



Universidad de Valladolid

El Agente de Empleo y Desarrollo Local

Trabajo Fin de Grado

Septiembre 2012

Alumna: Rebeca García de Andrés

Tutor: Francisco de Borja Olalquiaga Aranguren

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción. El Agente de Empleo y Desarrollo Local.	3
1.1. Evolución de los servicios de apoyo a las empresas.	3
1.1.1. Competencias municipales y desarrollo local.	3
1.1.2. Evolución de los servicios de promoción económica.	4
1.1.3. Origen de la figura de AEDL.	5
1.1.4. Características específicas del trabajo como AEDL.	6
2. El Agente de Desarrollo Local (ADL): Aproximación legal.	7
2.1. Concepto	8
2.2. Funciones	8
3. Funciones del Agente de Empleo y Desarrollo Local.	8
3.1. Fomentar la creación y consolidación de empresas.	9
3.1.1. Sensibilización y difusión.	9
3.1.2. Información.	9
3.1.3. Asesoramiento.	9
3.1.4. Apoyo a la tramitación.	10
3.1.5. Formación Empresarial.	10
3.1.6. Apoyo a la cooperación empresarial y a la innovación.	10
3.2. Fomentar el empleo y la inserción laboral.	11
3.2.1. Información laboral.	11
3.2.2. Intermediación laboral.	11
3.2.3. Orientación y asesoramiento laboral.	11
3.2.4. Formación para el empleo.	11
3.2.5. Asesoramiento en la contratación.	12
4. El Agente de Desarrollo Local en la provincia de Segovia. El colectivo.	12
4.1. ADESE. Asociación Profesional de Agentes de empleo y Desarrollo Local de Segovia.	12
4.1.1. Fines de la Asociación.	13

4.1.2. Entrevista al actual Presidente de ADESE. D. Juan Manuel Lafora Maside.	13
4.1.3. Entrevista a D ^a Alicia Lloren Entrevista. Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Cantalejo, asociada a ADESE.	17
4.1.4. Entrevista a D ^a Nuria Palomero Segovia. Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Torrecaballeros y Trescasas, asociada a ADESE.	20
4.2. Federación de Profesionales del Desarrollo a nivel nacional (FEPRODEL).	25
5. Supuesto práctico. Diputación Provincial de Segovia.	26
5.1. Mapa distribución territorial de AEDL en Segovia. Año 2011.	26
5.2. Requisitos contratación inicial de agentes de empleo y desarrollo local. Tramitación electrónica. ECYL.	27
5.3. Memoria-proyecto diputación provincial de Segovia 2.011-2.014	28
5.4. Funcionamiento del Grupo de AEDL en la Diputación.	40
5.5. Estudio sobre el perfil y las características del Agente de Empleo y Desarrollo Local	41
5.6. Metodología utilizada.	42
5.7. Conclusiones sobre el perfil y características del Agente de Empleo y Desarrollo Local de la Diputación Provincial de Segovia.	44-45

INTRODUCCIÓN.

El desempleo durante los últimos años se ha convertido en uno de los problemas más graves de las sociedades actuales y el más difícil de resolver. Tras el deterioro de las políticas tradicionales de empleo (políticas pasivas), los distintos agentes económicos y políticos están planteando nuevas opciones que permitan disminuir en parte dichos problemas, así surge una iniciativa, la del AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL (AEDL).

1. EL AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Este trabajo estudia la figura del Agente de empleo y Desarrollo Local (AEDL) explicando sus inicios a partir de las políticas de desarrollo local y de apoyo a la creación de empresas, mostrando sus funciones principales y exponiendo alguna de las especificidades propias del trabajo de los AEDL.

El AEDL actúa como uno de los impulsores del desarrollo socioeconómico del territorio, aplicando políticas activas de empleo que facilitan el acceso al mundo laboral, apostando por la creación de nuevas empresas e impulsando el crecimiento de las que ya existen.

El AEDL tiene entre sus objetivos y competencias fomentar el espíritu emprendedor, dotar a los futuros empresarios de las habilidades y conocimientos necesarios para gestionar su empresa y apoyar la innovación y consolidación empresarial.

1.1. Evolución de los servicios de apoyo a las empresas.

1.1.1. Competencias municipales y desarrollo local

El marco legislativo básico de las competencias municipales en materia de promoción económica y de desarrollo local lo establece la Ley 57/2003 del 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local y en la Ley 7/1985 del 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, ambas de ámbito estatal.

Entre el listado de competencias atribuidas a los municipios se encuentran: la seguridad en lugares públicos, ordenación del tráfico, pavimentación de vías públicas, conservación de caminos, suministro de agua, alumbrado público, mataderos, entre muchas otras.

Los municipios no tienen competencias específicas en materia de promoción económica, y en consecuencia en acciones de ayuda al sistema empresarial. Pero si se examinan las competencias que sí que se les atribuyen se puede encontrar un punto de conexión con lo que se podría considerar este ámbito:

- La ordenación urbanística afecta a la movilidad de la población y al establecimiento de las actividades económicas.
- Los impuestos y los reglamentos municipales inciden en el impulso de actividades industriales.
- Las políticas medioambientales crean actividades susceptibles de generar empleo de forma directa e indirecta.

- Los acontecimientos culturales, económicos, deportivos o sociales generan actividad y riqueza en un territorio.

- El valor del patrimonio de una zona, así como el aprovechamiento de los recursos naturales son la base de la acción turística.

De tal manera que en el marco de competencias presente existen dos posibles formas de intervención a favor del apoyo al sistema empresarial:

- **DIRECTA:** mediante instrumentos reguladores como los tributos locales, las ordenanzas municipales y las normas de planeamiento urbanístico.

- **INDIRECTA:** mediante las iniciativas de políticas activas de empleo en las distintas áreas de actuación local.

Las entidades locales han podido ampliar su aportación en este ámbito:

- Fortaleciendo sus infraestructuras a partir de los fondos estructurales de la Unión Europea.
- Utilizando financiación para programas de empleo.
- Participando en el proyecto y ejecución de políticas activas de empleo.

1.1.2 Evolución de los servicios de promoción económica

1979-1985: Intervención local en la lucha contra el alto nivel de paro.

El aumento en las tasas de paro a mediados de los setenta y la democratización de los ayuntamientos, son los principales motivos de que éstos asuman compromisos relacionados con el empleo.

Los aspectos característicos de esta etapa son:

- Instrumentos poco adecuados a las necesidades de cada zona.
- Financiación limitada y por lo tanto pocas posibilidades de acción municipal.
- Estructuras municipales frágiles y sin experiencia.

1985-1992: Origen de la expansión de la promoción económica local

A través de las Iniciativas Locales de Empleo, las Escuelas Taller y la aprobación del primer Plan Formación e Inserción Profesional, las políticas de desarrollo se añaden paulatinamente a las agendas municipales.

La Ley 7/1985 del 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local posibilita la actuación municipal en las políticas de empleo, por otro lado la incorporación de España a la Unión Europea y el poder contar con Fondos Estructurales supone un gran impulso al desarrollo local.

1992-1999: Crisis y reacción económica, el creciente valor del desarrollo local

Después de la crisis económica de los años noventa, la aparición de las Iniciativas Comunitarias contribuye a la expansión de las acciones de desarrollo local y ayuda a que sean asumidas por las fuerzas políticas. Además, estas iniciativas facilitan que las actuaciones de desarrollo local sean cada vez más cercanas a la realidad de cada zona, y que se utilicen herramientas y métodos que susciten el acercamiento a los agentes socioeconómicos del entorno.

Es el ámbito de la Unión Europea el que subraya la necesidad de **descentralizar las políticas activas de empleo** dando más importancia al nivel local. Por este motivo, se ceden competencias efectivas en materia de desarrollo local a las entidades locales, los Ayuntamientos y a las empresas.

1999-2006: Refuerzo de las áreas promoción económica. Características.

- En el año 2005 se aprueba la Estrategia Europea de Empleo. Es un programa anual de planificación, examen, seguimiento y ajuste de las políticas de empleo de los Estados miembros y facilita la coordinación de sus instrumentos para combatir el desempleo.

- Aumentan los instrumentos y mejora la configuración de desarrollo local.

- Se refuerzan las concejalías de promoción económica.

- Los agentes socioeconómicos locales están suficientemente consolidados y participan activamente en los programas de desarrollo local. Se ponen en marcha Planes Territoriales de Empleo en algunos municipios.

- La descentralización de los servicios de empleo exige mayor colaboración entre los Ayuntamientos y las Comunidades Autónomas.

