



– Homenaje a Joan Noguera Tur –

TERRA. Revista de Desarrollo Local

e-ISSN: 2386-9968

Número 8 (2021), 361-391

DOI 10.7203/terra.8.20370

IIDL – Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local

Perfil del personal técnico en gestión del desarrollo local en la Comunidad Valenciana. Un primer estudio exploratorio sobre funciones, necesidades y percepciones de su ejercicio profesional (2019)

Antonio Martínez-Puche

Codirector del Máster Oficial de Desarrollo Local e Innovación Territorial (DELEITE).
Departamento de Geografía Humana, Universidad de Alicante (Alicante, España)

antonio.martinez@gcloud.ua.es

<https://orcid.org/0000-0002-6127-2961>



Esta obra se distribuye con la licencia Creative Commons
Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional

SECCIÓN ARTÍCULOS

Perfil del personal técnico en gestión del desarrollo local en la Comunidad Valenciana. Un primer estudio exploratorio sobre funciones, necesidades y percepciones de su ejercicio profesional (2019)

Resumen: El ejercicio profesional en la Comunidad Valenciana, data de mediados de los años 1980. En el año 2001 se crea ADLYPSE. Poco ha cambiado la situación de los ADLs en las últimas décadas. El profesional de desarrollo local y sus funciones es un tema que con el tiempo ha derivado en competencias en empleo y gestión de subvenciones. En la Comunidad Valenciana es un caso que se ha agudizado en la última década. Esto ha derivado en un descontento de los profesionales y en una limitación de otras funciones en las que el profesional de desarrollo local podría participar, para que repercutieran en la diversificación de las actividades socioeconómicas del territorio en el que desempeña su profesión. Se trata de plantear un análisis y proposición de la situación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local vinculados a ADLYPSE, que ha sido el objeto de estudio de nuestra investigación durante 2019.

Palabras clave: Desarrollo local, funciones, perfiles profesionales, trabaja en red, diversificación económica, empleo.

Profile of technical staff in local development management in the Valencian Community. A first exploratory study on functions, needs and perceptions of their professional practice (2019)

Abstract: Professional practice in the Valencian Community dates back to the mid-1980s. In 2001 ADLYPSE was created. Little has changed in the situation of the ADLs in two decades. The local development professional and his or her functions is an issue that over time has led to skills in employment and grant management. In the Valencian Community this is a case that has become more acute in the last decade. This has led to dissatisfaction among professionals and a limitation of other functions in which the local development professional could participate in activities that impact on the diversification of socio-economic activities in the territory in which they work. It is a question of proposing an analysis and a proposal of the situation of the Employment and Local Development Agents linked to ADLYPSE, which has been the subject of our research during 2019.

Key words: Local development, roles, professional profiles, networking, economic diversification, employment.

Recibido: 03 de diciembre de 2020

Devuelto para revisión: 29 de abril de 2021

Aceptado: 28 de mayo de 2021

Referencia / Citation:

Martínez-Puche, A. (2021). Perfil del personal técnico en gestión del desarrollo local en la Comunidad Valenciana. Un primer estudio exploratorio sobre funciones, necesidades y percepciones de su ejercicio profesional (2019). *TERRA. Revista de Desarrollo Local*, (8), 361-391. DOI 10.7203/terra.8.20370

IDEAS CLAVE / HIGHLIGHTS / IDEES CLAU

- | | | |
|---|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. El técnico en desarrollo local (ADL) es una profesión muy útil en territorios urbanos y rurales, aunque su perfil es muy disperso.2. En la Comunidad Valenciana, desafortunadamente, solo se limitan a la gestión administrativa de subvenciones, la mayoría de las ocasiones.3. Se necesita una revisión de su perfil profesional, que viene condicionado por las necesidades y características del Territorio.4. La administración pública (local y supralocal) deben ayudar a definir funciones y valorizar acciones.5. Es importante formar a estos profesionales ya que el perfil formativo es muy heterogéneo, en planificación estratégica, participación comunitaria, proyectos europeos, etc. | <ol style="list-style-type: none">1. The local development technician (LDA) is a very useful profession in urban and rural areas, although his or her profile is very dispersed.2. In the Valencian Community, unfortunately, they are limited to the administrative management of subsidies, most of the time.3. A review of their professional profile is needed, which is conditioned by the needs and characteristics of the Territory.4. The public administration (local and supra-local) should help to define functions and enhance actions.5. It is important to train these professionals, as the training profile is very heterogeneous, in strategic planning, community participation, european projects, etc. | <ol style="list-style-type: none">1. El tècnic en desenvolupament local (ADL) és una professió útil en territoris urbans i rurals, tot i que el seu perfil és molt dispers.2. A la Comunitat Valenciana, desafortunadament, només es limiten a la gestió administrativa de subvencions, tot i que poden gestionar altres activitats per al foment de la diversificació econòmica del territori.3. Es necessita una revisió del seu perfil professional, que ve condicionat per les necessitats i característiques del Territori.4. L'administració pública (local i supralocal) han d'ajudar a definir funcions i valoritzar les accions que aquests professionals realitzen en el territori des d'una perspectiva socioeconòmica.5. És important formar aquests professionals en eines vinculades a la planificació estratègica, participació comunitària, projectes europeus, etc. |
|---|---|--|

1. INTRODUCCIÓN

Desde su aparición formal en 1986, en la O.M. del 21 de febrero de 1986 (Sanchís, 2006), 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.

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 artículo, analizamos el perfil profesional, sus características y funciones a través de un análisis diacrónico de algunas de las normativas y reforzado por una encuesta que pasamos entre octubre y diciembre de 2019. Todo ello, en el marco de un estudio que se realizó sobre el perfil profesional en el marco de un proyecto de ADLYPSE-Alicante propuesto y aprobado por el CEEI-Elche para el ámbito de la Comunidad Valenciana y llevado a cabo desde el departamento de Geografía Humana de la Universidad de Alicante, del que en este artículo solo se participa algunas de las principales conclusiones finales. 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. 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 medios que posibiliten una mejor gestión de recursos y servicios. Como afirmaban Sanchís Palacio y Campos Climent (2005, p.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 delegadas, como sucede con las de empleo y gestión de los recursos territoriales en su conjunto.

La labor que están haciendo, en este sentido, las Asociaciones de profesionales de Desarrollo Local, como FEPRODEL en el ámbito estatal y la federación de ADLYPSE en la Comunidad Valenciana (y desde las tres provincias), 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.

2. BASES TEÓRICO CONCEPTUALES

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.

La Orden de 15 de julio de 1999 por la que se establecían 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 su artículo 8, en lo relacionado a las funciones de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, especificaba que:

“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 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 remarcaba 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 daban 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 el hecho de no tener unas funciones delimitadas en algunos ayuntamientos, al margen de las órdenes de LABORA (el antiguo SERVEF). Junto a ello la excesiva dependencia de las subvenciones, ha dificultado, y lo sigue haciendo, el trabajo a desarrollar por las agencias de desarrollo local.

Las contrataciones subvencionadas aparecen en origen con una serie de requisitos que encorsetaban, y siguen haciéndolo, 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 cumpla 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). 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 previsoras 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 impedían, 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, 2007).

