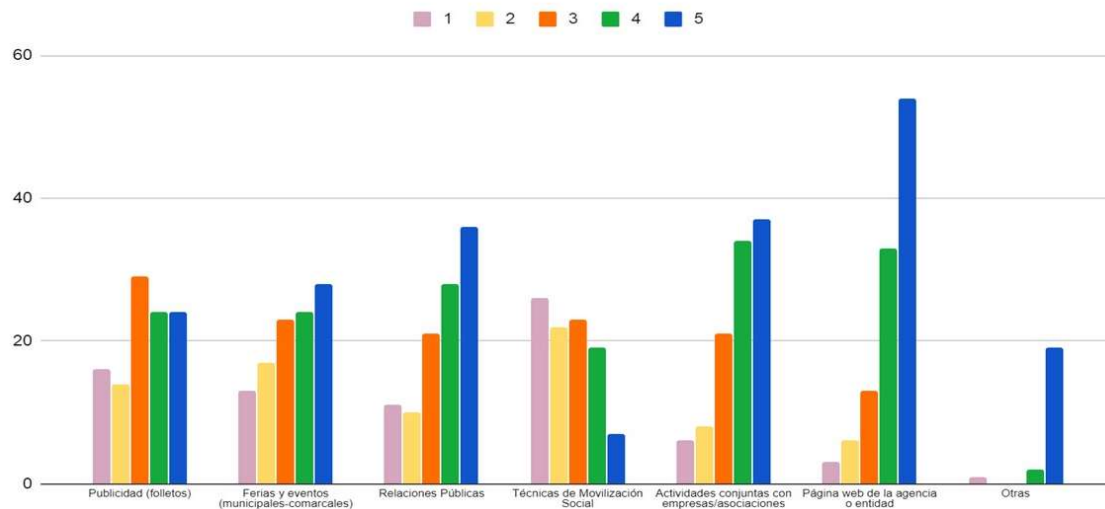


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los técnicos y herramientas utilizadas en los que los profesionales en la gestión del desarrollo se apoyan para su trabajo, son las páginas web. También las actividades conjuntas con empresas y asociaciones, relaciones públicas para reforzar su visibilidad en la sociedad, que además son complementadas con la asistencia a ferias y eventos, y también la edición de folletos para la socializar las acciones y funciones de la agencia o departamento municipal o supramunicipal del técnico (figura 32).

Figura 32. Valoración de las técnicas en las que se apoya como profesional del desarrollo local

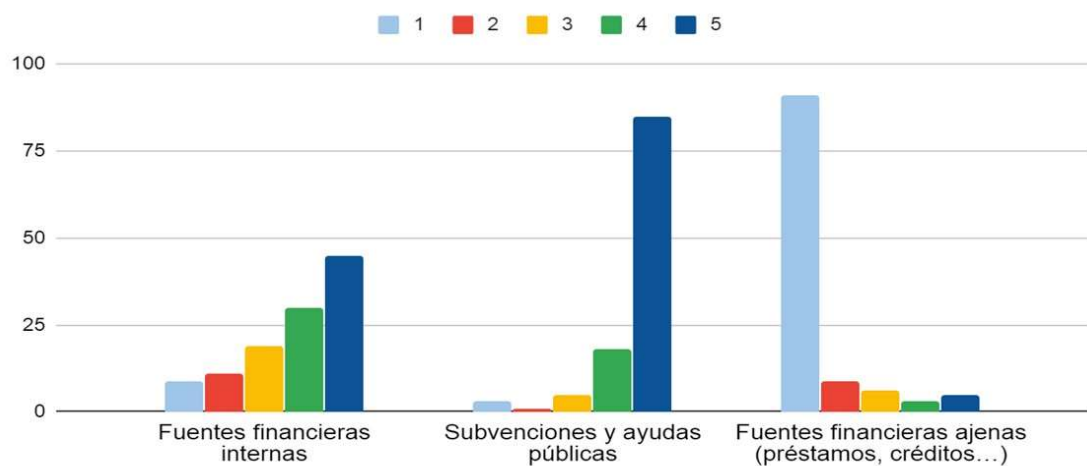
Valore, en una escala de 1 (menos utilizada) a 5 (más utilizada), las técnicas en las que se apoya para promocionar su servicio de ADL:



Fuente: Elaboración propia.

Figura 33. Valoración de las fuentes de financiación empleadas

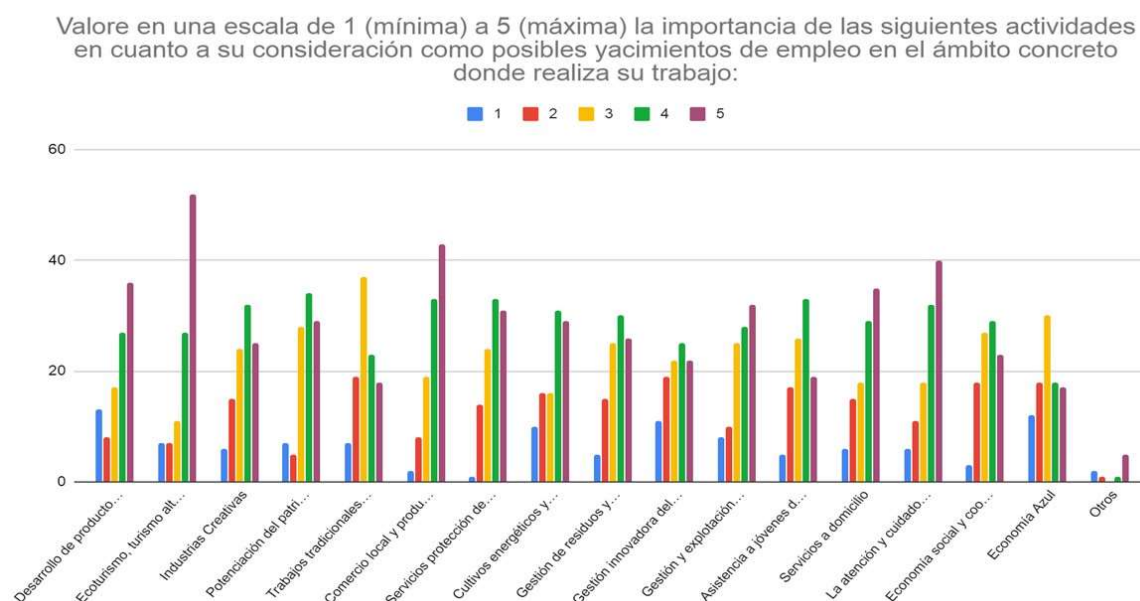
Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), las fuentes de financiación que utiliza para poder llevar a cabo el trabajo de ADL:



Fuente: Elaboración propia.

Y hay que destacar que las fuentes para la financiación de los proyectos y Agencia de Desarrollo Local, son las subvenciones principalmente (figura 33), destacando como posibles yacimientos de empleo en los territorios donde ejercen como profesionales, el turismo, el comercio local y la producción de proximidad (figura 34).

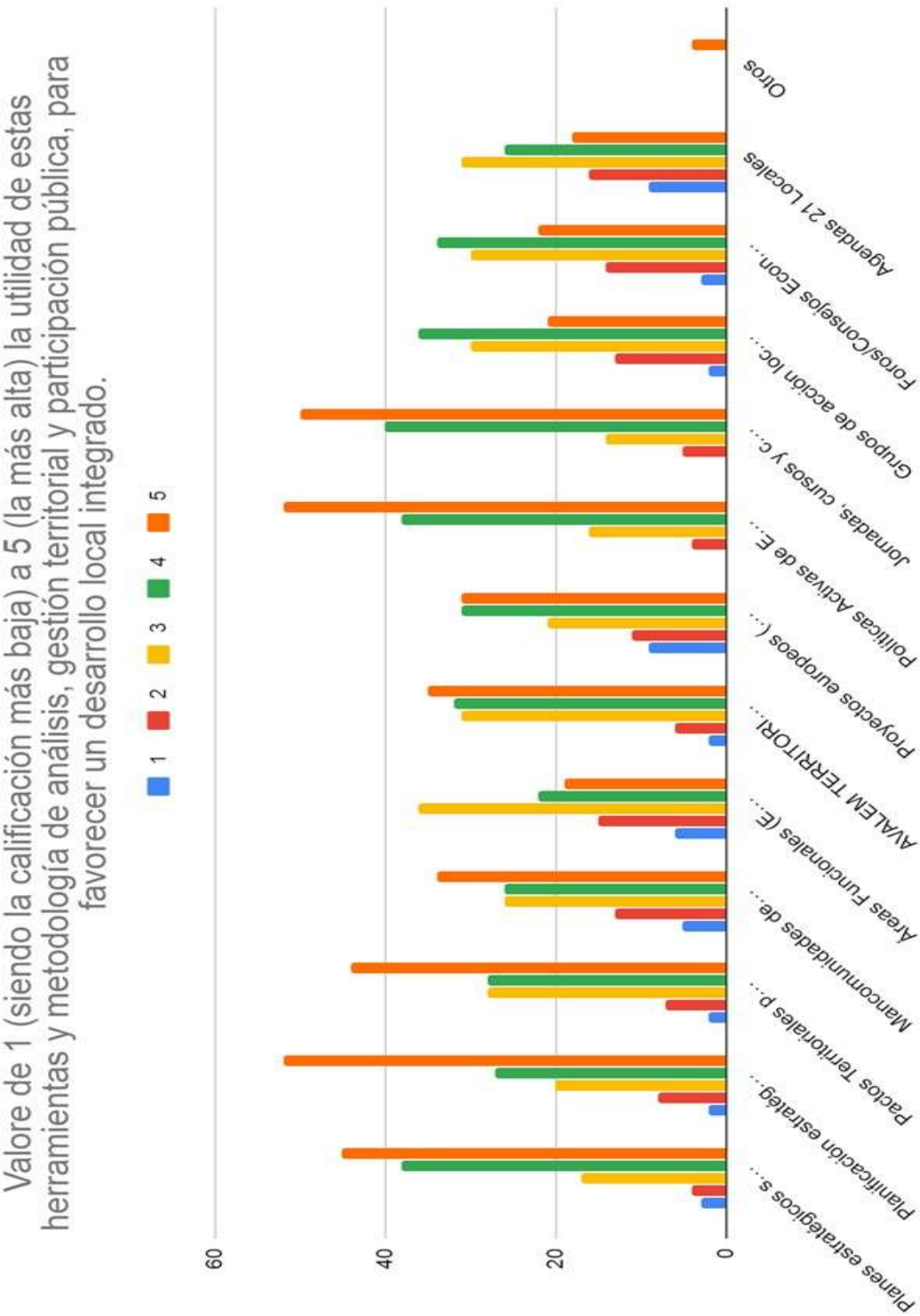
Figura 34. Valoración de los yacimientos de empleo en el ámbito del desarrollo local



Fuente: Elaboración propia.

Interesante para este informe, es la valoración que los técnicos en gestión para el desarrollo local realizan de algunas de las metodologías y herramientas que en la actualidad utilizan en sus tareas, para favorecer el desarrollo local integrado (figura 35). En efecto, lo mejor valorado son las políticas activas de empleo (52), junto a los planes estratégicos participados (52). Muy cerca de la valoración en positivo de jornadas, cursos y capacitaciones que tienen una elevada consideración (50). En un segundo nivel se situarían los Pactos Territoriales por el Empleo (44) y los planes estratégicos supramunicipales (45). Y en un tercer nivel de valoración estaría el proyecto AVALEM TERRITORI (35), en el que está participando tres de las universidades públicas Valencianas. En este tercer nivel también podríamos contemplar los proyectos europeos (EDUSI, URBACT) y los foros o consejos económicos y sociales, donde ambos tienen la misma valoración (31).

Figura 35. Valoración de las técnicas y herramientas empleadas en el ámbito del desarrollo local



Fuente: Elaboración propia.

10. CÓMO NOS VEN Y CÓMO NOS VEMOS. NECESIDAD DE RELAVORACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LA PROFESIÓN

Los profesionales de Desarrollo Local, se ven en poco más de un 50% infrautilizados, pero, sobre todo, lo que se ven es infravalorados (86'6%).

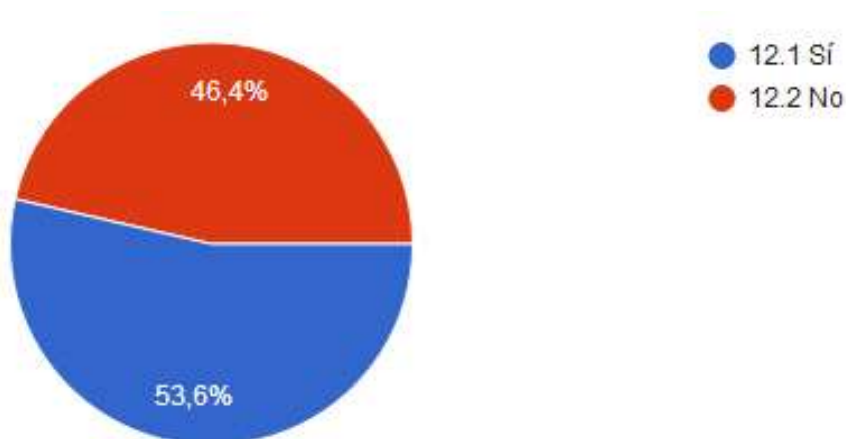
La infravaloración viene dada por la falta de reconocimiento social frente a otras profesiones. Así observamos como en la escala Likert, el valor 3 y 4 han obtenido 23 votos respectivamente y el valor 5 (26). Además, ello viene agudizado por la discriminación salarial, siendo los valores más votados 4 (20) y 5 (36). Sin olvidarnos de otro importante problema, que es la consolidación de la plaza, siendo el valor más votado el 5 (50). Otros de los factores que se ponen encima de la mesa es la poca capacidad de decisión e influencia que los entrevistados han evidenciado, aunque no es relevante para los profesionales encuestados. Consideran más importante los agravios establecidos con otros técnicos de la administración pública, y sobre todo, la falta de recursos materiales y humanos para el desempeño de sus tareas profesionales. Sin duda puede existir una correlación entre los que se siente infravalorados, sobre todo por los políticos, cuyas características responden al laboral (fijo o indefinido) y a los que proceden de la convocatoria de LABORA. Sin embargo, el perfil de profesionales que se siente valorados, fundamentalmente por sus políticos se reparte entre los fijos laborales o indefinidos (18) y los funcionarios de carrera (12).

