

El papel del Agente de Desarrollo Local en el proceso de inserción sociolaboral mediante la creación de empresas

AUTORES:

Vanessa Campos Climent

e-mail: vacamp@uned.valencia.es

Santiago Cantarero Sanz

e-mail: santiago.cantarero@uv.es

Joan Ramon Sanchis Palacio

e-mail: joan.r.sanchis@uv.es

Universitat de València

1. Introducción.

El agotamiento de las políticas tradicionales de empleo (políticas pasivas) y la necesidad, como consecuencia de ello, de buscar nuevas fórmulas de empleo centradas en el ámbito del desarrollo local, queda patente en los diferentes informes realizados por los grandes organismos públicos nacionales e internacionales como la Comisión de las Comunidades Europeas (1993 y 1994), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1989 y 1992), el Consejo Económico y Social (1996) o la OCDE (1999), entre otros. En este contexto se enmarca la figura clave del agente de inserción (también llamado agente de desarrollo local o ADL), que por sus propias características puede desempeñar un papel relevante en el proceso de creación de empleo mediante la inserción sociolaboral y la creación y el desarrollo de nuevas empresas, especialmente cuando se trata de empresas de pequeño y mediano tamaño constituidas por colectivos desfavorecidos (Sanchis, 1997, 1999 y 2001b; Sanchis y Ribeiro, 1999).

En este sentido, el ADL actúa como elemento dinamizador del desarrollo de una determinada localidad o zona geográfica (comunidad local) y su labor se está convirtiendo en una de las herramientas más importantes con que cuentan las instituciones locales, comarcales y regionales, para favorecer el desarrollo económico y social de una zona determinada y fomentar el autoempleo, tanto individual como colectivo, entre diferentes tipos de colectivos (jóvenes, mujeres, discapacitados físicos y/o psíquicos, grupos marginados). Una de sus funciones más destacadas es la de favorecer, promover y apoyar la creación de diferentes clases de empresas mediante su interacción con los grupos promotores, especialmente cuando estos últimos carecen de la formación adecuada para hacer frente a la realización de un proyecto de viabilidad (Vidal, 1996a y 1996b).

El presente trabajo tiene por objeto reflexionar sobre dicho papel, estudiando las características, funciones y servicios que ofrece el ADL en su doble faceta de generalista y de especialista. Con ánimo de aproximar el estudio a la realidad se ha considerado oportuno realizar un análisis empírico tomando como base tres trabajos anteriores desarrollados sobre el tema: el trabajo realizado hace ya años por Antuñano y otros (1993) sobre las experiencias de desarrollo local en la Comunidad Valenciana, el trabajo bastante más reciente de Medina Hernández, Rodríguez Ferrer y Fuentes Medina (1996) sobre el ADL en Canarias y el trabajo realizado por nosotros mismos sobre el comportamiento del ADL en la Comunidad Valenciana (Sanchis y Cantarero, 1999). En este sentido, los objetivos que se proponen en la realización del presente trabajo son: analizar cuál es el funcionamiento de las agencias de desarrollo local y de los agentes de fomento en el marco del proceso de desarrollo local en España; averiguar cuál es el perfil del ADL en España, destacando sus principales características y funciones; analizar cuáles son las características del servicio de fomento en el marco del proceso de desarrollo local en España; y analizar la labor de gestión de proyectos del ADL en España y, en especial, su apoyo a la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

Para la obtención de los objetivos planteados se ha realizado un trabajo de campo consistente en la realización y explotación de una encuesta dirigida a los ADLs del conjunto del Estado español, constituida por 60 ítems distribuidos en cuatro grandes apartados: funcionamiento de la agencia, perfil del ADL, características del servicio del ADL y la gestión de proyectos en el servicio del ADL. El trabajo se estructura en cuatro apartados, además de este primero de introducción: en el segundo apartado se exponen de manera resumida los fundamentos teóricos del desarrollo local y del agente de desarrollo local¹; en el tercer apartado se definen las características técnicas del estudio empírico con especificación de la metodología utilizada; en el cuarto apartado se analizan los resultados obtenidos; y, por último, en el quinto apartado se presentan unas conclusiones finales junto con una propuesta de actuación para el ADL.

¹ Para un estudio más detallado al respecto puede consultarse a Sanchis et al. (2000 y 2002), entre otros.

2. El agente de inserción sociolaboral en el marco del Desarrollo Local.

El concepto de desarrollo local está asociado a múltiples términos tales como Promoción Económica Local, Desarrollo Económico Local, Política de Desarrollo Local, Desarrollo Endógeno, Promoción y Creación de Empleo, etc. Según Vázquez Barquero (1988), el desarrollo local se “materializa en un proceso de crecimiento y cambio estructural que afecta a una comunidad territorialmente definida, y que se concreta en una mejora del nivel de vida de sus habitantes”. La Asociación Española para el Desarrollo Económico (ADELA), en su asamblea constituyente de Sevilla en abril de 1991, lo definía como la “optimización del aprovechamiento de los recursos endógenos”. Por su parte, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) lo define como “aquella política multidimensional cuyo objetivo consiste en el desarrollo integrado de un territorio” (VV.AA., 1991a; Antuñano y otros, 1993) lo definen como “aquella acción integral emprendida de modo concertado por los agentes sociales de una determinada comunidad, con el fin de desarrollar el territorio local a través de la valorización de sus recursos humanos y materiales, manteniendo una negociación o diálogo con los centros de decisión económicos, sociales y políticos de los que dependen”. A partir de las formulaciones expuestas, y siguiendo a Orero (1993), se pueden identificar una serie de elementos que caracterizan al desarrollo local: su carácter local, dado que se circunscribe a un territorio perfectamente definido, especialmente municipal y, sobre todo, subregional; su dimensión social, dado que sus acciones se dirigen preferentemente a la creación de puestos de trabajo, primando el desarrollo personal, principalmente de colectivos desfavorecidos; su dimensión institucional, pues está controlado por la Administración Pública (gobierno central) con el objeto de asegurar la coordinación y eficacia de los agentes implicados; su dimensión económica, pues las iniciativas que se llevan a cabo se realizan con un carácter rentable y eficiente; su dimensión cooperativa, pues dada la magnitud del proceso que incluye, exige la colaboración e implicación de múltiples organismos y colectivos; y su dimensión instrumental, lo cual facilita la resolución de los problemas de diseño y gestión que puedan surgir (creación de ayudas de desarrollo y similares). De todo ello se deduce que el desarrollo tiene, además de un carácter económico tradicionalmente identificado, un carácter de tipo sociocultural, lo cual nos permite hablar de un “desarrollo local y social”, en el que los recursos humanos adquieren un especial protagonismo. Esto obliga a insistir en el importante papel desempeñado por todos aquellos colectivos o grupos de personas que intervienen en dicho proceso.

Durante los años ochenta surge un nuevo modelo de desarrollo, el modelo “desde abajo” o modelo endógeno del desarrollo, cuya característica principal es que el crecimiento tiene su fundamento en el conjunto de recursos humanos y naturales propios de una zona determinada. El nuevo modelo, aunque surge como alternativa al modelo “desde arriba” o de concentración/difusión, tiene sus orígenes en este último y, por tanto, el proceso de desarrollo local ha de entenderse desde la complementariedad de ambos enfoques. A grandes rasgos, el modelo propuesto presenta las siguientes características (Vázquez Barquero, 1988): el territorio es un agente de transformación social y no simplemente un soporte físico del desarrollo: “del espacio funcional al espacio activo”; el desarrollo potencial de una zona depende de sus propios recursos; ofrece una perspectiva, además de territorial (y no funcional), microeconómica (y no macroeconómica) y de producto (no sectorial); se muestra relevante el protagonismo y actuación de las administraciones públicas, sobre todo de la local, pero también de la regional y central; y es necesaria la actuación conjunta de los gestores públicos y los agentes privados a través de una “interacción colectiva”. Durante las tres últimas décadas se ha producido un cambio significativo en la estrategia de desarrollo local de los países de la Unión Europea, en la medida en que se ha ido abandonando el enfoque concéntrico del desarrollo (modelo *top-down*) orientado a la redistribución espacial de la actividad económica, e introduciendo el enfoque endógeno o de abajo-arriba (modelo *bottom-up*) orientado al desarrollo económico de las ciudades y territorios (Arrandis García, 1996).

En la actualidad, y bajo el enfoque del desarrollo local endógeno, se utiliza también el término “desarrollo sostenible”, el cual hace referencia a aquel desarrollo que es capaz de

satisfacer las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras. Los orígenes de este concepto se sitúan en el "Ecodesarrollo", el cual pone el énfasis en el desarrollo socialmente deseable, económicamente viable y ecológicamente prudente.

En España, el desarrollo local sufre algunos retrasos y se inicia con la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 de regulación de las iniciativas locales de empleo. Posteriormente, varias Comunidades Autónomas asumen competencias en la materia e incluso, como en el caso de la Comunidad Valenciana y su Programa Operativo 1990-93 han insertado esta problemática en su planificación a medio plazo. Durante estos últimos años, las administraciones públicas han seguido potenciando el desarrollo local a través de diferentes tipos de iniciativas (en los ámbitos local, regional, nacional y europeo). En la actualidad, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) ha firmado un convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y quince corporaciones locales de diferentes comunidades autónomas para favorecer la ejecución de las medidas que sobre inserción sociolaboral, políticas activas de empleo y promoción económica y desarrollo del territorio aparecen reflejadas en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España aprobado tras los acuerdos adoptados en la Cumbre de Luxemburgo.

Dentro del ámbito local son los Ayuntamientos y las Diputaciones los impulsores de la mayoría de las iniciativas de desarrollo que se llevan a cabo. Es con la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, cuando los Ayuntamientos comienzan a plantear acciones de desarrollo económico y social a nivel local. La Ley reconoce la iniciativa pública local en la actuación económica, recogida en el artículo 128 de la Constitución Española de 1978. Esta iniciativa engloba tanto los servicios públicos tradicionalmente locales como aquellas actuaciones en ámbitos que no sean exclusivamente de competencia local. Entre las acciones concretas que puede llevar a cabo una entidad local podemos incluir (Orero, 1993): suelo industrial urbanizado (puesta en marcha de polígonos industriales), iniciativas locales de empleo (creación de pequeñas o medianas empresas que generan empleo estable), Centros de empresas (espacio físico en el que se acogen temporalmente empresas de nueva creación o pequeñas empresas no consolidadas, de forma que los emprendedores pueden acceder a unos servicios inaccesibles fuera de dicho ámbito), Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo (programa público de empleo-formación dirigido a la restauración, rehabilitación, recuperación o mantenimiento del patrimonio artístico, histórico, cultural o del entorno urbano, así como de oficios o técnicas artesanales), Centros de Desarrollo Comercial o Agencias para el Fomento de Iniciativas Comerciales (unidades administrativas cuyas funciones se centran en informar, formar, asesorar y ejecutar acciones multidimensionales en el sector de la distribución comercial), Centros Especiales de Empleo, Ventanilla Unica (centralización de la información y asesoramiento multidisciplinar para llevar a cabo proyectos viables), Formación Profesional Ocupacional (planes de formación dirigidos principalmente a desempleados para mejorar su cualificación y cubrir la demanda empresarial), Rehabilitación, Construcción de viviendas y Equipamiento urbanístico, Programas de Garantía Social y Talleres de Formación e Inserción Laboral, entre otros.