Desde 2006 hasta el 2012: El contexto actual

- Comienza la crisis económica y financiera que vuelve a situar a los entes locales en primera línea de conflicto de las demandas ciudadanas, afectando a las estructuras de promoción económica.

- Importante disminución de los fondos estructurales y de cohesión introducidos por el nuevo cuadro de financiación comunitario 2007-2013. Importante atraso supone la supresión de las Iniciativas Comunitarias que tanto han servido al nivel local.

1.1.3 Origen de la figura del AEDL.

El origen del Agente de Empleo y Desarrollo Local está relacionado con los siguientes hechos:

- **Aplicación de políticas activas de empleo.** Apoyando las directrices elaboradas por la Unión Europea (1985). Estas políticas se centran en lo trascendental que es la creación de puestos de trabajo en el entorno local.

- **Descentralización de las políticas activas de empleo.** Las Comunidades Autónomas han asumido las competencias relacionadas con la promoción económica y el empleo. Éstas a su vez encomiendan a la administración local parte de su implantación.

Estas son los principales motivos por las que las entidades locales se convierten en motores del desarrollo económico del territorio, impulsando políticas de empleo que faciliten el camino hacia el mercado laboral, apoyando la constitución de pequeñas y medianas empresas e impulsando las ya existentes.

Pero para la construcción de un entorno local favorable para la creación de empleo se requiere un conjunto de funciones como la animación, el estímulo y la innovación, y para que estas funciones se pongan en práctica es imprescindible la presencia de **AGENTES DE DESARROLLO LOCAL** que con su formación y experiencia ayuden al desarrollo local como promotores de actividad, prospectores de mercado y asesores de proyectos de empresa. Esto se puede conseguir potenciando, por un lado, el papel de las corporaciones locales como motoras de creación de empleo y, por otro, apoyando la constitución de pequeñas y medianas empresas.

El Agente de Empleo y Desarrollo Local es un trabajador contratado por las entidades locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local, cuyo coste se subvenciona por la Administración Regional, con la que se establece una relación jurídico contractual y que tienen como misión principal o como uno de sus objetivos principales, colaborar en la implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial y la inserción laboral.

1.1.4. Características específicas del trabajo como AEDL.

¿Cuáles son los límites de trabajo de un AEDL?, ¿Hasta qué punto no es un agente de Desarrollo local cualquier agente social que trabaje a favor del desarrollo? ¿Por qué un técnico del Servicio Público de Empleo, o un concejal, o el promotor de una denominación de origen, o de una asociación de comerciantes o de una cooperativa de segundo grado no pueden ser considerados Agentes de Desarrollo?

La mayor parte de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local trabajan en ayuntamientos, pero hoy muchas entidades cuentan con AEDL en su estructura organizativa, asociaciones empresariales, diputaciones provinciales, universidades, sindicatos, mancomunidades, fundaciones, cámaras de comercio, etc.

Estos agentes trabajan en distintas situaciones, formando parte de agencias de desarrollo local, en entidades con escasa población, en solitario, en zonas urbanas, etc. Esta disparidad de situaciones implica que las peculiaridades y dificultades de su trabajo cotidiano son tan amplias como casos individuales, si bien aquí se muestran algunas reflexiones sobre las características concretas de la labor como AEDL.

Heterogeneidad y amplitud de funciones.

Las funciones de los AEDL son muy extensas y con extremos poco establecidos, esto si lo unes a que en ocasiones, la entidad para la que trabaja no sabe cuál es su cometido, obstaculiza la realización de sus funciones y la colaboración con otros departamentos.

Indeterminación de las tareas

Este punto está relacionado con el anterior, ya que derivada de la naturaleza de su trabajo los AEDL terminan asumiendo todo tipo de “encargos” que forman parte de lo que es el desarrollo de la localidad (ferias, fiestas locales, eventos deportivos, etc). Esta cuestión se ve incrementada en los

ayuntamientos o entidades con poca población con insuficientes recursos de personal.

Desconocimiento del AEDL y sus competencias.

La figura del AEDL se desconoce si lo comparamos con distintos departamentos de la administración. A veces este desconocimiento se extiende al término en el que se trabaja, lo que dificulta el desarrollo de los trabajos específicos como AEDL. Es importante que los AEDL realicen un esfuerzo de difusión de su puesto de trabajo y de sus funciones.

Escasez de medios

En ocasiones los AEDL no disponen de los recursos humanos y técnicos necesarios para desarrollar sus competencias, lo que entorpece su trabajo. Esta situación se da principalmente en los ayuntamientos con menos población.

Influjos de los elementos políticos en el trabajo de un AEDL.

Los AEDL, básicamente los que ejercen su profesión en ayuntamientos, no pueden dejar a un lado los aspectos políticos que afectan al municipio y que influyen en aspectos tales como:

- Agenda electoral. Las estrategias municipales de fomento del desarrollo local están normalmente delimitadas al mandato de cuatro años, tras los cuales pueden modificarse o continuar.
- Signo político del trabajo. El desarrollo económico forma parte de la política local lo que necesariamente sujeta los éxitos del trabajo como técnico con los que representan a la corporación municipal, este hecho implica que en ocasiones el trabajo y actuaciones de los AEDL formen parte de la disputa política.
- Es imprescindible para el éxito de su trabajo, la implicación de las fuerzas políticas en el desarrollo local.
- Dependencia de las políticas estatales, autonómicas y de la Unión Europea en materia de desarrollo local. Estas líneas políticas condicionan las directrices de financiación y subvenciones, los proyectos de fomento de la creación de empresas e incluso la propia figura del AEDL.

Necesidad de flexibilidad laboral

Los horarios de trabajo de los AEDL no coinciden en ocasiones con las horas en las que pueden acudir los empresarios, lo que implica que para ejecutar sus funciones necesiten de una flexibilidad horaria.

2. EL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL (AEDL): APROXIMACIÓN LEGAL.

Para comprender que es un Agente de Desarrollo Local hay que ir a la Orden de 15 de Julio de 1999, publicada en el BOE el 31 de julio de 1.999, **por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como iniciativa más empresa (I+E), publicada en el BOE el 31 de julio de 1999.**

Podrán tener la consideración de I+E los proyectos empresariales promocionados y apoyados por una Corporación Local o Comunidad Autónoma con el fin de crear actividad económica y generar puestos de trabajo en el ámbito de distintas administraciones.

En esta Orden se explica que serán los Planes Nacionales de Acción para el Empleo los que determinarán los compromisos de nuestro país en favor de la creación de puestos de trabajo a nivel local, con las siguientes directrices:

Primero: Buscando cooperación institucional entre Administraciones Públicas.

Segundo: Potenciando la colaboración entre estas con la iniciativa privada.

Con estas bases se puso en marcha un dispositivo normativo de apoyo con el objeto de promover iniciativas y articular mecanismos para que las Administraciones locales impulsen el **DESARROLLO LOCAL**, principalmente para generar puestos de trabajo. Estos objetivos se pueden llevar a cabo mediante concesión de ayudas y subvenciones a las entidades locales.

2.1. Concepto.

La citada Orden de 15 de julio de 1999 (artículo 7.1) define a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local como **“los 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 la actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo”.**

2.2. Funciones

En su artículo 8 se detallan las funciones de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, son las siguientes:

- Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.
- Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.
- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
- Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.
- Cualesquiera otras que contribuyan a garantizar la misión principal enunciada en el artículo 7.1

3. FUNCIONES DEL AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Este apartado describe cuales son las funciones que realiza un AEDL en el contexto de la creación de nuevas empresas, de la consolidación de las ya existentes y de la orientación laboral.

3.1. Fomentar la creación y consolidación de empresas

Los servicios más comunes y más utilizados por los AEDL para apoyar la creación y consolidación de empresas son las siguientes:

3.1.1. Sensibilización y difusión

Las acciones de sensibilización y difusión se refieren a las actuaciones encaminadas a promover la cultura emprendedora, con el fin de aumentar el número de personas con motivación para la creación de nuevas empresas.

Las acciones más habituales son la realización de cursos o jornadas, estos cursos se pueden impartir por los AEDL en Centros educativos (Centros de Formación Profesional, Institutos, Universidades), en el propio Ayuntamiento, etc.

Además de las propias acciones que se realizan desde la entidad donde trabaja el AEDL, se puede informar y dar a conocer otros proyectos que se encuentren en la misma línea como foros de emprendedores, concursos de ideas, planes empresariales, por ejemplo.