También existe un anhelo en el que la administración pública trate a los ADL, de una manera utilitarista. Algunos nos han llegado a decir, “que se siente como aquel que consigue subvenciones”. También existe la ausencia de una profesión habilitante que hace que el ADL, sea considerado un “cajón de sastre” y que valga para todo. De ahí que el hecho de que no haya un perfil definido de acciones y competencias (por otro lado complicado), no transmite con claridad lo que realmente hace un técnico y profesional en Desarrollo Local, tal y como también afirma Sergio Galiana (2013:254). Así, se nos menciona la “titulitis” que tiene mucho peso en el Sector Público. Otro factor es la temporalidad, que derivada de los contratos subvencionados, ha hecho que los propios profesionales no crean en la PROFESIÓN, y la consideren como una OCUPACIÓN. Ello lleva implícito una falta de motivación, e ilusión notable. Algún compañero me ha llegado a decir ... *(somos pocos los que “creemos”, y algunos menos, los*

que “creamos”). La causa viene motivada por las permanentes convocatorias de LABORA, que agobian y agotan al colectivo de profesionales del desarrollo local. Pero no es tanto el pedir, sino el recibir subvenciones que en ocasiones no responden a una verdadera necesidad, y que participan del “efecto Escaparate”, ya que crear puestos de trabajo, aunque sean temporales, y en el contexto de las PAEs, es algo vendible por nuestros políticos locales, y también supramunicipales. Lo que al final convierte la subvención en algo utilitarista, que no útil, y a la política activa de empleo en una medida asistencialista, que a medio y largo plazo, no genera una inserción laboral real.

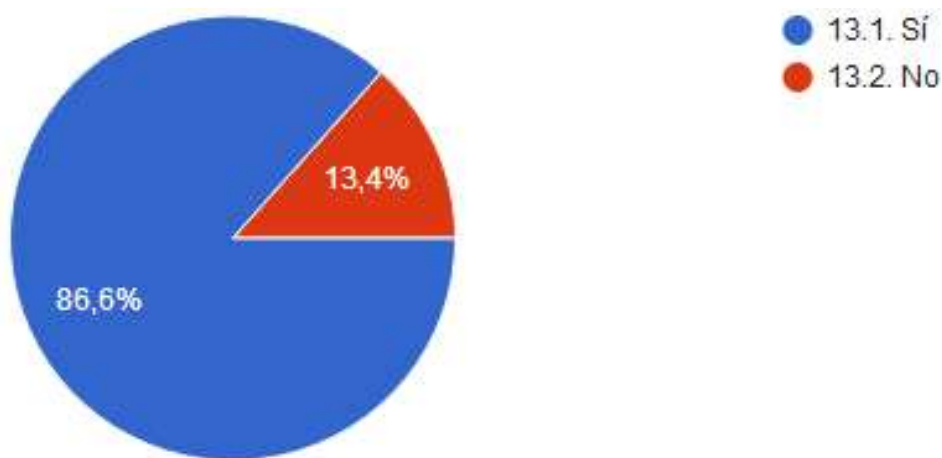
Por otra parte, en cuanto al ámbito de actuación, la TRANSVERSALIDAD hace que la “fuerza del profesional” se diluya, al ser importante su concurso en muchas áreas, pero no resultando decisivo en alguna de ellas. Siempre tenemos “gente” por encima: TAGs y habilitados nacionales (Secretarios/as, Secretarios/as-Interventores/as, etc.

Figura 36. *¿Considera que los profesionales del Desarrollo Local están INFRAUTILIZAD@S?*



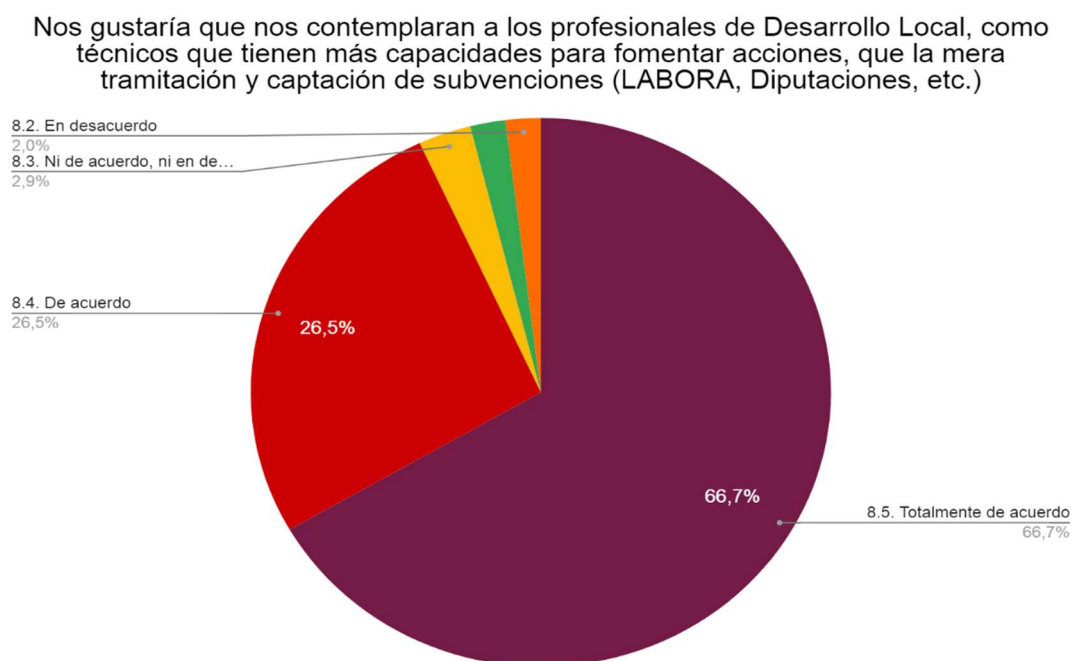
Fuente: Elaboración propia.

Figura 37. ¿Considera que los profesionales del Desarrollo Local están INFRAVALORAD@S?



Fuente: Elaboración propia.

Figura 38. Valoración de la percepción con la que se contempla al técnico y profesional en Desarrollo Local por parte de LABORA

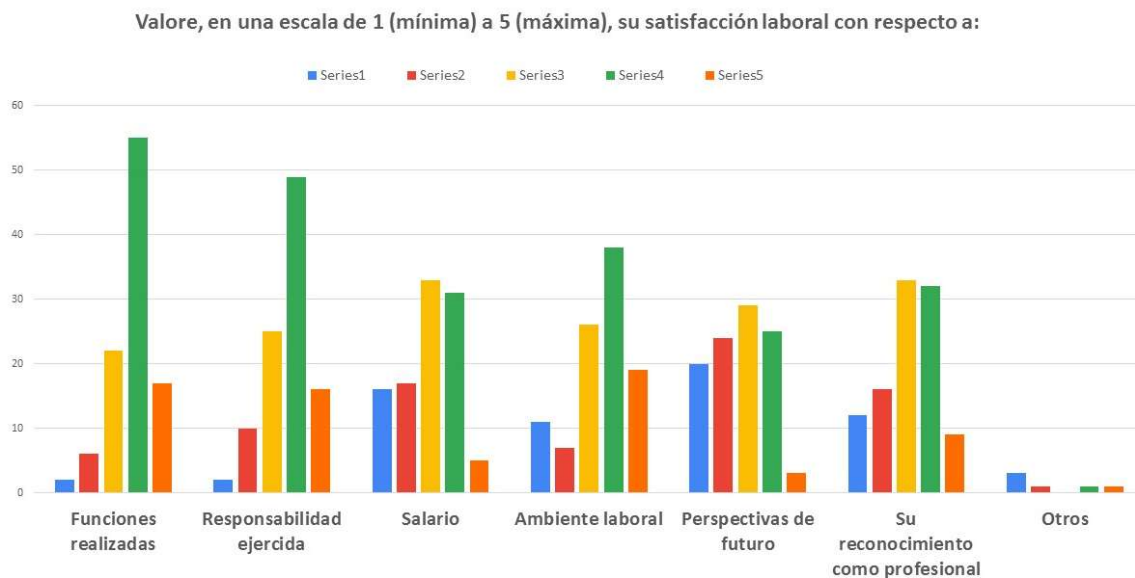


Fuente: Elaboración propia.

Por último y ante la pregunta de valorar su situación laboral y ponerla en relación al grado de satisfacción de su ejercicio profesional, destaca por las funciones realizadas, seguidas por las responsabilidades ejercidas. También es un factor que tiene en cuenta

el ambiente laboral, que mayoritariamente se ha valorado en positivo. Donde bajan esas valoraciones es en el reconocimiento como profesional, y sobre todo por el salario.

Figura 39. Valoración de la satisfacción del técnico y profesional en Desarrollo Local con respecto a:



Fuente: Elaboración propia

Figura 40. Valoración de la satisfacción del técnico de Desarrollo Local en relación a su desempeño como profesional:



Fuente: Elaboración propia.

II. ALGUNOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL. EVOLUCIÓN EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El ADL no tiene la capacidad de poder planificar su actividad, sino que más bien convive con ella en el día a día intentando ejecutarla de la mejor manera posible. El sistema actual de líneas de políticas activas de empleo imposibilita la aplicación de una perspectiva a medio o largo plazo, y limita su actividad a la ejecución en el corto plazo (Molero, 1999: 12). La capacidad de innovar en su actividad, es por tanto casi inexistente. El dinamismo, la capacidad de trabajo, la adaptación constante a los cambios y la profesionalidad de los técnicos permiten a las agencias poder llevar adelante una actividad que nace sin una estructura definida, que adolece en la mayor parte de los casos de recursos especializados suficientes para conseguir el éxito de la actividad, hace unas décadas. Los criterios internos de funcionamiento basados en calidad, eficiencia y mejora, continúan estando muy limitados y son muy pocos aplicados. La orientación básica del trabajo del ADL es hacia la “tarea”, dejando de lado los efectos sinérgicos que podía conseguir una adecuada gestión de los programas (Calvo Palomares y Lerma Montero, 2008: 17).

Otro factor limitante, y tiene que ver con el grado de compromiso de las entidades locales con respecto a su “militancia” en desarrollo local, son los recursos humanos y su disponibilidad en las ADLs. El contacto directo con los usuarios –razón originaria de la aplicación de los programas- requiere de una serie de características y habilidades a cumplir por los técnicos y personal de la agencia. Es por ello que para desarrollar los programas de empleo que conforman cada una de las líneas de actuación descritas en el cuadro 4.10, la Agencia de Desarrollo Local precisa de unos recursos humanos adecuados. Recursos humanos que se podrían establecer en cuatro categorías: los Agentes de Desarrollo Local y los técnicos de Empleo propiamente dichos que dirigen la agencia, los técnicos ADL de carácter complementario a los anteriores con el resto de personal técnico de apoyo para programas específicos (formadores, profesores, monitores, orientadores, etc.); y el personal que realiza las tareas exclusivamente administrativas (Calvo Palomares, 2007: 71). No obstante, el trabajo empírico demostró en 2010 que más de un 72%, de ADLs en la Comunidad Valenciana

eran de carácter unipersonal, y un 11'11% lo conformaban dos personas. En una década poco ha variado, ya que en 2019, del total de respuestas recibidas, tenemos que el 66'2% son unipersonal y casi el 17% de las agencias de desarrollo local, lo conforman dos personas. (Cuadro 11). Es aquí donde el técnico tiene que hacer frente a todas los programas y acciones comentados ya en otro epígrafe, con la ayuda de personal administrativo, que en ocasiones es compartido por otros departamentos del ayuntamiento, lo que supone otro factor limitativo en las funciones de los técnicos en desarrollo local (cuadro 4). También podemos hacer una comparativa en la evolución y naturaleza de los programas de empleo articulados antes por el SERVEF, en la actualidad por el denominado LABORA (Cuadro 12).

Cuadro 11. *Grado de intervención de los programas de empleo (2010)*

	Programas de Empleo	Grado de intervención social que plantean
Programas de Fomento de Empleo ³⁴	Autoempleo, creación de empresas e Iniciativas Locales de Empleo (I.L.E.)	Indirecta y básica, fomentan y ayudan al inicio de actividades por cuenta propia a nivel local
	EMCORP, PAMER E INEM- Corporaciones locales y Salario Joven. EMORGA, EZOINT.	Directa sobre el empleo- contratación temporal a corto plazo- de los colectivos destinatarios, pero indirecta a medio plazo.

³⁴ Ayudas por el establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia, ayudas a autónomos o profesionales por la contratación del primer trabajo fijo. Así se fomenta la creación de empresas y las iniciativas locales de empleo, con ayudas tanto económicas como de apoyo técnico a las iniciativas empresariales y a los nuevos yacimientos sobre el empleo. Otro bloque de programas de empleo plantea la concesión directa de subvenciones económicas a los ayuntamientos para la contratación directa de trabajadores en zonas de interior a través del EMCORP (para la realización de obras y servicios de interés general y social), PAMER (actuaciones medio ambientales y en el marco del Plan de Refuerzo Especial de Prevención de incendios forestal), EMORGA (ayudas para desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social), EZOINT (ayudas en el marco del Plan de Mantenimiento de los Servicios Públicos en las zonas de interior), INEM-Corporaciones locales, para la realización de actuaciones de carácter público de interés general, social y/o ambiental. Dirigidos al colectivo específico de menores de 30 años aparece el programa Salario Joven, con la experiencia laboral a través de su contratación directa por las corporaciones locales para la ejecución de obras y para la prestación de servicios considerados de interés general y social. Finalmente los Programas Integrales para el Empleo, cuyo objetivo es mejorar la calificación profesional y favorecer la inserción laboral de los desempleados pertenecientes al colectivo destinatario del Programa, inscritos en el servicio de empleo autonómico como demandantes de empleo y que hayan sido previamente seleccionados para participar en este programa que otorga ayudas económicas directas a la contratación de éstos, y la Bolsa de Empleo que pretende conectar la oferta y la demanda de empleo a nivel local. *Guías de ayudas del fomento del empleo*, SERVEF, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, abril 2009, 109 p.