En la década pasada, se concebía a los Agentes de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana como profesionales cualificados que desarrollaban 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 (González, 2008).

Por Real Decreto 2673/98, de 11 de diciembre, la Generalitat Valenciana asumió competencias en materia de empleo, trabajo y formación, y tiene transferida 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, hoy LABORA), bajo la ley de 3/2000 de 17 de abril (DOGV de 26/4/2000) (Martínez-Puche, 2011).

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 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 recogían 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, 2001).

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 cuatro 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 y Campos, 2005).

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. 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 (Martínez-Puche, 2011).

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

PERFIL	<ul style="list-style-type: none"> * Técnico conocedor de la realidad socioeconómica del municipio * Capacidad de análisis y relación
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> * 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 (25 de enero de 2001).

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 local. En efecto, a partir de ahora la selección de los AEDL se llevaría a cabo entre personas que formarían parte de las bolsas de trabajo articuladas 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, criterios que han seguido aplicándose hasta la fecha.

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 especificaba el procedimiento de selección, así como los perfiles para la selección de plazas de ADL. 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 en 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 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, 2005). Otro aspecto que se ha comentado a lo largo de este artículo, 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, 2010).

3. OBJETIVOS, METODOLOGÍA, FUENTES Y CASO DE ESTUDIO

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 encuestas, al objeto de enriquecer el trabajo de campo y actualizar los datos dispuestos en la bibliografía y en otros trabajos recientes.

Se han analizado los resultados de la encuesta que lanzamos a todos los asociados a ADLYPSE-Comunidad Valenciana, entre noviembre y diciembre de 2019, y que cubría cuatro grandes apartados:

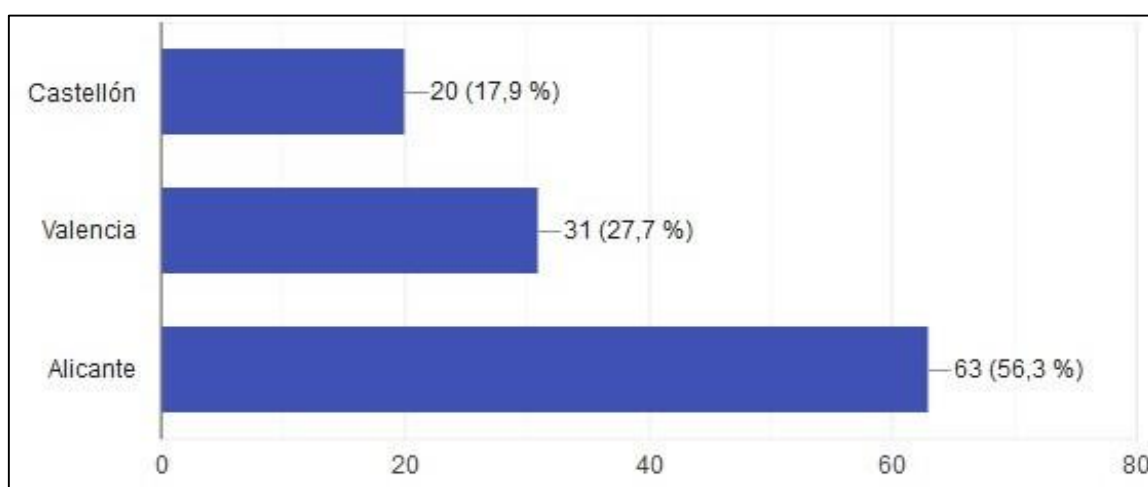
- Área de trabajo; de quién depende; el grado de satisfacción de su desempeño profesional y el reconocimiento como profesional.
- Responsabilidades y coordinación de proyectos y medidas; objetivos de la entidad; escalas de trabajo.
- Como “nos vemos” y son considerados los profesionales de desarrollo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

Para muchas de las respuestas utilizamos 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 proponamos. 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. En este sentido, tuvimos una respuesta de 114 profesionales en total, tanto asociados (67,9%), como no asociados (32,1%) a ADLYPSE-Comunidad Valenciana (figuras 1 y 2). 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).

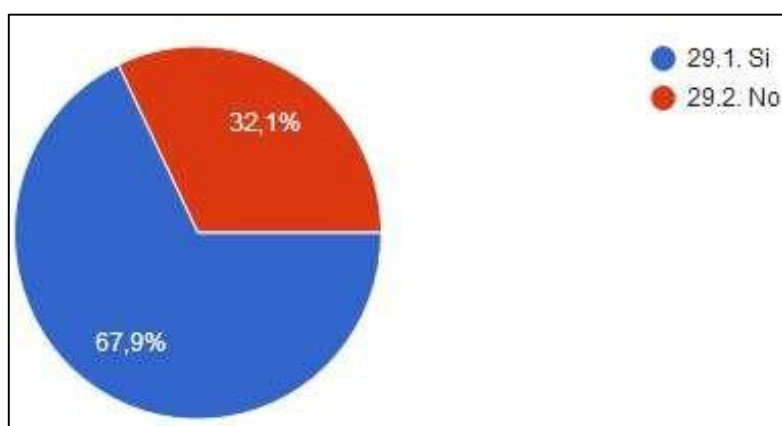
A finales de 2019, y según fuentes profesionales consultadas, existían unos 600 ADLs en ejercicio en toda la Comunidad Valenciana¹. Un número que varía muy poco de los datos de 2014, presentados en la *Memoria para la creación del Colegio Oficial de Personal Técnico en Gestión del Desarrollo Local de 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 2).

Figura 1. Participación de técnicos desarrollo local en la Comunidad Valencia. Encuesta perfiles profesionales (2019)



Fuente: Elaboración propia.

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



Fuente: elaboración propia.

¹ Entrevista a Javier González, gerente de Valencia ACTIVA, y presidente de FEPRODEL (Federación Española de profesionales de Desarrollo Local) en diciembre de 2019.

Tabla 2. 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).

No obstante, el objeto de este artículo se ha centrado, principalmente en los asociados de ADLYPSE-Comunidad Valencia, abriéndolo esta 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 conjunto 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. CEEIs y antiguas oficinas LEADERS y grupos de acción local, Pactos Territoriales por el Empleo, Consorcios y Mancomunidades).

Por tanto, lo que aquí se presenta es un estudio exploratorio, con una perspectiva cuantitativa, acotado por el censo de ADLYPSE-Comunidad Valenciana, vinculado a profesionales de las agencias de desarrollo local, y abierto a todo el personal técnico en gestión del desarrollo local de la Comunidad Valenciana. 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 artículo 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 conjunto para la Comunidad Valenciana. 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, que a veces no se tienen en cuenta en las convocatorias públicas, como la geografía. En este sentido el Colegio Profesional de Geógrafos sigue trabajando para revertir esta situación.

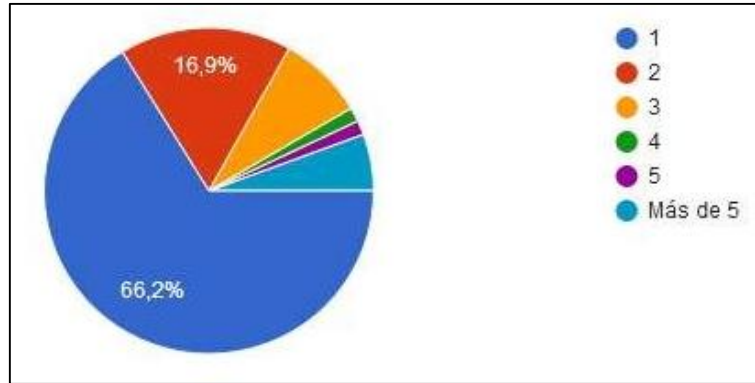
4. RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ADLS

En el presente artículo 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 3).

