

## **LA FIGURA DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (ESPAÑA).**

**Silvia González Hernando. Agente de Empleo y Desarrollo Local. Ayuntamiento de Chiva (Valencia).**

**Palabras clave: Desarrollo Local. Agente de Empleo y Desarrollo Local. Servicios Públicos Locales de Promoción económica. Pacto Local. Red.**

### **RESUMEN**

El concepto de Desarrollo Local nació en la Unión Europea vinculado a la crisis de los sectores industriales tradicionales y a las grandes reestructuraciones productivas que tuvieron lugar en los años 70-80 en la industria del carbón, del acero, la construcción naval, la metalurgia, la textil, etc. y, consiguientemente, a la necesidad de recolocación de la mano de obra excedente.

Ante la ineficacia de las políticas económicas nacionales tradicionales incapaces de reducir las elevadas tasas de paro, aparecen las primeras formulaciones de alternativas de desarrollo local para dar respuesta a los problemas que presenta la reestructuración productiva. Gobiernos regionales y locales toman la iniciativa asumiendo competencias y fomentando una fórmula de desarrollo basada en el potencial de los recursos existentes en el territorio.

El concepto de desarrollo local se integra progresivamente en el ámbito de las instituciones europeas incorporándose a las prioridades del Fondo Social Europeo y consolidándose con su incorporación como un nuevo título en el Tratado de la Unión, tras las Cumbres de Ámsterdam y Luxemburgo.

En España, la figura del Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) aparece ligada a las medidas de fomento del desarrollo local en la forma de ayudas a la contratación de profesionales que trabajan desde el nivel local integrados en la Administración Pública y cuyas funciones se inscriben en el ámbito de la promoción, desarrollo y asesoramiento de las iniciativas locales de empleo.

Por Real Decreto 2673/98, de 11 de diciembre, la Generalitat Valenciana (gobierno autonómico de la Comunidad Valenciana) asume 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 estas se encuentra la destinada a la contratación de AEDL.

Desde su aparición formal en 1986, el AEDL ha experimentado una evolución muy significativa desde la perspectiva funcional, sin embargo, el mantenimiento del actual reparto de competencias en materia de empleo, la falta de definición 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 opinión de la autora, estas medidas se incardinan en una profunda revisión del mapa competencial español actual en materia de empleo y en el reconocimiento de la profesión a nivel institucional (universidades, administraciones etc.). Consciente de que la toma de decisiones en este ámbito será lenta apuesta, como medida provisional, por el establecimiento de redes que apoyen el trabajo de estos profesionales en beneficio de la calidad de los servicios públicos locales de promoción económica.

### **1.- Introducción: El proceso de las políticas de desarrollo local en la Unión Europea y España**

El concepto de Desarrollo Local nació en la Unión Europea vinculado a la crisis de los sectores industriales tradicionales y a las grandes reestructuraciones productivas que tuvieron lugar en los años 70-80 en la industria del carbón, del acero, la construcción naval, la metalurgia, la textil, etc. y, consiguientemente, a la necesidad de recolocación de la mano de obra excedente (1).

Efectivamente, la crisis industrial trajo consigo el rápido ascenso de las tasas de paro. Este, además, no se distribuía uniformemente en el territorio sino que estaba profundamente localizado. Es lo que se denominó “ la territorialización de la crisis económica de finales de los setenta principios de los ochenta ” que incidió de forma especialmente violenta en regiones y/o municipios muy dependientes de una empresa o industria.

Paralelamente y en estrecha relación a esta situación de crisis económica y paro, se produce una transformación de gran impacto en el conjunto de países occidentales: las políticas económicas nacionales tradicionales se desmoronan dado que, a pesar de disponer de amplias atribuciones legales y financieras, se muestran del todo incapaces de reducir las elevadas tasas de paro.