3.1.2. Información

El servicio de información radica en la captación, proceso y entrega de forma sistemática a las personas usuarias de información de interés de carácter empresarial. Los ámbitos donde se puede prestar el servicio de información son los siguientes:

Ayudas y subvenciones: el AEDL informará sobre los programas encaminados a proporcionar ayuda financiera, económica, de servicios, a la contratación...etc. a las empresas de nueva creación y a las existentes.

Se proporcionarán datos sobre la entidad que convoca la subvención, los requisitos, su vigencia, los plazos y la documentación necesaria para completar la solicitud, así como los compromisos que supone la aceptación de su concesión.

Gestiones con la administración: El AEDL informará sobre los trámites más habituales que debe de cumplir una empresa ante la administración, prestando especial atención aquellos relacionados con la creación y puesta en funcionamiento de la empresa, la contratación de trabajadores, la tramitación a seguir en función del tipo de forma jurídica de la empresa y costes aproximados de las gestiones con la administración.

Instituciones y Organismos: El AEDL informará sobre los servicios de instituciones y organismos de interés empresarial para los emprendedores, empresarios y demandantes de empleo.

Información sobre el territorio: El AEDL deberá conocer las particularidades del contexto social y económico local, y sus posibles potencialidades. Esto orientará a quienes lo demanden, estudios de mercado, sobre oportunidades de negocio, ubicación de actividades, novedades del mercado empresarial...etc.

Otra información especializada: información adicional no incluida en el listado anterior, como normas técnicas, listados de empresas, legislación medioambiental, suelo industrial disponible...etc.

3.1.3. Asesoramiento

El servicio de asesoramiento presta ayuda en el proceso de elaboración del plan de empresa y el estudio de su viabilidad comercial, económica, técnica y financiera, así como asesoramiento en cada

uno de los aspectos que forman el plan de empresa:

1. Exposición del proyecto empresarial.
2. Actividad de la empresa: Servicios y productos.
3. Comercialización del servicio o producto.
4. Proceso de elaboración del producto.
5. Localización de la empresa
6. Recursos Humanos.
7. Plan financiero y económico.

3.1.4. Apoyo a la tramitación

Consiste en ayudar a la gestión de trámites, desde la obtención de la legislación vigente y los impresos hasta la cumplimentación de los trámites reglamentarios, hasta la presentación de la documentación requerida por la Administración competente.

Este servicio se puede prestar en los siguientes ámbitos:

- Subvenciones y ayudas a empresas, autónomos y emprendedores.
- Creación y puesta en funcionamiento de nuevas empresas.

3.1.5. Formación empresarial

Se ocupa de la organización, diseño e impartición de acciones formativas orientadas a optimizar las aptitudes personales en el ámbito de las habilidades directivas y la gestión empresarial en general.

Algunas acciones habituales del servicio de formación empresarial podrían ser: ¿cómo elaborar un proyecto de empresa?, ¿cómo preparar estudios de mercado?, ¿cómo llevar a cabo un análisis contable anual? Etc.

3.1.6. Apoyo a la cooperación empresarial y a la innovación.

Consiste en facilitar y promover la colaboración entre las empresas de una misma zona en la línea de una estrategia de competitividad conjunta, en este sentido se pueden realizar las siguientes actuaciones:

- Proporcionar contactos entre empresas.
- Participar en jornadas de presentación de servicios y productos.
- Crear bolsas de empleo comunes.
- Dar publicidad y promoción a las empresas que participan.

Las funciones de apoyo a la innovación están destinadas a aumentar la competitividad de las empresas mediante la innovación en aspectos como los procesos de producción, venta de productos, etc. Estas funciones promueven las relaciones entre las empresas y las nuevas tecnologías.

3.2. Fomentar la inserción laboral y el empleo

Otras funciones de los AEDL son los servicios de apoyo a la inserción laboral de los demandantes de empleo y a la creación de empleo.

Las acciones más importantes para lograr este objetivo son la intermediación, la información laboral, la formación y el asesoramiento en materia de contratación.

3.2.1. Información laboral

El servicio de información laboral consiste en facilitar a las personas demandantes de empleo, toda tipo de información relacionada con mercado laboral, hace referencia a los siguientes aspectos:

- **Ofertas de empleo.** Se trata de proporcionar al usuario toda la información sobre las ofertas de empleo existentes.

Para ello, los AEDL deben tener a su disposición información sobre las demandas de las empresas. Es habitual que se realice a través de una bolsa de trabajo, donde las empresas divulgan sus demandas y los demandantes de empleo ofrecen sus servicios.

- **Las empresas y el mercado laboral.** Esta información hace referencia a las peculiaridades del mercado laboral de la zona, principalmente a los índices de paro, perfil del trabajador que se quiere contratar, necesidades de las empresas en el área de recursos humanos, etc.

- **Modos de contratación y aspectos legales del ámbito laboral.** Información de las particularidades de cada tipo de contrato.

- **Organismos e instituciones.** Información sobre los servicios y teléfonos de contacto de instituciones y organismos que realizan políticas de empleo.

3.2.2. Intermediación laboral

Los AEDL ofrecen una atención personalizada a los trabajadores para mejorar su situación laboral, es el punto de encuentro entre los servicios de empleo y de empresa, consiste en encajar las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo.

Las actividades desarrolladas son: confección y envío de currículos a empresas que demandan trabajadores, preparación de entrevistas de trabajo y asesoramiento sobre las distintas estrategias para entrar en el mercado laboral.

3.2.3. Orientación y asesoramiento laboral

Es un servicio a través del cual los AEDL detectan el potencial laboral de la persona demandante de empleo y le ofrece un conjunto de ofertas formativas útiles para su inserción en el mercado laboral.

El AEDL, en función de las características formativas de la persona demandante de empleo, ideará un itinerario para llegar al objetivo: encontrar el tipo de trabajo adecuado a sus características.

3.2.4. Formación para el empleo

Este servicio formativo está formado por el conjunto de acciones cuya principal finalidad es extender e impulsar entre los trabajadores desempleados y ocupados y las empresas una formación que

responda a sus necesidades.

Entre sus principales objetivos se encuentran los siguientes:

- Mejorar la formación de los trabajadores ocupados y desempleados, mejorando su desarrollo personal y capacitación profesional.
- Proporcionar a los trabajadores las prácticas y los conocimientos adecuados a las capacidades profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Favorecer en la mejora de la competitividad y productividad de las empresas.

3.2.5. Asesoramiento para la contratación

Su objetivo fundamental es facilitar los procesos de contratación de personal a las empresas.

Consiste en aconsejar, asesorar en alguna de las actividades que forman parte del proceso de contratación de trabajadores. Las principales actividades dentro de este servicio son: prácticas en empresas, selección de personal, cursos de contratación, etc.

4. EL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA. EL COLECTIVO.

4.1 ADESE. ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE EMPLEO LOCAL DE SEGOVIA.

La Asociación Profesional de Agentes de Empleo y Desarrollo Local **ADESE**, se constituye en diciembre de 2000, siendo una de las primeras Asociaciones Profesionales de AEDL formadas en Castilla y León.

ADESE es miembro de la Federación de Agentes de Desarrollo Local de **Castilla y León (FADECYL)** y a través de FADECYL se incluye en **FPRODEL**, Federación de Profesionales del Desarrollo Local a **nivel nacional**.

En sus estatutos, modificados en el mes de Julio de 2011, se determina el ámbito territorial y profesional, duración, domicilio y fines.

La asociación se constituye por tiempo indefinido y gozará de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar necesaria para el cumplimiento de sus fines y según sus estatutos su domicilio se fijará en Palazuelos de Eresma (Segovia), en el VICAM, por medio de un convenio de participación con la Cámara de Comercio de Segovia.

Al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación sindical, se constituye ADESE, tiene ámbito provincial, esta asociación profesional está integrada por los Agentes de Empleo y Desarrollo Local que presten sus servicios en el ámbito territorial de Segovia, el ingreso y la salida de la misma es voluntaria y solicitada por escrito. Igualmente, podrán formar parte aquellas personas que acrediten experiencia profesional en el campo del desarrollo local y que no ejerzan su actividad en ese momento. De las altas y bajas se dejará constancia en un libro al efecto. Las solicitudes de ingreso serán ratificadas por Asamblea General, momento a partir del cual serán miembros de pleno derecho.