	Programas de Empleo	Grado de intervención social que plantean
	Programa Integral de Empleo (P.I.E.) y Bolsa de Trabajo	Indirecta, intentan aproximar oferta y demanda de empleo
Programa de Formación ³⁵	Formación Profesional Ocupacional (desempleados y empleados), Escuelas Taller, Casas de Oficinas y Talleres de Empleo, Talleres de Formación e Inserción Laboral (T.F.I.L.), Programas de Garantía Social (P.G.S.), Programa de cualificación profesional inicial (P.C.P.I.)	Directa, mejoran las capacidades laborales del sujeto
Programas de Orientación ³⁶	Acciones de Orientación profesional para el Empleo y el Autoempleo (O.P.E.A.)	Directa, planten acciones para la búsqueda de la mejora de los canales de integración laboral de los desempleados.
Otros programas de Servicios sociales	Programas culturales y otros Programas de Fomento Local	Indirecta, busca la mejora social colectiva del municipio.

Fuente: Calvo Palomares, (2010a): “La escasa implicación de la administración como freno al desarrollo económico del territorio: El estudio del caso valenciano”, comunicación presentada a las *XII Jornadas de Economía Crítica*, Universidad de Zaragoza, 10-12 de febrero, mecanografiado, p. 17.

³⁵ El objetivo principal es ofrecer a los participantes en las acciones formativas la cualificación profesional para desempeñar una ocupación concreta y adecuada a las necesidades del mercado de trabajo. Estas acciones pueden ir dirigidas a personas desempleadas (F.P.O.), a trabajadores en activo que pretendan mejorar, Formación Profesional Continua, a través de la iniciativa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo que se configuran como programas mixtos de empleo y formación en la realización por parte de los alumnos trabajadores de obras o servicios de interés general y social. Los Talleres de Formación e Inserción Laboral, formación adaptada a personas desempleadas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, a través de itinerarios individualizados de inserción (tutorías y formación principalmente). Por último, los programas de Garantía Social que pretenden atender, formar y mejorar las posibilidades de inserción laboral de jóvenes menores de 25 años que no hayan conseguido los objetivos de la ESO ni tengan ninguna titulación de formación profesional. *Guías de ayudas del fomento del empleo*, SERVEF, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, abril 2009, 109 p.

³⁶ El tercer grupo, titulado programas de orientación, pretenden ofrecer una información individualizada al desempleado, colaborando en su inserción profesional, entrenándolo en la búsqueda de empleo y realizando acciones de motivación al efecto, tales como la entrevista individualizada, las tutorías de seguimiento, acciones de grupo y acciones de información y orientación para el autoempleo. *Guías de ayudas del fomento del empleo*, SERVEF, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, abril 2009, 109 p.

Otro aspecto a destacar es la escasa atención en la búsqueda de indicadores y parámetros de referencia que permitan conocer en mayor medida el contexto socioterritorial en que los ADLs realizan su actividad, lo que define la débil situación de partida de las actuaciones realizadas. También a la hora de solicitar los programas de empleo que desarrollan en sus agencias, se mantienen defectos en los contenidos, derivados de la falta de análisis de la situación real de partida que se arrastra a lo largo del proceso (Calvo Palomares y Lerma Montero, 2008: 16). En este sentido también hay que señalar la excesiva burocracia existente alrededor de los programas que desarrollan, tanto en el momento inicial de la solicitud como en el momento de la justificación de los gastos finales que imposibilita una completa utilidad del programa o de la acción. Así, esta carga laboral asumida por el técnico en desarrollo local, también limita el desarrollo de otras acciones, que implicarían un mayor grado de “territorialidad” en el desarrollo de actuaciones. A ello se le suma la falta de herramientas para la detección de las necesidades locales existentes, y sobre todo, para la evaluación y seguimiento de los programas desarrollados para certificar y corroborar en el territorio su adecuación y éxito final. En este sentido, el agente suele seguir dos directrices básicas: su percepción de manera totalmente acientífica (aunque muy acertada en la mayor parte de los supuestos), y de otra, la peligrosa realidad de realizar acciones basándose en las subvenciones existentes en cada momento, adaptando la realidad local a la subvención, en vez de que estudiar una subvención y ver la posibilidad de solicitarla en función de la realidad local y de las necesidades más perentorias del territorio. Es decir, en muchas ocasiones se solicitan, de manera indiscriminada, subvenciones que luego hay que justificar, y que llevan una cantidad de trabajo administrativo y burocrático que cercena tiempo, capacidad de acción y motivación al trabajo técnico de ADL.

Otro aspecto, sería la insuficiente implicación del ayuntamiento con el empleo, que a veces es visto de una manera sesgada y de oportunismo político. En este sentido, podemos hablar de una indefinición en el organigrama operativo de la agencia (inexistencia de definición de puestos de trabajos y de las necesidades internas de la agencia), pasando incluso por una política de salarios e incentivos nada flexible, definida casi completamente por los programas de contratación en origen. La inexistencia de criterios claros de funcionamiento interno que permitan la mejora continua, es en muchos de los supuestos, un aspecto determinante de la situación actual de muchas agencias de desarrollo local en la Comunidad Valenciana (Calvo Palomares, 2007: 72).

Cuadro 12. Grado de intervención en los programas para fomento del EMPLEO y la Formación (2018-2019). Generalitat Valenciana

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
Competencias clave	Permiten acceder a los cursos de Certificados de Profesionalidad. El SERVEF/LABORA convoca pruebas de evaluación de las competencias clave (matemáticas, lengua castellana, valenciano y, en su caso, lengua extranjera), necesarias para cursar con aprovechamiento la formación de los Certificados de Profesionalidad. Estas pruebas se realizan en caso de no cumplir los requisitos exigidos	
Programas formativos	Formación Certificada en TIC	Dirigida prioritariamente a personas en situación de desempleo que estén inscritas en los Centros Servef de Empleo antes de su incorporación a la acción formativa.
	Formación Dual	Conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo
	Formación Profesional para el Empleo (los cursos se dirigirán a personas desempleadas que figuren inscritas en un servicio público de empleo, sin perjuicio de la participación de personas ocupadas.)	Modalidad Formación para la Inserción: para centros o entidades de formación acreditados. Modalidad Formación Modular Transversal: para centros o entidades de formación acreditados. Modalidad Colectivos: se ejecutará por entidades inscritas o acreditadas que impartan una formación adaptada a las necesidades de personas en situación o riesgo de exclusión social o con discapacidad. Modalidad Formación para completar certificados de profesionalidad: la finalidad es facilitar el acceso a la formación para completar el certificado de profesionalidad a aquellas personas que tengan superados uno o varios módulos y/o unidades formativas del mismo. Modalidad Formación a Medida de las empresas: se impartirán acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación.
	Formación a Medida (personas desempleadas)	Colectivos prioritarios: Mujeres, en especial las víctimas de violencia de género, Personas con discapacidad (incluida la incapacidad permanente para la profesión habitual),

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
		Personas con baja cualificación Personas mayores de 55 años
	Formación para personas ocupadas (Personas destinatarias: al menos el 70% del alumnado participante en este programa deberán ser personas ocupadas.)	Programas de formación intersectoriales, divididos en 4 categorías: Integrados por acciones formativas dirigidas tanto a la adquisición de competencias transversales como de competencias específicas en las distintas familias profesionales para el reciclaje y recualificación de personas trabajadoras, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de las personas trabajadoras. Programas de formación sectoriales integrados por acciones formativas (especialidades) dirigidas a la formación de personas trabajadoras de uno de los sectores especificados en cada convocatoria. Programas de formación intersectoriales dirigidos a las personas trabajadoras y socias de la economía social. Programas de formación intersectoriales dirigidos a las personas trabajadoras autónomas.
	Talleres de Empleo	Cofinanciado por el <u>Fondo Social Europeo</u> , se configura como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objeto incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas de veinticinco o más años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral, combinando la formación con el empleo, mediante la realización de acciones formativas en alternancia con la realización de obras o la prestación de servicios de utilidad pública o interés social, primándose aquellos proyectos de carácter innovador teniéndose en cuenta su incidencia en nuevos yacimientos de empleo
	Proyectos T'Avalem	Programas mixtos de empleo formación que tienen por objeto cubrir las deficiencias estructurales detectadas en materia de cualificación-inserción en la planificación estratégica del LABORA, así como la mejora de la cualificación y la inserción profesional de los jóvenes, para beneficiarse de la acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil mediante la realización de proyectos de formación en alternancia con el empleo, a fin de facilitar una oportunidad laboral simultánea a la formación necesaria para adquirir las competencias que aumenten la cualificación-inserción de las personas trabajadoras formadas. Los proyectos irán dirigidos exclusivamente a la participación en obras o servicios de utilidad pública o interés social cuya realización

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
		contemple especialidades que dispongan de los correspondientes certificados de profesionalidad.
	Escoles d'Ocupació Et Formem	Programa mixto de Empleo-Formación destinado a personas con dificultades de inserción laboral o personas pertenecientes a colectivos vulnerables, tiene como objetivo mejorar la cualificación y facilitar la inserción laboral de sus participantes mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social.
	Acciones no subvencionadas d'obtenció de certificados de profesionalidad	La Orden de referencia tiene por objeto regular, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, las acciones formativas no financiadas con fondos públicos, conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, para la formación de las personas trabajadoras en activo y desempleadas, desarrolladas por empresas, entidades y centros de formación debidamente acreditados u homologados por el órgano competente. En todo caso, la formación deberá adecuarse a la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.
Plan estratégico de subvenciones de LABORA	[Plan Estratégico de Subvenciones 2017-2019]	
Avalem Joves.	Plan integral de formación y empleo para jóvenes 2016-2020, es una estrategia del Consell de la Generalitat Valenciana, para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y las jóvenes	
Avalem Experiència ³⁷	Plan integral dirigido a personas mayores de 30 años que se encuentran en situación de desempleo y que surge para combatir la situación de emergencia social que supone la elevada tasa de desempleo en estos colectivos, incorporando una visión inclusiva y la perspectiva de género en todas sus acciones.	Programas de fomento de empleo y formación relacionados con Avalem Experiència: * EAUTOE 2018- Programa de ayuda destinada al programa de fomento del trabajo autónomo. EAUTOM 2018- Fomento de Empleo dirigido al mantenimiento del trabajo autónomo de mujeres. ET FORMEM 2018- Programa mixto de Empleo-Formación. Escoles d'Ocupació. Programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo 2018 El programa de Talleres de empleo se configura como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas a las que va dirigido a la realización de obras o servicios de interés general

³⁷ Los programas que aparecen en el avalem experiencia, están dirigidos en exclusividad a mayores de 30 años. El programa ET FORMEM está dirigido a personas de colectivos de exclusión social. Talleres de empleo a mayores de 25 años y los dos programas de emprendimiento EAUTOM y EAUTOE no tienen limitación de edad

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
		y/o social que posibiliten al alumnado/trabajador la realización de un trabajo efectivo mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, que junto con la formación profesional para el empleo recibida, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral EMCORP 2018- Programa de subvenciones Iniciativa Social, destinado a la contratación de personas desempleadas de al menos 30 años de edad en colaboración con las Corporaciones Locales, para la realización de obras o servicios de interés general. EMCORD2018- Programa de subvenciones de Iniciativa Social, destinadas a la contratación de personas en situación de desempleo de larga duración por corporaciones locales de la Comunitat Valenciana ECOVUL 2018- Programa de ayudas destinadas a favorecer el acceso al mercado de trabajo de los siguientes colectivos vulnerables: personas en situación o riesgo de exclusión social, personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años, personas desempleadas de muy larga duración, personas mayores de 50 años. ET FORMEM 2019 - Programa mixto de Empleo-Formación. Escoles d'Ocupació Programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo 2019 El programa de Talleres de empleo se configura como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas a las que va dirigido a la realización de obras o servicios de interés general y/o social que posibiliten al alumnado/trabajador la realización de un trabajo efectivo mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, que junto con la formación profesional para el empleo recibida, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral EMCOLD 2019. Programa de Iniciativa Social destinado a la contratación de personas desempleadas en colaboración con corporaciones locales. Plan extraordinario de empleo en los municipios afectados por los daños producidos por el temporal de lluvias, fenómenos costeros y vientos ocurrido en la Comunitat Valenciana entre el 11 y el 14 de septiembre de 2019, EMERGE 2019. Programa de subvenciones Iniciativa Social, destinadas a la contratación de personas desempleadas por corporaciones locales de la Comunitat Valenciana, para la realización de

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
		acciones previstas en planes o procedimientos de emergencias en el ámbito forestal EMCORA 2019. Programa de subvenciones Iniciativa Social, destinadas a la contratación de personas del sector agroalimentario en situación de desempleo por corporaciones locales de las comarcas de la Ribera Alta y Baixa de la provincia de Valencia.