Es entonces cuando las comunidades regionales y locales toman la iniciativa de hacer más eficientes sus sistemas productivos utilizando el potencial de desarrollo existente en el territorio para abordar los problemas que presenta la reestructuración productiva y fomentando un desarrollo económico más sostenible y, por supuesto, menos dependiente de grandes empresas habitualmente poco comprometidas con el territorio en el que se establecen. Se produce un importante cambio en la política económica regional de los países de la Unión Europea. Progresivamente, se abandona la aproximación top-down, orientada a la redistribución espacial de la actividad económica al tiempo que toma fuerza el enfoque bottom-up, orientado al desarrollo económico de las ciudades y territorios.

En este contexto, las Administraciones Públicas locales, como receptoras directas de las demandas de solución formuladas por la ciudadanía y especialmente sensibilizadas hacia los problemas sociales por proximidad se revelan como impulsores privilegiados de las políticas de desarrollo local.

En un proceso de ampliación de sus agendas, asistimos a principios de los años 80 en España a los primeros escarceos de los Ayuntamientos en el ámbito de la promoción económica local en un momento histórico de profundos cambios tras los largos años de dictadura. La promulgación de la Constitución de 1978 y el Estado de las autonomías descentraliza la materia de empleo en el ámbito de la gestión hacia los gobiernos autonómicos.

En la actualidad, todas las regiones españolas, con excepción de Euskadi y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, han asumido competencias en la gestión de las políticas de empleo que son competencia exclusiva del Estado.

A nivel europeo, el concepto de desarrollo local se incorpora a las prioridades del Fondo Social Europeo (FSE) y se incluye en la financiación de los programas operativos regionales y de las iniciativas comunitarias (Horizon, Now, Integra, Adapt...). Con la publicación del Libro Blanco sobre “ Crecimiento, Competitividad y Empleo ” en 1993, alcanza un papel prominente vinculado a la explotación de los denominados “ nuevos yacimientos de empleo ” . Las cumbres de Ámsterdam y Luxemburgo dieron un nuevo impulso al desarrollo local han incluirlo como una prioridad en la Estrategia Europea por el Empleo que se incorporó como un nuevo título en el Tratado de la Unión.

Desde entonces el enfoque, los objetivos y las vías de acción del desarrollo local han sido muy diversas, siempre creciendo en importancia. En el año 1982, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico aprueba su programa Iniciativas Locales de Empleo (ILE) cuyo objetivo básico era resaltar las posibilidades que ofrece el desarrollo local frente a la tradicional concepción de que la resolución de los problemas de empleo debe ser competencia de los gobiernos centrales. En los años 90 se prioriza la creación de empleo a través de la economía social y más tarde la creación de partenariados locales lanzando como experiencia piloto los denominados Pactos Territoriales para el Empleo.

Ayuntamientos, Mancomunidades y Diputaciones vienen desarrollando un papel fundamental en el impulso de una política económica local basada en la optimización del aprovechamiento de los recursos endógenos, que se corresponde con un nuevo enfoque de la política de desarrollo regional en el que priman el fomento de la capacidad emprendedora, la calidad del capital humano, la flexibilidad del sistema productivo y la difusión de la innovación, dentro de un proceso más general de ampliación de las agendas locales, al que nos referíamos en la introducción.

El principio de subsidiaridad y de mayor eficacia en la gestión convierten al nivel local en el idóneo para la implementación e implantación de las políticas activas de empleo y que, en la práctica, se ha traducido, en la aparición dentro de la propia estructura

municipal, de concejalías, departamentos etc. dotados de recursos humanos especializados destinados a prestar servicios a desempleados, trabajadores, empresas y emprendedores. No siendo una competencia propia de la Administración Local, estos servicios suelen financiarse vía subvención en la mayoría de los casos, si bien, poco a poco, conforme aumenta la conciencia sobre la trascendental importancia de los mismos, son las propias Entidades Locales las que terminan asumiendo la necesidad de destinar sus recursos propios al mantenimiento de éstos incluyendo en sus presupuestos partidas dedicadas al desarrollo local específicamente.