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. 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

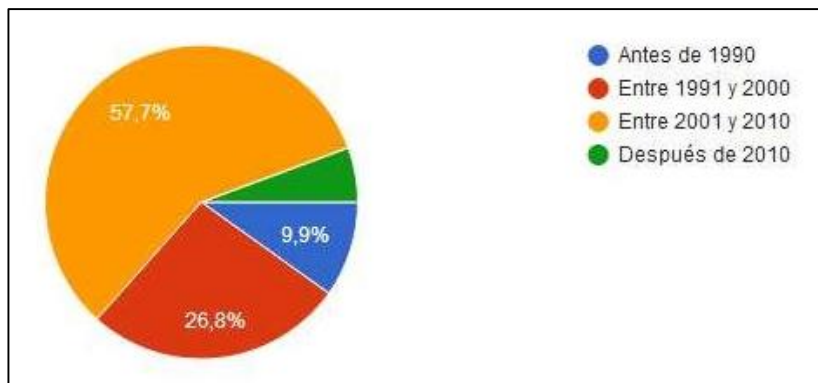
activas de empleo a las diferentes comunidades autónomas (Calvo y Martínez-Puche, 2012), asumiendo todas ellas estas competencias y creando sus respectivos servicios autonómicos de empleo, que, en el caso de la Comunidad Valenciana, fue el SERVEF, creado en 2001.

Figura 3. ¿Cuántos miembros componen su Agencia de Desarrollo Local? (2019)



Fuente: elaboración propia.

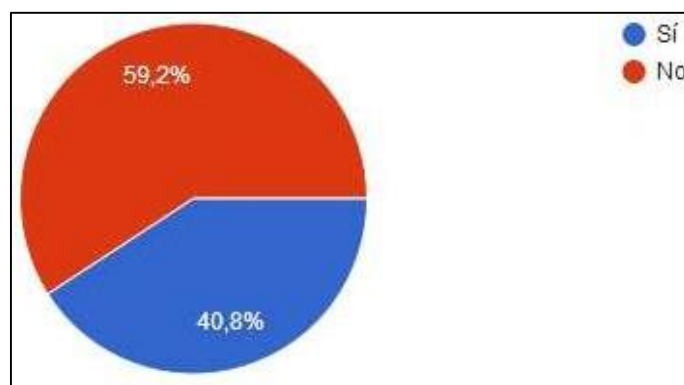
Figura 4. Antigüedad de su Agencia de Desarrollo Local (2019)



Fuente: elaboración propia.

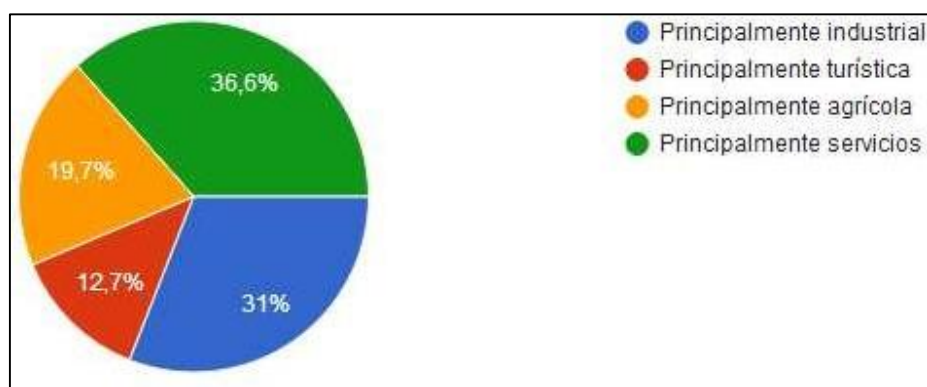
Sin duda es notable que un 68,2% de las agencias dependen de un departamento municipal (concejalía), destacando también los consorcios y las mancomunidades de servicios. Asimismo, nos llama la atención que un elevado porcentaje de ADLs encuestados (59,2%), que ejercen en los municipios de la Comunidad Valenciana, no han nacido en ese municipio (figura 5). Esto plantearía otra hipótesis de trabajo a plasmar en otros estudios, 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 5. ¿Ejerce usted cómo ADL en su municipio natal? (2019)



Fuente: elaboración propia.

Figura 6. ¿Cuál es la especialización productiva de su territorio de influencia?



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 6).

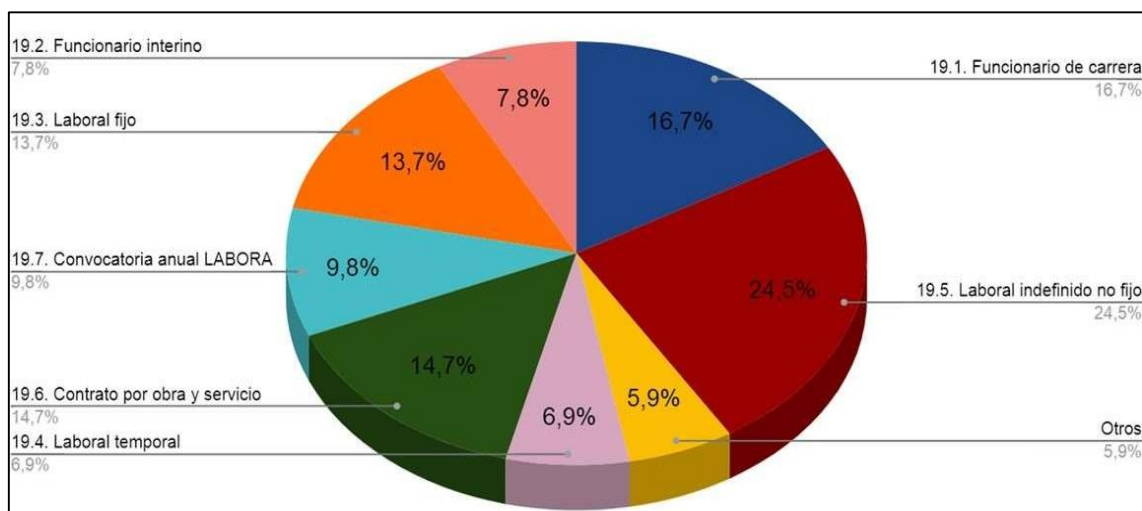
Un tema que es muy destacado es el tipo de contrato del que disponen los profesionales de desarrollo local, suponiendo el funcionario de carrera (16,7%) y el laboral indefinido no fijo (24,5%), los perfiles más representativos (Figura 7).

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 7, es necesario hacer mención al *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 2019².

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 8).