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
Garantía juvenil	Iniciativa europea en la que participa la Comunitat Valenciana, que pretende facilitar el acceso de los jóvenes de hasta 29 años inclusive al mercado de trabajo. En España se enmarca en la Estrategia de Emprendimiento Joven (enlace con la página Web del Ministerio) aprobada en febrero de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La Recomendación sobre la Garantía Juvenil establece que los jóvenes de hasta 29 años inclusive puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados.	EMCUJU-2018 y 2019. Programa de subvenciones destinada a la contratación de personas jóvenes cualificadas por entidades locales, en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. EMPUJU-2018 y 2019. Programa de subvenciones destinada a la contratación de personas jóvenes por entidades locales, en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
Avalem territori	El Plan Avalem Territori es una de las estrategias más ambiciosas impulsadas por LABORA y con la colaboración del Fondo Social Europeo. Con este programa el Servicio Valenciano de Empleo pretende redefinir las políticas activas para hacer políticas territoriales para el empleo de carácter transversal y más adaptadas a las necesidades reales. Por ello, una de las funciones del plan de empleo territorial es identificar los nuevos nichos de trabajo. Se pretende diseñar una nueva metodología de estrategias territoriales conjunta, en la que se aborde cómo trabajar desde la orientación, la inserción y el fomento del empleo. Además, pretende establecer un nuevo modelo de gestión que adapte el ejercicio de las políticas activas de empleo al territorio de manera que las vincule y conecte con las necesidades reales de las personas y de las empresas, y que integre a los agentes territoriales y sectoriales.	EMSA01 2019 Programa de subvenciones destinadas a financiar la contratación de Nuevos agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunitat Valenciana EMPA01-2019 Subvenciones destinadas a financiar el mantenimiento de los agentes de Empleo y Desarrollo Local EMPACE 2018 y 2019. Programa de subvenciones destinadas a fomentar los acuerdos territoriales en materia de empleo y desarrollo local en la Comunitat Valenciana. Proyectos experimentales
OTROS PROGRAMAS	FORMATIVOS	-Subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. -Subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas (entidades) y la formación con compromiso de contratación (empresas o entidades) -Programa Formativo (Prioritariamente para personas ocupadas)

Formación Complementaria	Formación que habilita para la obtención de carnés profesionales	
OTROS PROGRAMAS	EMPRENDIMIENTO	EAUTOM –2018 y 2019 - Programa de ayuda destinado al mantenimiento del trabajo autónomo de mujeres por lo que se otorga una subvención por la contratación de personas desempleadas que efectúen mujeres autónomas embarazadas o en proceso de adopción para el ejercicio 2019 EAUTOE 2018 y 2019 – Ayudas a personas desempleadas que accedan a su empleo a través de la creación de actividad empresarial como trabajador autónomo en proyectos innovadores para el ejercicio 2019
OTROS PROGRAMAS	Subvenciones para empresas de Inserción y empresas ordinarias	ECRRIN 2018 y 2019. Subvención a la creación de nuevos puestos de trabajo en empresas de inserción vinculado a inversión fija ECEMIN 2018 y 2019. Subvenciones destinadas a la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción ECPPROM 2018 y 2019. Programa de ayudas a las entidades promotoras de las empresas de inserción, para el ejercicio 2019 ECONAP 2018 y 2019. Programa de subvenciones destinadas al programa de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo. EENLAB. Apoyo a la contratación indefinida en empresa ordinaria de trabajadores/as con diversidad funcional / discapacidad procedentes de un enclave laboral (Fomento de empleo de personas con diversidad funcional / discapacidad)
OTROS PROGRAMAS	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	ECMAPT Ayudas a la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en los CEE ECEAPO - 2019 Unidades de apoyo a la actividad profesional: fomento de empleo para la contratación de equipos multiprofesionales enmarcados en los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo ECMSAL. Ayuda Salarial del ejercicio 2019: Fomento de empleo en Centros Especiales de Empleo para personas con diversidad funcional / discapacidad que tengan reconocida una diversidad funcional / discapacidad en grado igual o superior al 33%

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta preceptivas del DOGV.

12. CONCLUSIONES

Hemos analizado la realidad del ejercicio profesional de los técnicos en desarrollo Local de la Comunidad Valenciana. La conclusión general es que, a pesar del determinismo geográfico, de la actitud y aptitud del Agente de Desarrollo Local, existen notables problemas que son iguales para todos, y que se reproducen independientemente de la escala de actuación, lo que hace que el éxito de las acciones de desarrollo local, al margen de la existencia de recursos (humanos y financieros), tenga mucho que ver con el grado de motivación y con la capacidad de acción del técnico y profesional en Desarrollo Local. No todo el mundo reúne las condiciones para ser agente de desarrollo local, porque al margen de otras consideraciones, es un trabajo vocacional que exige mucho de uno mismo/a. Todavía sigue sin existir un reconocimiento profesional sobre esta figura técnica; no hay una estabilidad laboral que refuerce su posicionamiento en la jerarquía funcionarial municipal; sigue limitándose sus acciones al ámbito de la subvención y de la gestión administrativa; hay una tendencia a ser “chico/a para todo”, que se refuerza con la percepción que muchos políticos y compañeros de la administración pública, tienen con respecto a los ADLs; hay carencias formativas, pero sobre todo en materias relacionadas en el fomento de las habilidades sociales; la normativa que regula las funciones en materia de desarrollo local, desde el principio, caracteriza a un técnico que tiene muchos campos de actuación, pero poca capacidad de acción. Sin lugar a dudas, es importante la necesidad del corporativismo asociativo, para poder luchar, de forma organizada, por los derechos y perfiles de estos profesionales. La dispersión de perfiles académicos y profesionales, unidos a la indefinición de profesionales que trabajan en desarrollo local en organismos y entidades públicos o privados, no ayudan tampoco a tener una clara definición y concreción de lo que realmente es un ADL.

En este mismo sentido, y como consecuencia de esta primera parte sobre el perfil del personal técnico en gestión del desarrollo local, se cree necesario la realización de una investigación más exhaustiva, que profundice sobre los contextos y determinaciones que el personal técnico en gestión de procesos de desarrollo local tienen, y conformar un censo, lo más actualizado posible, sobre estos profesionales en la Comunidad Valenciana.

Quizás la investigación se podría realizar por comarcas provincias y agrupados por áreas comunes desde el punto de vista productivo (turismo, industrial, rural, servicios), extendiéndola posteriormente a toda la Comunidad Valenciana.

De esta forma se plantea, **en primer lugar**, la recopilación, reconocimiento y clasificación de todo el personal técnico en gestión del Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana. Puesto que para su correcto estudio es necesario saber la cantidad de personas que trabajan en municipios, mancomunidades, consorcios, entidades públicas, etc., en materia de desarrollo local. Así como el reconocimiento del resto de técnicos que realizan trabajos en esta materia, que no solo trabajan en ayuntamientos o entidades públicas. Hay profesionales trabajando en fundaciones, y entidades privadas (incluidas empresas), que asociados en ADLYPSE, también realizan su función y que no han participado en este estudio. Y que tampoco se sienten partícipe del colectivo por el notable sesgo que ha adquirido esta profesión en relación a la petición de subvenciones, “y poco más”. Por otra parte, el directorio de ADLYPSE, habría que actualizarlo por provincias. Esta fuente no es suficiente para abarcar la realidad actual de todos los profesionales en gestión del desarrollo local en la Comunidad Valenciana.

En segundo lugar, de este estudio también podemos extraer la necesidad, previa recopilación de información, de realizar una investigación de carácter cualitativo, que profundice en las realidades y necesidades, del personal técnico en la gestión del desarrollo local. Esto obligaría a una singularidad por **casuísticas, contextos** diferenciados y **tamaños** de entidades, pudiendo establecer una clasificación de categorías, que luego pudiera servir a la administración local. Existen convocatorias públicas para plazas y ayudas a proyectos de desarrollo local, pero ¿Se ajustan realmente a las necesidades de los que los territorios “subvencionados” demandan?

En tercer lugar, y en relación con lo anteriormente comentado, también se ha visto la necesidad de profundizar en la realidad de las administraciones locales y otras estructuras supralocales de desarrollo local, ya que éstas han sufrido cambios legislativos importantes, tales como la ley de estabilidad presupuestaria o la conocida como “ley de contratos”, que han encorsetado su capacidad de actuación y reacción.

Establecer un solo perfil de personal técnico en gestión de del Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana, resulta harto difícil, si no se dispone de tiempo, y medios para que los propios interesados, el colectivo, participe y se implique. La administración pública también debe percibir al profesional en desarrollo local, como una pieza clave y

catalizador de procesos municipales y supralocales, en muchos territorios. Pero todo esto, también lo tenemos que demostrar a través de la medición y cuantificación de los recursos que genera, y de las sinergias que, con los mismos, provoca en el territorio.

Por otra parte, es necesario una cualificación y capacitación del personal técnico en gestión del Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana. No es fácil, tampoco, sacar un solo temario para las oposiciones a plazas de ADL. Salvo los temas propios de la administración local, que aparecen en la mayoría de oposiciones, los temas vinculados al ejercicio profesional, se deberían adaptar también a la naturaleza de la plaza, a las tareas más perentorias que debería de cubrir. Sin duda, son muchas las cuestiones que quedan abiertas tras este primer informe, y que esperemos se puedan contestar de cara a otros estudios:

1. ¿Indefinición **de funciones** o dispersión de **actuaciones** de los profesionales? (Es difícil un técnico en desarrollo local, que realice idénticas funciones)
2. ¿ADL's **infrautilizadas**? ¿**Infravaloradas**? Como consecuencia de una sobrecarga de tareas (El técnico en desarrollo local convertido en un comodín o *cajón de sastre*)
3. ¿Escaso personal asignado a las ADLs, que provoca el abandono de actividades ligadas a la cultura, al medio ambiente o asuntos sociales?. Eso puede dar lugar a una hiperespecialización *versus* dispersión
4. A pesar de ello, las Agencias de Desarrollo Local, ¿Son consideradas como los departamentos más dinámicos de las Corporaciones Locales? Por la cantidad de recursos captados (sería importante medirlo) y potenciales actividades generadas.
5. Una polarización discriminatoria en función de los recursos destinados, tamaño y grado de especialización y los contextos socioproductivos. ¿Existen categorías de Agencias y entidades de Desarrollo Local? (*Champions* vs. *Regional*). El **tamaño** sí que importa.
6. Los profesionales y técnicos de desarrollo local y promoción de actividades socioeconómicas ¿Son **agentes de cambio**? y ¿Fomentan procesos de innovación territorial? ¿Les dejan hacerlo?
7. El personal técnico en la gestión del Desarrollo Local ¿Se les tiene en cuenta en el **ecosistema del emprendimiento** (más allá de la estética)? ¿Y en los procesos de **innovación territorial**? ¿Cómo?

8. Más allá del perfil académico ¿Qué **necesidades formativas** demandan al objeto de ajustarse a las necesidades actuales? ¿Tienen tiempo? ¿Cómo hacerlo?. Todo ello más allá de la “titulitis” de la que participa la administración pública
9. Identificar y jerarquizar (prelación) **condicionantes** y elementos potenciadores. Diferenciar lo “importante” de lo verdaderamente “imprescindible”.
10. ¿Se tejen **redes de conocimiento** entre los agentes de desarrollo local y el territorio? ¿Con los *stakeholders*? Información *versus* Conocimiento
11. La gran paradoja. Tod@s saben qué es y qué hace, en la administración local: Técnicos de Medio Ambiente, Trabajadores Sociales, Técnicos de Juventud, Arquitectos, Bibliotecarios, Arqueólogos, Archiveros, etc...
- ¿Por qué todavía no se sabe (reconoce, más allá de las palabras) las funciones y la importancia del personal técnico en gestión del DESARROLLO LOCAL? (Contratos y plazas) ¿Cómo nos ven? ¿Cómo nos vemos?
12. ¿Necesitan empoderarse los profesionales en Desarrollo Local? ¿Qué los empoderen? Pero sí que necesitan mayor autoestima, comprensión y reconocimiento
13. ¿Son todos los técnicos en gestión del desarrollo local iguales antes LABORA y ante las administraciones públicas? ¿Son también del colectivo profesional, los autónomos y los que trabajan por cuenta propia en tareas de gestión del desarrollo local? Público *versus* Privado
14. Retos de futuro, a 10 años vista, en relación a la figura, funciones y roles a desempeñar en contextos venideros (prospectiva). Los profesionales en la gestión del Desarrollo Local ¿Seguirán participando de las tareas tradicionales frente a funciones innovadoras? ¿Seguiremos lamentándonos “por los mismos rincones” del territorio valenciano, o habremos puesto soluciones innovadoras a los problemas de siempre?

11.1 PARA FINALIZAR. PROPUESTAS DE FUTURO

En definitiva, si se analiza el perfil profesional desde la perspectiva cuantitativa del número de profesionales, sin vincularlo a la agencia en la que trabaja, la dimensión de su municipio o la población de su ámbito de influencia, vamos a tener un sesgo importante. De ahí la intención de compensarlo en siguientes estudios.

Muchos profesionales subvencionados, trabajan en municipios muy pequeños, como es lógico, ya que, para estos municipios infradotados de personal, la orden de subvenciones les da una oportunidad de ampliar su escasa plantilla. Si analizamos el perfil profesional

de los secretarios de estos municipios, por ejemplo, vamos a observar que al igual que los AEDL también hacen muchas actividades (que no funciones) que no forman parte de su perfil profesional. Sin embargo, la Comunitat Valenciana, cuenta con estructuras de desarrollo local importantes, lideradas por personal técnico en gestión del desarrollo local en la mayor parte de municipios medios y grandes y en algunas comarcas o pactos, que habría que poner en valor y también diferenciar. Profesionales que ejercen como jefes de servicio, coordinadores, directores de agencias, gerentes en estructuras como departamentos municipales, organismos autónomos, consorcios, sociedades mercantiles públicas, y fundaciones, entre otros.

El peso de estos perfiles en sus estructuras se ha ganado a pulso, superando muchas dificultades, y sitúa a la Comunitat Valenciana, como una de las autonomías con mayor peso de los profesionales en sus estructuras, con influencia sobre la mayor parte de la población. Esto merece un apartado en el siguiente estudio que se pueda realizar.

Por ejemplo, si analizamos el perfil de los profesionales y las estructuras de los 33 municipios con mayor población de la Comunitat Valenciana, vamos a encontrar perfiles, funciones y estructuras que no se ven bien reflejadas en los estudios al uso, por el carácter más general y por las limitaciones dadas y ya explicadas. Este sesgo es muy habitual en las aproximaciones que tradicionalmente se han venido realizando a los profesionales del desarrollo local en la Comunitat Valenciana, y es un argumento utilizado frecuentemente por responsables políticos autonómicos que resaltan aspectos que no dejan de ser anecdóticos en el peso que el desarrollo local, sus profesionales y sus estructuras ejercen en la Comunitat Valenciana³⁸.