Ante la necesidad, por parte de la Corporación Local, de optimizar los resultados de la política de desarrollo local dada la carencia de recursos financieros, técnicos y humanos adecuados, surge la necesidad de crear organismos especializados capaces de alcanzar dicho objetivo de optimización, entre los cuales cabe destacar a los agentes de inserción sociolaboral. Estos determinan los problemas y oportunidades económicas existentes y ayudan a las personas a adquirir las calificaciones y recursos necesarios para solucionar los problemas y aprovechar las oportunidades. Su característica más importante está relacionada con la inserción dentro de la vida económica de una localidad determinada. Esto supone, a su vez, que estos organismos han de conocer los problemas económicos y de crecimiento de la zona, mantener una relación estrecha con la población de la zona (políticos, organizaciones locales y posibles clientes) y llevar a cabo un conjunto de acciones que permitan ayudar a la población local a desarrollar las aptitudes necesarias y adquirir la cualificación adecuada para crear y mantener nuevas

oportunidades de empleo (Sanchis, 2001b). Podemos establecer seis requisitos esenciales para alcanzar el máximo potencial de desarrollo: la existencia de un apoyo político; la claridad en la especificación de las acciones a realizar y de las medidas con que se cuenta; el grado de cooperación con organizaciones ya existentes o complementarias; la capacidad de captación de fondos necesarios para emprender las acciones así como la naturaleza de las mismas; la consolidación de grupos de trabajo flexibles y con autonomía en la toma de decisiones; y la habilidad de su personal para obtener resultados prácticos y a gran escala. Los organismos especializados a nivel local los podemos definir como organizaciones de mediación entre la administración, el mercado y la sociedad, a través de los cuales se instrumenta la estrategia de desarrollo local. Dentro de los mismos podemos incluir cualquier organización que en la actualidad está desempeñando esta labor: desde asociaciones puramente reivindicativas, como las asociaciones de vecinos, grupos ecologistas, etc., hasta instituciones plenamente formalizadas como fundaciones dependientes de centros religiosos, etc. o asociaciones especializadas como federaciones de cooperativas, asociaciones empresariales o sindicatos de trabajadores (VV.AA., 1991b). Su proximidad a las necesidades y demandas de la población local, así como su idiosincrasia, determinada por su ámbito de actuación, nos permite afirmar que cada organismo tendrá sus propias características. No obstante, existen una serie de aspectos de carácter general que pueden ser válidos para cualquiera de estas instituciones: se trata de intermediarios capacitados para transformar las necesidades locales en acciones concretas adaptadas a los factores del entorno en el que se manifiestan; fomentan la cooperación de todos los agentes implicados en el desarrollo, tanto públicos como privados; proporcionan los servicios reales y/ o financieros necesarios para dar respuesta a los problemas existentes en la localidad; disponen de información elaborada y actualizada sobre las cuestiones relacionadas con el desarrollo local, de forma que pueden coordinar acciones más adecuadas sobre el territorio; intentan minimizar sus costes operativos mediante la contratación del personal técnico y administrativo estrictamente necesario para llevar a buen fin su gestión empresarial o mediante la subcontratación de determinadas tareas que resultan excesivamente costosas; e intentan difundir en su ámbito de actuación una nueva cultura del desarrollo más solidaria, innovadora y emprendedora. Según sus vinculaciones políticas con la comunidad local y en relación a la medida en que combinan financiación y enfoques públicos y privados podemos distinguir cuatro clases diferentes de organismos especializados en desarrollo local: grupos creados por el gobierno central o que dependen directamente de él; grupos creados por el gobierno local o regional y que operan como un departamento administrativo más; grupos creados por el gobierno local o regional y que actúan de forma independiente, aunque bajo el control político (organizaciones autónomas controladas); y grupos independientes que sirven de unión entre el sector público y el privado (organizaciones independientes o mixtas). Pueden tomar múltiples formas como los Institutos Municipales de Empleo y Desarrollo Económico, Organismos Autónomos Municipales, Agencias de Desarrollo Local y Sociedades Municipales en forma de Sociedad Anónima (Orero, 1993).

Los agentes de inserción o ADLs llevan a cabo su actividad en organizaciones de desarrollo local, por lo que incluyen aspectos tan diversos como el asesoramiento, la formación, la prestación de servicios de información o actividades específicas como el Turismo Rural (FOREM, 1999). La figura del ADL queda contemplada en el artículo 11.4 de la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 como aquellos “agentes de desarrollo, promotor de empleo o expertos de naturaleza análoga, que tenga como función la de promover, desarrollar o asesorar iniciativas locales de empleo”. Sin embargo, en la realidad local éste adopta diversas denominaciones según las funciones prioritarias que desempeña. Así, se hace referencia al Técnico de Empleo o Promotor de Empleo cuando su principal objetivo es la reducción del desempleo; al Agente de Desarrollo Rural cuando se especializa en zonas agrarias o en el desarrollo de zonas turísticas alternativas; al Agente para la Igualdad con el objeto de reducir los desequilibrios sociales que se producen por razón de edad, sexo, grupo socio-étnico, etc.

La normativa actualmente en vigor es la Orden de 15 de julio de 1999 sobre “Fomento del Desarrollo Local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E” (modificada parcialmente por la Orden de 27 de diciembre de 1999). La Orden reconoce la “... necesaria ...

presencia de Agentes locales con la formación necesaria que les permita utilizar una metodología de desarrollo local y que puedan desempeñar diversas tareas como promotores de actividad, prospectores de mercado y asesores puntuales de proyectos de empresa”; todo ello con el objetivo de poner en práctica “... un conjunto de funciones esenciales como son la animación, el estímulo y la innovación”. El Título II de la Orden regula las funciones y los procesos de selección y contratación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local. En el artículo 7 se definen como “trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo”. Su contratación corresponde a las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local, siendo los costes laborales subvencionados por el INEM. Sus funciones quedan recogidas en el artículo 8:

1. 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.
2. Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.
3. Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
4. Apoyo a 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.

El trabajo del ADL comprende tres componentes centrales: el conocimiento teórico de actuación, la comprensión del proceso de movilización y el pensamiento estratégico. Podemos agrupar las diferentes funciones desempeñadas por los ADLs en dos clases: las funciones técnicas y las funciones generales. Las funciones generales están relacionadas con la gestión y coordinación de departamentos o agencias de desarrollo local económico y social. Las funciones técnicas las podemos estructurar en dos grandes grupos, funciones de animación socioeconómica y funciones de promoción de proyectos que creen riqueza y empleo en la economía local. Entre las primeras, consistentes en estimular el conocimiento, utilización y desarrollo del potencial de desarrollo local, cabe destacar: promover y facilitar el asociacionismo local, la autoorganización y la dinamización y el cambio cultural a los fines del desarrollo local; participar activamente y cooperar con las organizaciones con presencia en el territorio de actuación que están implicadas en el proceso de desarrollo local; y organizar y promover reuniones para el intercambio de conocimientos y experiencias sobre iniciativas locales, con el fin de crear un clima que favorezca el éxito de iniciativas y proyectos de desarrollo local. Entre las segundas, consistentes en identificar, sistematizar, evaluar y acompañar proyectos individuales y colectivos de proyectos, incluimos: recoger, elaborar y difundir información sobre el entorno, destinada a la identificación y surgimiento de emprendedores locales y de ideas-proyecto que dinamicen la economía y tiendan a optimizar el sistema productivo y la calidad de vida local; facilitar la conexión de los emprendedores locales con las instituciones y personas concretas que deben implicarse para la puesta en marcha de las ideas-proyecto que se identifiquen; brindar asesoramiento de forma directa o bien facilitando contactos a los emprendedores y al resto de actores del proceso de desarrollo local; y promover y colaborar activamente en los planes y programas de formación de emprendedores locales, de trabajadores y, en general, de todos los agentes implicados.

3. Metodología de la investigación realizada

El estudio empírico ha consistido en el envío, respuesta y tratamiento de los datos de un cuestionario dirigido a los ADLs del conjunto del Estado español durante los meses de enero a marzo de 2001. Los objetivos que se persiguen con el estudio realizado son los siguientes: analizar las características del entorno que rodea al agente, esto es, la empresa o institución de la cual depende, su relación con la misma y el ámbito territorial en el cual realiza su trabajo; analizar las características propias del agente, obteniendo un perfil del mismo basado en: sexo, edad, antigüedad en el puesto, relación contractual, motivación personal, nivel de decisión que posee, formación, experiencia y expectativas de futuro; analizar las características del servicio que el agente presta: áreas de actuación, colectivos hacia los cuales se dirige, tipos de empresas con las que se relaciona, recursos técnicos con los que cuenta, necesidades más importantes del servicio, tareas que realiza, nivel de colaboración con otras entidades, fuentes de información y de recursos en general que utiliza, técnicas de promoción empleadas, fuentes de financiación necesarias y apoyo de la Unión Europea y de otras instituciones; realizar un estudio sobre la gestión de proyectos empresariales por parte del agente, aportando información sobre el número de proyectos gestionados durante los dos últimos años, el carácter de dichos proyectos, su naturaleza y su categoría, sobre la forma de gestionarlos (fases que desarrolla, factores de éxito, duración de la elaboración de los mismos) y sobre los resultados obtenidos (grado de éxito, número de proyectos finalizados); e identificar y analizar las diferentes limitaciones y restricciones con que se encuentra el agente a la hora de desarrollar sus actividades: limitaciones de carácter político, técnico, formativo, administrativo, etc.

El cuestionario se ha enviado por correo postal al total de la población censada por nosotros (1.354 agentes), que representa aproximadamente el 77% de la población total de ADLs activos en España a 31 de diciembre de 2000, momento en el que se realizó el estudio. Ahora bien, conviene destacar la dificultad existente en la obtención de dicha población, pues no existe un censo de ADLs contrastado dada la novedad que supone su implantación y dada la existencia de diferentes figuras para la realización de dicha función, por lo que en primer lugar se ha procedido a elaborar un censo propio de ADLs de España a través de la información obtenida de diferentes organismos e instituciones autonómicas como las Diputaciones provinciales, los Centros Europeos de Empresas Innovadoras (CEEIs), las Oficinas Leader y Proder y otras empresas y asociaciones relacionadas con el desarrollo local y comarcal.

En este sentido, se han incluido en el censo como agentes de fomento a todas aquellas figuras que desempeñan su trabajo en el marco del desarrollo local y comarcal y que tienen como función principal actuar como dinamizador de la economía local y de la creación de empresas, como son los agentes de desarrollo local y otros promotores que realizan su trabajo en los ayuntamientos, los promotores de las iniciativas comunitarias leader y proder, los responsables de los CEEIs y otros agentes que desempeñan su trabajo en otras instituciones, organismos y empresas como los directores o responsables de Escuelas Taller o Casas de Oficio, de Centros Especiales de Empleo, de Centros de Integración Sociolaboral, de Centros de Desarrollo Comercial, etc.

A partir de la información que se ha ido recogiendo de las diferentes comunidades autónomas y el perfil que consideramos que debe tener el ADL se estableció una proyección de la población total en el momento de elaboración del censo, y esta es de aproximadamente 1.800 agentes. Por tanto, la muestra utilizada en la investigación ha sido de 1.354 agentes, de la cual se han obtenido 216 respuestas (el 16% de la muestra), tal como muestra la Tabla 1.

Tabla 1. Índice de respuesta

| Comunidad Autónoma | Población censada | | Muestra escogida | | Respuesta | |
|----------------------|-------------------|--------------|------------------|--------------|------------|-------------|
| | Núm. | % | Núm. | % | Núm. | % |
| Andalucía | 510 | 37,6 | 510 | 37,6 | 19 | 3,7 |
| Asturias | 45 | 3,3 | 45 | 3,3 | 8 | 17,8 |
| Canarias | 44 | 3,3 | 44 | 3,3 | 7 | 16,0 |
| Cantabria | 19 | 1,4 | 19 | 1,4 | 1 | 5,2 |
| Castilla-La Mancha | 62 | 4,6 | 62 | 4,6 | 15 | 24,2 |
| Castilla-León | 60 | 4,5 | 60 | 4,5 | 12 | 20,0 |
| Cataluña | 180 | 13,3 | 180 | 13,3 | 46 | 25,5 |
| Comunidad Valenciana | 131 | 9,7 | 131 | 9,7 | 20 | 15,3 |
| Extremadura | 101 | 7,4 | 101 | 7,4 | 26 | 25,7 |
| Galicia | 63 | 4,6 | 63 | 4,6 | 18 | 28,6 |
| Madrid | 62 | 4,6 | 62 | 4,6 | 19 | 30,6 |
| Murcia | 10 | 0,7 | 10 | 0,7 | 3 | 30,0 |
| País Vasco | 24 | 1,8 | 24 | 1,8 | 4 | 16,7 |
| Otros | 43 | 3,2 | 43 | 3,2 | 18 | 41,9 |
| España | 1.354 | 100,0 | 1.354 | 100,0 | 216 | 16,0 |

Fuente: elaboración propia

A partir del número de respuestas obtenidas podemos decir que el presente estudio tiene un margen de error inferior de +- 6% para un nivel de confianza del 95,5%, por lo que nos encontramos ante un estudio de alta fiabilidad. Los porcentajes de respuesta varían según comunidades autónomas. Excepto los casos de Andalucía (3,7%) y Cantabria (5,2%), el resto de comunidades autónomas sitúan su índice de respuesta por encima de la media estatal, destacando los casos de Madrid (30,6%), Murcia (30%), Galicia (28,6%), Extremadura (25,7%), Cataluña (25,5%) y Castilla-La Mancha (24,2%). Asturias (17,8%), Canarias (16%) y Comunidad Valenciana (15,3%) se sitúan en unos porcentajes muy próximos a la media estatal.

Las fuentes de información consultadas corresponden a los datos obtenidos de la realización y explotación de dicha encuesta, la cual se ha estructurado en cuatro grandes apartados. En la primera parte del cuestionario se incluyen variables correspondientes al funcionamiento de la agencia, en la segunda parte del cuestionario se incluyen aquellas variables que permiten describir el perfil del agente, en la tercera parte del cuestionario se incluyen las variables correspondientes a las características del servicio del agente y, finalmente, en la cuarta parte del cuestionario se incluyen variables correspondientes a la gestión de proyectos en el servicio del agente. El cuestionario es semiestructurado, incluyendo en el mismo, tanto cuestiones abiertas (en las que se solicita información puntual sobre la variables) como cuestiones cerradas (en las que se solicita al encuestado que señale la opción correcta entre múltiples respuestas). Posteriormente se ha procedido a la tabulación y tratamiento de los datos, para lo cual se han agrupado variables según preguntas. El análisis se ha realizado mediante la utilización del programa informático SPSS versión 8.0. Para el tratamiento de los datos se han utilizado diferentes técnicas estadísticas. En primer lugar se ha realizado un análisis descriptivo consistente en la agrupación de resultados en tablas individuales para cada variable. En segundo lugar, se ha realizado, para aquellos casos que se ha considerado relevante, un análisis de relación entre variables.