Figura 7. Naturaleza del contrato y puesto que ocupa en la Agencia de Desarrollo Local



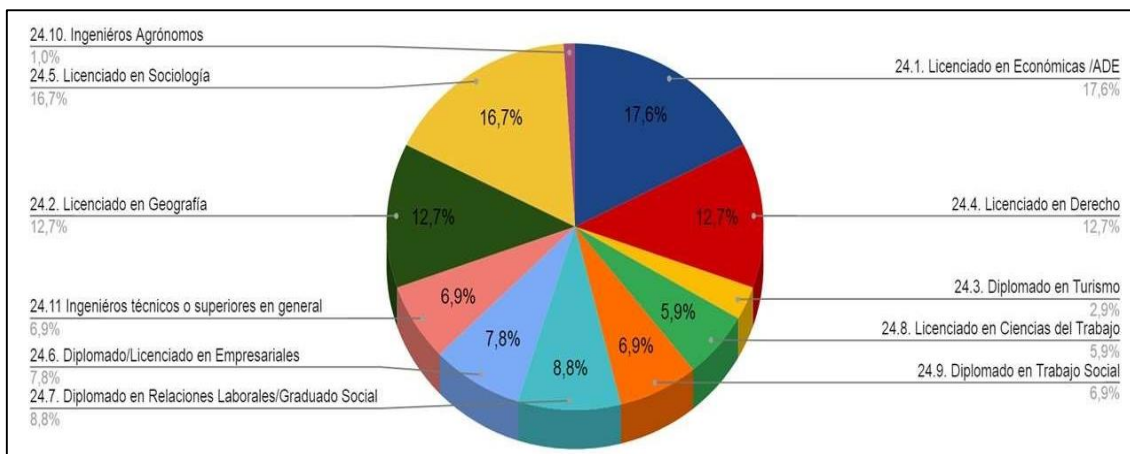
Fuente: elaboración propia.

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

² “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 (...) 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”. Información derivada del citado informe y de la entrevista a Javier González Cardona, presidente de FEPRODEL y miembro de ADLYPSE-Comunidad Valenciana.

convocatoria de plazas de AEDL por parte de LABORA. No en vano, en algunas universidades públicas valencianas, se ofertan algunas asignaturas de desarrollo local³.

Figura 8. Titulación universitaria por la que ha accedido al puesto de ADL



Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Titulaciones de profesionales en Desarrollo Local en activo. 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

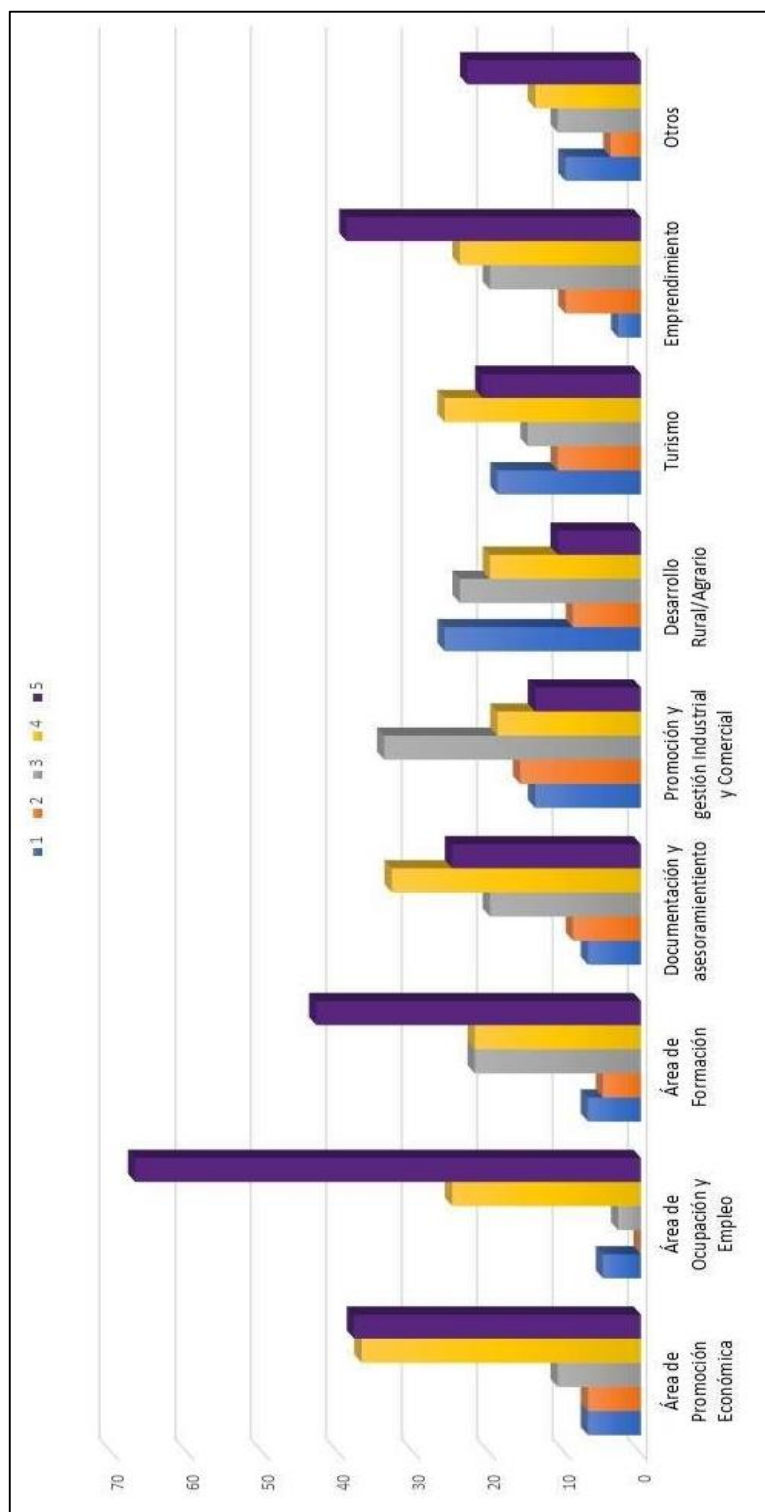
Fuente: elaboración propia.

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, y Cantarero, 2003, p. 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

³ 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. La asignatura de “Gobierno y Gestión para el Desarrollo Local” (34975) en el *Grado de Ciencias Políticas y de la Administración Pública*, de la Universidad de Valencia.