4.1.1 LOS FINES DE LA ASOCIACION

En sus Estatutos como Asociación Profesional se recogen sus fines, son los siguientes:

- a) La representación, defensa y promoción de los intereses económicos, sociales, profesionales y culturales de sus afiliados.
- b) Fomentar la cooperación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local afiliados, creando y promocionando mecanismos comunes de naturaleza colaborativa.
- c) Programar las acciones necesarias para conseguir mejoras sociales, laborales y económicas de sus afiliados, así como para generar estructura organizativa.
- d) Organizar una constante labor formativa y de promoción cultural y profesional de sus afiliados.
- e) Coordinar actuaciones con cuantas instituciones y organizaciones públicas y privadas se estimare conveniente.
- f) El impulso y promoción de mejoras en las condiciones de desarrollo de la provincia.
- g) El diseño, ejecución y evaluación de cuantas acciones que, en relación con el trabajo llevado a cabo por el colectivo de AEDL, se consideren necesarias y/o beneficiosas para su desarrollo.

De todos los asociados estos forman parte de los Órganos de Gobierno.

RELACIÓN DE AGENCIAS DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL SEGOVIANAS ASOCIADAS A ADESE.	AGENTES DE DESARROLLO LOCAL	ÓRGANOS DE GOBIERNO ADESE
AYUNTAMIENTO DE NAVA DE LA ASUNCIÓN	Silvia Vizuete Villagrán	SECRETARIA ADESE
MANCOMUNIDAD DE NUESTRA SEÑORA DE HORNUEZ	Mar Criado Rodriguez	VOCAL ADESE
COMUNIDAD DE VILLA Y TIERRA DE PEDRAZA	Ana Isabel Barrio Álvaro	VOCAL ADESE
MANCOMUNIDAD INTERPROVINCIAL CASTELLANA	Juan Manuel Lafora Maside	PRESIDENTE ADESE

4.1.2. ENTREVISTA A D. JUAN MANUEL LAFORA MASIDE. ACTUAL PRESIDENTE DE ADESE y AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE LA MANCOMUNIDAD INTERPROVINCIAL CASTELLANA UBICADA EN VILLACASTÍN.

PRIMERA PARTE: FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL.

¿Cuál es la agencia en la que desarrollas tu trabajo y el tipo de entidad en la que se inscribe dicha agencia (Ayto, Diputación, Mancomunidad etc.)?

Mancomunidad Interprovincial Castellana, ubicada en Villacastín, y conformada por 11 municipios.

Características de la entidad en la cual se sitúa el agente: su ámbito territorial de actuación, tamaño del municipio en el que se inscribe según el número de habitantes.

Supramunicipal, 5300 habitantes

¿Qué relaciones se dan entre la agencia y la entidad a la que pertenece?

Coordinación de iniciativas locales de desarrollo.

¿Puedes indicar cuánto tiempo llevas trabajando y el número de empleados?

Lleva año y medio, 1 empleado.

SEGUNDA PARTE: PERFIL PERSONAL, LABORAL, FORMATIVO Y PROFESIONAL DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

¿Cuál es la situación laboral en la que estabas antes de encontrar este trabajo?

Antes de trabajar como AEDL estaba en situación de desempleo, procedía de la cooperación internacional y pensaba que trabajando como AEDL me acercaría más a lo que es mi especialidad, los proyectos de desarrollo. Después, según me asenté en el puesto, comprobé que aquí no hay cultura política y metodológica al respecto, y que básicamente se trata de canalizar instrumentos públicos en el territorio, pero siempre vinculados a la creación de empleo o actividad económica.

¿Qué es lo que más te gusta de tu puesto de trabajo?

La cercanía con el ciudadano y sus problemas e inquietudes. El poder darle apoyo en sus proyectos de vida más vitales, como es el caso de la búsqueda de empleo y el emprendimiento.

¿Cómo accediste al puesto, cual fue el tipo de proceso de selección

El estipulado en la normativa, a través de la comisión paritaria de selección.

Cuál es tu situación contractual actual, tipo de contrato, antigüedad, etc.

Laboral eventual, con contrato por obra o servicio, según establece la norma de referencia.

Tengo una experiencia acumulada como AEDL de 4,5 años.

¿Tienes experiencia laboral previa como agente de desarrollo local, si la tienes la has utilizado?

Estuve 3 años en una agrupación de municipios. Obviamente, sí se utiliza dicha experiencia, aunque el trabajo actual es muy distinto de aquél, pues la dimensión y objetivos son distintos.

¿Qué nivel de decisión tienes en tu puesto?

Ninguno, si bien tengo cierto margen de iniciativa.

¿Qué expectativas de futuro tienes?

Ninguna, pues al colectivo prácticamente nos liquidan este año en aplicación de las políticas de recortes, quedando una presencia de mínimos, vinculada a intervenciones puntuales.

¿Cuál es el nivel de satisfacción en diversos aspectos de tu trabajo, responsabilidad ejercida, el salario, el ambiente laboral y las perspectivas de futuro en el puesto?

Responsabilidad: Baja. Aquí hay cierto margen si te marcas metas concretas, pero es una decisión individual, al igual que la relación que quieras establecer con tus usuarios, marcando claramente límites de relación.

Ambiente laboral: No lo tengo, trabajo solo.

Perspectivas: Nulas.

¿De qué recursos técnicos dispones para la realización del servicio de AEDL (despacho, teléfono, ordenador, fax, etc)?

Todo eso menos fax, más ADSL, escáner y cámara. Tengo lo justo pero necesario; sin problema al respecto.

¿Cuál es tu titulación académica?

Licenciado en Historia.

Estudiante de Derecho y Doctorado.

Máster en Desarrollo rural sostenible.

Experto en evaluación de políticas, programas, proyectos de cooperación al desarrollo.

¿Crees que tienes formación teórica adecuada para desempeñar tu puesto de trabajo?

Obviamente, aunque he de decir que mi trabajo no necesita ni la cuarta parte de la formación que poseo. Por el otro lado, he tenido que formarme por mi cuenta en temas de empresas y emprendimiento, lo que he hecho a título personal.

Crees que tienes carencias formativas para el desempeño de tu puesto de trabajo. ¿Cuáles son? Ejemplo contable, administrativo, jurídicas etc.

Me ajusto perfectamente al proyecto de mi Agencia. Si tuviera que concurrir a un proyecto distinto (p.e. dirigido a la internacionalización de empresas), obviamente no tendría experiencia al respecto. Todo va en función del proyecto concreto. En todo caso, es un trabajo que suele generar confusión, pues se piensa que es más adecuado para un perfil de económicas o empresariales, que también, pero es un trabajo que requiere sobre todo un marcado perfil de ciencias sociales.

¿Qué áreas de conocimiento te han facilitado la función de ADL? Ejemplo económica, jurídica, etc.

No entiendo bien la pregunta, pues aquí nadie te facilita nada. En todo caso, sí he tenido que “ponerme las pilas” en materia de derecho administrativo, pues trabajo con administraciones locales y con instrumentos regionales regidos por esta rama del derecho.

¿Crees que necesitas formación específica y complementaria para el desempeño de tu puesto de trabajo?

La reivindicación no es individual, sino colectiva, algo que venimos pidiendo desde hace años y que nadie quiere escuchar. Somos un colectivo esencialmente heterogéneo, y cada cual trabaja como entiende. Hay una desvinculación clara entre el órgano que concede ayudas. Desde esa óptica, nos incorporamos a lo que se nos pide en las administraciones locales, y trabajamos consecuentemente de forma atomizada. Llevamos mucho tiempo pidiendo métodos de trabajo comunes y lo poco que hemos conseguido lo hemos hecho como colectivo por nuestros medios.

TERCERA PARTE: CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DEL AGENTE EN EL DESARROLLO LOCAL

¿Cuáles son las tareas que realizas en tu puesto de trabajo?

Orientación laboral. Apoyo al emprendimiento. Yo tengo la suerte de estar diseñando un proyecto de desarrollo.

¿Hacia qué colectivos realizas tu actividad?

Población en general, especialmente desempleados y emprendedores, colectivo éste cada vez más importante. También empresas locales.

¿Qué colaboración mantiene con otras entidades e instituciones?

Con la JCYL prácticamente administrativas; con Diputación igual.

A nivel colectivo, como asociación, sí hemos logrado por iniciativa propia tener relaciones con un amplio elenco de organizaciones (Cámara de Comercio, CEEi, etc.).

¿Qué importancia tienen para los agentes de desarrollo local las fuentes de financiación?

Mucha, pues los instrumentos de trabajo son básicamente ayudas y subvenciones, así como convocatorias varias. Se echa en falta la capacidad endógena de generación de recursos, que es lo que podría mejorar el panorama.

¿Qué importancia le das a las subvenciones?