4. Análisis de los resultados obtenidos del estudio empírico realizado

A continuación se analizan los diferentes resultados obtenidos del estudio empírico realizado, siguiendo la estructura y el orden que queda establecido en el cuestionario utilizado. Así, en un primer apartado se estudian los aspectos relacionados con el funcionamiento de la agencia, en un segundo apartado se estudia el perfil del agente, en un tercero las características

del servicio del agente y en un cuarto y último apartado se estudian los aspectos relacionados con la gestión de proyectos en el servicio del agente.

4.1. Funcionamiento de la agencia.

En este primer apartado se analizan los resultados correspondientes al conjunto de aspectos relacionados con el funcionamiento de la agencia en la cual realiza su trabajo el agente: la denominación del puesto y de la agencia y las entidades promotoras, el ámbito de actuación, tamaño del municipio y forma jurídica de la agencia y las relaciones de la agencia, funcionamiento y número de trabajadores.

De la Tabla 2 se pueden observar cuáles son las características más destacadas del agente en relación con el puesto que ocupa, la agencia en la cual desarrolla su trabajo y el tipo de entidad en la cual se inscribe dicha agencia.

Tabla 2. Denominación de puesto y agencia y entidades promotoras

| Denominación del puesto | % | Denominación de la agencia | % | Área de pertenencia | % | Tipo de entidad | % |
|-------------------------|------------|----------------------------|------------|---------------------|------------|------------------------------------|------------|
| Ag. Desarrollo Local | 82,8 | Agencia Desarrollo local | 65,0 | Promoción Económica | 49,0 | Ayuntamiento | 84,1 |
| Técnico de empleo | 8,4 | S. Promoción económica | 10,3 | Área de empleo | 26,2 | Empresa pública | 9,3 |
| Agente Desarrollo Rural | 3,7 | Centro de Empresas | 2,3 | Asuntos Sociales | 2,9 | Empresa privada sin ánimo de lucro | 6,1 |
| Otras | 5,1 | Otras | 22,4 | Otras | 21,9 | Empresa privada con ánimo lucro | 0,5 |
| TOTAL | 100 | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 |

Fuente: elaboración propia

Como se observa, la denominación dominante del puesto es la de ADL que realiza sus funciones dentro de la agencia que, en la mayoría de los casos, son promovidas por los ayuntamientos para facilitar la promoción económica en su área de influencia. No obstante, aunque la denominación mayoritaria del puesto es ADL (en el 82,8% de los casos analizados), existen múltiples denominaciones según la función desarrollada por el agente, entre las que destacan las de técnico o promotor de empleo (8,4%), agente de desarrollo rural (3,7%) y promotor económico y social (2,8%) entre otras. Un hecho importante a destacar es que la agencia de desarrollo local depende en su gran mayoría de las áreas de promoción económica (en el 49% de los casos) y de empleo (en el 26,2% de los casos), Presentan, por tanto, las agencias, un talante eminentemente económico y laboral, y en mucha menor medida jurídico y social, por lo que se desprende de ello que sus objetivos van dirigidos principalmente al desarrollo económico, y en bastante menor medida al desarrollo social.

La denominación de la agencia a la cual pertenece el agente es en más de la mitad de los casos (65%) la de Agencia de desarrollo local, aunque también se incluyen otras denominaciones como Sociedad de promoción económica (10,3% de los casos) y Centro de Empresas (2,3%), entre otras. Por otra parte, la institución que en su gran mayoría agrupa al agente es la administración local (ayuntamiento) (en el 84,1% de los casos analizados), si bien existe un pequeño porcentaje de agentes que desempeñan su trabajo en el marco de la empresa (pública y privada) (15,9% de los casos). Esto es lógico si se piensa que la figura del agente nace desde la propia administración pública con el objeto de canalizar parte de los fondos de los ayuntamientos hacia el desarrollo local. Por tanto, el agente tiene su origen en las administraciones locales, si bien últimamente se está incorporando también esta figura en otras entidades, especialmente en

organizaciones sin ánimo de lucro (6,1% de los casos). Tengamos en cuenta también que tan solo en el 0,5% de los casos el agente pertenece a una empresa con ánimo de lucro.

Por su parte, la Tabla 3 pone el énfasis en las características de la empresa en la que se sitúa el agente: su ámbito territorial de actuación, la forma jurídica que adopta y el tamaño del municipio en el que se inscribe (por número de habitantes y por cifra de facturación en el caso de empresas). Se desprende que las Agencias de Desarrollo Local tienen mayor incidencia en localidades con poblaciones entre 5.000 y 50.000 habitantes, concentrándose en ellas más del 73,1% de las agencias, y ejerciendo sus funciones de promoción en sus áreas de influencia más próximas, principalmente en el ámbito local (74%) y, en menor medida, en el ámbito comarcal (23,3%). Más de la mitad de los casos (58,6%) corresponden a poblaciones con menos de 20.000 habitantes. Entre la diversidad de formas jurídicas existentes ninguna adquiere cierta relevancia, y en la mayoría de los casos no se opta por ninguna (en el 88,4% de los casos) debido, tal vez, a la existencia de otras relaciones contractuales entre las entidades que promueven estas agencias y los agentes que realizan las funciones.

Tabla 3. Ámbito de actuación, tamaño del municipio y forma jurídica de la agencia

| Ámbito territorial | % | Núm. habitantes del municipio | % | Forma jurídica | % | Volumen de facturación* | % |
|--------------------|------------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|-------------------------|------------|
| Local | 74,0 | Menos de 5.000 | 28,5 | Soc. Anónima | 5,6 | Menos de 50 | 3,7 |
| Comarcal | 23,3 | Entre 5.000 y 20.000 | 30,1 | Soc. Limitada | 2,3 | Entre 50 y 100 | 2,8 |
| Regional | 2,8 | Entre 20.000 y 50.000 | 14,5 | Otras | 3,7 | Más de 200 | 3,3 |
| TOTAL | 100 | Más de 50.000 | 26,9 | No son sociedad | 88,4 | No son empresas | 90,2 |
| | | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 |

* En millones de pesetas
Fuente: elaboración propia

En cuanto a las formas jurídicas que adoptan las agencias de desarrollo local, si bien representa un número muy reducido de casos, el 11,6%, quisiéramos significar la importancia de las sociedades anónimas (5,6%) y de las sociedades limitadas (2,3%). La variable volumen de facturación en el caso de las empresas existentes no es relevante para nuestro estudio según los datos que se obtienen.

La Tabla 4 muestra las relaciones que se dan entre la agencia y la entidad a la que pertenece, además de definir su tiempo de funcionamiento y número de empleados. La mayoría de las agencias llevan en funcionamiento más de dos años, están formadas por una sola persona y, en general, las relaciones entre la agencia y la entidad de pertenencia son satisfactorias. Es de destacar el elevado grado de satisfacción que posee el agente con relación a la entidad a la cual pertenece (el 95,2% de los casos manifiesta tener una relación satisfactoria). Si se piensa en una agencia de desarrollo local constituida por un ayuntamiento, que como veíamos en la Tabla 2 es el caso más habitual, este hecho viene a demostrar el destacado papel que las administraciones locales desempeñan en el proceso de desarrollo local. Es tarea del ayuntamiento, no solo la de constituir la agencia, si no también la de apoyar y favorecer su funcionamiento e implantación. En todo caso, la dependencia económica que con exclusividad se da en estos casos, puede explicar en gran parte dicho grado de satisfacción.

Tabla 4. Relaciones de la agencia, funcionamiento y número de trabajadores

| Relación agencia - entidad pertenencia | % | Antigüedad de la agencia | % | Núm. de trabajadores de la agencia | % |
|--|------------|--------------------------|------|------------------------------------|------|
| Satisfactoria | 95,2 | Menos de un año | 9,9 | Una persona | 40,7 |
| Insatisfactoria | 4,8 | Entre uno y dos años | 16,0 | Dos personas | 13,6 |
| TOTAL | 100 | Más de dos años | 74,2 | Tres personas | 11,7 |

| | | | | | |
|--|--|--------------|------------|-----------------|------------|
| | | TOTAL | 100 | Cuatro personas | 5,1 |
| | | | | Más de cuatro | 29,0 |
| | | | | TOTAL | 100 |

Fuente: elaboración propia

Además, se constata también de la Tabla 4 el reducido tamaño de las agencias de desarrollo local, pues más de la mitad de estas entidades funcionan con tan sólo dos personas (el 54,3% de los casos). Es más, la mayor parte de las agencias están formadas por una sola persona (40,7% de los casos), aunque también se aprecia que en el 29% de los casos la agencia funciona con más de cuatro personas, siendo los casos más reducidos los de tres y cuatro personas (11,7 y 5,1% respectivamente).

4.2. Perfil del Agente de Desarrollo Local.

En el presente apartado se analizan los resultados correspondientes al perfil del agente, dividiendo el mismo en cuatro aspectos diferentes: perfil personal, perfil laboral, perfil formativo y perfil profesional.

Entre las características que definen al agente se pueden destacar todas aquellas que se desprenden del análisis de las Tablas 5, 6, 7, 8 y 9, referentes a aspectos personales y laborales del ADL.

Tabla 5. Distribución por sexo, edad y causas de elección del trabajo del agente

| Sexo | % | Edad | % | Motivos de elección del trabajo | % |
|--------------|------------|----------------|------------|--|------------|
| Masculino | 43,9 | Entre 21 y 25 | 6,1 | Situación de desempleo | 20,2 |
| Femenino | 56,1 | Entre 25 y 35 | 65,1 | Motivación personal | 43,7 |
| TOTAL | 100 | Entre 35 y 45 | 25,0 | Experiencia laboral anterior | 32,9 |
| | | Más de 45 años | 3,8 | Otros motivos | 3,3 |
| | | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 |

Fuente: elaboración propia

La Tabla 5 hace referencia a tres características personales del agente: el sexo, la edad y la motivación empresarial. De las mismas parece destacar como determinantes la edad y la motivación personal para acceder al puesto, si bien también se puede destacar que la mayoría de agentes son mujeres (el 56,1% de los casos). Respecto a la edad se puede afirmar sin lugar a dudas que el agente es una persona, hombre o mujer, entre 25 y 35 años de edad (el 65,1% de los casos), por lo que se trata de una persona claramente joven; sólo el 3,8% de los agentes encuestados manifiesta tener más de 45 años mientras que casi las tres cuartas partes, el 71,2%, manifiestan tener menos de 35 años. En cuanto a las causas que les han llevado a elegir el trabajo de agente cabe resaltar que el 43,7% de los agentes encuestados manifestaron como motivo la propia motivación personal, por encima de resolver una situación de desempleo (20,2%), la experiencia previa (32,9%) o cualquier otra causa (3,3%).

La Tabla 6 hace referencia a las características del agente en relación con el puesto de trabajo, tanto en lo que respecta a su acceso al puesto de trabajo (proceso de selección y organismo por el que accede) como en su situación contractual actual (tipo de contrato y antigüedad).

El proceso de selección para el puesto de agente, según se muestra, es fundamentalmente a través de un concurso de méritos mediante valoración del curriculum vitae del candidato o

candidatos (el 71% de los casos) y mediante entrevista personal (el 70,6% de los casos)². No obstante, este método se complementa con otros criterios entre los que destacan también la presentación de un proyecto a desarrollar en el caso de concedérseles la plaza (en el 29% de los casos) y la superación de determinadas pruebas objetivas y/o prácticas (en el 32,7% de los casos), además de otros criterios de valoración complementarios (8,4% de los casos).

Tabla 6. Proceso de selección, organismo promotor del agente, antigüedad y relación contractual

| Proceso de selección | % | Organismo contratante | % | Tipo de contrato | % | Antigüedad en el puesto | % |
|---------------------------------|----------|------------------------------|------------|-------------------------|------------|--------------------------------|------------|
| Valoración del curriculum vitae | 71,0 | Ayuntamiento | 42,9 | Contrato indefinido | 14,2 | Menos de un año | 12,6 |
| Realización de pruebas | 32,7 | INEM | 35,8 | Contrato en prácticas | 0,5 | Entre uno y dos años | 24,3 |
| Entrevista personal | 70,6 | Consejería de Trabajo | 13,7 | Otro C. temporal | 85,4 | Más de dos años | 63,1 |
| Presentación de un proyecto | 29,0 | Diputación | 2,8 | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 |
| Otros criterios de valoración | 8,4 | Otros | 4,7 | | | | |
| | | TOTAL | 100 | | | | |

Fuente: elaboración propia

El organismo por el que se accede al puesto de agente es mayoritariamente el ayuntamiento (en el 42,9% de los casos), como es lógico, si tenemos en cuenta que es este tipo de administración local el que crea la figura del agente; no obstante, la participación del INEM en el proceso de selección del agente también es muy significativa (en el 35,8 de los casos), y en menor medida la de otros organismos como la Consejería de Trabajo (13,7%) y la Diputación (2,8%), entre otros (4,7%). El tipo de contrato formalizado para el agente adquiere diferentes características según el caso, pudiendo ser un contrato indefinido (14,2%), un contrato temporal (85,4%) o un contrato en prácticas (0,5%), por lo que se demuestra el carácter asalariado y eventual de la mayoría de los agentes de fomento. Finalmente, la antigüedad en el puesto es mayoritariamente de más de dos años (en el 63,1% de los casos), coincidiendo con el tiempo de funcionamiento de la agencia (ver Tabla 4). Existe una correlación muy alta entre la antigüedad en el puesto y el tiempo de funcionamiento de la agencia, lo cual evidencia que las personas responsables de la agencia son las mismas que la constituyeron.