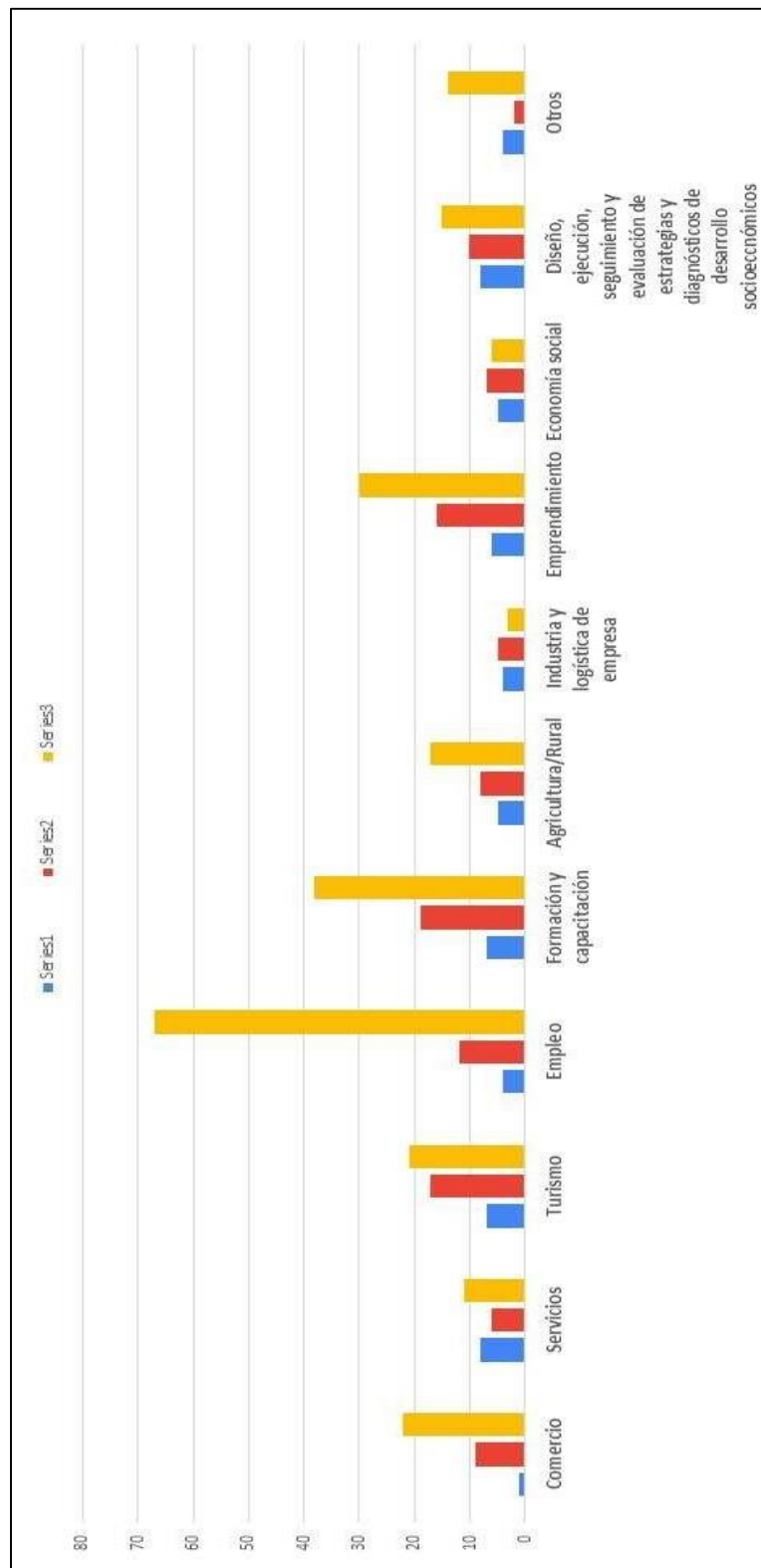
realizó un diagnóstico sobre las necesidades de formación de los Agentes de Desarrollo Local, que derivó en el reforzamiento de temas relacionados con la economía, la gestión de proyectos europeos, técnicas motivacionales dirigidas al desempleo, comercio electrónico, asesoramiento al emprendedor, técnicas de negociación, taller de entrevistas, entre otros (FUNDEUN, 2006).

Figura 9. Área de trabajo más importante de la ADL (2019)



Fuente: elaboración propia.

Figura 10. Naturaleza e importancia de los proyectos trabajados (2019)



Fuente: elaboración propia.

“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, 1997, pp.50-51). Pero observamos que eso no ha sido así después de dos décadas.

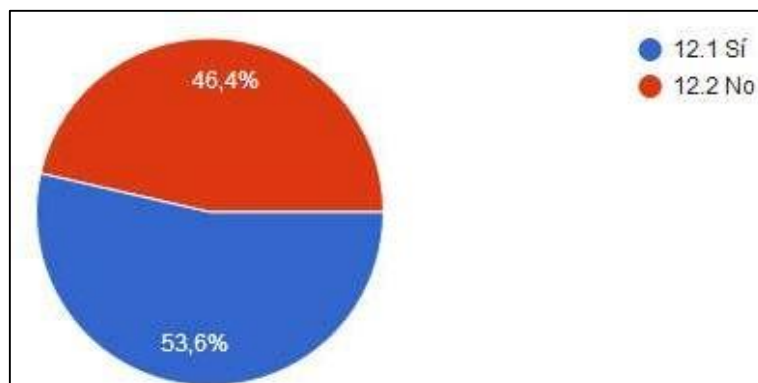
Por otra parte, la relación de las agencias de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana, con otros agentes del territorio, es importante, destacando los CEEIs, las Universidades públicas valencianas, las Diputaciones provinciales, las Cámaras de Comercio, las asociaciones empresariales del territorio y estructuras de economía social. Atendiendo al resultado de las encuestas, entre los colectivos con los que más trabajan los profesionales del desarrollo local son los desempleados, y los desempleados 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, entrarían otros colectivos, como los jóvenes, colectivos vulnerables, mayores de 45 años y mujeres. 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, en el que las Universidades Jaume I de Castellón, Universidad de Valencia y Universidad de Alicante, están trabajando desde 2017) (Hermosilla et al., 2017).

Otro de los resultados es que los profesionales de Desarrollo Local, se ven en poco más de un 50% infrutilizados, 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 (figura 11 y 12). 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).

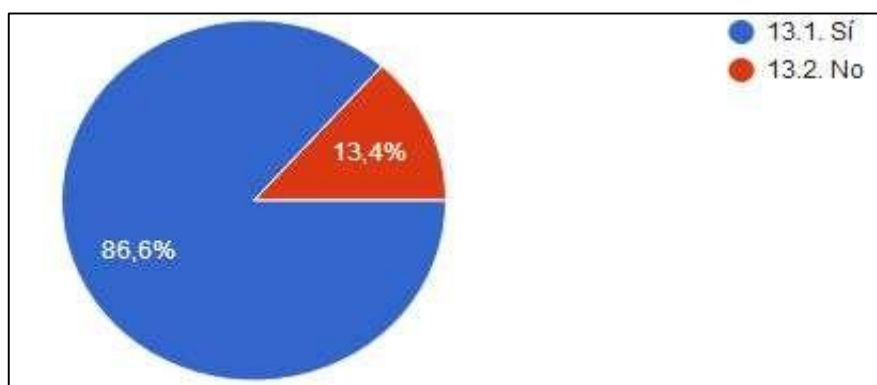
Otros de los factores que se ponen encima de la mesa es la poca capacidad de decisión e influencia que las personas entrevistadas han evidenciado, aunque no es relevante para los profesionales encuestados. Consideran más importante los agravios establecidos con otros técnicos de la administración pública, 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).

Figura 11. ¿Considera que los profesionales del Desarrollo Local están INFRAUTILIZAD@S?



Fuente: elaboración propia.

Figura 12. ¿Considera que los profesionales del Desarrollo Local están INFRAVALORAD@S?



Fuente: elaboración propia.