En lo referente a mi trabajo toda, pues no podemos trabajar sin ellas. En lo personal pienso que son una lacra y que impiden el desarrollo local.

¿Por qué dices que las subvenciones son una lacra?

Dependemos de las subvenciones para ser contratados nuevamente.

Si asesoras a un emprendedor ya sabes que se necesita tiempo para estudiar su proyecto, las ventajas e inconvenientes, estudios de mercado, etc. Si sabes que no vas a ser contratado por falta de subvenciones futuras, perderás entusiasmo, iniciativa, en definitiva, ilusión en el trabajo que realizas.

¿Con qué tipos de empresas trabajas?

Empresas pequeñas, familiares.

¿Qué futuro crees que tiene esta profesión?

Actualmente poco, con las últimas previsiones en los Presupuestos Generales del Estado. Se eliminan prácticamente cuatro mil puestos de trabajo de AEDL de una vez, y lo que quede será muy puntual y

restringido a áreas con oportunidades, por ejemplo, el Área de Promoción Económica de la Diputación Provincial de Segovia.

La brecha rural se amplía así, y parece ser que la tendencia será esa por años. Espero que haya un lado bueno, y es que se recapacite sobre el valor real del trabajo del AEDL.

CUARTA PARTE: LA GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SERVICIO DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

¿Qué tipos de proyectos desarrollas?

Actualmente un proyecto de comunicación local y uno de enfoque de la zona hacia el uso turístico.

Cuáles son los pasos que se siguen en un proyecto.

Yo me guío por las siguientes fases: Diseño, formulación, ejecución y evaluación, esta última fase, en todo caso, creo que será difícil implementarla, pero en principio la secuencia es ésta.

4.1.3. ENTREVISTA A D^{ña} ALICIA LLORENTE DE FRUTOS. AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANTALEJO. AGENCIA ASOCIADA A ADESE.

PRIMERA PARTE: FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL.

¿Cuál es el Ayuntamiento en la que desarrollas tu trabajo?

AEDL AYTO CANTALEJO.

Características del Ayuntamiento en la cual se sitúa el agente: tamaño del municipio.

Esta agencia se sitúa en el medio rural, el ámbito territorial del que se ocupa se reduce al propio municipio, que tiene una población de 4.200 habitantes.

¿Qué relaciones se dan entre la agencia y la entidad a la que pertenece?

La AEDL depende de manera íntegra del Ayuntamiento, no es un organismo autónomo por lo que sus actuaciones se supeditan a las decisiones de la Entidad.

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Ayuntamiento y número de AEDL?

La AEDL de Cantalejo lleva en funcionamiento desde el año 1999, y por aquí han pasado 2 Agentes de desarrollo, el nº de agentes que trabaja en la actualidad es de 1.

- 1999-2003 ; 1 Agente
- 2004-2012; 1 Agente.

SEGUNDA PARTE: PERFIL PERSONAL, LABORAL, FORMATIVO Y PROFESIONAL DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

¿Por qué elegiste este trabajo?

El motivo de la elección de este trabajo es la vinculación al desarrollo del medio rural que entraña.

¿Qué es lo que más te gusta de tu puesto de trabajo?

- Facilitar la inserción y orientación laboral de las personas demandantes de empleo identificando las necesidades del personal de las empresas.
- La captación de recursos y oportunidades que provengan de organismos centrales, autonómicos o provinciales, así como otros de carácter privado.
- La dinamización del tejido comercial y empresarial existente en el municipio.
- Detectar oportunidades de actividad económica y empleo en el municipio

¿Cómo accediste al puesto, cual fue el tipo de proceso de selección?

Selección de candidatos inscritos en el ECYL, (según orden de convocatoria de subvención)

1ª prueba: dinámica de grupo

2ª prueba: entrevista personal

3ª Valoración de méritos.

Cuál es tu situación contractual actual, tipo de contrato, antigüedad, etc

Contrato de obra y servicio, estoy en el 4ª año del 2ª proyecto inicial aprobado. Mi antigüedad en este Ayto., y en este puesto es de 8 años, pues se aprobaron dos proyectos iniciales consecutivos. Mi puesto está subvencionado al 80% por el Fondo Social Europeo.

¿Qué nivel de decisión tienes en tu puesto?

Todas las decisiones que implican un cambio importante en cuanto a estructura del servicio se encuentran supeditadas a aprobación del órgano competente, en este caso el Alcalde de la localidad, pero tengo autonomía para gestionar la forma de realizar el trabajo así como el método para aplicarlo.

¿Cuál es el nivel de satisfacción en diversos aspectos de tu trabajo, responsabilidad ejercida, el salario, el ambiente laboral y las perspectivas de futuro en el puesto?

El nivel de satisfacción es medio-alto en cuanto a los aspectos de responsabilidad, ambiente laboral y proyectos desarrollados, pero no existen perspectivas de futuro alentadoras sin subvención.

¿De qué recursos técnicos dispones?

Despacho, ordenador, impresora, fax, teléfono, conexión a internet, salas para formación y charlas, etc.

¿Qué estudios tienes?

DIPLOMADA EN RRL, 2º A.D.E, C.F.G.S ADMON Y FINANZAS y MASTER EN DESARROLLO LOCAL Y COOPERACION INTERNACIONAL.

¿Crees que tienes formación teórica adecuada para desempeñar tu puesto de trabajo?

Siempre puedes aprender más, pero considero que no está mal la formación que tengo.

Crees que tienes carencias formativas para el desempeño de tu puesto de trabajo.

Siempre intentas buscar formación complementaria que te ayude a superarlas y hoy por hoy, en el momento que detecto que algo falla intento buscar la formación o los recursos que necesito de manera rápida.

¿Qué áreas de conocimiento te han facilitado la función de ADL?

El área económica es importante, pero realmente el desarrollo local es mucho más que hacer planes de viabilidad, y requiere un conocimiento del territorio en el que se trabaja.

¿Crees que necesitas formación específica y complementaria para el desempeño de tu puesto de trabajo?

Seguro que sí.

¿Qué conjunto de características son las más destacarías en tu profesión?

Servicio de información general, la AEDL informa al ciudadano de datos relacionados con el desarrollo local, en el plano socioeconómico del municipio. La Agencia de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Cantalejo trabaja cada día para ayudar al ciudadano a insertarse en el mercado de trabajo, proporcionándole información sobre el acceso a la formación y orientación en la búsqueda de empleo.

TERCERA PARTE: CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DEL AGENTE EN EL DESARROLLO LOCAL

¿Cuáles son las tareas que realizas en tu puesto de trabajo?

Los servicios que se prestan desde la AEDL son:

APOYO AL AUTOEMPLEO Y ASESORAMIENTO A EMPRENEDORES.

- servicio de asesoramiento empresarial.
- información sobre ayudas y subvenciones.
- orientación para la creación de empresas.

APOYO AL COMERCIO LOCAL

- Información y tramitación de ayudas y subvenciones para la creación y mejora de pymes.
- Apoyo y promoción del comercio local.
- Fomento de la formación en la empresa mediante cursos adaptados a sus necesidades.

ATENCIÓN PERSONALIZADA AL DESEMPLEADO

- Organización de cursos de formación.
- Gestión activa de la bolsa de trabajo.
- Estudio de necesidades formativas del municipio respecto a las empresas y desempleados.

-Información de ofertas laborales a los desempleados.

-Orientación laboral (apoyo en la elaboración del currículum vitae, itinerario laboral, etc.).

¿Hacia qué colectivos realizas tu actividad?

Emprendedores, desempleados, empresas, asociaciones, población en general.

¿Qué colaboración mantiene con otras administraciones?

Desde este puesto se mantiene una estrecha colaboración tanto con otros AEDL como con diversos organismos como FES, CAMARA DE COMERCIO, VICAM, DIP. SEGOVIA, JCYL, AYUNTAMIENTOS, ESCUELAS DE FORMACION, ETC.

¿Qué importancia tienen para los agentes de desarrollo local las fuentes de financiación?

Como recurso para desarrollar proyectos en mi caso es básico, sino existe financiación bien sea a fondo perdido o a través de préstamos subvencionados, los proyectos se estancan.

¿Qué importancia le das a las subvenciones?

Hasta la fecha han sido una parte fundamental del trabajo que he desarrollado en esta entidad, tanto para la misma como para emprendedores.

¿Con qué tipos de empresas trabajas?

Con micropymes y autónomos, que es lo que se da en esta localidad.

¿Qué futuro crees que tiene esta profesión?