La profesionalidad del agente se manifiesta en el compromiso adquirido por éste con su trabajo, implicándose directamente en el proceso del desarrollo local, compartiendo los resultados y las consecuencias derivadas del mismo. De ahí la importancia que adquieren determinados aspectos asociados directamente a sus características laborales y que quedan recogidos en la Tabla 7: experiencia laboral previa, utilidad de dicha experiencia, nivel de decisión en el puesto y expectativas de futuro. Una característica a tener en cuenta es que la inmensa mayoría de los agentes de fomento poseen experiencia laboral previa (el 82,2% de los encuestados así lo manifestaron), lo cual les permite enfrentarse a las situaciones derivadas de su trabajo con algún conocimiento de causa. Además, si tenemos en cuenta que el 85,9% de los agentes de fomento manifestaron a su vez que dicha experiencia es de gran utilidad para el desempeño de su trabajo, podemos afirmar sin lugar a dudas que se trata de una característica especialmente importante para este colectivo.

² Hemos de tener en cuenta que esta pregunta es de respuesta múltiple, es decir, que los encuestados contestaron varias de las opciones planteadas, por lo que el proceso de selección consta en su mayor parte de varias pruebas.

Tabla 7. Experiencia laboral y expectativas del agente

| Experiencia laboral previa | % | Utilidad de la experiencia laboral | % | Nivel de decisión en el puesto | % | Expectativas de futuro | % |
|----------------------------|------------|------------------------------------|------------|--------------------------------|------------|----------------------------------|------------|
| Sí | 82,2 | Sí | 85,9 | Alto | 34,1 | Consolidar la Agencia | 90,0 |
| No | 17,8 | No | 14,1 | Medio | 51,9 | Traslado a otro servicio empresa | 2,4 |
| TOTAL | 100 | TOTAL | 100 | Bajo | 12,6 | Abandonar la empresa | 5,2 |
| | | | | Ninguno | 1,4 | Otros | 2,4 |
| | | | | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 |

Fuente: elaboración propia

Otro aspecto importante es el nivel de decisión que posee el agente en su puesto de trabajo. Dicho nivel de decisión es medio-alto, pues el 86% de los encuestados así lo manifestaron, si bien se sitúa más próximo al nivel medio (51,9%) que al alto (34,1%); sólo el 12,6% de los agentes encuestados manifestó tener un nivel de decisión bajo. Este aspecto muestra el elevado grado de autonomía que presenta el puesto de trabajo asociado al agente, lo cual repercute positivamente en la motivación intrínseca en el puesto, dado que un mayor grado de autonomía significa una mayor diversidad y variedad en el puesto. Finalmente, el 90% de los agentes encuestados manifestaron su deseo de mantenerse en el puesto con el propósito de consolidar la agencia de desarrollo local en la cual desempeñan su trabajo, por lo que las expectativas de futuro relacionadas con el puesto del agente se pueden valorar como de positivas. Por tanto, los diferentes aspectos apuntados nos permiten afirmar que el agente presenta un elevado grado de motivación en su puesto de trabajo. Las expectativas de futuro tan altas vienen justificadas por el hecho que la persona que constituyó la agencia es la misma que permanece en el puesto en la actualidad después de dos años (tal como hemos comentado ya en tablas anteriores).

Otra cuestión directamente relacionada con la anterior es la de comprobar si dicho grado de motivación, que hemos visto que en principio parece elevado, se corresponde también con el grado de satisfacción del agente. Para ello se valoran, según muestra la Tabla 8, diferentes aspectos relacionados directamente con el puesto de trabajo, como son las funciones asignadas o realizadas por el agente, la responsabilidad ejercida, el salario, el ambiente laboral y las perspectivas de futuro en el puesto. El grado de satisfacción mostrado varía según los aspectos que se consideren. Así, el mayor grado de satisfacción se da en las funciones realizadas (el 42,7% de los encuestados está satisfecho plenamente con las funciones que realiza). También es importante el grado de satisfacción en cuanto al ambiente laboral (el 31,5% declaran sentirse plenamente satisfechos); aunque los niveles de satisfacción derivados de la responsabilidad ejercida (solo considerada con el nivel máximo de satisfacción por el 14,6%), el salario y las perspectivas de futuro (8,5% y 7% respectivamente) marcan los aspectos negativos, o insatisfactorios, del agente de desarrollo. Estos resultados no coinciden, por tanto, con lo apuntado en la Tabla 7 en cuanto a las expectativas positivas de futuro manifestadas.

Tabla 8. Nivel de satisfacción en diversos aspectos del trabajo del agente

| Nivel de satisfacción | Funciones realizadas | Responsabilidad ejercida | Salario | Ambiente laboral | Perspectivas de futuro |
|-----------------------|----------------------|--------------------------|---------|------------------|------------------------|
| 1 (máximo) | 42,7% | 14,6% | 8,5% | 31,5% | 7,0% |
| 2 | 27,7% | 28,2% | 9,9% | 18,3% | 14,6% |
| 3 | 16,9% | 27,2% | 18,8% | 23,9% | 16,4% |

| | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| 4 | 7,5% | 16,0% | 28,6% | 14,6% | 21,1% |
| 5 | 2,8% | 10,8% | 26,8% | 7,5% | 29,6% |
| 6 (mínimo) | 0,9% | 2,3% | 6,6% | 3,3% | 10,8% |
| NS/NC | 1,4% | 0,9% | 1,0% | 0,9% | 0,5% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0 | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Cuando analizamos los recursos técnicos, recogidos en la Tabla 9, que dispone el agente para realizar sus actividades podemos evidenciar que, en general, cuentan con recursos suficientes aunque una parte de ellos (12,6%) no dispone de teléfono ni despacho. El acceso a internet aún queda restringido para el 19,5% de la población a pesar de que prácticamente todos disponen de ordenador (98,6%) y otros elementos básicos para el desempeño del puesto, como fax o fotocopiadora (89,8%). Otros recursos más específicos, que requieren de una mayor disponibilidad de espacio y de dinero, como poseer un aula (64,2%) o una sala de conferencias (38,6%) queda restringido a un conjunto más reducido de agencias de desarrollo.

Tabla 9. Expectativas sobre el trabajo, causas de desfase y recursos técnicos para la realización del servicio del agente (en %)

| Recursos técnicos | No | Sí | Total | Expectativas y causas de desfase | No | Sí | Total |
|--------------------------|------|------|--------------|---|------|------|--------------|
| Despacho y teléfono | 12,6 | 87,4 | 100 | ¿Se corresponden las expectativas? | 34,1 | 65,9 | 100 |
| Ordenador | 1,4 | 98,6 | 100 | Desfase por dependencia de los políticos | 59,5 | 40,5 | 100 |
| Internet y e-mail | 19,5 | 80,5 | 100 | Desfase porque los políticos deciden | 47,9 | 52,1 | 100 |
| Fax y fotocopiadora | 10,2 | 89,8 | 100 | Desfase por imponer el interés político sobre otros criterios | 53,4 | 46,6 | 100 |
| Aula | 35,8 | 64,2 | 100 | | | | |
| Sala conferencias | 61,4 | 38,6 | 100 | | | | |

Fuente: elaboración propia

Respecto a la correspondencia sobre lo que el agente cree que debe realizar y lo que finalmente realiza (Tabla 9) podemos decir que, en general, el agente ve cumplidas las expectativas que genera la realización de esta actividad (65,9%). El tercio de agentes que no satisfacen sus expectativas con respecto a su ejecución real (34,1%) las justifican por la constante ingerencia del poder político en su funcionamiento, debido a que es éste poder el que determinan las vías de actuación (40,5%), porque es el que toma la decisión final (52,1%), o bien porque priman los aspectos políticos sobre los aspectos técnicos propios del ADL (46,6%). La combinación de los dos últimos elementos analizados, recursos técnicos y expectativas sobre el trabajo, es decir, las limitaciones de recursos materiales y presupuestarios, junto con la ingerencia del poder político y las limitaciones existentes en recursos humanos, justificaría en parte la degradación del ambiente de trabajo manifestado y las bajas perspectivas de futuro expresadas, limitando las acciones sociales del agente. Esto nos permite entender porqué las expectativas de futuro son altas y en cambio las perspectivas de futuro son bajas.

El perfil formativo del agente queda recogido en las Tablas 10, 11, 12 y 13. La Tabla 10 muestra el nivel de formación académica del agente. En este sentido, se observa que predomina claramente la formación universitaria sobre la no universitaria, pues el 99,1% de los agentes encuestados manifestaron tener estudios superiores. No obstante, la formación universitaria del agente es heterogénea, aunque priman las titulaciones de sociales (Administración y Dirección de Empresas, Economía, Derecho, Psicología, Relaciones Laborales y Trabajo Social) frente a otras áreas de conocimiento como las humanidades (Filosofía, Geografía e Historia, Pedagogía,

Ciencias Políticas, EGB) o las áreas técnicas (Ingeniería Agrónoma, Físicas, Ciencias de la Información, Ingeniería Técnica Industrial). Entre las titulaciones más habituales se sitúan en primer lugar Derecho (19,6%), en segundo lugar Administración y Dirección de Empresas (14%) y en tercer lugar Economía (11,7%); el resto de titulaciones se sitúan por debajo del 10%.

Tabla 10. Distribución por formación y su adecuación a las tareas del agente

| Nivel de estudios | % | Titulación | % | Formación teórica adecuada | % |
|-------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------------|------------|
| Secundarios | 0,9 | Licenc. Empresariales/ADE | 14,0 | Si | 62,6 |
| Universitarios | 99,1 | Licenciatura en Economía | 11,7 | No | 37,4 |
| TOTAL | 100 | Licenciatura en Derecho | 19,6 | TOTAL | 100 |
| | | Licenciatura en Psicología | 5,1 | | |
| | | Diplomatura Empresariales | 3,7 | | |
| | | Diplom Relaciones Laborales | 7,5 | | |
| | | Diplomatura Trabajo Social | 4,7 | | |
| | | Otras titulaciones | 33,7 | | |
| | | TOTAL | 100 | | |

Fuente: elaboración propia

La diversidad de agentes encuestados evidencian un nivel de formación teórica universitaria suficiente para ejercer las labores de agente (62,6% de los casos), si bien existe un 37,4% de encuestados que piensan que su formación teórica universitaria no ha sido suficiente para la realización de sus funciones. Estas carencias derivadas de la formación universitaria se constatan en los siguientes conocimientos (Tabla 11): los conocimientos empresariales son los que evidencian mayor carencia ya que el 65,1% (considerando los niveles de 1 y 2) de los agentes encuestados han indicado falta de formación en este campo; a continuación se encontrarían los conocimientos contables (42,5%), seguido por los conocimientos laborales (40%), y finalmente los conocimientos jurídicos (17,6%) y administrativos (15,1%).

Tabla 11. Carencias formativas y de conocimientos para el desempeño del puesto del agente

| Carencias formativas de la titulación académica | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Contables | Administrativ | Empresarial | Laborales | Jurídicas |
| Sin carenc | 15,0% | 15,0% | 7,5% | 11,3% | 15,0% |
| 1 (alta) | 25,0% | 8,8% | 43,8% | 15,0% | 6,3% |
| 2 | 17,5% | 6,3% | 21,3% | 25,0% | 11,3% |
| 3 | 12,5% | 23,8% | 11,3% | 16,3% | 21,3% |
| 4 | 12,5% | 18,8% | 10,0% | 16,3% | 12,5% |
| 5 | 11,3% | 21,3% | 3,8% | 13,8% | 26,3% |
| 6 (baja) | 6,3% | 6,3% | 2,5% | 2,5% | 7,5% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Carencias de conocimientos para el desempeño del puesto | | | | | |
| | Contables | Administrativ | Empresarial | Laborales | Jurídicas |
| 1 (alta) | 37,0% | 4,5% | 8,0% | 12,5% | 17,5% |
| 2 | 14,5% | 13,0% | 15,5% | 15,5% | 28,0% |
| 3 | 15,5% | 25,5% | 22,5% | 16,0% | 16,0% |
| 4 | 12,5% | 21,0% | 20,0% | 24,0% | 10,5% |
| 5 | 11,0% | 24,0% | 18,0% | 21,5% | 15,5% |
| 6 (baja) | 5,5% | 6,0% | 10,0% | 5,5% | 8,0% |
| NS/NC | 4,0% | 6,0% | 6,0% | 5,0% | 4,5% |

| | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, se observa que los niveles más altos de carencia de conocimientos se dan en el ámbito contable (el 37% de los casos), seguido de los temas jurídicos (17,5%), laborales (12,5%) y empresariales (8%). En cambio, los conocimientos administrativos son los que menores deficiencias presentan (el 4,5% de los encuestados indican tener una deficiencia alta). 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.