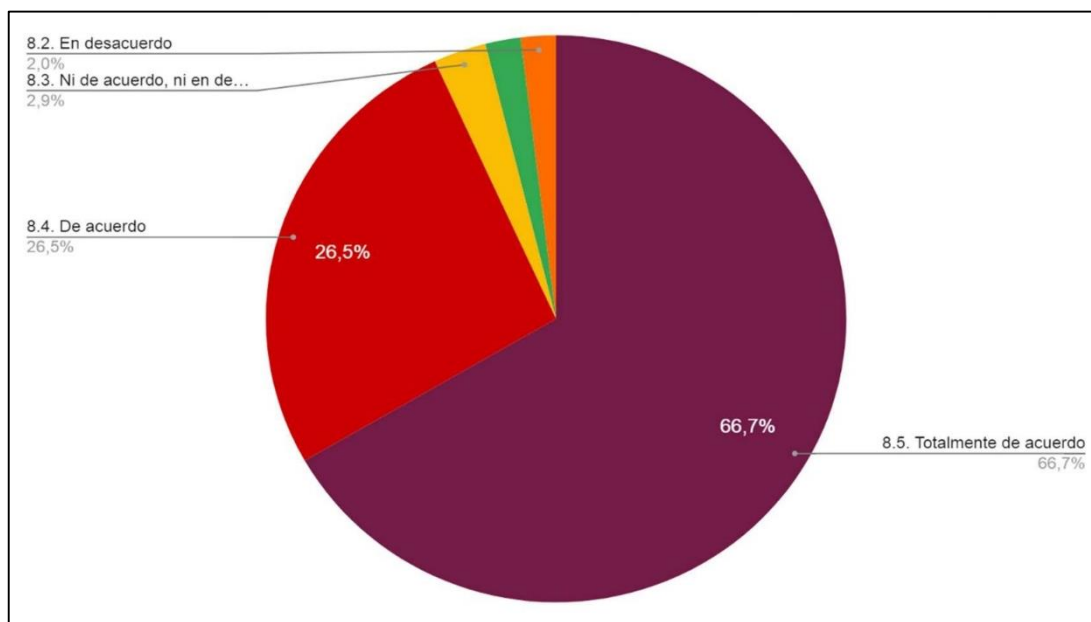
También existe un anhelo en el que la administración pública trate a los ADL, de una manera utilitarista. Algunos nos han llegado a manifestar, “que se siente como aquel que consigue subvenciones”. También existe la ausencia de una profesión habilitante para considerar que el ADL, no sea considerado como 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 Galiana (2013). 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 creen en la profesión, y la consideren como una ocupación. Ello lleva implícito una falta de motivación, e ilusión notable. Algunos técnicos nos han manifestado “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.).

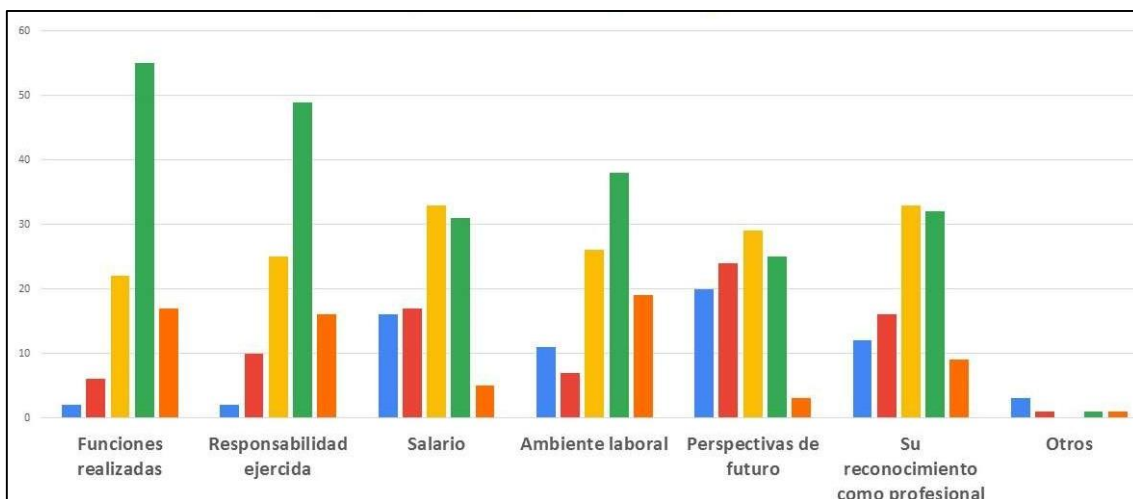
Por último, y ante la pregunta de valorar su situación laboral y ponerla en relación al grado de satisfacción de su ejercicio profesional, destaca por las funciones realizadas, seguidas por las responsabilidades ejercidas (figura 14). También es un factor que tiene en cuenta el ambiente laboral, que mayoritariamente se ha calificado en positivo. Donde bajan esas valoraciones es en el reconocimiento como profesional, y sobre todo por el salario.

Figura 13. Valoración de la percepción con la que se contempla al técnico y profesional en Desarrollo Local por parte de LABORA



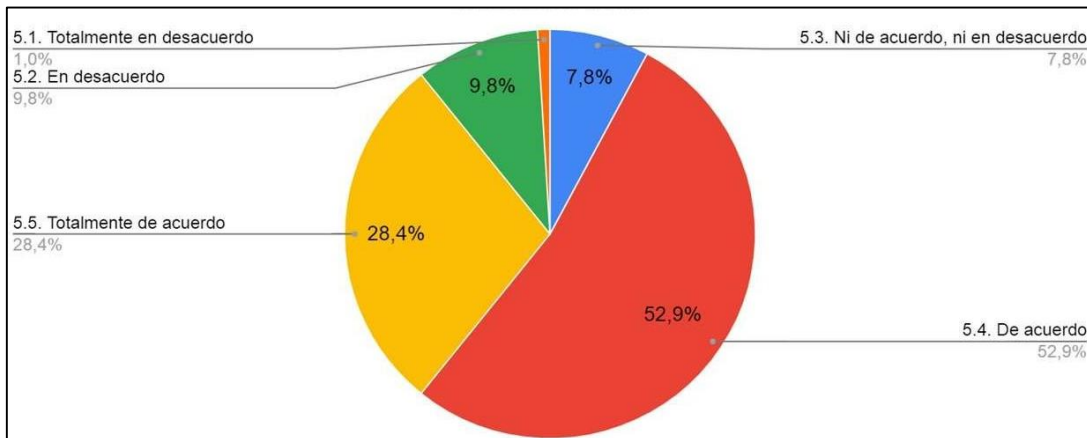
Fuente: elaboración propia.

Figura 14. Valoración de la satisfacción del técnico y profesional en Desarrollo Local



Fuente: elaboración propia

Figura 15. Valoración de la satisfacción del técnico de Desarrollo Local en relación a su desempeño como profesional



Fuente: elaboración propia.

5. 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. Por otra parte, 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. Unas conclusiones generales son que 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 públicas o privadas, no ayudan tampoco a tener una clara definición y concreción de lo que realmente es un ADL. 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.

Además, de este artículo 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?

Por otra parte, 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. La administración pública también debe percibir al profesional en desarrollo local, como una pieza clave y catalizadora 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.

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 territoriales por el empleo, 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 también merecería una profundización en el siguiente estudio.