En España es indudable el liderazgo de las Entidades Locales en estos procesos de reestructuración económica, como dinamizadores y mediadores para el consenso social, favoreciendo la aparición de estructuras reticulares en las que se integran y asumen responsabilidades todos los agentes sociales: empresarios, sindicatos, tercer sector etc. En este sentido, si entendemos la innovación, tanto tecnológica como organizacional, como un factor estratégico clave del desarrollo económico local, nos resultará fácil identificar el papel fundamental que la Administración Local está llamada a desempeñar en el fomento de la innovación, liderando, dentro de un esquema de colaboración con las demás Administraciones, autonómica y estatal, actuaciones que apoyen el desarrollo competitivo de las empresas radicadas en sus municipios.

La sensibilización y concienciación de trabajadores y empresarios, la creación de medios innovadores a través de políticas de cualificación del capital humano local y de promoción de suelo industrial, la información del tejido empresarial sobre innovaciones tecnológicas y fuentes de financiación de la I+D, el fomento de proyectos de cooperación interempresariales son tareas cuya eficacia se multiplica al ejecutarlas desde el territorio y que se ven favorecidas, además, con la puesta en marcha de proyectos innovadores propios. El Agente de Desarrollo Local es el empleado público municipal responsable del desarrollo de estas tareas.

## **2.- Delimitación del concepto, antecedentes y funciones del Agente de Desarrollo Local**

Lorenzo Barbero (1992) define al Agente de Desarrollo Local como “ un operador público o privado al servicio del público, que promueve, organiza y elabora a nivel territorial operaciones integradas de desarrollo local, de las que son protagonistas las instituciones, las fuerzas técnicas, sociales y empresariales ” . Si bien compartimos la perspectiva funcional de la definición no ocurre lo mismo respecto del ámbito subjetivo por cuanto entendemos que, no obstante la falta de una normativa específica de la profesión de AEDL, debemos estar a la regulación existente. Y así, la Orden de 15 de julio de 1995 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E define a los AEDL en base a las funciones que realizan pero en cualquier caso indica que serán “ los trabajadores desempleados contratados por las entidades locales ” para el desempeño de esas funciones. Este trabajo, en consecuencia, se centra en los profesionales de la promoción económica que realizan su trabajo integrados en la Administración Pública local, pues si bien es cierto que existen otros muchos profesionales que desempeñan las

mismas o similares tareas desde otras organizaciones (2), éstos o no presentan la misma problemática o las soluciones posibles habrán de venir de niveles y ámbitos diferentes.

El Agente de Desarrollo Local se concibe pues, como uno más de los actores implicados en la acción sobre el territorio donde asume la gestión del proceso desde una perspectiva profesional. Es el técnico que coordina a los demás agentes sociales en la formulación de la estrategia de desarrollo local a seguir, asesorando sobre las opciones y sus posibilidades para, una vez adoptada, gestionar su implementación y analizar los resultados de cara a la reformulación de soluciones.

En España, el antecedente de los AEDLs lo encontramos en los denominados agentes de extensión agraria que aparecieron en el año 1955 y cuya principal función era la asistencia técnica en el marco rural donde trabaja prioritariamente con mujeres y jóvenes. En la década de los 70 su actuación cambia con las transformaciones de la agricultura y pasa a desarrollar tareas relacionadas con la capacitación empresarial, el asesoramiento en la introducción de tecnología y nuevas técnicas de cultivo. La Orden ministerial de 21 de febrero de 1986 contempla por primera vez la figura del AEDL, donde se les define como “ agentes de desarrollo, promotores de empleo o expertos de naturaleza análoga, que tengan como función promover, desarrollar o asesorar iniciativas locales de empleo ”.

En la actualidad las funciones que desempeñan los agentes de desarrollo local son las que quedan recogidas en la mencionada Orden de 15 de julio de 1999: 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; difusión de y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras; acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas; y 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 procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.