La Tabla 12 muestra el nivel o grado de importancia que tienen cada una de las diferentes materias de dominio del agente (económicas, jurídicas, empresariales y de recursos humanos) en su trabajo. En este sentido, las materias que más han contribuido al desempeño de la función del agente han sido las de carácter empresarial, que en los niveles de mayor importancia (niveles 1 y 2) se alcanza un porcentaje del 57,2%, seguido por las materias económicas con el 45,3%. Las materias jurídicas y de recursos humanos adquieren valores parecidos (39,2% y 37,1%). Se establece una correspondencia entre la importancia de las materias más relevantes para ejercer la actividad y las áreas con deficiencias en formación, recogidas en la Tabla 11, y con la Tabla 10 en el que se mostraba que el perfil del agente es el de un titulado universitario en titulaciones muy relacionadas con el mundo de la empresa, de los recursos humanos y de los temas jurídicos (Administración y Dirección de Empresas, Economía y Derecho).

Tabla 12. Áreas de conocimiento que han facilitado la función del agente

| Nivel de importancia | Materias económicas | Materias jurídicas | Materias empresariales | Materias de RR.HH. |
|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1 (mayor) | 21,6% | 18,6% | 26,8% | 23,7% |
| 2 | 23,7% | 20,6% | 30,4% | 13,4% |
| 3 | 20,6% | 23,2% | 21,1% | 21,6% |
| 4 | 20,1% | 22,2% | 6,7% | 28,9% |
| 5 (menor) | 5,2% | 7,7% | 5,2% | 5,2% |
| NS/NC | 8,8% | 7,7% | 9,8% | 7,2% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Las deficiencias en formación mostradas por el agente, y que aparecen recogidas tal y como hemos visto en las tablas anteriores, han obligado a la realización de estudios complementarios orientados a suplir estas carencias, formación específica que manifiestan tener, según la Tabla 13, cerca del 90% de los agentes encuestados, y que se concretan en la realización de diferentes tipos de cursos. Su carácter multidisciplinar les obliga a poseer conocimientos muy diversos. Este motivo les ha obligado a adquirir conocimientos complementarios en temas de Empresariales (58,3%), Laborales (43,7%), de Administración (30,2%), Jurídicos (29,6%) y de Contabilidad (26,1%)³. Cabe destacar también, dentro del capítulo de otros cursos de especialización (53,8% de los casos), la realización de cursos sobre desarrollo local y agentes de fomento.

Tabla 13. Necesidades de formación específica complementaria del agente y su distribución

| Formación específica compl. | % | Tipo de cursos | % |
|------------------------------------|----------|-----------------------|----------|
|------------------------------------|----------|-----------------------|----------|

³ Hemos de tener en cuenta que esta pregunta es de respuesta múltiple, es decir, que los encuestados contestaron varias de las opciones planteadas, por lo que la formación complementaria adquirida es diversa.

| | | | |
|--------------|--------------|----------------|------|
| Sí | 90,1 | Contabilidad | 26,1 |
| No | 9,9 | Administración | 30,2 |
| TOTAL | 100,0 | Empresariales | 58,3 |
| | | Laborales | 43,7 |
| | | Jurídicos | 29,6 |
| | | Otros | 53,8 |

Fuente: elaboración propia

Para finalizar con el estudio sobre los diferentes aspectos que caracterizan al agente, en la Tabla 14 se analizan aquel conjunto de características que pensamos son las más destacadas en su profesión (perfil profesional). Así, las características más importantes para el agente son aquellas que se refieren a habilidades de recursos humanos como la capacidad de comunicación (el 45,5% de los casos la considera en el primer y segundo lugar de importancia) y la facilidad para relacionarse y motivar a las personas (43,1%). Por su parte, un segundo grupo de características son aquellas que se refieren a aspectos administrativos y técnicos como la visión general sobre el campo de trabajo (43,6%), la capacidad para recoger y transmitir información (35,5%), la capacidad analítica y de síntesis (35,1%), la capacidad de gestión, negociación y movilidad en las instancias administrativas (29,9%) y la capacidad de decisión y ejecución (19,4%). Otra característica importante es la imaginación y creatividad (29,8%).

Tabla 14. Características necesarias para el desarrollo del trabajo de agente

| Nivel capacitación | Capacid. recoger informac. | Capac. comuni-cación | Visión gral. | Capac. análisis síntesis | Imagina-ción y creativo | Capacid. decisión ejecución | Facilidad relación y motivación | Capacid. gestión y negociar |
|--------------------|----------------------------|----------------------|--------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| 1 (mejor) | 26,5% | 26,5% | 28,9% | 16,1% | 16,1% | 10,9% | 31,3% | 15,7% |
| 2 | 9,0% | 16,6% | 14,7% | 19,0% | 13,7% | 8,5% | 14,2% | 14,2% |
| 3 | 14,2% | 11,8% | 10,4% | 12,3% | 13,3% | 13,7% | 8,1% | 14,2% |
| 4 | 10,4% | 12,3% | 10,9% | 7,6% | 10,4% | 14,2% | 11,8% | 8,1% |
| 5 | 8,1% | 10,9% | 10,0% | 10,4% | 10,0% | 13,7% | 13,7% | 6,2% |
| 6 | 6,2% | 9,0% | 11,8% | 16,6% | 9,0% | 11,4% | 6,6% | 10,9% |
| 7 | 9,0% | 8,5% | 6,2% | 9,0% | 14,2% | 14,2% | 6,2% | 11,4% |
| 8 | 14,7% | 2,4% | 6,2% | 8,1% | 11,4% | 12,3% | 5,7% | 16,6% |
| 9 (peor) | 1,9% | 1,4% | 0,0% | 0,5% | 1,4% | 0,0% | 1,4% | 2,4% |
| NS/NC | 0,0% | 0,5% | 0,9% | 0,5% | 0,5% | 0,9% | 0,9% | 0,5% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0 | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Las características apuntadas muestran un elevado grado de polivalencia del agente, al cubrir una gran cantidad de acciones y de colectivos. En este sentido, puede resultar de interés ver la relación existente entre las características apuntadas y las funciones desarrolladas.

4.3. Características del servicio del Agente de Desarrollo Local.

En este apartado se estudian los resultados del trabajo empírico relacionados con las áreas de actuación del agente (Tabla 15), los colectivos hacia los cuales dirigen su actividad (Tabla 16), el tipo de empresas con las cuales trabaja (Tabla 17), las necesidades de investigación que tienen para realizar bien su trabajo (Tabla 18), las tareas realizadas en el servicio del agente (Tabla 19), la colaboración que mantienen con otras entidades e instituciones (Tabla 20), los recursos que necesitan para ofrecer el servicio como recursos generales (Tabla 21), fuentes de información (Tabla 22), técnicas de promoción (Tabla 23) y fuentes de financiación (Tabla 24), los aspectos relacionados con las subvenciones que necesitan para ofrecer el servicio (Tablas 25 y 26) y la necesidad de realizar una memoria y un control del servicio ofrecido (Tabla 27).

Las áreas de actuación más destacadas en las que interviene el agente (Tabla 15) son principalmente actividades de apoyo como el asesoramiento y asistencia técnica (el 53,1% la definen como las más importante) y la información (el 40,4%). En cambio, las áreas de capacitación y formación (13,1%) y la de seguimiento y control de proyectos (14,6%), que son actividades más creativas y de mayor valor añadido, son las menos consideradas por el colectivo estudiado.

Tabla 15. Áreas de actuación del agente

| Nivel de importancia | Información | Asesoramiento y asistencia técnica | Capacitación y formación | Seguimiento y control |
|----------------------|---------------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 (mayor) | 40,4% | 53,1% | 13,1% | 14,6% |
| 2 | 32,9% | 25,8% | 22,5% | 12,7% |
| 3 | 15,5% | 12,7% | 38,0% | 26,3% |
| 4 (menor) | 10,8% | 8,0% | 24,9% | 45,1% |
| NS/NC | 0,5% | 0,5% | 1,4% | 1,4% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Las Agencias de desarrollo local centran su actividad principalmente sobre dos colectivos: los emprendedores⁴ (50,7%) y empresarios (31,5%) y los parados (25,8%), facilitando el desarrollo de nuevas ideas en su ámbito de influencia y reduciendo problemas sociales derivados de situaciones de desempleo. En el estudio se evidencia que colectivos con una gran sensibilidad social (mujeres, jóvenes o discapacitados) no son los principales beneficiarios de las actividades de la agencia, aunque también se incluyen entre los mismos (Tabla 16). Por otra parte, colectivos más específicos como exdrogodependientes, minorías y exreclusos suponen un peso marginal entre las actividades desarrolladas por el agente.

Tabla 16. Colectivos de personas con los que trabaja el agente

| Nivel de trabajo | Empresarios | Emprendedores | Mujeres | Discapacitados | Minorías | Parados | Jóvenes | Exdrogodependientes | Exreclusos |
|------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|
| 1 (mayor) | 31,5% | 50,7 % | 11,3 % | 2,3 % | 1,9 % | 25,8 % | 8,9 % | 0,5 % | 1,0% |
| 2 | 27,7% | 22,5 % | 11,3 % | 4,2 % | 3,3 % | 16,9 % | 13,1 % | 0,5 % | 1,4% |
| 3 | 13,1% | 8,5 % | 23,0 % | 2,3 % | 2,8 % | 23,5 % | 17,4 % | 1,4 % | 1,4% |
| 4 | 7,0% | 7,0 % | 24,4 % | 6,1 % | 1,9 % | 14,6 % | 17,4 % | 1,4 % | 1,4% |
| 5 | 10,3% | 4,2 % | 16,9 % | 9,9 % | 8,0 % | 8,0 % | 27,7 % | 4,2 % | 2,8% |
| 6 | 2,8% | 1,9 % | 4,2 % | 22,5 % | 19,2 % | 1,4 % | 4,7 % | 4,2 % | 0,5% |
| 7 | 2,3% | 1,9 % | 1,4 % | 19,2 % | 16,9 % | 0,9 % | 2,3 % | 10,8 % | 5,2% |
| 8 | 1,4% | 0,5 % | 1,4 % | 7,5 % | 8,5 % | 1,4 % | 2,3 % | 23,0 % | 15,0% |
| 9 (menor) | 0,9% | 0,9 % | 0,9 % | 2,8 % | 5,2 % | 0,9 % | 0 % | 15,5 % | 26,8% |
| NS/NC | 2,8% | 1,9 % | 5,2 % | 23 % | 32,4 % | 6,6 % | 6,1 % | 38,5 % | 44,6% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: elaboración propia

El tipo de empresas con las cuales trabaja el agente aparecen recogidas en la Tabla 17. Por una parte, el trabajo es insignificante con las empresas de tamaño grande (1,4% de los casos) pero casi total con las pequeñas y medianas empresas (95,8%). Por otra, reducido con las empresas agrarias (20,6%) y las industriales (16,4%) y amplio con el sector servicios (49,5%). No obstante, las últimas tendencias que se vienen produciendo van a dar un ligero vuelco a esta

⁴ Entendemos por “emprendedores” a los nuevos empresarios, para diferenciarlos de los “empresarios” actuales que, lógicamente, también han de ser considerados como emprendedores.

situación, puesto que el desarrollo local está consolidándose ya en el ámbito rural y comienza a incluir a las empresas de mayor tamaño, aunque esto último con bastante mayor prudencia.

Tabla 17. Tipos de empresas con las que trabaja el agente

| Trabaja | PYMES | Grandes empresas | Empresas industriales | Empresas de servicios | Empresas agrarias |
|--------------|---------------|------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| NO | 4,2% | 98,6% | 83,6% | 50,5% | 79,4% |
| SI | 95,8% | 1,4% | 16,4% | 49,5% | 20,6% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

La realización del trabajo del agente precisa de una serie de informaciones de gran relevancia para cumplir con sus objetivos, que quedan recogidas en la Tabla 18. En primer lugar, debe tener un conocimiento amplio de los problemas locales (67,3% para las dos primeras categorías) ya que es su ámbito de trabajo, así como los recursos financieros disponibles que posee para realizar proyectos en su área de influencia (41,8%). La realización de los proyectos vendrá condicionada por dos aspectos totalmente diferenciados: uno de carácter interno y definido por la experiencia previa del agente o habilidades en el puesto de trabajo (39%) y la experiencia desarrollada en el desempeño de sus funciones (27,4%); el otro aspecto, de carácter externo, viene condicionado por el conocimiento sobre la estructura social de su comunidad (29,8%) y la estructura económica de la misma (29,3%). En último lugar, tal vez por ser la información menos controlable por parte del agente, las expectativas políticas, que tan solo representa un 13% de los casos.