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 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 dedesarrollo 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, Juventud, 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. Hay que remarcar la actitud del personal técnico en gestión del Desarrollo Local, que 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. En este sentido, también hay que ser autocríticos y conscientes de las 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.

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, 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 *hapdicaps* y debilidades más perentorias. 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 Esparcia (2009), 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 sucedía con la geografía económica durante mucho tiempo, que se empapó de economicismo, y perdió 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 podía y debían evolucionar hacia actuaciones de progreso, valorando directamente o con ayuda exterior, sus potencialidades (Sforzi, 1999). 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.

6. AGRADECIMIENTOS

A ADLYPSE-ALICANTE y al resto de profesionales en desarrollo local de la Comunidad Valenciana, así como al CEEI de Elche que financió parte del estudio aquí presentado cuya referencia es *SGITT-OTRI: CEEIELCHE1-18TPA* entre Departamento de Geografía Humana y CEEI- Elche, con vigor del diciembre de 2018 hasta diciembre de 2019.

7. REFERENCIAS

- Albuquerque, F. (2002). *Guías para agentes. Desarrollo económico territorial*. Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria, Sevilla.
- Calvo, R. (2010). ¿Está en crisis el modelo de desarrollo del período entre crisis (1985-2010)? El estudio del caso valenciano. *Revista treball, economia i societat*, (55), 7-19. Recuperado de: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/articulo_1.pdf
- Calvo, R., y Lerma, I. (2007). Una aproximación a las relaciones laborales contractuales generadas por una agencia de desarrollo local (ADL): Propuesta de clasificación y conclusiones críticas. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (93), 157-169.
- Esparcia, J. (2009). La formación en desarrollo local. En J. L. García Rodríguez (ed.), *La organización territorial del Desarrollo Local en España* (pp. 271-310). Grupo de Desarrollo Local de la AGE y Universidad de La Laguna, Tenerife.
- Estela, O. (2019). Políticas de desarrollo económico local. ¿Y si repensamos lo básico? *TERRA. Revista de Desarrollo Local*, (5), 105-125. DOI 10.7203/terra.5.14807

- Fernández-Barja, J. C. (2005). Profesionales geógrafos. Debilidades y potencialidades. En G. Rodríguez, y F. Rodríguez (coords.), *El desarrollo local en su complejidad* (pp. 251-262). Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.
- 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.
- FUNDEUN (2006). *Estudio de las necesidades de formación y servicios de apoyo de las ADLs de la provincia de Alicante*. Drac Impresiones, Alicante.
- Galiana, S. (2012). Análisis de la figura del profesional de desarrollo local, desde una perspectiva técnica. En A. Martínez-Puche, y R. Calvo (coord.), *Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del desarrollo local. Presente y futuro* (pp. 239-276). Germania.
- González, J. (2008). El agente de empleo y desarrollo local: competencias profesionales y trabajo en red. En A. M. Fuertes, y L. Gatica (ed.), *De la economía global al desarrollo local* (pp.241-254). PUV (Publicacions de la Universitat de València).
- González, J. (2014). El desarrollo local en el ámbito de las políticas activas de empleo El papel de los profesionales. En REDEL, *Retos y futuro en el Desarrollo Económico Local* (pp. 93-99). REDEL.
- González, J. (2016). Las estructuras para el desarrollo local. En J. Noguera (ed.), *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar. II. Sociedad, gobierno, métodos, herramientas* (pp. 57-71). Universidad de Valencia.
- González, J., y Pérez, 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 A. Martínez-Puche, y R. Calvo (coord.), *Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del desarrollo local. Presente y Futuro* (pp. 131-144). Germania.
- Hermosilla, J. (dir.), Cano, E., Pitxer, J. V., Mayordomo, S., Fansa, G., y Aparicio, J. V. (2017). *Guía práctica para la realización de diagnósticos territoriales para el fomento del empleo*. Publicacions de la Universitat de València.
- Hernández, M., y Moltó, E. (2002). Desarrollo local, geografía y análisis territorial integrado: Algunos ejemplos aplicados. *Investigaciones Geográficas*, (27), 175-190.
- Izquierdo-Vallina, J., (2005). *Manual para agentes de desarrollo rural. Ideas y propuestas para moverse entre la conservación del patrimonio y el desarrollo local*. M.A.P.A y Mundi-Prensa.
- Márquez, J.A. (dir.) (2018). *Sistemas productivos con anclaje territorial*. Universidad de Huelva.
- Martín Cubas, J., Velasco Mentgod, J., Ojeda Izaguirre, I., Granell Oteizar, X., y Requena, I. C. (2019). Gobernanza democrática para el desarrollo: Las estructuras de cooperación en los municipios en riesgo de despoblación de la Comunitat Valenciana. *Economía Agraria y Recursos Naturales*, 19(2), 135-164
- Martínez-Puche, A. (2011). *El desarrollo local en un contexto globalizado. Cohesión territorial, gobernanza, políticas públicas e instrumentos de innovación: estudios*

de casos en el Corredor Industrial del Vinalopó (Alicante). Colección Tesis Doctorales, taller digital de la Universidad de Alicante.

- 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.
- Martínez-Puche, A., y López, 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 J. A. Márquez (dir), *Sistemas productivos con anclaje territorial* (pp. 89-105), Universidad de Huelva.
- Martínez-Puche, A., Pérez, D., y Sancho, I. (coords.) (2000). *Eines per al desenvolupament local/Herramientas para el desarrollo local*. CEDER-Aitana y Universidad de Alicante, Cocentaina.
- Martínez-Puche, A., Prieto, A., y Rodríguez, 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.
- Molero, E. (1999). La práctica del desarrollo local. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Profesionales de Andalucía*, (AGPA), (4), 11-17.
- Nofuentes, C. (1997). *Empleo en la comarca. Prolegómenos de desarrollo local para una propuesta integral de empleo*. Diputación provincial de Alicante, Alicante.
- Noguera, J. (ed). (2016a). *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar. I. Territorio, Desarrollo, Sistema productivo*. Universidad de Valencia.
- Noguera, J. (ed). (2016b). *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar. II. Sociedad, gobierno, métodos, herramientas*. Universidad de Valencia.
- 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 S. Campanella (coord.), *L'Attività di animazione socioeconomica: Esperienze Europee a confronto* (pp. 13-31), G.A.L. ELORO, Noto (Siracusa).
- Rodríguez, F. (2009). Aportaciones de los geógrafos al desarrollo local en España. Logros y Necesidades. En J. L. García Rodríguez (ed.), *La organización territorial del Desarrollo Local en España* (pp. 311-320). Grupo de Desarrollo Local de la AGE y Universidad de La Laguna, Tenerife.
- Rodríguez, F., Romero, J., y García, J. L. (coord.) (2003). *Desarrollo Local. Banco de buenas prácticas en geografía*, (2), 32 p.
- Sanchís, 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.
- Sanchís, J. R. y Cantarero, S. (2003). *El agente de Desarrollo Local en la creación y desarrollo de empresas*. Editorial Divulgación y Dinámica, S.L., Sevilla.