### **3.- El sistema de reparto de competencias en materia de políticas activas de empleo: el Caso Valenciano. Especial referencia a las políticas de fomento del desarrollo local**

La política para el fomento del desarrollo local forma parte de las políticas activas de empleo. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

La política de empleo constituye una parte esencial de la política laboral, cuyo fin es la obtención de la plena ocupación, entendiendo por tal aquella situación en la que todo aquel que quiere trabajar encuentra una ocupación adecuada a su capacidad.

La actuación administrativa en la materia se generalizó a partir de la publicación en 1936 de la obra de Keynes “ Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero ” . Tanto las aportaciones teóricas como las realizaciones prácticas comprenden una gran variedad de medidas de muy distinta naturaleza que van desde las estrictamente económicas, públicas y privadas, para alcanzar el incremento de la inversión y el consumo, como institucionales, dirigidas a la regulación de la colocación y el consiguiente control del mercado de trabajo, la regulación del empleo de los extranjeros en el territorio nacional y la adopción de diversas medidas legislativas destinadas a la protección genérica de la estabilidad en el empleo.

En España, la norma más importante en la materia es la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, normativa estatal, ya que estatal es la competencia sobre legislación laboral. En su artículo 1º, que tiene en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución, define la política de empleo, presupuesto de la acción administrativa, como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de empleo. Añade que esta política se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el tratado de la UE.

El artículo 149.1.7 CE señala que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas. También el 149, en su párrafo 1 número 30, reserva la Estado la competencia sobre regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales, así como las normas básicas en desarrollo del artículo 27 CE. El Real Decreto 2673/98, de 11 de diciembre, sobre traspaso a la Generalitat Valenciana de la gestión realizada por el INEM en materia de trabajo, empleo y formación, fundamenta la transferencia en tres artículos del Estatuto de Autonomía. En primer lugar, en su artículo 33.1, modificado por Ley 5/94, según el cual corresponde a la Generalitat la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, sin perjuicio de la alta inspección que corresponde al Estado. Quedan reservadas al Estado todas las competencias en materia de migraciones exteriores e interiores, fondos de ámbito nacional y de empleo, sin perjuicio de lo que establezcan las normas del Estado sobre estas materias. En segundo lugar se refiere al artículo 35, establece que corresponde a la Comunidad la regulación y administración de la enseñanza en todos sus niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias, y sin perjuicio de lo que dispone el artículo 27 CE, de las leyes orgánicas que lo desarrollan y de la alta inspección del Estado, además de lo que dispone el artículo 149.1.30. Finalmente, se

considera la política de empleo como parte importante de la actividad económica, correspondiendo a la Generalitat, de acuerdo al artículo 34.1.1 del Estatuto, la competencia exclusiva en materia de planificación de la actividad económica de la Comunidad, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 38, 149.1.13, 131 y 149.1.1 CE.

El sistema de reparto competencial descrito atribuye el monopolio de la legislación al Estado, admitiendo su ejecución por la Comunidad Autónoma Valenciana (3).

Así, la Generalitat Valenciana tiene transferida la gestión y control, en el ámbito de la Comunidad Valenciana, de las subvenciones y ayudas públicas a la política de empleo que otorga la Administración del Estado a través del INEM, ahora Servicio Público de Empleo Estatal.

Entre estas subvenciones y ayudas se encuentran las que es de nuestro interés, las ayudas a las Iniciativas Locales de Empleo y a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Las Iniciativas Locales de Empleo y los Agentes de Desarrollo Local se regulan por primera vez en la Orden de 12 de abril de 1994 derogada por 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 y que constituye el marco normativo estatal de regulación de las misma. En su disposición adicional primera establece que las Comunidades Autónomas que hayan asumido los traspasos de servicios en materia de gestión de programas de empleo adaptarán la presente norma a las especificidades que se deriven de su propia organización. En virtud de esta disposición, la Comunidad Valenciana redactó en el año 2000 la primera Orden autonómica reguladora de estas ayudas incorporando una modificación significativa en las condiciones de contratación de los AEDL, modificación que se ha mantenido, a la par que se han producido otras, en las sucesivas ediciones anuales de la orden.