Tabla 18. Necesidades de investigación para la realización del trabajo del agente

| Necesidad | Problemas locales | Estruct. social | Estruct. Económ. | Expectativas políticas | Recursos financieros | Habilidades puesto | Conocimientos adquiridos |
|--------------|-------------------|-----------------|------------------|------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------|
| 1(mayor) | 48,1% | 9,6% | 14,9% | 6,3% | 24,5% | 23,6% | 12,5% |
| 2 | 19,2% | 20,2% | 14,4% | 6,7% | 17,3% | 15,4% | 14,9% |
| 3 | 11,1% | 17,8% | 26,9% | 8,7% | 11,5% | 10,1% | 10,6% |
| 4 | 8,7% | 18,8% | 13,9% | 9,6% | 15,4% | 9,6% | 9,1% |
| 5 | 7,2% | 16,8% | 11,5% | 13,5% | 9,1% | 13,5% | 10,6% |
| 6 | 2,4% | 8,7% | 11,1% | 14,9% | 10,1% | 19,2% | 15,4% |
| 7 | 1,9% | 4,3% | 4,8% | 28,8% | 9,1% | 4,8% | 20,7% |
| 8 (menor) | 1,0% | 1,0% | 0,6% | 5,3% | 1,0% | 1,0% | 2,9% |
| NS/NC | 0,4% | 2,8% | 1,9% | 6,2% | 1,9% | 2,8% | 3,3% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Las tareas realizadas en el servicio del agente son analizadas en la Tabla 19. En este sentido, cabe destacar las tareas de gestión interna de la oficina (el 6,7% de los encuestados manifiestan que es la función más importante) y de difusión e información (el 11% de los casos). En ambos casos se trata de tareas generales de tipo administrativo que requieren conocimientos y capacidades relacionados con la gestión y administración. También cabe destacar la tarea de asesoramiento (el 47,6% de los agentes encuestados la consideran como de un grado o nivel de importancia superior), las funciones de ayuda a la elaboración de proyectos (20,8%), de realización de estudios socio-económicos (19,3%), de servicio de información y de realización de proyectos (9,9%), las tareas de realización de tramitaciones (19,3%) y de gestión de cursos (11,4%) y la tarea de orientación sociolaboral, que extrañamente sólo es valorada como de grado máximo o superior por el 10,6% de los casos.

Tabla 19. Tareas desarrolladas por el agente

| Nivel importancia | Asesoramiento | Ayuda proyectos | Estud. Socio-económicos | Servicios información | Tramitaciones | Gest. cursos | Gest. oficina | Difusión información | Realización de proyectos | Orientación socio-laboral |
|-------------------|---------------|-----------------|-------------------------|-----------------------|---------------|--------------|---------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|
| 1 (mayor) | 47,6% | 20,8% | 19,3% | 9,9% | 19,3% | 11,4% | 6,7% | 11,0% | 13,9% | 10,6% |
| 2 | 17,5% | 26,4% | 7,1% | 9,9% | 14,6% | 6,2% | 3,3% | 7,7% | 16,3% | 9,6% |
| 3 | 12,7% | 14,6% | 13,2% | 13,2% | 17,0% | 9,5% | 9,0% | 7,7% | 12,9% | 5,7% |
| 4 | 4,7% | 11,3% | 14,2% | 14,2% | 13,7% | 10,9% | 5,2% | 8,1% | 6,7% | 6,2% |
| 5 | 5,7% | 6,6% | 11,3% | 13,2% | 12,7% | 14,2% | 5,7% | 12,9% | 4,8% | 10,5% |
| 6 | 3,3% | 5,2% | 8,0% | 11,8% | 4,2% | 12,8% | 9,5% | 8,6% | 9,1% | 10,0% |
| 7 | 2,8% | 3,3% | 7,5% | 8,0% | 3,3% | 9,5% | 19,5% | 9,6% | 7,2% | 9,6% |
| 8 | 0,5% | 6,1% | 8,0% | 10,4% | 5,2% | 5,7% | 5,2% | 12,4% | 12,0% | 11,5% |
| 9 | 1,4% | 1,9% | 3,8% | 5,2% | 3,3% | 14,2% | 10,0% | 9,1% | 9,1% | 8,1% |
| 10 menor | 1,4% | 1,9% | 5,2% | 1,4% | 2,8% | 3,8% | 22,9% | 8,6% | 4,3% | 12,9% |
| NS/NC | 2,4% | 1,9% | 2,4% | 2,8% | 3,8% | 1,9% | 2,9% | 4,3% | 3,8% | 5,3% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: elaboración propia

La Tabla 20 muestra las colaboraciones que mantiene el agente con otras entidades para facilitar la promoción. Las relaciones con otras entidades que faciliten la promoción y las funciones de animación social y económica se centran de manera importante en las administraciones locales (el 62,8% de los encuestados las elige como la que más), promotoras de las agencias de desarrollo local en la mayoría de los casos, y en bastante menor medida con empresarios (30,9%).

Tabla 20. Colaboración con otras entidades por parte del agente

| Nivel colaboración | Empresarios | Admón. Local | Otras Adm. Públicas | Sindicatos | Organ. Públicos | Universidades | Asociaciones |
|--------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|
| 1 (mayor) | 30,9% | 62,8% | 15,0% | 2,9% | 15,0% | 4,3% | 8,7% |
| 2 | 24,6% | 21,7% | 28,5% | 5,8% | 12,6% | 2,4% | 13,5% |
| 3 | 21,3% | 6,3% | 26,1% | 6,3% | 23,7% | 4,3% | 12,1% |
| 4 | 13,0% | 3,4% | 13,0% | 9,2% | 17,9% | 9,2% | 18,8% |
| 5 | 6,3% | 1,9% | 10,6% | 14,0% | 13,5% | 15,5% | 21,7% |
| 6 | 1,9% | 1,9% | 1,9% | 22,7% | 9,7% | 33,3% | 13,5% |
| 7 (menor) | 1,4% | 1,0% | 3,4% | 32,4% | 4,8% | 24,2% | 9,7% |
| NS/NC | 0,5% | 1,0% | 1,4% | 6,7% | 2,9% | 6,8% | 1,9% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, parece lógico el resultado según el cual las relaciones entre el agente y otras administraciones públicas diferentes a la local son realmente escasas (15%). La Administración Central se dirige más hacia las medidas relacionadas con los ajustes macroeconómicos que hacia medidas de carácter local, si bien el compromiso de ésta con el desarrollo local ha de ser claro. Por su parte, las administraciones autonómicas fomentan la creación de agencias de desarrollo regional orientando su atención principalmente hacia las PYMES y vinculando sus actividades al desarrollo de la zona en la que actúan.

Existen también otros organismos públicos y privados sin ánimo de lucro (sindicatos, organismos públicos, universidades, asociaciones y agrupaciones) que mantienen acuerdos de

colaboración con el agente, si bien esta práctica es poco habitual, tal y como se desprende de los resultados expuestos en la Tabla 20. Entre las organizaciones independientes que sirven de unión entre el sector público y el privado hemos considerado en la Tabla a las universidades, siendo en este caso las relaciones mantenidas con el agente muy bajas (4,3%). Iguales resultados hemos obtenido para el caso de los sindicatos (2,9%), mientras que en el caso de las asociaciones y agrupaciones aparece un porcentaje importante (del 8,7% para el nivel máximo de colaboración), resultado que nos permite señalar que sí se da una relación de colaboración entre el agente y este tipo de entidades, probablemente por el hecho que dichas entidades también son de ámbito local o coincidente con el ámbito de actuación de la agencia.

La Tabla 21 pretende evaluar la importancia asignada por el agente a las diferentes fuentes de recursos necesarias para la realización efectiva del servicio. Se pone en evidencia que las fuentes más relevantes son las de información (53,4%) y las de financiación (41,3%), en consonancia con la información recogida en la Tabla 18, en la que se indicaba las necesidades de investigación para el posterior desempeño del servicio de agente. Las fuentes de recursos humanos (15,5%) y las fuentes promocionales (5,3%) tiene una importancia bastante inferior.

Tabla 21. Importancia de las fuentes de recursos necesarias para el servicio del agente

| Importancia | Fuentes de Información | Fuentes de Financiación | Fuentes de RR.HH | Fuentes Promocionales |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| 1 (mayor) | 53,4% | 41,3% | 15,5% | 5,3% |
| 2 | 25,2% | 36,4% | 25,7% | 14,1% |
| 3 | 15,0% | 16,5% | 34,5% | 25,7% |
| 4 (menor) | 5,4% | 5,3% | 20,9% | 51,0% |
| NS/NC | 1,0% | 0,5% | 3,4% | 3,9% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

La tabla anterior evidenciaba que la fuente de recursos más importante para el servicio del agente es la de información. En la Tabla 22 se analiza la utilidad de las diferentes vías de obtención de ésta, destacando la información proveniente de diferentes organismos e instituciones tanto públicas como privadas (40,3%), seguida de la proveniente de las nuevas tecnologías como bases de datos o internet (38,5%). La información proporcionada por los estudios realizados por el propio agente tienen una utilidad inferior a las dos anteriores, probablemente debido a la especificidad de estos trabajos (21,6%). Las menos relevantes son las informaciones derivadas de los servicios de asesoría (7,2%), tal vez por su elevado coste, y en último lugar la información proveniente de la consulta en bibliotecas (1,9%) que, con toda seguridad, se ha ido sustituyendo por las consultas a través del ordenador.

Tabla 22. Utilidad de las fuentes de información utilizadas en el servicio del agente

| Utilidad | Consulta bibliotecas | Servicios de asesoría | Instituciones | A través del ordenador | Realización propia |
|-----------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1 (mayor) | 1,9% | 7,2% | 40,3% | 38,5% | 21,6% |
| 2 | 2,9% | 12% | 28,4% | 32,7% | 27,4% |
| 3 | 7,7% | 14,9% | 24,0% | 15,9% | 27,4% |
| 4 | 25,0% | 33,7% | 5,8% | 4,8% | 13,5% |
| 5 (menor) | 43,8% | 22,1% | 0,5% | 5,8% | 6,7% |
| NS/NC | 18,7% | 10,1% | 1,0% | 2,3% | 3,4% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

La Tabla 23 recoge la información relativa a las fuentes de promoción utilizadas en el servicio del agente. Este recurso, considerado como el menos importante de los planteados en el cuestionario, es llevado a cabo de distintas formas. La técnica de promoción principal es a través de la publicidad (44,1%), seguido de las funciones de relaciones públicas realizadas por el agente (23%). Resultan menos relevantes las técnicas de puerta fría (14,7%), así como las técnicas de movilización social (13,2%).

Tabla 23. Utilidad de la técnicas utilizadas para promocionar el servicio del agente

| Utilidad | Publici- dad | Puerta fría | Relaciones públicas | Técnicas de movilización social |
|-----------------|-------------------------|------------------------|--------------------------------|--|
| 1 (mayor) | 44,1% | 14,7% | 23,0% | 13,2% |
| 2 | 18,6% | 14,2% | 34,3% | 25,5% |
| 3 | 20,6% | 18,6% | 25,0% | 17,2% |
| 4 | 9,8% | 29,4% | 7,8% | 28,9% |
| 5 (menor) | 3,9% | 13,7% | 3,4% | 4,9% |
| NS/NC | 3,0% | 9,4% | 6,5% | 10,3% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente elaboración propia

Las Tablas 24, 25 y 26 tienen la intención de profundizar en un aspecto primordial para el funcionamiento del agente y que se ha destacado en la Tabla 20 como el segundo factor en importancia; nos referimos a las fuentes de financiación. Tal como se aprecia en la Tabla 24, existe una gran dependencia de las subvenciones y ayudas públicas que suponen la principal fuente de financiación (el 78,5 % de los agentes así lo manifiestan). Esto es debido a que la mayoría de los agentes aparecen como el instrumento para el desarrollo de un proyecto promovido por alguna institución de carácter público (ayuntamientos, comités comarcales, diputaciones, etc.), que recibe financiación a través de fondos específicos para el desarrollo de programas establecidos por los gobiernos autonómicos, el gobierno central o la Unión Europea. Este hecho justifica la escasa relevancia de la financiación ajena, que solo existirá en aquellas agencias que actúen de manera autónoma, es decir, en las que el agente no esté en la nómina del organismo en el que ejerce su función.

Tabla 24. Importancia de las fuentes de financiación en el servicio del agente

| Importan- cia | Financiación interna | Subvenciones/ ayudas públicas | Financiación ajena |
|--------------------------|---------------------------------|--|-------------------------------|
| 1 (mayor) | 23 % | 78,5% | 1,0% |
| 2 | 57,9% | 16,7% | 11,0% |
| 3 (menor) | 10,5% | 1,9% | 70,0% |
| NS/NC | 8,6% | 2,9% | 18,0% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Las subvenciones, como ya hemos indicado, pueden provenir de diferentes organismos o instituciones. La Tabla 25 indica de donde proviene esta financiación. La mayor parte de las subvenciones percibidas provienen de las comunidades autónomas (55%) y de la administración local (24,9%). La importancia asignada a las subvenciones percibidas de la administración central (14,4%) y de la Unión Europea (12,4%) tienen una importancia bastante inferior. Esta circunstancia probablemente esté motivada por la política de transferencias del poder central a las autonomías, justificando esta notable diferencia en la importancia asignada al origen de las subvenciones. Los organismos privados tienen una importancia irrelevante, pues solo es considerada como más importante por el 0,5% de los encuestados.