Sinceramente, muy negro en el sector público (por falta de subvenciones) y algo más esperanzador en el privado (pero no de manera inmediata).

CUARTA PARTE: LA GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SERVICIO DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

Qué tipos de proyectos desarrollas

Todos los que considero tienen que ver con mi trabajo, y eso va desde la organización de cursos hasta Planes de Desarrollo Local, y proyectos de realización de ferias, etc..

Cúales son los pasos que se siguen en un proyecto.

1º Fase de Análisis y Justificación de la necesidad del proyecto

2º Fase de Planificación

3º Fase de Ejecución

4º Fase de Revisión y cambio en el caso que se planteé necesario

4.1.4. ENTREVISTA A D^a NURIA PALOMERO SEGOVIA. AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORRECABALLEROS Y TRESCASAS. AGENCIA ASOCIADA A ADESE

PRIMERA PARTE: FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL

¿Cuáles son las características más destacadas de tu puesto de trabajo?

El trabajo de un AEDL es muy dinámico, personal y variado. Es un “cajón de Sastre” puesto que todo se puede considerar como DESARROLLO, tanto cultural, social, económico....

El proyecto para el que trabajo es compartido por dos municipios: Torrecaballeros y Trescasas. Debido a la cercanía entre ambos municipios existen multitud de características comunes tanto en población como en recursos endógenos.

¿Cuál es la agencia en la que desarrollas tu trabajo y el tipo de entidad en el que se inscribe dicha agencia (Ayto, Empresa Privada)?

Como señalaba en el punto anterior mi trabajo se desarrolla en Torrecaballeros con una población aproximada de 1.300 habitantes y Trescasas con poco más de 1.000 habitantes. Están situados en la zona Sur de Segovia y tienen características similares.

¿Qué relaciones se dan entre la agencia y la entidad a la que pertenece?

Las relaciones con ambos Ayuntamientos son de colaboración y apoyo en determinados proyectos surgidos a iniciativa del AEDL o de la propia Entidad.

¿Puedes indicar el tiempo de funcionamiento y número de empleados?

Mi trabajo es individual, sólo se contrató a una persona para llevar a cabo el proyecto. Este puesto lleva funcionando tres años.

SEGUNDA PARTE: PERFIL PERSONAL, FORMATIVO Y PROFESIONAL DEL AEDL.

¿Qué edad tienes? ¿Tenías experiencia laboral como AEDL?

Tengo 39 años y tenía experiencia laboral anterior.

¿Cómo accediste al puesto, cual fue el tipo de proceso de selección y organismo por el que accedes?

Estaba inscrita como demandante de empleo y me seleccionaron para hacer una primera entrevista grupal y posteriormente me hicieron otra segunda entrevista individual. No todos los procesos de selección son iguales.

Cuál es tu situación contractual actual, tipo de contrato, antigüedad, etc.

Nuestros contratos son por Obra y Servicio con una periodicidad anual que se renueva cada año mediante prorroga convocada y publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León. El mes de octubre se cumplirá el tercer año de contratación. El tipo de contrato es igual para todos los AEDL, lo que varía son las condiciones de trabajo (pagas extras prorrateadas o no, disponer de moscosos o no, mayor o menor sueldo)

¿Tienes experiencia laboral previa como AEDL, si la tienes la has utilizado?

Trabajé como AEDL durante cuatro años en otro Ayuntamiento de casi 10.000 habitantes. Siempre que se tiene experiencia de una forma u otra se emplea en el nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso hay que tener en cuenta que, aún teniendo experiencia en el puesto de trabajo a la hora de aplicar criterios, visiones y emplear recursos es muy diferente de un municipio a otro. Cada espacio y cada Ayuntamiento tienen peculiaridades distintas. Estas diferencias existen en los vecinos, en los propios ayuntamientos, en las estructuras, recursos....

Pero aún así siempre hay elementos comunes. Objetivo desarrollo endógeno de las zonas rurales a través de los instrumentos de los que cada uno dispone.

¿Qué nivel de decisión tienes en tu puesto y qué expectativas de futuro tienes?

En cuanto al nivel de decisión depende del tipo de acción que desarrolles. Con los emprendedores, más que decisión tienes poder de aconsejar la forma más correcta de encauzar aspectos que tú conoces y los emprendedores (por regla general) no. Por tanto tú puedes orientarles con fundamento y conocimiento lo que, normalmente es aceptado por ellos.

En cuanto a subvenciones tramitadas para las Entidades, por regla general puedo proponer pero la última palabra la tiene el Alcalde o el Presidente.

El mayor poder de decisión se tiene en aquellas actividades que se desarrollan a iniciativa propia es decir, organización de charlas, cursos, talleres etc.

En cuanto al futuro, en este momento es incierto. De momento lo primero que hay que hacer es esperar a que se convoquen las posibles ayudas y subvenciones (entre la que se encuentra la prorrogas de AEDL) para saber que nos deparará el futuro.

¿Cuál es el nivel de satisfacción en diversos aspectos de tu trabajo, responsabilidad ejercida, el salario, el ambiente laboral y las perspectivas de futuro de tu puesto?

Este trabajo puede ser muy satisfactorio y al mismo tiempo muy ingrato. Es muy satisfactorio cuando, después de haber trabajado duro para presentar un proyecto o una subvención o solicitud de ayuda, el resultado es positivo. Pero puede ser muy ingrato cuando debido a factores ajenos a tu trabajo, el resultado no es el esperado.

Bajo mi punto de vista es un trabajo que, salvo en contadas ocasiones, no se valora como debiera. Ni el trabajo ni los técnicos que trabajamos en esta dura labor rural.

El salario es muy bueno si se solicita el importe total de la subvención máxima que se concede. Es normalito si como es mi caso, no se pide por la totalidad. El ambiente por regla general no es malo, los compañeros suelen ser compañeros y amigos y los Alcaldes manteniendo las distancias, también son considerados.

En cuanto a las perspectivas de futuro no son buenas, puesto que en mi opinión somos una figura a extinguir y totalmente prescindibles.

¿De qué recursos técnicos dispones para la realización del servicio de aedl (despacho, teléfono, ordenador, fax, etc)?

Dispongo de todos los medios técnicos necesarios para desarrollar mi trabajo (despacho, fax, fotocopidora, teléfono...)

¿Cuál es tu titulación académica?

Licencia en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid.

¿Crees que tienes formación teórica adecuada para desempeñar tu puesto de trabajo?

Sí, porque hice un curso de Agente de Empleo y Desarrollo Local de más de 600 horas, unido a mi experiencia como AEDL en años anteriores. Pero siempre hay que intentar reciclarse puesto que de un año para otro cambian conceptos y surgen cosas nuevas.

Crees que tienes carencias formativas para el desempeño de tu puesto de trabajo. ¿Cuáles son? ejemplo contables, administrativas, jurídicas, etc

Siempre se puede ampliar conocimientos y formación. Quizá en el ámbito contable.

¿Qué áreas de conocimiento te han facilitado la función de AEDL? Ejemplo económica, jurídica, etc.

Más que áreas de conocimiento, yo me inclino a pensar que lo que me ha facilitado trabajar de AEDL es en, trasladar esos conocimientos al ámbito rural, local. Por otro lado es indiscutible que se hace una labor de "investigación" constante sobre aquellos asuntos que no dominas y que tienes que resolver a todos los niveles.

¿Crees que necesitas formación específica complementaria para el desempeño de tu puesto de trabajo?

Siempre bien cualquier tipo de formación.

¿Qué conjunto de características son más destacadas en tu profesión?

Dinámico, afecta a muchos sectores locales y rurales, interrelación de agentes sociales locales,

TERCERA PARTE: CARACTERISTICAS DEL SERVICIO DE AEDL.

¿Cuáles son las tareas que realizas en tu puesto de trabajo?

Entre otras funciones que puedan encomendarnos las más genéricas son:

1. Localización, tramitación y justificación de todo tipo de subvenciones publicadas para Entidades locales que sean de interés de la misma.
2. Orientación laboral para emprendedores.
3. Localización, tramitación y seguimiento de subvenciones publicadas para particulares.
4. Organización de cursos, talleres, charlas y todo aquello que pueda resultar de interés para los vecinos de los municipios.
5. Desarrollo de todo tipo de proyecto que se desarrollen por las Entidades Locales y entren dentro de nuestra competencia.

¿Hacia qué colectivos realizas tu actividad?

Los beneficiarios finales son todos los vecinos en cuanto que trabajamos con emprendedores, se organizan talleres y cursos para mayores, jóvenes y niños. Se trabaja con el Ayuntamiento que es el mayor beneficiado de toda nuestra labor, directa o indirectamente.