- Sanchís, J. R., Campos, 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*, (52), 279-306.
- Sforzi, F. (1999). La teoría marshalliana para explicar el Desarrollo Local. En F. Rodríguez (ed.), *Manual de Desarrollo Local* (pp. 13-32), TREA, Universidad de Oviedo y CECODET, Oviedo.
- 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.
- Vicente, I. (1999). El agente de Desarrollo Local. En F. Rodríguez (coord.), *Manual de Desarrollo Local* (pp. 473-482), TREA, Universidad de Oviedo y CECODET, Oviedo.
- Zapata, V. M. (2001). *La dimensión técnica en el desarrollo territorial*. Serveis d'Activitats Socioculturals. Vicerectorat de Promoció Universitària, Sociocultural i Lingüística, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana.

EXTENDED ABSTRACT⁴

In this article we analyse the professional profile of Local Development Agents, their characteristics and functions through a diachronic analysis of some regulations and reinforced by a survey that we passed between October and December 2019. All this, in the framework of a study that was carried out on the professional profile in the framework of a project of ADLYPSE-Alicante proposed and approved by CEEI-Elche for the Valencian Community and carried out from the Department of Human Geography of the University of Alicante. And particularly in the general universe of all the associates of the federation of professionals of technical personnel in local development management, ADLYPSE-Comunidad Valenciana. From this perspective, it seems necessary to formulate measures to improve the working conditions and training of local development professionals, as well as to increase the means for a better management of resources and services. As Sanchís Palacio and Campos Climent (2005, p.286) point out, the solution would involve “the incorporation of the post of AEDL into the civil service staff of the Administrations in which they carry out their work, the provision of the necessary material resources, the creation of multidisciplinary teams and the granting of autonomy and responsibility to the agent in the design of objectives and the execution of the actions to be carried out”.

In the last decade, Local Development Agents in the Valencian Community were conceived as qualified professionals who carried out multidisciplinary functions in structures that were usually (almost 70%) of a single-person nature, and who in most cases have not consolidated their jobs (68%). Their professional qualification, however, is not an obstacle to identifying certain training deficiencies and low specialisation, mainly due to the complexity and diversity of the tasks they perform, the single-person nature of the services and the scarce supply of training (González, 2008).

A bibliographical review has been carried out on aspects linked to local development agencies and agents in recent decades, and more specifically in relation to the Valencian Community. The aim has been to establish the “state of the art” in terms of the evolution of local development agents, their functions and their professional profiles (where we come from in order to know where we want to go). On the other hand, data collection has been carried out by means of surveys, in order to enrich the fieldwork and update the data available in the bibliography and in other recent works.

We have analysed the results of the survey we launched to all ADLYPSE-Comunidad Valenciana partners between November and December 2019, which covered four main sections:

- Area of work; who it depends on; the degree of satisfaction with their professional performance and recognition as a professional.
- Responsibilities and coordination of projects and measures; objectives of the entity; scales of work.
- How we "see" ourselves and how we are seen as local development professionals; the degree of usefulness of local development professionals and the degree of resources managed.
- Roles; profiles; training; age; gender; type of contract; education; qualifications.

⁴ Traducción exclusiva de los autores / Authors' exclusive translation.

For many of the responses we used the Likert scale. A measurement tool that, unlike dichotomous yes/no questions, allows us to measure attitudes and to know the degree of agreement of the respondent with any statement we propose. It is especially useful to use it in situations where we want the person to qualify their opinion. In this sense, the response categories have helped us to capture a greater diversity in the respondents' responses and intensity towards the statement. In this sense, we had a total response from 114 professionals, both associated (67.9%) and not associated (32.1%) to ADLYPSE-Comunidad Valenciana. Of the responses received, 56.3% were from the province of Alicante, 27.7% from Valencia and 17.9% from Castellón. This represents a confidence level of 90%, with a margin of error of 7%, for a total sample of 600 working professionals, according to ADLYPSE-Comunidad Valenciana. These would come out of the 264 eligible for LABORA subsidies in 2019, 150 consolidated professionals and the rest in other occupations linked to commonwealths, local action groups and jobs associated with the promotion of entrepreneurship and collaborative work (private entities).

Therefore, what is presented here is an exploratory study, with a quantitative perspective, limited by the ADLYPSE-Comunidad Valenciana census, linked to professionals from local development agencies, and open to all technical personnel in local development management in the Valencian Community. Despite this, we have found that we have encountered many limitations, due to the degree of response from the professionals surveyed, and the lack of definition of tasks, not functions, as well as the contexts (rural-urban, large cities and smaller population centres). In this sense, the article has a bias, in relation to those who have participated, which serves as a start, although there is undoubtedly a need to go into much more detail about the figure, to a greater degree of concreteness in relation to the functions and their delimitations, as well as to determine a joint census of professionals for the Valencian Community. Undoubtedly, the professional practice of Local Development is transversal and multidisciplinary, although there are disciplines that are better adapted to the competences to be carried out in the management of Local Development, which are sometimes not taken into account in public calls for applications, such as geography. In this sense, the Professional Association of Geographers continues to work to reverse this situation.

We have analysed the reality of the professional practice of Local Development technicians in the Valencian Community. The general conclusion is that, in spite of the geographical determinism, the attitude and aptitude of the Local Development Agent, there are notable problems which are the same for all, and which are reproduced independently of the scale of action. On the other hand, not everyone is qualified to be a local development agent, because apart from other considerations, it is a vocational job that demands a lot from oneself. Some general conclusions are that there is still no professional recognition of this technical figure; there is no job stability to reinforce their position in the municipal hierarchy; their actions are still limited to the field of subsidies and administrative management; there is a tendency to be a "boy/girl" or a "boy/girl" in the municipal hierarchy; there is still a tendency to be a "boy/girl" or a "boy/girl" in the municipal hierarchy; There is a tendency to be a "jack-of-all-trades", which is reinforced by the perception that many politicians and colleagues in the public administration have of LDAs; there is a lack of training, but above all in matters related to the promotion of social skills; the regulations governing local development functions, from the outset, characterise a technician who has many fields of action, but little capacity for action. Undoubtedly, the need for associative corporativism is important in order to be able to fight, in an organised way, for the rights and profiles of these professionals. The

dispersion of academic and professional profiles, together with the lack of definition of professionals working in local development in public or private organisations and entities, does not help to have a clear definition and specification of what a DLA really is. On the other hand, the ADLYPSE directory should be updated by province. This source is not sufficient to cover the current reality of all professionals in local development management in the Valencian Community.

Furthermore, from this article we can also extract the need, after gathering information, to carry out qualitative research, which would delve deeper into the realities and needs of technical staff in local development management. This would require a singularity by casuistry, differentiated contexts and sizes of entities, being able to establish a classification of categories, which could then be useful to the local administration. There are public announcements for places and aid for local development projects, but do they really meet the needs of the “subsidised” territories?

On the other hand, and in relation to the above, there is also a need to look more closely at the reality of local administrations and other supra-local local development structures, as these have undergone important legislative changes, such as the law of budgetary stability or the so-called “law of contracts”, which have restricted their capacity to act and react. Establishing a single profile of technical personnel in the management of Local Development in the Valencian Community is very difficult if there is not enough time and resources available for the interested parties themselves. The public administration must also perceive the local development professional as a key player and catalyst of municipal and supra-local processes in many areas. But all of this must also be demonstrated through the measurement and quantification of the resources that it generates and the synergies that it provokes in the territory.