Así, mientras la Orden estatal no permite la contratación subvencionada del mismo AEDL, en la Comunidad Valenciana es posible seguir subvencionando a ese Agente siempre que el beneficiario sea una entidad diferente.

De esta manera se produce una paradoja, si bien esto permite la creación de un cuerpo de técnicos del desarrollo local en activo trabajando en la región, por otro lado, impide la permanencia, en los territorios concretos, de técnicos que, después de cuatro años de actuación, han 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 han intervenido. Además, “relaja” 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.

El Programa de Fomento del Desarrollo Local y Pactos para el Empleo cuyas ayudas se regulan en la orden de referencia, también contempla dentro del capítulo de subvenciones para el fomento del empleo en el entorno local, además de las ayudas a la contratación de AEDL, las subvenciones a la formación de los AEDL y el apoyo financiero a los pactos territoriales. Las ayudas a la iniciativas locales de empleo (empresas I+E) tiene en la Comunidad Valenciana su propia Orden de gestión.

En cuanto a la formación, la actual Orden de 29 de diciembre de 2003, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas del programa de Fomento del Desarrollo Local y Pactos para el Empleo para el ejercicio 2004, establece que las corporaciones locales o entidades de ellas dependientes o vinculadas podrán ser beneficiarias de una subvención para financiar parcialmente los costes de formación y actualización permanente de sus Agentes de Empleo y Desarrollo Local y que el propio gobierno autonómico organizará con medios propios o ajenos, las actuaciones necesarias.

Esta previsión se concreta en la práctica en un único curso de 315 horas de duración impartido por la Universidad de Valencia, cuya realización no es obligatoria y que los usuarios han calificado, según el trabajo de campo realizado, como “ muy básico y teórico ” . La norma estatal no recoge ayudas a la formación y el curso indicado está cofinanciado con fondos propios desgobierno valenciano y Fondo Social Europeo.

#### **4.- Los Agentes de Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana**

El objetivo del estudio va a ser la situación de los servicios públicos municipales de desarrollo local (SPMDL) de la Comunidad Valenciana por ser las estructuras en las que se integran y desarrollan su trabajo los AEDL: analizar los servicios que se prestan en ella, las funciones desarrolladas por los Agentes de Desarrollo Local, los recursos y medios con que se cuenta, tanto materiales como humanos, así como analizar la situación actual de estos profesionales dentro del marco del proceso de desarrollo local en la Comunidad Valenciana.

La metodología utilizada para la realización del estudio sido ha el envío, respuesta y tratamiento de los datos de un cuestionario compuesto por 30 items, durante los meses de marzo y abril de 2005. El cuestionario es semiestructurado, incluyendo en el mismo tanto cuestiones abiertas, en las que se solicita información puntual sobre las variables como cuestiones cerradas. El trabajo se estructura en diferentes apartados referentes a: las Agencias de Desarrollo Local , los AEDL, servicios y funciones tanto de Agencias como de AEDL, recursos humanos y financieros, formación del personal, situación laboral y posibles proyectos a participar.

El cuestionario se ha enviado por correo electrónico y por correo postal a la totalidad de municipios, y mancomunidades de la Comunidad Valenciana, dada la dificultad de encontrar un censo completo de Agentes en nuestra Comunidad, para su posterior contestación por parte de cualquier persona que forme parte de la Agencia.

A partir del número de respuestas obtenidas podemos decir que el presente estudio tiene un nivel de confianza muy elevado pues representa al 76% de los SPMDL de la Comunidad Valenciana. En un primer apartado se estudian los aspectos relacionados con los SPMDL: nº de estructuras, dependencia orgánica, fuentes de financiación, servicios prestados, nº de trabajadores y recursos técnicos.