¿Qué colaboración mantiene con otras entidades e instituciones?

Normalmente se deriva a determinadas organizaciones o administraciones, para que contrasten información, amplíen o simplemente comparen datos. Creo que es muy positivo esta relación puesto que crea una red de agentes que siempre puedes contar con su ayuda y experiencia (FES; Ventanilla Única, ADE, etc.)

¿Qué importancia tiene para los agentes de desarrollo local las fuentes de financiación?

Son vitales de ellas depende nuestro trabajo y nuestro puesto. Es importante conocer con que fuentes de financiación contamos y a qué nivel.

¿Qué importancia le das a las subvenciones?

Las subvenciones son la base de nuestra función y de nuestro futuro laboral. El trabajo de un AEDL en un tanto por ciento elevado consiste en trabajar con subvenciones tanto para particulares como para la Admón. Es un recurso importante principalmente para los Ayuntamientos, puesto que a través de ellas pueden contar con personal y financiación para proyectos que ellos por sí mismo no son capaces de afrontar.

¿Con qué tipos de empresas trabajas?

Fundamentalmente sector turístico (hostelería, turismo rural...). En estos municipios no hay mucha empresa.

¿Qué futuro crees que tiene esta profesión?

Depende de la importancia que se le quiera dar al desarrollo rural, a lo endógeno.

CUARTA PARTE: LA GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SERVICIO DEL AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

Qué tipos de proyectos desarrollas y cuáles son los pasos que se siguen en un proyecto.

En este periodo de tiempo se han realizado varios proyectos, actuaciones o acciones como quieras llamarlo y otros muchos se han quedado en simples ideas.

Entre otros, se ha constituido una Asociación de Hosteleros (realizando todos los pasos desde los inicios, es decir, lo primero convencer a todos los hosteleros del municipio, tener varias reuniones con ellos y la administración, realizar todos los trámites antes y durante la tramitación de constitución etc.)

Se ha desarrollado un Taller de Empleo en la especialidad de Energías renovables, se tiene previsto presentar este año (en caso de que se convoquen las subvenciones) otro de cocina. Se presentó otro de Atención sociosanitaria para personas dependientes.

Se presentaron proyectos para la contratación de un Técnico en Medio Ambiente, y se presentaron otros para contratar a un gestor de redes municipales y para dinamizador social.

En cuanto a particulares se han realizado varios proyectos para solicitar subvención de ayuda para el emprendimiento en una actividad nueva. Por ejemplo una tienda de complementos, una peluquería, casas rurales, apartamentos rurales.

También se hizo un proyecto para construcción de un edificio de usos múltiples en un polígono industrial, que no se llegó a terminar.

Dependiendo de cada proyecto (casi siempre basándonos en convocatorias de subvenciones) nuestra labor es una u otra. En el caso de proyectos, que son más bien memorias para contratar a personal tanto cualificado como no, nuestro trabajo es completo. Elaboramos la memoria en donde se recoge la obra a realizar, personal necesario, objetivos, actividades, planificación.

Una vez concedido se envía oferta pública, se prepara y realiza la selección, se tramita el alta y contrato con la gestoría y posteriormente se justifica.

En el caso de proyectos con particulares, la verdad es que el AEDL ayuda en todo lo requerido al emprendedor y le gestiona sobre todo ayudas y subvenciones, así como le acompaña en las tramitaciones que no puede resolver él mismo. Es una labor más de orientación, información y acompañamiento.

En aquellos proyectos de iniciativa de ayuntamiento, se colabora con el técnico encargado y se busca información y posibles ayudas para llevarlo a cabo.

Dentro de este apartado cada uno de nosotros trabajamos de una manera, puesto que en cada ayuntamiento se exigen o se siguen pautas distintas.

4.2. FEDERACIÓN DE PROFESIONALES DEL DESARROLLO A NIVEL NACIONAL (FEPRODEL)

Desde la Federación de Profesionales del Desarrollo Local a nivel nacional (FEPRODEL) se sigue con atención las noticias que afectan a los AEDL, y con especial atención a las partidas presupuestarias destinadas a financiar las políticas activas de empleo y al programa de AEDL. Toda esta información se puede encontrar en www.feprodel.org.

El día 21 de abril de 2012 se publicó el documento definitivo consensuado en la asamblea ordinaria celebrada el día 25 de febrero de 2012 por FEPRODEL: "LA APUESTA DE FEPRODEL POR EL DESARROLLO LOCAL". Este es el extracto del documento.

Los profesionales del desarrollo local de toda España, a través de FEPRODEL, consideramos que la situación actual requiere una apuesta decidida por aquellas políticas que han demostrado y demuestran su efectividad en la creación de actividad económica y empleo, lo que conlleva un reconocimiento profesional y la consolidación de los agentes de empleo y desarrollo local.

Propuestas clave para afrontar este proceso:

- Reconocimiento del protagonismo de los agentes de empleo y desarrollo local en la gestión de todas las políticas activas de empleo, incrementando las líneas presupuestarias destinadas a financiar este programa Estabilidad laboral y equiparación profesional de los agentes de empleo y desarrollo local en relación con el resto del personal técnico de la Administración Local.

- Desarrollo reglamentario del artículo 4 de la Ley de Empleo con medidas concretas en lo que se refiere a la dimensión local de las políticas de empleo y al papel que deben desempeñar los municipios, dotando de medios y recursos materiales adecuados a los servicios de promoción económica y desarrollo local, así como la creación de estructuras estables de coordinación y trabajo en red.

- Puesta en marcha de mecanismos de consulta y participación de los profesionales y actores del desarrollo local en la definición de las políticas y estrategias de promoción económica y empleo impulsadas tanto por el SEPE como por los Servicios Autonómicos de Empleo, incluyendo el marco nacional de referencia y los programas operativos regionales.

- Mayor presencia del desarrollo local en la Estrategia Española de Empleo.

Para la implantación de todas estas propuestas, FEPRODEL ofrece su experiencia y conocimiento a todas las administraciones públicas y agentes económicos y sociales que apuesten por el desarrollo local para superar la actual situación socioeconómica.

Veinticinco años después de la implantación de las primeras políticas activas de empleo, seguimos siendo conscientes de nuestra responsabilidad como servidores públicos.

La importancia del momento actual, en el que se están redefiniendo las políticas de empleo y el modelo socioeconómico nos compromete a hacer nuestra aportación profesional a un modelo de desarrollo humano sustentable.

5. SUPUESTO PRÁCTICO. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEGOVIA.

5.1. MAPA DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE AEDL EN SEGOVIA.

Según informaciones facilitadas por ADESE, este es el mapa de la distribución territorial de los AEDL en Segovia para el año 2011 y hasta que no se convoquen nuevas subvenciones para todo el año 2.012.

Las zonas marcadas en color verde son los municipios, mancomunidades y agrupaciones de municipios que tienen AEDL en sus plantillas, están distribuidos en zonas propicias para el desarrollo socioeconómico, áreas industriales, con buenas infraestructuras (TAV), etc.

El número total de AEDL en la provincia de Segovia es de 42, 30 de ellos están asociados a ADESE.

El símbolo en el que aparece el logotipo de la Diputación Provincial de Segovia y un número (x4) son los AEDL de la Diputación que trabajan en el Área de Promoción Económica, serán objeto de estudio en el supuesto práctico de este trabajo.



5.2. REQUISITOS CONTRATACIÓN INICIAL DE AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL EN LA DIPUTACION PROVINCIAL DE SEGOVIA. TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA. ECYL.

PRIMER PASO: Aparece publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Castilla y León el día 29 de diciembre, Consejería de Economía de Empleo de Castilla y León, la siguiente Resolución:

Resolución de 21 de diciembre de 2.010, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por el que se convocan subvenciones para la contratación inicial de Agentes de Empleo y Desarrollo Local para el año 2011 y se abre el plazo para la presentación de solicitudes para prorrogar las subvenciones de contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Desde la página web de la JUNTA DE CASTILLA Y LEON, www.jcyl.es, se pueden seguir los pasos y descargar solicitudes, anexos, legislación, etc. Esto facilita el trabajo de las posibles entidades beneficiarias de las ayudas.

El objeto de esta subvención es financiar parcialmente, a Entidades Locales y Entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local, dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, el coste salarial de la contratación inicial de los AEDL que colaboren en el desarrollo de nuevos proyectos que contribuyan a la promoción e implantación de políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial; lo podrán solicitar las entidades locales y entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local dentro del ámbito de la Comunidad de Castilla y León.