Actualmente, salvo excepciones donde se cuenta con equipos multidisciplinares, el personal técnico en gestión del Desarrollo Local, tienen tareas, que no funciones, muy focalizadas en empleo, formación y gestión de subvenciones. Por otra parte, demandan formación en administración pública, conocimientos en economía, gestión web y en otras temáticas relacionadas con el territorio (conocimiento de los recursos locales, turísticos y culturales), que encuentran en el desempeño diario de su profesión.

Sin embargo, aquello realmente deseable, y en lo que se sumerge la idea de promoción económica y desarrollo local, es que los profesionales sean capaces de realizar múltiples

³⁸ Cuestión aparte, es el caso de profesionales del desarrollo local que, sin desviarse de su perfil profesional, ejercen o han ejercido responsabilidades políticas en su Comunitat: concejales, alcaldes, directores generales, directores territoriales, etc...

tareas más allá de la gestión de programas de empleo y subvenciones (que, según las respuestas, parece aquello en que más se centra su trabajo, y algunos se quejan de ello). Por lo tanto, a través de lo deseable y la realidad, debemos andar en la dirección de lo posible y necesario que se centraría, a nuestro entender, en cuatro patas: la dotación de equipos multidisciplinares formados por mínimo 2 personas (en caso de municipios muy pequeños); la formación de todos los miembros en materias transversales de desarrollo local (formación de ciclo corto y a la carta- “*ad hoc*”); la especialización de los lugares de trabajo según área (empleo, formación, subvenciones, promoción económica, etc.) teniendo en cuenta el perfil profesional de cada uno; y la necesaria dotación de órganos de coordinación con otros departamentos del ayuntamiento tales como Urbanismo, Igualdad, Turismo, etc. Pero también con otras instancias supralocales y estructuras de gestión de los recursos, en los que hemos visto que LABORA subvenciona. También sería necesario estudiar la posibilidad de plantear nuevas figuras legales para las agencias de desarrollo local, tales como fundaciones, patronatos, empresas públicas u organismos autónomos, con el objetivo de agilizar la labor de la agencia y dar un mejor servicio a la ciudadanía. Además, de intentar escapar de las restricciones en personal que sufre hoy por hoy la administración local.

Por último, hay que **remarcar la actitud del personal técnico en gestión del Desarrollo Local**, y deberían participar de un compromiso por trabajar con la comunidad, y para la comunidad desde los ámbitos de entidades privadas (generando servicios y aportando trabajo allá donde la administración no llega por limitación de recursos), y de instancias públicas (ayuntamiento, mancomunidades, pactos territoriales y otras estructuras de desarrollo local). Pero como ocurre en la docencia, que no todo el mundo tiene la vocación de enseñar, en el ejercicio profesional del desarrollo local, no todo el mundo tiene la vocación de servicio público. Esto es otro de los aspectos que algunos de los compañeros consultados, nos han transmitido. Y en este sentido, también debemos **ser autocríticos**, y ser conscientes de nuestras limitaciones, ya que algunos profesionales están sujetos, incluso alienados, a su área de confort, **y más allá de la acción, tan solo se quedan en la intención para cambiar algunas inercias**. Hay que empoderar al personal técnico en gestión del desarrollo local, pero siempre y cuando éste quiera y se deje.

Igual pasa con la concepción de la innovación y las posibilidades de que los agentes de desarrollo local, formen parte activa de ese ecosistema emprendedor que el IVACE ha

llevado a cabo estos últimos años. Innovación entendida como la capacidad de aportar valor y transformación, con impactos en positivo en el territorio, basándose en las nuevas tecnologías (contando con el medio ambiente, la economía, la cultura y la gente), pero también en la vocación de conectar y tejer redes con Universidades, administraciones públicas, corporaciones locales y supralocales, entidades financieras, asociaciones empresariales, escuelas de negocio, *business angels*, medios de comunicación, CEEIs, colectivos ciudadanos y sociales, etc. Y sobre todo que al personal técnico en gestión del desarrollo local se le entienda como un catalizador para el fomento del talento, retención del mismo y su formación, y que ello revertiera en comunidades innovadoras.

Pero en ocasiones el contexto y la normativa pueden no acompañar, y además de las limitaciones ya señaladas a lo largo de este informe, en el territorio se plasma lo que la administración supralocal entiende por “proyecto innovador” en el contexto del emprendimiento, que a veces se puede interpretar como poner una peluquería o una tienda de animales en un lugar donde no haya nada de eso. Así, el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, Labora³⁹, establece como proyecto innovador:

- Proyectos empresariales que ofrezcan alguna novedad o mejora sobre productos o servicios existentes
- Actividades empresariales o profesionales en las que se detecte una falta de oferta en el territorio donde la persona trabajadora autónoma vaya a prestar servicio
- Ideas de negocio, en sectores maduros, que den respuesta a necesidades no cubiertas

Es importante remarcar de entrada, que el ejercicio y la aplicación del desarrollo local tiene perfiles diversos y actuaciones muy diferenciadas, como ya hemos visto, y eso determina también lo que conocemos como agencia y agente de desarrollo local y sus competencias y acciones, ya que, en la mayoría de los casos, no queda definida su verdadera función. Esta, va a depender de las **características del territorio**, de las **necesidades económicas**, de la **cualificación de su capital humano**, de la mayor o menor capacidad **de innovación y de captar recursos**, entre otras muchas cosas. Así,

³⁹ DOGV n°8480 del 06/02/2019, p. 8338.

la **figura del personal técnico en gestión del desarrollo local**, y por extensión de las agencias de desarrollo local, pueden recibir nombres y acometer funciones diversas, también dependiendo de la capacidad que tenga el municipio para dotar de personal cualificado esas Agencias de Desarrollo y Fomento locales. **Así, nos podemos encontrar con diferentes profesionales dedicados a la gestión del desarrollo local, tanto del ámbito privado, como del ámbito público** y que responden a figuras como los AEDL, los agentes para el fomento de iniciativas comerciales (AFIC), los antiguos y fallidos Agentes de Dinamización Rural (ADIR), los técnicos de los GAL (Grupos de Acción Local), los técnicos de turismo, técnicos de cultura, técnicos de juventud, etc. Las competencias a asumir por estos profesionales, pueden verse reducidas en función de las propias capacidades del municipio o entidad administrativa o local (comarca, mancomunidad, consorcio, Pacto Territorial por el Empleo), donde desarrollen su trabajo. Así, podríamos establecer una asociación de ideas, asimilando el binomio Agente de Desarrollo Local-Territorio, al de Médico-Paciente. Al igual que cada paciente y enfermedad presenta un diagnóstico y tratamiento diferenciado, los territorios, después de ser diagnosticados, deben ser gestionados de manera diferenciada con el fin de superar sus *haptidcaps* y debilidades más perentorias. No vale la aplicación de tratamientos uniformes para síntomas como constipados y gripes diferenciadas, porque los cuerpos de los pacientes pueden presentar reacciones diversas (alergias, enfermedades congénitas, etc.). Así, igual que ocurre en la medicina, con las especialidades, en el ejercicio del desarrollo local, los técnicos pueden presentar varios perfiles en el ejercicio profesional de sus funciones (formación, desarrollo rural, juventud, empleo, comercio, turismo, etc.), en relación del tamaño y del grado de especialización productiva del territorio. De ahí que, en algunos territorios, sobre todo en municipios más pequeños e incluso del ámbito rural, los agentes de desarrollo local, sean como los médicos de familia, y tengan que ser un “todo terreno”, muy limitado en medios y recursos. Por el contrario, en otros lugares, con más recursos y posibilidades de acción, los técnicos del desarrollo local, se ocupan de manera especializada del fomento del empleo, tramitación de subvenciones, gestión de actividades comerciales, etc. En este último caso, quizás, **el ejercicio del desarrollo local se ha simplificado**, y haya adquirido un sesgo muy economicista, mecánico e incómodo (para los propios profesionales), ayudado por la aplicación de normativas que han determinado el perfil profesional del personal técnico en la gestión del desarrollo local. Quizás a estas alturas,

y siguiendo con el símil de médico-territorio, habría que cualificar y atender a instrumentos homeopáticos para recuperar la verdadera esencia y papel del técnico en desarrollo local (revalorizar las potencialidades endógenas del territorio, desde el compromiso y el saber hacer). En este sentido, planteándose más las herramientas conectadas para favorecer desarrollo local, como la “vitamina” (fomento de actividades, mejora de ciertos servicios gracias a la captación de recursos exógenos, cualificación de los recursos humano), que como la “aspirina” (ya cuando no hay solución, y tenemos que aplicar cuidados paliativos al territorio, con subvenciones asistencialistas, más que regeneracionistas).

En muchas ocasiones, los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, ***han sido fagocitados por la competencia “empleo”, que impera en el ejercicio profesional de estos técnicos.*** Como afirmaba el profesor Esparcia (2009: 275), en ocasiones los AEDL son contemplados por las corporaciones locales, desde una perspectiva reduccionista, limitada a la aplicación de políticas emanadas de instancias superiores, e incluso a la captación de subvenciones, obviando su formación y capacitación, infrautilizando su potencial, y abundando en una indefinición de perfiles profesionales y competencias ligadas sólo a la economía y al derecho. Esto sigue igual según los resultados de las encuestas. En este sentido, quizás ocurra con la práctica del desarrollo local, como ha sucedido con la geografía económica durante mucho tiempo, que se ha empapado de economicismo, y ha perdido de vista su misión: la explicación de lo que hace diferentes los lugares por características y condiciones de desarrollo de la población asentada, y cómo los lugares con problemas de desarrollo pueden evolucionar hacia actuaciones de progreso, valorando directamente o con ayuda exterior, sus potencialidades (Sforzi, 1999: 15). Por ello, no nos equivocamos si decimos que el personal técnico en la gestión del desarrollo local es todo aquel profesional que trabaja con perspectiva y enfoque local-territorial, en un determinado marco institucional en el que las administraciones públicas y las agencias de desarrollo local juegan un papel clave en la promoción socioeconómica de sus respectivos territorios, combinando ***políticas finalistas*** (empleo, bienestar social, identidad, cultura emprendedora); ***políticas sectoriales*** (desarrollo rural, comercio, industria, turismo) y ***políticas instrumentales*** (formación continua y cualificación de los recursos humanos, participación ciudadana y cumplimiento de las normativas). Todo ello con un notable ***sentido estratégico***, de planificación territorial y de acciones a medio y largo plazo (proceso).

Estamos observando que el desarrollo local, no sólo desde el punto de vista conceptual, sino también aplicado, **presenta criterios, formatos, profesionales, perfiles y contextos administrativos y territoriales muy heterogéneos**. La existencia de asociaciones profesionales, en el ámbito autonómico, que comparten mismas necesidades y demandas, contrasta con la ausencia de criterios consensuados, normativas homogéneas, y reconocimientos administrativos en el ámbito del ejercicio profesional del desarrollo local. Quizás todo lo aquí expuesto y compartido, pueda formar parte de estudios sucesivos en los que podamos ir profundizando. Para ello realizaremos “*focus group*”, por ámbitos territoriales y especialización productiva, se llevarán a cabo entrevistas, con técnicos de otras administraciones y entidades (públicas y privadas), y se desarrollarán propuestas participativas (*Bottom up*), para elaborar productos finales consensuados, en relación a un temario adaptado para oposiciones, unos perfiles ajustados a las realidades territoriales, y una identificación de perfiles académicos que mejor se pudieran adaptar al ejercicio profesional del desarrollo local, enriqueciendo las propuestas de las convocatorias públicas de LABORA. Pero todo ello, debería ser respaldado y tenido en cuenta por una adecuada cualificación y *know how*. Porque la *aptitud* es importante, pero la *actitud* es lo que cuenta.

13. BIBLIOGRAFIA

- ALBURQUERQUE LLORENS, F. (2002): *Guías para agentes. Desarrollo económico territorial*, Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria, Sevilla, 214 p.
- BORGATTI, S.P., EVERETT, M.G., FREEMAN, L.C., 2002. UCINET for Windows: *Software for Social Network Analysis*. Analytic Technologies, Harvard.
- CALVO PALOMARES, R., (2007): “Una aproximación a las dificultades para la gestión de los recursos humanos en un agencia de Desarrollo Local (ADL)”, *Capital Humano*, nº 216, Madrid, pp. 70-74.
- CALVO PALOMARES, R., LERMA MONTERO, I. (2007): “Una aproximación a las relaciones laborales contractuales generadas por una agencia de desarrollo local (ADL): Propuesta de clasificación y conclusiones críticas”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 93, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), Sevilla, pp. 157-169.
- CALVO PALOMARES, R. (2008): “La situación laboral-contractual del agente de desarrollo local como factor limitador de los efectos de su actividad: Una propuesta de clasificación”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 93, Sevilla, pp. 157-169.
- CALVO PALOMARES, R., LERMA MONTERO, J.L. (2008a): “Desarrollo Local: ¿Clientelismo subvencionado? Conclusiones críticas al modelo actual”, *Acciones e investigaciones sociales*, nº25, Valencia, pp. 5-22.
- CALVO PALOMARES, R., y LERMA MONTERO, J.L. (2008b): “Agentes de desarrollo local y políticas de empleo: un análisis cualitativo. El estudio de casos de la Ribera Alta”, *Revista de Treball, economia i societat*, nº 47, Valencia, pp. 9-29.
- CALVO PALOMARES, R., (2010a): “La escasa implicación de la administración como freno al desarrollo económico del territorio: El estudio del caso valenciano”, *Comunicación presentada a las XII Jornadas de Economía Crítica*, Universidad de Zaragoza, 10-12 de febrero, mecanografiado, 19 p.
- CALVO PALOMARES, R. (2010b): “¿Está en crisis el modelo de desarrollo del período entre crisis (1985-2010)? El estudio del caso valenciano”, *Revista TREBALL, ECONOMIA I SOCIETAT*, Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, Valencia, pp. 7-18.
- ESPARCIA PÉREZ, J. (2009): “La formación en desarrollo local” en García Rodríguez, J.L. (ed.), *La organización territorial del Desarrollo Local en España*, Grupo de Desarrollo Local de la AGE y Universidad de La Laguna, Tenerife, 271-310 pp.
- FERNÁNDEZ-BARJA MARTÍNEZ, J.C. (2005): “Profesionales geógrafos. Debilidades y potencialidades”, en RODRÍGUEZ GONZALEZ, G y RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, F. (coords.), *El desarrollo local en su complejidad*, Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de de Compostela, pp. 251-262