En el segundo apartado se analizan los recursos humanos, nº de AEDL contratados, antigüedad y relación contractual, experiencia laboral, expectativas y perspectivas de futuro, formación, fuentes de información y participación en proyectos supramunicipales.

En el último apartado se pregunta directamente sobre la creación de una Red de AEDL en la Comunidad Valenciana.

#### **a) Los SPMDL:**

##### **Número y dependencia orgánica**

En la Comunidad Valenciana existen 229 SPMDL distribuidos territorialmente de la siguiente manera:

Alicante	50
Castellón	35
Valencia	126
Mancomunidades	18
Total	229

El 31% de estas estructuras dependen directamente de Alcaldía, el resto se distribuyen muy heterogéneamente entre diversas concejalías: promoción económica, fomento, comercio, desarrollo local, turismo, personal, servicios sociales, juventud etc.

Destaca el hecho de que sólo existe una experiencia de organización como organismo autónomo-CREAMA- y sólo un supuesto de privatización de los servicios en la Mancomunidad de L'Horta Sud.

##### **Recursos humanos**

Los SPMDL de la Comunidad Valenciana ocupan a un total de 401 trabajadores, de los cuales 286 son AEDL, lo que representa aproximadamente al 72% del total. La financiación de los recursos humanos se realiza mayoritariamente vía subvención: el 65% del personal de los SPMDL son subvencionados.

	Subvencionados	No Subvencionados
AEDL	224	62
Otros	38	77
Total	262	139

Respecto al origen de las ayudas, la contratación de AEDL se realiza en un 100% con los fondos gestionados por el SERVEF para el fomento del empleo. Los 38 trabajadores subvencionados restantes se reparten entre varios programas de ayudas, fundamentalmente, iniciativas comunitarias, destaca la iniciativa EQUAL.

En cuanto al número de trabajadores por SPMDL, casi el 70% de las agencias son unipersonales, el 11% cuentan con dos, el 9% con tres, el 4% con cuatro y así progresivamente en una relación decreciente conforme aumenta el número de trabajadores.

### Recursos materiales

Sólo el 27% de los entrevistados, considera que cuenta con recursos materiales suficientes.

Recursos Técnicos	%
Despachos y teléfono	85
Ordenador	98
Internet y mail	95
Fax y fotocopiadora	75
Aula	30
Sala conferencia	20

Destaca la escasa o nula implantación de herramientas informáticas de gestión y comunicación, reduciéndose casi exclusivamente a bases de datos y espacios en la web municipal. La financiación de los recursos técnicos en un 98% es de origen municipal.

### Servicios de los SPMDL

SERVICIOS	% AGENCIAS
Creación y asesoramiento a empresas y emprendedores.	90
Orientación e inserción laboral a desempleados y colectivos desfavorecidos.	85
Cualificación de la fuerza laboral.	70
Implementación de políticas y programas comunitarios.	45

Estúdios e iniciativas de planificación.	20
Fomento de la Sociedad de la Información y el Conocimiento.	5
Desarrollo Sostenible	2
Promoción del suelo industrial y otras medidas de atracción de inversiones.	1

### Comunicación y atención al público

El 90% de los SPMDL manifiestan ser suficientemente conocidos por los ciudadanos y un 87% realizar publicidad de los servicios. Respecto al número medio de personas atendidas: el 27% atiende a más de 50 personas a la semana; el 29% entre 25 y 50; y el 44% entre 1 y 25.