Tabla 25. Importancia de las subvenciones percibidas en el servicio del agente

| Importancia | Admón. Local | Admón. Autonómica | Admón. Central | Unión Europea | Org. privados |
|--------------------|---------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| 1 (mayor) | 24,9% | 55,0% | 14,4% | 12,4% | 1,0% |
| 2 | 32,5% | 24,4% | 17,2% | 18,2% | 0,5% |
| 3 | 18,7% | 9,6% | 22,0% | 21,5% | 6,7% |
| 4 | 13,4% | 3,3% | 20,6% | 24,4% | 6,7% |
| 5 (menor) | 2,9% | 0,5% | 7,7% | 5,7% | 56,9% |
| NS/NC | 7,6% | 7,2% | 18,1% | 17,8% | 28,2% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Las subvenciones que se perciben para la ejecución de los programas de desarrollo local que gestionan los agentes, provienen de diferentes proyectos o iniciativas promovidas principalmente por la Unión Europea tendentes a eliminar situaciones de marginalidad de algunos colectivos o, simplemente, facilitar el crecimiento económico de ciertas regiones o áreas catalogadas como deprimidas o con un nivel de renta inferior a la media comunitaria. En la Tabla 26 se recogen las subvenciones o programas europeos que financian las actividades de los agentes. No podemos indicar la existencia de un programa o iniciativa que destaque sobre las demás aunque se puede destacar los casos de las iniciativas comunitarias Now y Adapt que se han utilizado en el 20% de los casos. En menor medida se han utilizado las iniciativas Youthstar, Horizon y Leader, que se sitúan en un porcentaje entre el 10 y el 14%, y la iniciativa Proder con un porcentaje del 5,2%. En este sentido, cabe señalar que un número importante de agentes (alrededor de un 20%) están preparando proyectos de desarrollo local a financiar durante los próximos años mediante el programa Equal.

Tabla 26. Origen de las subvenciones percibidas de la Unión Europea por el agente

| | NOW | ADAPT | HORIZON | YOUTHSTAR | LEADER | PRODER | Otros |
|--------------|---------------|---------------|----------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Sí | 23,8% | 22% | 13,8% | 17,1% | 13,3% | 5,2% | 21,4% |
| No | 76,2% | 78% | 86,2% | 82,9% | 86,7% | 94,8% | 78,6% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Justificar las subvenciones percibidas o, simplemente, controlar el cumplimiento de los objetivos establecidos para el agente, precisará de algún tipo de instrumento que mida la ejecución del trabajo realizado y actúe, a su vez, como memoria histórica de la actividad. En este caso y tal como se desprende de los datos obtenidos del estudio y plasmados en la Tabla 27, el agente realiza casi en su totalidad una memoria de actividades (97,6%), en la que se recogen los proyectos emprendidos a lo largo del ejercicio y otros trabajos realizados dentro de su ámbito de competencia, independientemente del resultado de los mismos. También se plantea en la mayoría de los casos encuestados el establecimiento de mecanismos de control y evaluación del trabajo (87,1%), con la intención de medir la eficacia de la actividad emprendida.

Tabla 27. Necesidad de realizar una memoria y control del servicio ofrecido por el agente

| | Memoria de actividades | Evaluación y control del trabajo |
|--------------|-------------------------------|---|
| Sí | 97,6% | 87,1% |
| No | 2,4% | 12,9% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

4.4. La gestión de proyectos en el servicio del Agente de Desarrollo Local.

Entre el conjunto de funciones realizadas por el agente queremos destacar aquella que hace referencia a la gestión de proyectos, incluyendo dentro de la misma el asesoramiento y obtención de información, el apoyo al grupo promotor en la elaboración del proyecto y su seguimiento y control. Se trata de una función especialmente significativa, no por su mayor importancia (creemos que todas las funciones son importantes en su trabajo), si no por su conexión con la creación y el desarrollo de empresas. En este sentido, en el presente apartado vamos a dedicar un estudio especial a dicha función.

Según la Tabla 28, los proyectos empresariales gestionados por los agentes de fomento encuestados tienen como objetivo principal la instalación de nuevas empresas con un doble carácter: social y económico. Los proyectos de carácter social representan el 23% del total de proyectos y vienen a dar respuesta a colectivos determinados y a demandas sociales; mientras que los de carácter económico representan el 77% del total de proyectos gestionados, y pretenden el desarrollo de nuevas actividades productivas o de servicios que reporten riqueza a la comunidad. Se observa también que su naturaleza se centra mayoritariamente en la instalación de bienes y/o servicios (63%), más que en la racionalización de factores (17%). La mayoría de los agentes de fomento encuestados han gestionado más de cinco proyectos (el 67% de los casos) y solo el 10,7% no ha gestionado ningún proyecto, lo cual demuestra el importante papel que el agente desempeña en la gestión de proyectos.

Tabla 28. Proyectos gestionados por el agente: carácter y naturaleza

| Proyectos dos últimos años | % | Carácter de los proyectos | % | Naturaleza de los proyectos | % |
|----------------------------|------------|---------------------------|------------|------------------------------|------------|
| Ninguno | 10,7 | Carácter Social | 23 | Instalación bienes/servicios | 63,0 |
| Entre 1 y 5 | 22,3 | Carácter Económico | 77 | Racionalización de factores | 17,0 |
| Más de 5 | 67,0 | TOTAL | 100 | Mixtos | 20,0 |
| TOTAL | 100 | | | TOTAL | 100 |

Fuente: elaboración propia

En este proceso de gestión y elaboración de proyectos se establecen diferentes etapas que se deben seguir para definirlo correctamente y ejecutarlo: 1) información u obtención de datos necesarios para la definición del proyecto; 2) preparación o identificación de la idea, anteproyectos y proyecto; 3) negociación o búsqueda de apoyos para su ejecución; 4) ejecución o realización del proyecto; y 5) operación o evaluación y control del proyecto. Con el objeto de conocer la percepción del agente sobre los proyectos que gestionan, en la Tabla 29 se ofrece información acerca de las etapas que desarrolla el agente y de la importancia asignada por éste a cada una de ellas.

Observando la Tabla 29 podemos indicar que el agente ejecuta con mayor intensidad las primeras etapas del proceso de gestión de proyectos, es decir, la de información (93,2%) y la de preparación (89,6%), y menos las que tienen una mayor proximidad al momento de puesta en marcha, como la fase de ejecución (67,2%) y la de verificación sobre la ejecución (69,3%). Lo más destacado es la constatación nuevamente de que, al menos, un 6,8% de los agentes no realiza ningún proyecto ya que no realizan ni la fase previa de recogida de información para su posterior gestión. Si analizamos la importancia asignada a cada una de las fases se observa que las respuestas van en la misma línea, estableciendo mayor importancia a las fases previas como la de información, considerada la más importante en el 49,2% de los casos, y la de preparación con un 47,6%. Las siguientes fases tienen una importancia bastante más reducida, en especial la fase de operación o control, que es considerada como la menos importante de todas en un 49,2% de los casos.

Tabla 29. Etapas seguidas en la elaboración de un proyecto gestionado por el agente e importancia de cada una de ellas

| Ejecución etapas | Información | Preparación | Negociación | Ejecución | Operación |
|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|
| Sí | 93,2% | 89,6% | 72,4% | 67,2% | 69,3% |
| No | 6,8% | 10,4% | 27,6% | 32,8% | 30,7% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Importancia etapas | Información | Preparación | Negociación | Ejecución | Operación |
| 1 (mayor) | 49,2% | 47,6% | 17,3% | 18,3% | 11,0% |
| 2 | 23,6% | 34,6% | 20,9% | 12,0% | 8,9% |
| 3 | 8,9% | 10,5% | 39,3% | 21,5% | 9,4% |
| 4 | 11,5% | 4,2% | 12,6% | 39,8% | 17,8% |
| 5 (menor) | 6,8% | 2,6% | 9,4% | 7,4% | 49,2% |
| NS/NC | 0,0% | 0,5% | 0,5% | 1,0% | 3,7% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Según la Tabla 30, los proyectos gestionados por los agentes encuestados han tenido un tiempo de elaboración bastante corto, menos de un mes (en el 42% de los casos), en comparación con su tiempo de ejecución que se distribuye de manera más homogénea entre los intervalos establecidos en el estudio, entre un mes y tres años.

Tabla 30. Distribución de tiempos de elaboración y ejecución de proyectos del agente

| Tiempo de elaboración de los proyectos | % | Tiempo de ejecución de los proyectos | % |
|---|------------|---|------------|
| Hasta un mes | 42,00 | Hasta un mes | 19,50 |
| Entre uno y tres meses | 23,70 | Entre uno y tres meses | 10,37 |
| Entre tres y seis meses | 22,00 | Entre tres y seis meses | 25,24 |
| Entre seis y nueve meses | 3,81 | Entre seis y nueve meses | 5,44 |
| Entre nueve y un año | 6,33 | Entre nueve y un año | 21,68 |
| Más de un año | 2,19 | Entre uno y dos años | 12,29 |
| TOTAL | 100 | Entre dos y tres años | 3,80 |
| | | Más de tres años | 1,67 |
| | | TOTAL | 100 |

Fuente: elaboración propia

Se puede observar que si se consideran los proyectos elaborados de una duración inferior al mes junto con los proyectos de duración entre uno y tres meses, hacen un total del 65,7% de los casos, lo cual nos permite afirmar que la duración de elaboración de los proyectos llevados a cabo es excesivamente corta, sobre todo si lo comparamos con otros países como Suecia (Sanchis, 1997). Por otra parte, el tiempo de ejecución de los proyectos aparece de forma tan dispersa que no nos permite obtener conclusión alguna al respecto, si bien se detecta que el 25,24% de los proyectos se ejecutan entre tres y seis meses y más de la mitad requieren de menos de seis meses para su ejecución. Esto también vendrá justificado por la percepción de proyecto, que en la mayoría de los casos parece limitarse a las fases de información y preparación, que son las que resultan relevantes para la mayoría de los encuestados (Tabla 29).

Respecto al nivel de éxito de los proyectos gestionados por los agentes de fomento, la Tabla 31 muestra que la ejecución de dichos proyectos, cuando éstos se desarrollan con éxito, presupone la ejecución de los mismos, ya que en el 71,4% de los casos manifestaron ejecutar todos o muchos de los proyectos gestionados; sin embargo, en un reducido número de casos no

se consiguen ejecutar completamente (solo el 2,76% de los agentes encuestados manifiestan no haber ejecutado ninguno de los proyectos gestionados).

Tabla 31. Proyectos ejecutados, categoría y nivel de éxito alcanzado por el agente

| Proyectos ejecutados | % | Categoría de los proyectos | % | Nivel de éxito proyectos | % |
|----------------------|------------|----------------------------|------------|--------------------------|------------|
| Todos | 22,6 | Producción bienes | 20,13 | Negativo | 7,07 |
| Muchos | 47,8 | Infraestructura económ. | 11,18 | Aceptable | 31,4 |
| Algunos | 25,8 | Infraestructura Social | 19,36 | Bueno | 39,4 |
| Ninguno | 2,7 | Prestación de servicios | 49,34 | Muy bueno | 22,0 |
| NS/NC | 1,1 | TOTAL | 100 | TOTAL | 100 |
| TOTAL | 100 | | | | |

Fuente: elaboración propia

A pesar de esto, una gran mayoría de los proyectos gestionados alcanzan niveles más que aceptables de éxito, pues el 61,4% de los agentes de fomento encuestados manifiestan haber alcanzado un buen o muy buen nivel de éxito en los proyectos gestionados por ellos y sólo el 7,07% lo consideran negativo. Por otra parte, la distribución según categorías de los proyectos gestionados evidencia una tendencia muy marcada hacia la prestación de servicios (49,34% de los casos), quedando el resto de categorías como las actividades de promoción social (19,36% de los casos), la producción de bienes (20,3% de los casos) y la de promoción económica (11,18% de los casos) bastante alejados de la categoría mejor considerada.

Finalmente, la Tabla 32 muestra el conjunto de factores que influyen en el grado de éxito alcanzado por los proyectos gestionados por los agentes de fomento. El éxito de los proyectos gestionados por el agente de desarrollo, independientemente de la categoría, viene justificado de manera notable por el grado de interés del grupo y las personas comprometidas en el proyecto (64,6%). Es esta una de las funciones del agente, la integración del colectivo y la motivación del grupo en el desarrollo del estudio, convirtiendo a este factor como el fundamental para la consecución final de los objetivos planteados. La existencia de fondos disponibles para la ejecución del proyecto empresarial sería el segundo factor clave del éxito (23,8%). El resto de factores tiene menor relevancia.