- FOREM (2000): *Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines*, Secretaría de Formación y Cultura de la C.S. de CC.OO., Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, Madrid, 128 p.
- FRAU, C. (2003): “El papel de las Agencias de Desarrollo Local en la Provincia de Alicante”, *I Jornadas Técnicas de Promoción Económica y Desarrollo Local*, Mancomunidad de Promoción Económica de la Vega Baja, Bigastro (Alicante), 13 de noviembre, mecanografiado, 14 p.
- FUENTES RUÍZ, M. (2007): “Los agentes económicos y sociales y el desarrollo local” en <http://usuarios.lycos.es/politicaset/desa2.htm>
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE (FUNDEUN) (2006): *Estudio de las necesidades de formación y servicios de apoyo de las ADLs de la provincia de Alicante*, Drac Impresiones, Alicante, 94 p.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, J.L. (ed.) (2009): *La organización territorial del Desarrollo Local en España*, Grupo de Desarrollo Local de la AGE y Universidad de La Laguna, Tenerife.
- GALIANA ESCANDELL, S. (2012): “Análisis de la figura del profesional de desarrollo local, desde una perspectiva técnica”, en Martínez-Puche, A. y Calvo, R. (Coord.) *Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del desarrollo local. Presente y futuro*, Germania, Alziza, pp.239-276
- GONZÁLEZ CARDONA, J. (2008). “El agente de empleo y desarrollo local: competencias profesionales y trabajo en red”. En FUERTES, A.M. y GATICA, L. *De la economía global al desarrollo local*. Valencia: Ed. PUV (Publicacions de la Universitat de València), p. 241-254.
- GONZÁLEZ CARDONA, J. y PÉREZ GIL, P. (2012). “La reducción de la financiación para los agentes de empleo y desarrollo local: una contradicción difícil de justificar por los poderes públicos, en Martínez-Puche, A. y Calvo R. (Coord.), *Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del desarrollo local. Presente y Futuro*, en Germania, Valencia, p.131-144
- GONZÁLEZ CARDONA, J. (2014): “El desarrollo local en el ámbito de las políticas activas de empleo El papel de los profesionales”, en *Retos y futuro en el Desarrollo Económico Local*, REDEL, pp. 93-99
- GONZÁLEZ CARDONA, J. (2016): “Las estructuras para el desarrollo local”, en Noguera Tur, J. (Ed). *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar. II. Sociedad, gobierno, métodos, herramientas*, Universidad de Valencia, p. 57-71.
- GONZALEZ HERNANDO, S. (2007): “La figura del agente de desarrollo local en la Comunidad Valenciana (España)”, *Revista de Turismo*, vol. 2, nº 3, Diciembre, PUC Minas (Brasil), p. 13.
- HERMOSILLA, J. (Dir.); CANO, E.; PITXER, J.V.; MAYORDOMO, S.; FANSA, G.; APARICIO, J.V. (2017): *Guía práctica para la realización de diagnósticos territoriales para el fomento del empleo*. València, Publicacions de la Universitat de València.
- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, M. y MOLTÓ MANTERO, E., (2002): “Desarrollo local, geografía y análisis territorial integrado: Algunos ejemplos aplicados”, *Investigaciones Geográficas*, n °27, Universidad de Alicante, Alicante, pp. 175-190.

- IZQUIERDO VALLINA, J., (1999): “Los agentes de desarrollo rural: entre la ética de la conservación y el compromiso social por el desarrollo”, en Rodríguez Gutiérrez, F. (editor), *Manual de desarrollo local*, editorial TREA, Gijón, pp. 483-493.
- IZQUIERDO VALLINA, J. (2005): *Manual para agentes de desarrollo rural. Ideas y propuestas para moverse entre la conservación del patrimonio y el desarrollo local*, 2ª edición, M.A.P.A y Mundi-Prensa, Madrid, 1.415 p.
- MÁRQUEZ DOMINGUEZ, J.A. (dir), (2018): *Sistemas productivos con anclaje territorial*, Universidad de Huelva.
- MARTÍNEZ-PUCHE, A., PÉREZ PÉREZ, D. y SANCHO CARBONELL, I. (Coords.) (2000): *Eines per al desenvolupament local/Herramientas para el desarrollo local*, CEDER-Aitana y Universidad de Alicante, Cocentaina.
- MARTÍNEZ-PUCHE, A. (Coord.) (2001): *El desarrollo rural/local integrado y el papel de los poderes locales. Nuevas consideraciones sectoriales y sus repercusiones en el territorio valenciano*, Federación de Empresas Valencianas de Economía Social y Universidad de Alicante, Alicante, 448 p.
- MARTÍNEZ-PUCHE, A., PONCE HERRERO, G., PEREZ PEREZ, D., MIRALLES AMORÓS, M.A. (2001): “El papel de los poderes locales en el desarrollo económico e industrial de la provincia de Alicante. Estudio de casos”, en MARTÍNEZ PUCHE, A. (Coord.): *El desarrollo rural/local integrado y el papel de los poderes locales. Nuevas consideraciones sectoriales y sus repercusiones en el territorio valenciano*, Federación de Empresas Valencianas de Economía Social y Universidad de Alicante, Alicante, pp. 273-306.
- MARTÍNEZ-PUCHE, A., PRIETO CERDÁN, A., RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, F.(coords.) (2008): *Los sistemas locales de empresas y el desarrollo territorial: Evolución y perspectivas actuales en un contexto globalizado*, Editorial club Universitario y Asociación Geógrafos Españoles (AGE), Alicante.
- MARTÍNEZ-PUCHE, A. y SANCHIZ CASTAÑO, D. (2016). Metodologías e instrumentos para implementar las estrategias locales participativas (2006-2016). ¿Una transición eficaz para la mejora de la sostenibilidad integrada más allá de la “pose”? *Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) 2016*. ISBN 978-84-617-7390-9
- MARTÍNEZ-PUCHE, A. y SANCHIZ CASTAÑO, D. (2018); “Área Funcional del Vinalopó”. En Hermosilla et alii. (Dir.), *Territorio y empleo. Desarrollo territorial y mercado laboral valenciano. Avalem Territori*. Valencia, Universidad de Valencia y SERVEF, 185-192.
- MARTINEZ-PUCHE, A. y LÓPEZ JIMÉNEZ, J. (2018): “Universidad, asociación profesional y administración pública en Avalem Territori. Una metodología participativa para diagnósticos y planes estratégicos territoriales en la Comunidad Valenciana, en Márquez Dominguez, J.A. (dir), *Sistemas productivos con anclaje territorial*, Universidad de Huelva, pp. 89-105.
- MOLERO, E. (1999): “La práctica del desarrollo local”, *Boletín de la Asociación de Geógrafos Profesionales de Andalucía, (AGPA), Andalucía Geográfica*, nº 4, Sevilla, pp.11-17.
- MONGIL, D. (Coord.) (2003): *El Desarrollo Local: Ámbito de trabajo del geógrafo profesional*, Colegio de Geógrafos, 107 p.

- NOGUERA TUR, J. (Ed). (2016): *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar. I. Territorio, Desarrollo, Sistema productivo*, Universidad de Valencia.
- NOGUERA TUR, J. (Ed). (2016): *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar. II. Sociedad, gobierno, métodos, herramientas*, Universidad de Valencia.
- NOFUENTES MOLINA, C. (1997): *Empleo en la comarca. Prolegómenos de desarrollo local para una propuesta integral de empleo*, Diputación provincial de Alicante, Alicante, 126 p.
- ORDUÑA REBOLLO, E. (2002): “Los municipios en Castilla y León” en Millaruelo Aparicio, J. y Orduña Rebollo E. (Coords.), *Municipio rural, desarrollo local. I Seminario Iberoamericano sobre municipio rural y desarrollo local*, editorial Ciudad Argentina, Madrid, pp. 115-146.
- PÉREZ PÉREZ, D. (2001): “Contexto general del fomento del desarrollo local en España: La red de Agencias y agentes de desarrollo local en la provincia de Alicante” en Campanella, S. (coord.), *L'Attività di animazione socioeconomica: Esperienze Europee a confronto*, G.A.L. ELORO, Noto (Siracusa), pp. 13-31.
- PRIETO CERDÁN, A. (2008): “Grado de Geografía y Ordenación del Territorio”, V Jornadas Geografía y geógrafos, Colegio de Geógrafos, mayo 2008 (<http://www.geografos.org>).
- RAMOS HIDALDO, A., RICO AMOROS, A.M., OLCINA CANTOS, J., TALTAUULL DE LA PAZ, P., (1996) (eds.): *Ordenación del territorio y planificación estratégicamente en el eje de desarrollo económico del Vinalopó (Alicante)*, Universidad de Alicante, Alicante, 192 p.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, G y RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, F. (Coords.) (2005): *El desarrollo local en su complejidad*, Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de de Compostela.
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, F., ROMERO GONZALEZ, J., GARCIA RODRÍGUEZ, J.L. (Coord.) (2003): “Desarrollo Local”, *Banco de buenas prácticas en geografía*, nº 2, Colegio de Geógrafos, Madrid, 32 p.
- RODRIGUEZ MARTÍNEZ, F. (2009): “Aportaciones de los geógrafos al desarrollo local en España. Logros y Necesidades” en García Rodríguez, J.L. (ed.), *La organización territorial del Desarrollo Local en España*, Grupo de Desarrollo Local de la AGE y Universidad de La Laguna, Tenerife, 311-320 pp.
- SANCHÍS PALACIO, J.R. y CANTARERO SANZ, S. (1999): “El agente de fomento como instrumento de creación y desarrollo de empresas”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Volumen 8, nº3, pp. 163-184.
- SANCHÍS PALACIO, J.R. (2001): “Creación y consolidación de empresas mediante el crecimiento en red: su aplicación al desarrollo local”, *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, nº 25, febrero, pp. 14-25.
- SANCHÍS PALACIO, J.R. y CANTARERO SANZ, S. (2003a): *El agente de Desarrollo Local en la creación y desarrollo de empresas*, Editorial Divulgación y Dinámica, S.L., Sevilla, 91 p.

- SANCHÍS PALACIO, J.R. y CANTARERO SANZ, S. (2003b): *El agente de fomento como instrumento de desarrollo y creación de empresas. Estudio empírico aplicado a la Comunidad Valenciana. Anexo 3*, Editorial Divulgación y Dinámica, S.L., Sevilla, 47 p.
- SANCHÍS PALACIO, J.R., CAMPOS CLIMENT, V. (2005): “Inserción sociolaboral, economía social y desarrollo local. Estudio empírico sobre la realidad actual del agente de empleo y desarrollo local en España”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España (Centro Internacional de Investigación, Información sobre la Economía Pública Social y Cooperativa), Valencia, pp. 279-306;
- SANCHÍS PALACIO, J.R. (2006): *El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA.*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 365 p.
- UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO, UPD. (2000): *Manual para la creación y funcionamiento de una agencia de desarrollo local*, Área de Fomento de la Excma. Diputación Provincial de Alicante, Conselleria de Empleo de la Generalitat Valenciana, F.S.E., Alicante, 125 p.
- VACHON, B. y COALLIER, F. (2001): *El desarrollo local, teoría y práctica. Reintroducir lo humano en la lógica del desarrollo*, editorial TREA, Universidad de Oviedo y CECODET, Oviedo, 302 p.
- WASSERMAN, S. and FAUST, K. (1994). *Social Network Analysis. Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- VICENTE MARTÍN, I. (1999): “El agente de Desarrollo Local”, en Rodríguez Gutiérrez, F. (coord.), *Manual de desarrollo local*, editorial TREA, Gijón, pp. 473-482.
- ZAPATA HERNÁNDEZ, V.M. (2001): *La dimensión técnica en el desarrollo territorial*, Serveis d'Activitats Socioculturals. Vicerectorat de Promoció Universitaria, Sociocultural i Lingüística, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 21 p.

14. ANEXO: CUESTIONARIOS CONTESTADOS POR EL PERSONAL TÉCNICO EN GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL

Sección 1 de 5

CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS TÉCNICOS EN DESARROLLO LOCAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Desde ADLYPSE-Comunidad Valenciana y con la implicación de la Universidad de Alicante y el CEEI de Elche, se está realizando un estudio exploratorio para determinar cuál es el perfil profesional de los técnicos en desarrollo local de la Comunidad Valenciana. Es importante que tengamos esa información, y contad con vuestra participación, al objeto de reforzar otros informes realizados este año, y que buscan redundar en la mejora de vuestras condiciones laborales, contratación y valorización de funciones, de cara a los ajustes oportunos en la RPT y niveles de trabajadores públicos. De ahí que os agradezcamos de antemano vuestra disposición y participación en la presente encuesta. Los resultados del presente informe se avanzarán en el Primer Congreso de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana, pero definitivamente se tendrá disponible, en el primer trimestre de 2020.

De ahí que la disponibilidad para rellenar sea hasta el lunes 16 de diciembre (inclusive) (16/12/2019).

Muchas gracias por su tiempo y disposición.