#### b) Los AEDL

##### Antigüedad y relación contractual

Hasta 1 año		
Hasta 2 años		
Hasta 3 años		
Hasta 4 años		
Más de 4 años		
Funcionario (%)	Laboral Fijo (%)	Temporal (%)
17	15	68

##### Perfil profesional y formación

Titulación	AEDL
Derecho	52
Psicología	35
Económicas	31
Geografía	25
Graduado social	14
ADE	14
Empresariales	6
Empresariales (diplomados)	5
Sociología	5
Relaciones Laborales	4
Turismo	4
Humanidades	3
Historia	3
Trabajo Social	2
Ingeniería	2
Arquitectura Técnica	2

En cuanto a la formación específica recibida, el 42% de los entrevistados manifiestan haber realizado el curso subvencionado del SERVEF para AEDL, que en términos generales han considerado muy teórico y básico. Un 18% ha realizado cursos de inserción sociolaboral y un 35% reconoce no haber recibido ningún tipo de formación específica para el desarrollo de sus funciones como AEDL. El 5% restante manifiesta haber recibido formación.

En cuanto a formación en TIC, más del 50% califica de buena su formación si bien muestran un gran interés en recibir más este campo, específicamente, bases de datos, presentaciones, redes y asesoramiento a la empresa en TIC. En cuanto a la oferta formativa para AEDL existente en el mercado, el 63% la considera insuficiente y poco adaptada a las necesidades reales.

### **Fuentes de información**

Fuentes de Información	%
<i>Boletines oficiales</i>	33
<i>Internet</i>	30
<i>Consellerías</i>	20
<i>Otros SPMDL</i>	8
<i>CEEI</i>	5
<i>Red AFIC</i>	0.5
<i>Prensa</i>	3

Destaca que el 90% de los AEDL manifiesta realizar intercambio de información con otros AEDL de manera informal, un 1.5 % lo hace a través de la Red AFIC.

### **Participación en proyectos supramunicipales.**

El 82% de los AEDL manifiestan haber participado en proyectos de carácter supramunicipal, en concreto: EQUAL, NOW, Plan Estratégico Comarcal, PRODER, PIE, Agenda 21, proyectos liderados por Mancomunidades.

### **Perspectivas de futuro.**

El 22% de los AEDL han confesado no tener perspectivas de continuidad en el puesto de trabajo frente a un 33% que manifiesta sí tenerlas, el 45% restante no sabe. De forma generalizada hacen depender su continuidad laboral de la iniciativa de los políticos municipales.

### **La Red de AEDL de la Comunidad Valenciana.**

El 98% de los AEDL encuestados manifiestan que una Red de AEDL les será de utilidad para el desempeño de sus funciones si bien el 42% recomiendan combinar esta iniciativa con otro tipo de experiencias: jornadas, encuentros, seminarios, etc.

Señalan como servicios que debería incorporar la Red por orden de importancia, los siguientes: información, asesoramiento, formación, intranet, proyectos conjuntos, foros, encuentros y jornadas.

## **Conclusiones**

Los Agentes de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana son profesionales jóvenes 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 formativa.

Además, suelen trabajar de forma no coordinada con otros profesionales de su mismo territorio y los recursos de las estructuras en las que se integran suelen ser deficitarios.

Desde esta perspectiva, parece necesario formular medidas de mejora de las condiciones laborales y formativas de estos profesionales así como de los recursos de sus servicios. Es muy fácil concluir siguiendo a Sanchos Palacio y Campos Climent (4) que estas medidas pasan “ 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 multidisciplinarios 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 que no le son propias, como sucede con las de empleo y desarrollo local.

En consecuencia, la resolución del problema pasa por lo que se ha denominado “ Pacto Local ” o “ segunda descentralización ” . Pacto Local es la denominación dada al proceso de traspaso de competencias de las Comunidades Autónomas a los Entes Locales, una vez consumada, casi en su totalidad, la primera descentralización, es decir, el traspaso de competencias del Estado a las regiones y nacionalidades del Estado español.