Tabla 32. Factores de éxito en el desarrollo de proyectos gestionados por el agente

| Nivel de éxito | Grado de interés | Dificultades técnicas | Tiempo disponible | Fondos Disponibles | Repercusión organización |
|----------------|------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|--------------------------|
| 1 (mayor) | 64,6% | 3,3% | 9,4% | 23,8% | 13,8% |
| 2 | 20,4% | 21,5% | 8,8% | 33,1% | 22,7% |
| 3 | 9,4% | 26,0% | 19,3% | 18,8% | 23,8% |
| 4 | 3,9% | 23,8% | 32,0% | 13,3% | 13,8% |
| 5 (menor) | 1,1% | 23,2% | 26,5% | 8,8% | 22,1% |
| NS/NC | 0,6% | 2,2% | 3,9% | 2,2% | 3,9% |
| TOTAL | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

5. Conclusiones: una propuesta de actuación del agente

Tal como se desprende del estudio empírico realizado, la empresa dentro de la cual realiza su trabajo el agente es una agencia de desarrollo local dependiente del área de promoción económica del ayuntamiento en el cual realiza su actividad, siendo su ámbito de actuación local-comarcal y para municipios con un número de habitantes comprendido entre 5.000 y 50.000. De ello se deduce que se trata de una microempresa de origen local que centra su ámbito de

actuación en el marco local y cuyos objetivos principales son de carácter económico, por lo que pensamos que presentan un inconveniente digno de mención: si bien el origen y el ámbito de actuación son los adecuados para hacer frente a los problemas derivados del desarrollo local, centran su actuación en el ámbito económico, dejando de lado el ámbito social, el cual también es fundamental en el proceso de desarrollo local; además de tener una dotación de recursos humanos insuficiente, pues la mayoría cuentan con tan solo una persona para dirigir la agencia.

En segundo lugar, el perfil laboral del agente es el de una persona joven, en su mayoría mujer, con un nivel de motivación personal alto, que accede a su puesto de trabajo mediante concurso de méritos, valoración de su curriculum vitae y entrevista personal con un contrato temporal, a través del propio ayuntamiento y con una antigüedad en el puesto de más de dos años; posee experiencia laboral previa, que le es de gran utilidad para su trabajo; y mantiene un alto nivel de decisión, sus expectativas de futuro se centran en consolidar la agencia, tiene un elevado grado de satisfacción en cuanto a las funciones que realiza y a la responsabilidad que posee, pero un reducido grado de satisfacción en cuanto al salario, las condiciones de trabajo y las perspectivas de futuro en el puesto. Por otra parte, su perfil formativo corresponde a un titulado universitario, principalmente en titulaciones relacionadas con la empresa (Derecho, Administración y Dirección de Empresas y Economía) y en menor medida con los recursos humanos (Psicología, Relaciones Laborales, Trabajo Social), que no obstante manifiesta tener deficiencias importantes en conocimientos empresariales y contables, y dado que las materias en temas de recursos humanos y empresariales son fundamentales para su trabajo, busca formación complementaria mediante la realización de cursos principalmente en temas empresariales y de promoción y desarrollo local. Entre las características que definen el agente destacan los aspectos humanos como son su capacidad de motivación y su facilidad para relacionarse y motivar a los demás, y en menor medida aspectos administrativos y técnicos como su visión general, su capacidad para recoger y transmitir información, su capacidad de gestión, negociación y movilidad en las instancias administrativas, su capacidad analítica y de síntesis y su capacidad de decisión y ejecución.

De ello se deduce que, aunque se trata de una persona preparada, tanto desde el punto de vista teórico como práctico y con un nivel de motivación intrínseca alto derivado de su juventud y de sus expectativas personales, se encuentra altamente insatisfecha por la falta de motivación extrínseca relacionada con el puesto que ocupa, al ser un contratado eventual mal pagado que realiza su trabajo en un ambiente laboral poco propio a la iniciativa y que ve constantemente amenazado su futuro laboral, y al existir una dependencia y supeditación respecto a los poderes políticos locales.

En tercer lugar, el servicio que realiza el agente se caracteriza por dirigirse a áreas de actuación técnicas (asesoramiento, asistencia técnica e información) y en mucha menor medida a áreas formativas y de control; dirigirse a colectivos de empresarios y emprendedores y en menor medida a parados (casi no destinan acciones a colectivos desfavorecidos); dirigirse a pymes del sector servicio (casi no destinan asistencia a empresas agrarias); realizar múltiples tipos de tareas, entre las que predominan las tareas técnicas y administrativas como son las funciones de tipo general como la gestión interna de la agencia y la difusión e información, funciones técnicas de animación socioeconómica como asesoramiento, ayuda en la elaboración de proyectos, realización de estudios socioeconómicos, servicio de información y de realización de proyectos, realización de tramitaciones y de gestión de cursos y orientación sociolaboral, y funciones técnicas de promoción de proyectos como obtención de información, asesoramiento y asistencia técnica, capacitación y formación y seguimiento y control de proyectos; y colaborar con la Administración Local y en menor medida con los empresarios.

Los recursos de que dispone el agente para el desempeño de su trabajo son, en lo que respecta a recursos técnicos básicos, suficientes pero no abundantes (despacho, teléfono, ordenador e internet), pero escasos en cuanto a recursos complementarios (aulas y salas de conferencias). Las fuentes de recursos que utiliza el agente son principalmente de información y

de financiación, y escasamente las de recursos humanos y de promoción. Las fuentes de información proceden en su gran mayoría de instituciones públicas/privadas y de internet, utilizando apenas el asesoramiento y los estudios propios. En cuanto a las fuentes de promoción utilizan mayoritariamente las técnicas de marketing y publicidad, pero apenas utilizan la movilización social. Las fuentes de financiación proceden en su gran mayoría de las subvenciones y ayudas públicas con origen en las Administraciones Autonómica y Local.

Se deduce de ello una política de actuación centrada en los aspectos técnicos y en una dimensión principalmente empresarial, cobrando menor relevancia los aspectos creativos y la dimensión social, a la vez que se fomenta muy poco la colaboración con otras instituciones, organismos y empresas distintos a la propia Administración Local.

En relación con la tarea que comprende la gestión de proyectos, según se desprende del estudio realizado, los proyectos en los que participa el agente se caracterizan por los siguientes aspectos: los proyectos gestionados por los agentes son en su mayoría proyectos de carácter económico (y no social), de naturaleza de instalación de bienes y servicios (y no de racionalización de factores) y de categoría de prestación de servicios (y no de producción de bienes y de creación de infraestructuras económicas y sociales); se trata de proyectos de muy corta duración tanto en cuanto a su preparación como a su ejecución, por lo que no son proyectos de gran relevancia; y el grado de éxito de los proyectos gestionados y ejecutados es bueno, principalmente porque se piensa que se favorece la integración y motivación del colectivo o grupo al cual van dirigidos los beneficios del proyecto, aunque el número de proyectos ejecutados es bajo. Entre las fases que comprenden la gestión de proyectos, las más importantes para el agente son las de información y preparación y la menos valorada la de operación o control.

Si se comparan los resultados obtenidos sobre la gestión de proyectos con la importancia tan baja que se le asigna a la función de seguimiento y control de proyectos por parte del agente, podemos concluir que una parte de los objetivos perseguidos por la agencia no se cumplen, lo cual justifica el bajo número de proyectos realizados.

Relacionando los resultados obtenidos y apuntados anteriormente llaman la atención algunos aspectos que a continuación se señalan. Así, y como primera conclusión general, podemos apuntar que el agente está llevando a cabo un papel destacado en el proceso de creación de empleo mediante el fomento y la promoción del autoempleo y la creación de empresas: su actividad central va dirigida a dos colectivos principalmente, los parados y los emprendedores. Este hecho es enormemente significativo, por cuanto nos permite concluir que el papel del agente va dirigido preferentemente a la creación de empleo y, en especial, del autoempleo. No obstante, para poder determinar con mayor exactitud los beneficios sociales que se obtienen de dicho trabajo creemos que habría que analizar la composición del colectivo de parados al cual se dirige la labor del agente: composición por edades y por sexos, nivel de renta, etc.

En segundo lugar, se detecta una cierta incongruencia entre la formación y las características del agente y las funciones técnicas y generales desarrolladas por éste. Mientras su formación y sus características parecen bastante amplias, referidas a múltiples aspectos y acordes con los objetivos propios del desarrollo local con enfoque social, las funciones técnicas y generales desarrolladas por el agente se refieren a campos de actuación muy específicos, con un carácter más económico que social. En este sentido cabe apuntar, por ejemplo, el escaso o nulo tratamiento que se hace a determinados colectivos desfavorecidos (exreclusos, inmigrantes, ex-drogadictos), centrandose casi toda su atención en colectivos con bastantes menos necesidades sociales como son los empresarios y emprendedores. Por otra parte, el tratamiento que el agente realiza en relación con las actividades agrarias es mínimo, siendo este sector uno de los más necesitados en la actualidad.

Las causas que provocan esta situación creemos que son muy diversas, aunque se pueden apuntar algunas. En primer lugar, podemos referirnos a motivos derivados de las propias características de la agencia en la cual se desarrolla el trabajo del agente: falta de personal (máximo dos personas), gran cantidad y diversidad de acciones a llevar a cabo (muchas funciones y muchos colectivos) y falta de medios materiales (escaso presupuesto destinado a la agencia). En segundo lugar cabría citar cuestiones políticas como las escasas perspectivas de futuro de los agentes (miedo o temor a conservar el puesto de trabajo) y la influencia ejercida por los políticos locales. Esta última cuestión es especialmente relevante, puesto que pensamos que las agencias de desarrollo local actúan en muchas ocasiones condicionadas por restricciones políticas, derivadas de la actuación directa de los políticos locales en el trabajo del agente, los cuales buscan principalmente la repercusión comercial de las acciones emprendidas, relegando a un segundo plano la consecución de beneficios económicos y sociales. La elevada dependencia de las subvenciones procedentes de las administraciones autonómica y local acentúa aún más este hecho.

Por todo lo expuesto, pensamos que el agente ha de dirigir sus esfuerzos a cubrir las necesidades de los diferentes colectivos locales, desvinculando sus acciones del ámbito político y reforzando el carácter social de sus intervenciones y apoyándose en las iniciativas procedentes de la Economía Social.

BIBLIOGRAFÍA

- Antuñano, I. y otros (1993): "Experiencias de desarrollo local en la Comunidad Valenciana: un primer avance", Comunicación 2º Congreso de Economía Valenciana, 28-30 abril, Castellón, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Arrandis García, P. (1996): "El desarrollo local en la política comunitaria. Dictamen del Comité Económico y Social de la Unión Europea, *Revista Valenciana d' Estudis Autonòmics*, Valencia.
- Bennett, R. (1989): "Local Economy and employment and Development Strategies: An Analysis for LEDA Areas", *LEDA Report*, Comisión Europea, DGV, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993): *Libro blanco sobre el crecimiento, competitividad y empleo*, COM (93) 700 final, Bruselas, 5 de diciembre.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1994): *Política social y de mercado laboral europea. Un camino de futuro para la Unión*. Libro Blanco Comisión Europea, julio.
- Consejo Económico y Social (1996): *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1995, CES, Madrid.
- FOREM (1999): *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.
- Medina Hernández, U., Rodríguez Ferrer, T. y Fuentes Medina, M.L. (1996): "Agencias de desarrollo local. El caso de Canarias", *Revista Ciriéc-España* núm. 24, noviembre.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1989): *Empleo y educación a nivel local*, Colección Informes OCDE núm. 28, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y S.S, Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992): *Empresa y cambio local*, Colección Informes OCDE núm. 43, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y S.S., Madrid.

- OCDE (1999): *Redes de empresas y desarrollo local: competencia y cooperación en los sistemas productivos locales*, Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, París.
- Orero, J.I. (1993): "Promoción económica local en la Comunidad Valenciana", Comunicación 2º *Congreso de Economía Valenciana*, 28-30 abril, Castellón, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Sanchis, J.R. (1997): "La cooperación en Suecia: la inserción social por el trabajo a través de la Economía Social", *Revista CIRIEC-España* núm. 25, abril, pp. 117-140.
- Sanchis, J.R. (1999): "Las estrategias de desarrollo local: aproximación metodológica desde una perspectiva socioeconómica e integral", *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas* núm. 21, enero, pp. 147-160.
- Sanchis, J.R. (2001a): *Dirección Estratégica de empresas cooperativas*, Promolibro, Valencia.
- Sanchis, J.R. (2001b): "Creación y consolidación de empresas mediante el crecimiento en red: su aplicación al desarrollo local", *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas* núm.25, febrero, pp.14-25.
- Sanchis, J.R. y Cantarero, S. (1999): "El agente de fomento como instrumento de creación y desarrollo de empresas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Volumen 8 núm. 3, pp. 163-184.
- Sanchis, J.R. y Ribeiro, D. (1999): *Creación y Dirección de Pymes*, Díaz de Santos, Madrid.
- Sanchis, J.R. et al. (2000): *Manual para agentes de inserción socio-laboral*, Edita UNED, Valencia (2º edición).
- Sanchis, J.R. et al. (2002): *Manual para agentes de inserción socio-laboral: desarrollo local y creación de empresas*, Edita UNED, Valencia.
- Vazquez Barquero, A. (1988): *Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo*, Pirámide, Madrid.
- Vidal, I. (1996a): "La inserción social por la economía: una realidad empresarial", *Revista Ciriec-España* núm. 21.
- Vidal, I. (1996b): *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, CIES, Barcelona.
- VV.AA. (1991a): *Ayuntamientos y desarrollo local: la reactivación de las economías locales*, ADELA, Madrid.
- VV.AA. (1991b): *Manual de desarrollo económico local*, FEMP, Madrid.