MUNICIPIO: *

Texto de respuesta corta

PROVINCIA: *

☐ Castellón

☐ Valencia

☐ Alicante

I. FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA/ORGANISMO DE DESARROLLO LOCAL Y VALORACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO



Descripción (opcional)

1. ¿Cómo se denomina la agencia/organismo/entidad en la que trabaja? *

Texto de respuesta larga

2. ¿En qué área de trabajo está especializada su agencia/ entidad? Siendo 1 (el menos importante) y 5 (el más importante)

	1	2	3	4	5
2.1. Área de Pr...	☐	☐	☐	☐	☐
2.2. Área de Oc...	☐	☐	☐	☐	☐
2.3. Área de For...	☐	☐	☐	☐	☐
2.4. Documenta...	☐	☐	☐	☐	☐
2.5. Promoción ...	☐	☐	☐	☐	☐
2.6. Desarrollo ...	☐	☐	☐	☐	☐
2.7. Turismo	☐	☐	☐	☐	☐

- | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2.8. Emprendim... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2.9 Otros | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

3. ¿Cuál es la naturaleza de su departamento, agencia u organismo? *

- ☐ 3.1. Departamento municipal dependiente de concejalía
- ☐ 3.2. Consorcio
- ☐ 3.3. Mancomunidad de Servicios
- ☐ 3.4. Pacto Territorial por el Empleo
- ☐ 3.5. Desarrollo Rural (Grupo de Acción Local)
- ☐ 3.6. CEDES (Castellón)
- ☐ Otra...

4. ¿De qué concejalías o entidades depende? (En el caso de que sean más de una, señalarla por orden de importancia) *

Texto de respuesta larga

5. Me siento satisfecho/a con mi desempeño profesional como técnico/a de desarrollo local *

- ☐ 5.1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 5.2. En desacuerdo
- ☐ 5.3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ 5.4. De acuerdo
- ☐ 5.5. Totalmente de acuerdo

6. Indique qué tareas y acciones cubre su agencia/entidad (respuesta múltiple, y se admiten máximo 5) *

- ☐ 6.1. Empleo y orientación sociolaboral
- ☐ 6.2. Formación de personas
- ☐ 6.3. Políticas Activas de Empleo
- ☐ 6.4. Actuaciones socioculturales
- ☐ 6.5. Asesoramiento y apoyo técnico a empresas y empresarios

- ☐ 6.6. Asesoramiento a emprendedores
- ☐ 6.7. Espacios de coworking, vivero de empresas y suelo industrial
- ☐ 6.8. Promoción: empresarial y económica en general
- ☐ 6.9. Gestión de proyectos (locales, europeos, etc.)
- ☐ 6.10. Documentación
- ☐ 6.11. Análisis y seguimiento de la realidad socioeconómica local
- ☐ 6.12. Colaboración con organismos e instituciones
- ☐ Otra...

7. Valore en una escala de 1 (mínimo valor) a 5 (máximo valor) cómo cree que está reconocido ^{*} su trabajo y se percibe por parte de:

	1	2	3	4	5
7.1. Los políticos	☐	☐	☐	☐	☐
7.2. El respons...	☐	☐	☐	☐	☐
7.3. Los colecti...	☐	☐	☐	☐	☐
7.4. Por otros t...	☐	☐	☐	☐	☐
7.5. La ciudada...	☐	☐	☐	☐	☐
7.6. Las estruct...	☐	☐	☐	☐	☐

8. Existe coordinación entre otros departamentos/concejalías/entidades/organismos de su territorio para proyectos concretos *

- ☐ 8.1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 8.2. En desacuerdo
- ☐ 8.3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ 8.4. De acuerdo
- ☐ 8.5. Totalmente de acuerdo

9. ¿De qué temática son los PROYECTOS en los que está participando a día de hoy? Elige como MÁXIMO 4 en relación a la importancia. Y ponga un valor de 3 a 1. Siendo 3 el más importante y 1 el menos importante

	1	2	3
9.1. Comercio	☐	☐	☐
9.2. Servicios	☐	☐	☐
9.3. Turismo	☐	☐	☐
9.4. Empleo	☐	☐	☐
9.5. Formación y capacit...	☐	☐	☐
9.6. Agricultura/Rural	☐	☐	☐

9.7. Industria y logística ...	☐	☐	☐
9.8. Emprendimiento	☐	☐	☐
9.9. Economía social	☐	☐	☐
9.10. Diseño, ejecución, ...	☐	☐	☐
9.11. Otros (especificar ...)	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

10. ¿Quién fija los objetivos a alcanzar por la agencia, entidad o estructura de gestión territorial? (Señala solo UNO) *

- ☐ 10.1. El responsable de la agencia/entidad (director/gerente)
- ☐ 10.2. Los agentes/técnicos locales
- ☐ 10.3. El responsable y los agentes técnicos locales en equipo
- ☐ 10.4. Los políticos responsables de la entidad a la cuál pertenece usted
- ☐ 10.5. Conjuntamente políticos, responsables y técnicos
- ☐ Otra...

11.1 Su entidad ;Participa en alguna estructura supramunicipal tipo consorcio, mancomunidad. *

11.1 Su entidad ¿Participa en alguna estructura supramunicipal tipo consorcio, mancomunidad, pacto territorial por el empleo, GAL? *

☐ 11.1.1 Sí

☐ 11.1.2 No

11.2 ¿En qué otras estructuras supramunicipales participa?

Texto de respuesta larga

11.3 En relación a las preguntas anteriores: ¿Están satisfechos? ¿Por qué? *

Texto de respuesta larga

12. ¿Considera que los profesionales del Desarrollo Local están INFRAUTILIZAD@S en relación a las funciones que normalmente realizan en su entidad? *

☐ 12.1 Sí

☐ 12.2 No

13. ¿Considera que los profesionales de Desarrollo Local están INFRAVALORAD@S con respecto a otros técnicos de la administración local y supramunicipal? *

☐ 13.1. Sí

☐ 13.2. No

14. Si ha contestado afirmativamente, elija los motivos (los que considere oportunos), según usted de esta infravaloración, puntuando de 1 (mínimo) a 5 (máximo)

	1	2	3	4	5
14.1. Reconoci...	☐	☐	☐	☐	☐
14.2. Por discri...	☐	☐	☐	☐	☐
14.3. A la hora ...	☐	☐	☐	☐	☐
14.4. Por la poc...	☐	☐	☐	☐	☐
14.5. Por los ag...	☐	☐	☐	☐	☐
14.6. Por la falt...	☐	☐	☐	☐	☐
14.7. Porque no...	☐	☐	☐	☐	☐
14.8. Otras (es...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otras" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

15. Nos gustaría que nos contemplaran a los profesionales de Desarrollo Local, como técnicos que tienen más capacidades para fomentar acciones, que la mera tramitación y captación de subvenciones (LABORA, Diputaciones, etc.) *

- ☐ 8.1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 8.2. En desacuerdo
- ☐ 8.3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ 8.4. De acuerdo
- ☐ 8.5. Totalmente de acuerdo

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 5

II. PERFIL DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL



Descripción (opcional)

16. Sexo: *

- ☐ 16.1. Masculino
- ☐ 16.2. Femenino

17. Edad: *

Texto de respuesta corta

18. Antigüedad en el puesto de agente de desarrollo local: ¿Cuántos años? *

Texto de respuesta corta

19. Tipo de contrato: *

- ☐ 19.1. Funcionario de carrera
- ☐ 19.2. Funcionario interino
- ☐ 19.3. Laboral fijo
- ☐ 19.4. Laboral temporal
- ☐ 19.5. Laboral indefinido no fijo
- ☐ 19.6. Contrato por obra y servicio
- ☐ 19.7. Convocatoria anual LABORA
- ☐ Otra...

20. ¿Qué le impulsó a elegir este trabajo? *

- ☐ 20.1. Salir de una situación de desempleo
- ☐ 20.2. Motivación personal
- ☐ 20.3. Experiencia laboral anterior
- ☐ Otra...

21. A través de qué organismo ha accedido al puesto de trabajo: *

- ☐ 21.1. Contratación Ayto. (financiación propia)
- ☐ 21.2. Contratación Ayto. (financiación Labora y Ayto.)
- ☐ 21.3. Concurso / Oposición
- ☐ Otra...

22. ¿La experiencia laboral previa (en otros ámbitos profesionales ajenos al desarrollo local) le ha sido útil en su trabajo como ADL? *

- ☐ 22.1. Sí
- ☐ 22.2. No

23. ¿Cuál es el nivel de decisión que tiene en el puesto? *

- ☐ 23.1. Alto
- ☐ 23.2. Medio
- ☐ 23.3. Bajo
- ☐ 23.4. Ninguno

24. En el caso de tener estudios universitarios, ¿a qué titulación corresponden? *

- ☐ 24.1. Licenciado en Económicas /ADE
- ☐ 24.2. Licenciado en Geografía
- ☐ 24.3. Diplomado en Turismo
- ☐ 24.4. Licenciado en Derecho
- ☐ 24.5. Licenciado en Sociología
- ☐ 24.6. Diplomado/Licenciado en Empresariales
- ☐ 24.7. Diplomado en Relaciones Laborales/Graduado Social
- ☐ 24.8. Licenciado en Ciencias del Trabajo
- ☐ 24.9. Diplomado en Trabajo Social
- ☐ 24.10. Ingenieros Agrónomos
- ☐ 24.11 Ingenieros técnicos o superiores en general

25. Por otro lado, ordene en una escala de 1 (menor valor) a 5 (mayor valor), las materias que le han ayudado más en el desempeño de sus funciones como ADL:

	1	2	3	4	5
25.1. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.2. Materias j...	☐	☐	☐	☐	☐
25.3. Administr...	☐	☐	☐	☐	☐
25.4. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.5. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.6. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.7. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.8. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.9. Materias ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.10. Gestión ...	☐	☐	☐	☐	☐
25.11. Otras (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otras" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

26. Dentro del desempeño de su trabajo como ADL, valore sus carencias en las siguientes materias, siendo de 1 (carencia total) a 5 (sin carencias):

	1	2	3	4	5
26.1. Economía...	☐	☐	☐	☐	☐
26.2. Derecho (l...	☐	☐	☐	☐	☐
26.3. Temas La...	☐	☐	☐	☐	☐
26.4. Temas So...	☐	☐	☐	☐	☐
26.5. Gestión R...	☐	☐	☐	☐	☐
26.6. Gestión d...	☐	☐	☐	☐	☐
26.7. Informáti...	☐	☐	☐	☐	☐
26.8. Temas en...	☐	☐	☐	☐	☐
26.9. Conocimi...	☐	☐	☐	☐	☐
26.10. Conocim...	☐	☐	☐	☐	☐
26.11. Idiomas	☐	☐	☐	☐	☐
26.12. Emprend...	☐	☐	☐	☐	☐
26.13. Administ...	☐	☐	☐	☐	☐
26.14. Otros (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

27. Valore, en una escala de 1 (mínima) a 5 (máxima), su satisfacción laboral con respecto a:

	1	2	3	4	5
27.1. Funcione...	☐	☐	☐	☐	☐
27.2. Responso...	☐	☐	☐	☐	☐
27.3. Salario	☐	☐	☐	☐	☐
27.4. Ambiente ...	☐	☐	☐	☐	☐
27.5. Perspecti...	☐	☐	☐	☐	☐
27.6. Su recono...	☐	☐	☐	☐	☐
27.7. Otros (es...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

28. El Asociacionismo profesional y corporativo es positivo para reforzar nuestra profesión como ADL, nuestras funciones y nuestra interlocución con otros profesionales, políticos y entidades supralocales *

- ☐ 28.1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 28.2. En desacuerdo
- ☐ 28.3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ 28.4. De acuerdo
- ☐ 28.5 Totalmente de acuerdo

29. ¿Es socio de ADLYPSE- Comunidad Valenciana? *

- ☐ 29.1. Si
- ☐ 29.2. No

30. ¿Por qué? *

Texto de respuesta larga

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL



Descripción (opcional)

31. Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), las siguientes áreas de actuación en su trabajo de ADL:

	1	2	3	4	5
31.1. La Inform...	☐	☐	☐	☐	☐
31.2 El Asesora...	☐	☐	☐	☐	☐
31.3. La Capaci...	☐	☐	☐	☐	☐
31.4. Seguimie...	☐	☐	☐	☐	☐
31.5. Orientaci...	☐	☐	☐	☐	☐
31.6. Captación...	☐	☐	☐	☐	☐
31.7. Otras (es...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otras" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

32. Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), el trabajo con estos colectivos:

	1	2	3	4	5
32.1. Empresas...	☐	☐	☐	☐	☐
32.2. Emrende...	☐	☐	☐	☐	☐
32.3. Mujeres	☐	☐	☐	☐	☐
32.4. Personas ...	☐	☐	☐	☐	☐
32.5. Minorías ...	☐	☐	☐	☐	☐
32.6. Desemple...	☐	☐	☐	☐	☐
32.7. Desemple...	☐	☐	☐	☐	☐
32.8. Jóvenes	☐	☐	☐	☐	☐
32.9. Colectivo...	☐	☐	☐	☐	☐
32.10. Mayores...	☐	☐	☐	☐	☐
32.11. Otros (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

33. ¿Con qué clase de empresas/asociaciones trabaja habitualmente? (Señalar máximo 6) *

- ☐ 33.1. Pequeñas y medianas empresas
- ☐ 33.2. Grandes empresas
- ☐ 33.3. Empresas industriales
- ☐ 33.4. Empresas de servicios
- ☐ 33.5. Empresas del sector agrario
- ☐ 33.6. Empresas turísticas
- ☐ 33.7. Empresas comerciales
- ☐ 33.8. Asociaciones culturales
- ☐ 33.9. Asociaciones empresariales
- ☐ 33.10. Asociaciones comerciales
- ☐ 33.11. Asociaciones Vecinales
- ☐ Otra...

34. Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), las siguientes necesidades en el servicio del agente de desarrollo local:

	1	2	3	4	5
34.1. Estudio d...	☐	☐	☐	☐	☐
34.2. Definición...	☐	☐	☐	☐	☐
34.3. Conocimi...	☐	☐	☐	☐	☐
34.4. Confianza...	☐	☐	☐	☐	☐
34.5. Confianza...	☐	☐	☐	☐	☐
34.6. Recursos ...	☐	☐	☐	☐	☐
34.7. Habilidad...	☐	☐	☐	☐	☐
34.8. Inteligenc...	☐	☐	☐	☐	☐
34.9. Capacida...	☐	☐	☐	☐	☐
34.10. Capacid...	☐	☐	☐	☐	☐
34.11. Capacid...	☐	☐	☐	☐	☐
34.12. Otros (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

35. Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), las siguientes tareas a realizar en el trabajo como ADL:

	1	2	3	4	5
35.1. Asesoram...	☐	☐	☐	☐	☐
35.2. Ayuda en ...	☐	☐	☐	☐	☐
35.3. Estudios ...	☐	☐	☐	☐	☐
35.4. Atender s...	☐	☐	☐	☐	☐
35.5. Tramitar a...	☐	☐	☐	☐	☐
35.6. Gestión d...	☐	☐	☐	☐	☐
35.7. Gestión in...	☐	☐	☐	☐	☐
35.8. Difusión d...	☐	☐	☐	☐	☐
35.9. Realizació...	☐	☐	☐	☐	☐
35.10. Orientaci...	☐	☐	☐	☐	☐
35.11. Promoci...	☐	☐	☐	☐	☐

35.12. Diseño y...	☐	☐	☐	☐	☐
35.13. Diseño y...	☐	☐	☐	☐	☐
35.14. Otros (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

36. Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), la colaboración con las siguientes entidades en el trabajo del ADL:

	1	2	3	4	5
36.1. Empresari...	☐	☐	☐	☐	☐
36.2. Administr...	☐	☐	☐	☐	☐
36.3. Otras Ad...	☐	☐	☐	☐	☐
36.4. Sindicatos	☐	☐	☐	☐	☐
36.5. Organism...	☐	☐	☐	☐	☐
36.6. Universid...	☐	☐	☐	☐	☐
36.7. Asociacio...	☐	☐	☐	☐	☐
36.8. Otros (es...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique cuál:

Texto de respuesta larga

37. Valore, en una escala de 1 (menos utilizada) a 5 (más utilizada), las técnicas en las que se apoya para promocionar su servicio de ADL:

	1	2	3	4	5
37.1. Publicida...	☐	☐	☐	☐	☐
37.2. Ferias y e...	☐	☐	☐	☐	☐
37.3. Relacione...	☐	☐	☐	☐	☐
37.4. Técnicas ...	☐	☐	☐	☐	☐
37.5. Actividad...	☐	☐	☐	☐	☐
37.6. Página w...	☐	☐	☐	☐	☐
37.7. Otras (es...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otras" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

38. Valore, en una escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante), las fuentes de financiación que utiliza para poder llevar a cabo el trabajo de ADL: *

	1	2	3	4	5
38.1. Fuentes fi...	☐	☐	☐	☐	☐
38.2. Subvenci...	☐	☐	☐	☐	☐
38.3. Fuentes fi...	☐	☐	☐	☐	☐

39. ¿Realiza algún proceso de análisis o evaluación de su trabajo, anualmente? *

- ☐ 39.1. Si
- ☐ 39.2. No

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 5 de 5

IV. LA GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SERVICIO DEL ADL



Descripción (opcional)

40.1 ¿Cuál ha sido la cuantía aproximada cuantificada en Euros relativa a ayudas y subvenciones gestionadas por su entidad de desarrollo local, en el año 2018? *

Texto de respuesta corta

40.2 Y, ¿en el año 2019? *

Texto de respuesta corta

41. ¿Cuál ha sido su naturaleza? (Elija máximo 5) *

- ☐ 41.1. Orientación y asesoramiento sociolaboral
- ☐ 41.2. Gestión de cursos de formación de personas
- ☐ 41.3. Jornadas y encuentros temáticos
- ☐ 41.4. Actuaciones socioculturales
- ☐ 41.5. Asesoramiento y apoyo técnico a empresas y empresarios
- ☐ 41.6. Asesoramiento a emprendedores, gestión creación de empresas
- ☐ 41.7. Recogida, selección y difusión de la información
- ☐ 41.8. Análisis y seguimiento de la realidad socioeconómica local
- ☐ 41.9. Colaboración con organismos, instituciones y asociaciones
- ☐ 41.10. Promoción de los sectores productivos
- ☐ Otra...

42. Valore en una escala de 1 (mínima) a 5 (máxima) la importancia de las siguientes actividades en cuanto a su consideración como posibles yacimientos de empleo en el ámbito concreto donde realiza su trabajo:

	1	2	3	4	5
42.1. Desarrollo...	☐	☐	☐	☐	☐
42.2. Ecoturism...	☐	☐	☐	☐	☐
42.3. Industrias...	☐	☐	☐	☐	☐
42.4. Potenciación...	☐	☐	☐	☐	☐
42.5. Trabajos t...	☐	☐	☐	☐	☐
42.6. Comercio ...	☐	☐	☐	☐	☐
42.7. Servicios ...	☐	☐	☐	☐	☐
42.8. Cultivos e...	☐	☐	☐	☐	☐
42.9. Gestio...	☐	☐	☐	☐	☐
42.10. Gestión i...	☐	☐	☐	☐	☐
42.11. Gestión ...	☐	☐	☐	☐	☐
42.12. Asistenc...	☐	☐	☐	☐	☐

42.13. Servicio...	☐	☐	☐	☐	☐
42.14. La atenc...	☐	☐	☐	☐	☐
42.15. Economí...	☐	☐	☐	☐	☐
42.16. Economí...	☐	☐	☐	☐	☐
42.17. Otros (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

...

43. Para finalizar, valore de 1 (siendo la calificación más baja) a 5 (la más alta) la utilidad de estas herramientas y metodología de análisis, gestión territorial y participación pública, para favorecer un desarrollo local integrado.

	1	2	3	4	5
43.1. Planes es...	☐	☐	☐	☐	☐
43.2. Planificac...	☐	☐	☐	☐	☐
43.3. Pactos Te...	☐	☐	☐	☐	☐
43.4. Mancomu...	☐	☐	☐	☐	☐
43.5. Áreas Fun...	☐	☐	☐	☐	☐

43.6. AVALEM ...	☐	☐	☐	☐	☐
43.7. Proyectos...	☐	☐	☐	☐	☐
43.8. Políticas ...	☐	☐	☐	☐	☐
43.9. Jornadas,...	☐	☐	☐	☐	☐
44.10. Grupos ...	☐	☐	☐	☐	☐
44.11. Foros/C...	☐	☐	☐	☐	☐
44.12. Agendas...	☐	☐	☐	☐	☐
44.13. Otros (e...	☐	☐	☐	☐	☐

En el caso de haber seleccionado "Otros" en la pregunta anterior, especifique:

Texto de respuesta larga

OBSERVACIONES:

Texto de respuesta larga

Nombre y Apellidos (Opcional):

Texto de respuesta corta

Estudio del impacto de los ADLs en la configuración de territorios innovadores. Una aproximación al caso de la Comunitat Valenciana.

Enlaces con otros agentes del territorio

A continuación, indique con qué otros agentes, o instituciones, mantiene relaciones frecuentes con el objeto de dinamizar su territorio. (Seleccione los que considere).

- ☐ CEEI
- ☐ Universitat d'Alacant
- ☐ Universitat de València
- ☐ Universitat Jaume I de Castelló
- ☐ Universidad Miguel Hernández de Elche
- ☐ Universitat Politècnica de València
- ☐ Cámara de Comercio
- ☐ Diputación
- ☐ Centros LABORA Comarcales
- ☐ Centros de Dinamización Económica y Social (CEDES)
- ☐ Institutos Tecnológicos
- ☐ Sindicatos
- ☐ Asociación de Empresarios
- ☐ Asociación de Comerciantes
- ☐ Colectivos Ciudadanos
- ☐ Centros de Formación (FP y Bachillerato)
- ☐ Foros de Ciudadanos (Económico-sociales)
- ☐ Entidades Financieras
- ☐ FEVES
- ☐ FEVECTA
- ☐ Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT)
- ☐ Otro: _____

Preguntas de valoración

A continuación se incluyen unas preguntas con el objeto de valorar la dinámica de los ADL y las características de su área de influencia.

Valore de 1 a 5, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima, en qué medida su agencia de desarrollo local... *

	1	2	3	4	5
Participa en estructuras territoriales de gestión supralocal	☐	☐	☐	☐	☐
Participa de forma activa en proyectos vinculados a su área de influencia	☐	☐	☐	☐	☐
Participa en redes de carácter autonómico (Afic...)	☐	☐	☐	☐	☐
Participa en redes de carácter nacional (Red Impulso...)	☐	☐	☐	☐	☐
Participa en redes de carácter europeo	☐	☐	☐	☐	☐
Participa activamente en foros, jornadas, etc. relacionados con su actividad	☐	☐	☐	☐	☐
Tiene capacidad para la captación de fondos externos	☐	☐	☐	☐	☐
Tiene capacidad de mediación con otros agentes de su territorio	☐	☐	☐	☐	☐
Tiene grado de autonomía	☐	☐	☐	☐	☐

Respecto a su territorio de influencia, valore de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, en qué medida... *

	1	2	3	4	5
El desarrollo que presentan las infraestructuras de comunicación, accesibilidad, disponibilidad y precio del suelo en mi municipio, juegan un papel en la localización y atracción de empresas	☐	☐	☐	☐	☐
Las empresas de mi territorio generan un notable esfuerzo innovador (inversiones, cualificación de trabajadores e innovaciones en productos y mercado)	☐	☐	☐	☐	☐
Existen redes de colaboración interempresariales en el área, por ejemplo, entre proveedores y clientes, o entre empresas competidoras	☐	☐	☐	☐	☐
Mi territorio cuenta con nuevas tecnologías y una notable conectividad que favorece procesos de innovación empresarial y una mejora en los servicios con un alto componente tecnológico	☐	☐	☐	☐	☐
La calidad de vida de las comunidades locales, así como el acceso a los servicios más básicos es importante en mi territorio	☐	☐	☐	☐	☐

Los centros tecnológicos, las instituciones de apoyo a la transferencia de tecnología en la innovación empresarial y otras instancias públicas locales y supramunicipales (Diputación y Generalitat), colaboran y favorecen, trabajando en red, para facilitar las condiciones necesarias para que este territorio sea innovador

☐☐☐☐☐

La gestión de los recursos del territorio (agua, residuos, luz, usos del suelo, eficiencia energética), es importante y se cumple en mi municipio

☐☐☐☐☐

En mi territorio se respetan los recursos culturales, identitarios y ambientales, gestionándolos de manera responsable y facilitando una "marca territorial", singular y propia

☐☐☐☐☐

Preguntas de clasificación

Para finalizar, haremos unas preguntas que nos ayudarán a conocer mejor su agencia de desarrollo local y su área de influencia.

¿Cuántos agentes componen su ADL? *

Elige

¿Cuándo se creó su ADL? *

- ☐ Antes de 1990
- ☐ Entre 1991 y 2000
- ☐ Entre 2001 y 2010
- ☐ Después de 2010

Además de su titulación de graduado, ¿dispone usted de otra formación de máster oficial? *

- ☐ Sí
- ☐ No

Si ha dado una respuesta afirmativa a la pregunta anterior, ¿podría indicarnos brevemente la referencia del máster (nombre, universidad, año en que se cursó)?

Tu respuesta

¿Ha realizado algún tipo de formación en los últimos dos años? *

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso afirmativo, ¿con qué temáticas ha estado relacionada?

- ☐ Administración pública
- ☐ Empresariales
- ☐ Laboral
- ☐ Jurídica
- ☐ Turismo
- ☐ Gestión del patrimonio cultural
- ☐ Gestión sostenible
- ☐ Integración social
- ☐ Comercio
- ☐ Gestión de proyectos
- ☐ Otro: _____

Valore de 1 a 5, donde 1 es poco importante y 5 muy importante, en qué medida las siguientes capacidades personales son necesarias en su trabajo como ADL. *

	1	2	3	4	5
Recogida de información	☐	☐	☐	☐	☐
Análisis y síntesis	☐	☐	☐	☐	☐
Visión general sobre el campo de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Imaginación y creatividad	☐	☐	☐	☐	☐
Decisión y ejecución	☐	☐	☐	☐	☐
Relación y motivación de personas	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión y negociación	☐	☐	☐	☐	☐
Análisis territorial	☐	☐	☐	☐	☐
Manejo de herramientas telemáticas	☐	☐	☐	☐	☐
Intermediación y negociación en conflictos	☐	☐	☐	☐	☐

Valore de 1 a 5, donde 1 es poco útil y 5 muy útil, las siguientes herramientas para resolver problemas en su día a día. *

	1	2	3	4	5
Teléfono	☐	☐	☐	☐	☐
Correo electrónico	☐	☐	☐	☐	☐
Intranet	☐	☐	☐	☐	☐
Grupos de Whatsapp	☐	☐	☐	☐	☐

Aproximadamente, ¿cuál es el volumen económico (€) que ha gestionado su agencia entre los años 2017 a 2019? (indicar la cantidad de € en número, sin expresar la unidad monetaria). *

Tu respuesta

Valore en una escala de 1 a 5, donde 1 es el valor mínimo y 5 el máximo, el peso que han tenido estas tipologías en los proyectos gestionados por su agencia. *

	1	2	3	4	5
Cultural	☐	☐	☐	☐	☐
Emprendimiento	☐	☐	☐	☐	☐
Comercial/servicios	☐	☐	☐	☐	☐
Inserción laboral	☐	☐	☐	☐	☐
Innovación social	☐	☐	☐	☐	☐
Eventos y ferias	☐	☐	☐	☐	☐
Turismo	☐	☐	☐	☐	☐
Rural/agrícola	☐	☐	☐	☐	☐

¿Cuál es la especialización productiva de su territorio de influencia? *

- ☐ Principalmente industrial
- ☐ Principalmente turística
- ☐ Principalmente agrícola
- ☐ Principalmente servicios

¿Ejerce usted como ADL en su municipio natal? *

- ☐ Sí
- ☐ No

Si ha respondido que NO a la pregunta anterior, ¿cuál es su municipio de nacimiento?

Tu respuesta

Por favor, si es tan amable, indíquenos su nombre (opcional).

Tu respuesta