La actualidad del debate sobre el denominado Pacto Local deja entrever que se ha iniciado ya una nueva fase del desarrollo del Estado de la Autonomías, nacido con la aprobación de la Constitución de 1978, en la que los Entes Locales desempeñarán el papel que debe corresponderles como tercer escalón de la estructura territorial de España. Por ello, entendemos que la cuestión de fondo para la solución de la actual

problemática de los AEDL pasa por la consumación del proceso de segunda descentralización que habrá de dotar a los entes locales de los recursos presupuestarios necesarios para mantener sus estructuras de promoción económica. No obstante, a nadie se le escapa la dificultad y extensión del proceso, por lo que proponemos como medida transitoria la creación de una red de AEDLs de la Comunidad Valenciana.

Si bien no es este artículo el lugar adecuado para profundizar en el proyecto de Red de AEDL de la Comunidad Valenciana, propuesta de la autora al Gobierno autonómico valenciano y trabajo fin de Master en Project Management de la Universidad de Valencia, 1ª Ed., es preciso resaltar las cualidades de la idea.

En una situación de inestabilidad laboral en la que los profesionales del desarrollo local están sujetos al régimen cuatrianual de las subvenciones, las corporaciones locales no cuentan con los recursos económicos necesarios para mantener con recursos propios sus servicios de desarrollo local, las estructuras son unipersonales y el carácter multidisciplinar de las funciones del AEDL impide procesos de especialización, la creación de redes de carácter comarcal que trabajen en territorios homogéneos compartiendo recursos, información y conocimiento resulta una solución transitoria que, además sentaría las bases de un trabajo en red a nivel regional. Esta forma de trabajo salva de la “ soledad ” a los AEDL que, además de compartir, pueden conseguir especialización mediante un reparto de áreas de trabajo salvaguardado el saber-hacer y el blackground acumulado permitiendo la movilidad geográfica de los profesionales y salvando temporalmente las trabas a la contratación sucesiva del mismo AEDL.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Vázquez Barquero, Antonio, ED. TREA, La Política de desarrollo local en Europa.

Rodríguez Gutiérrez, Fermín. Manual de Desarrollo Local. 2001, pp. 42-60.

Vicente Martín, Isidoro, ED. TREA, El Agente de Desarrollo Local, Rodríguez Gutiérrez, Fermín. Manual de Desarrollo Local. 2001, pp. 473-493.

Alós Moner, Ramón, Paper 58, La Política de Desarrollo Local en Cataluña. 2005.

Sanchís Palacio, J. R y Campos Climent, V. Inserción sociolaboral, economía social y desarrollo local. Estudio empírico sobre la realidad actual del Agente de Empleo y Desarrollo Local. CIRIEC.2005, nº 52, pp. 279-306.

González Hernando, Silvia, La Red de Servicios Públicos Locales de Promoción Económica en la Comunidad Valenciana. 2005. Master en Project Management. Universidad de Valencia.

## **NOTAS**

- (1) Nota de la autora: Es esta una indicación meramente cronológica realizada con la intención de evitar el análisis de las diversas teorías doctrinales acerca del origen y valorización del desarrollo local que queda absolutamente fuera de las pretensiones del presente artículo.

- (2) Técnicos de GAL en LEADER y PRODER, agentes de desarrollo rural, técnicos de las unidades de promoción y desarrollo, generalmente dependientes de los gobiernos provinciales, técnicos de CEEIs, técnicos de inserción laboral dependientes de fundaciones y otras instituciones sin ánimo de lucro etc.
- (3) Para mayor detalle sobre la relación de funciones y servicios traspasados a la Comunidad Valenciana consultar El RD 2673/1988 en [www.inem.es/legis/asp/inc/empleo.asp](http://www.inem.es/legis/asp/inc/empleo.asp) – 16k.
- (4) Sanchís Palacio, J. R y Campos Climent, V. Inserción sociolaboral, economía social y desarrollo local. Estudio empírico sobre la realidad actual del Agente de Empleo y Desarrollo Local. CIRIEC.2005, nº 52, pp279-306.