Serán subvencionables las nuevas contrataciones de AEDL que se celebren desde la producción de efectos de la presente Resolución hasta el uno de noviembre de 2011 inclusive, y tengan una duración mínima de un año. Los AEDL serán contratados a tiempo completo por la Corporación Local o Entidad Dependiente o vinculada mediante la modalidad de contrato de trabajo por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. La cuantía será la siguiente:

El importe máximo de la subvención podrá alcanzar hasta el 80% de los costes salariales totales de los AEDL, incluyendo la cuota empresarial de cotización a la Seguridad Social, por todos los conceptos, con un máximo de 27.045,54 € por cada contratación.

La subvención por cada AEDL se concede por un periodo de un año, debiendo realizarse las contrataciones hasta el uno de noviembre del año 2011 inclusive.

Desde Diputación se presentó la Solicitud en modelo normalizado dirigido al Gerente Provincial del ECYL de la provincia correspondiente, acompañada de la siguiente DOCUMENTACIÓN:

- a)** Declaración responsable acreditativa de que la Entidad solicitante no se encuentra incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario señaladas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- b)** Declaración de la entidad solicitante de que no ha percibido ninguna ayuda que pueda concurrir con lo establecido en esta Resolución, o, en caso de su percepción, especificación de las

ayudas recibidas y su cuantía. Esta declaración se encuentra contenida en el Anexo II del Programa I de esta Resolución.

b) Certificado de la Secretaría de la Entidad en el modelo normalizado que se recoge en el Anexo II del Programa I de esta Resolución.

d) Memoria descriptiva con objetivos cuantificables de las actuaciones a realizar por cada AEDL o grupo de AEDL, en original ejemplar o copia compulsada, en la que se detallarán al menos los siguientes aspectos:

- Definición del proyecto global.
- Fases y calendario de desarrollo del mismo.
- Objetivos operativos de cada fase y tiempos estimados de ejecución.
- Número de AEDL a contratar.
- Ámbito geográfico de actuación de cada AEDL a contratar.
- Acciones y actividades a desarrollar por los AEDL.
- Plan de adaptación de los AEDL al puesto de trabajo.
- Descripción de los medios materiales, instalaciones y equipo técnico que se pondrán al servicio del AEDL durante todo el periodo subvencionado.
- Costes laborales totales anuales de los contratos.

El plazo de resolución y notificación será de 3 MESES contados a partir del día siguiente al de finalización del plazo de presentación de las solicitudes.

5.3. MEMORIA-PROYECTO DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEGOVIA 2.011-2.014

Desde la Diputación Provincial de Segovia, Servicio de promoción económica, Plan estratégico, se preparó la memoria que será valorada por la Comisión de la Gerencia Pública de ECYL. La memoria descriptiva con objetivos cuantificables de las actuaciones a realizar por cada AEDL o grupo de AEDL, en original ejemplar o copia compulsada, en la que se detallarán al menos los siguientes aspectos:

MEMORIA – PROYECTO AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEGOVIA - AÑOS 2011-2014

- I. INTRODUCCIÓN. PLAN ESTRATÉGICO PROVINCIAL DE SEGOVIA: DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES.**
- II. DEFINICIÓN DEL PROYECTO GLOBAL.**

- III. NÚMERO DE AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL A CONTRATAR.
- IV. FASES DE DESARROLLO DEL PROYECTO.
- V. OBJETIVOS OPERATIVOS DE CADA FASE Y TIEMPOS ESTIMADOS DE EJECUCIÓN.
- VI. INSTRUMENTOS E INFRAESTRUCTURA QUE SE POSEE PARA SU PUESTA EN PRÁCTICA.
- VII. ACCIONES Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR LOS AGENTES.
- VIII. TIEMPO PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO Y DURACIÓN ESTIMADA DE LOS CONTRATOS.
- IX. COSTES LABORALES TOTALES ANUALES DE LOS CONTRATOS.
- X. PLAN DE ADAPTACIÓN DE LOS AGENTES AL PUESTO DE TRABAJO.

I.-INTRODUCCIÓN.PLAN ESTRATÉGICO PROVINCIAL DE SEGOVIA: DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES.

La Diputación de Segovia en su estrategia de impulsar un modelo de desarrollo social y económicamente sostenible, apoyado en el respeto a los recursos naturales de la provincia, elaboró el Plan Estratégico Provincial, del que derivan las principales líneas de trabajo para alcanzar una estructura económica equilibrada de los pueblos y comarcas de Segovia

Análisis extraído del Plan Estratégico Provincial de Segovia. Resumen de algunas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la provincia de Segovia que se incluyeron en la memoria.

A. Debilidades

- Escasa densidad de población, fuerte atomización de la estructura de poblamiento, e inexistencia de estructuras administrativas de tipo comarcal y subcomarcal.
- Envejecimiento y masculinización del medio rural.
- Déficit de servicios (comercio, educación, ayuda a domicilio, sanidad, guarderías, residencias, culturales, de ocio, de transporte, etc.) e infraestructuras (energía, comunicaciones, agua, nuevas tecnológicas, etc.) en el medio rural.
- Particularmente preocupantes son las deficiencias del suministro eléctrico, en calidad y en potencia. Afecta tanto a municipios como a empresas.
- Faltan estructuras de gestión: se piden más infraestructuras, pero no se busca optimizar el uso de las existentes (agua, suelo, etc.).
- El dinamismo demográfico es muy selectivo al concentrarse en la zona periurbana de la capital segoviana y en algunas áreas serranas, ambas beneficiadas por el proceso de difusión desde Madrid.
- Escaso tejido industrial.
- Falta de formación empresarial.

- No se consigue retener el talento: los jóvenes cualificados se van a trabajar fuera (preferentemente, Madrid y Valladolid).
- En general, deficiente coordinación y colaboración entre instituciones, y falta de liderazgo en el desarrollo económico provincial.

B. Amenazas

- La despoblación del medio rural representa la mayor amenaza socioeconómica y ambiental para la provincia de Segovia.
- El tamaño de muchos municipios, y la pérdida de población que experimentan cuestionan la prestación de servicios, incluso los más básicos; por otra parte, los nodos intermedios rurales están quedando relegados a pequeños centros de servicios muy elementales, lo cual merma su capacidad de articulación.
- La falta de oportunidades de empleo por el escaso tejido empresarial, las carencias de servicios e infraestructuras, y la actual cultura predominante por lo urbano (pobre percepción de lo rural) aceleran la despoblación del medio rural.
- Actividades económicas viables en el medio rural (comercios, explotaciones, etc.) se abandonan por falta de relevo generacional.
- Las limitaciones en infraestructuras básicas (energía, agua, telecomunicaciones, etc.) pueden ahogar el crecimiento de los nuevos polígonos industriales, reducir su atractivo, y restar capacidad de instalación de nuevas empresas.
- Limitada capacidad de la infraestructura turística de Segovia ciudad (hoteles, restaurantes, aparcamientos, autobuses, etc.), para absorber el previsible aumento del turismo por las nuevas infraestructuras (AVE y autovía a Valladolid).
- La actual recesión económica está deteriorando las hasta el momento buenas condiciones del mercado laboral segoviano (descenso de la tasa de actividad e incremento del paro).
- El crecimiento de Valladolid, una nueva capitalidad que puede tomar el relevo de Madrid en capacidad de absorción.
- El impacto del AVE en Segovia ciudad y en su área de influencia puede acentuar la polarización de la provincia.
- La oportunidad ligada a Madrid con la llegada del AVE tiene su momento. Hay y habrá más ciudades “competidoras” que se pueden adelantar.

C.- Fortalezas

- La proximidad a Madrid es fundamental para la fácil captación de población inmigrante.
- Los recientes procesos de difusión urbana han dado lugar a la formación de una aglomeración en torno a la capital segoviana.
- Además de Segovia ciudad, hay otros cuatro municipios tractores del crecimiento económico en la provincia: San Ildefonso-La Granja, El Espinar, Cuéllar, y, desde hace poco, Valverde (por su

polígono). Los tres primeros son de hecho cabeceras semiurbanas que articulan sus ámbitos territoriales, y Valverde es un nodo emergente en el ámbito periurbano de Segovia.

- Un alto porcentaje de la superficie provincial es terreno llano, lo que debería facilitar el despliegue de nuevas infraestructuras.
- Experiencia acumulada en iniciativas de desarrollo rural a través de los Grupos de Acción Local.
- El papel de la mujer y de las asociaciones de mujeres en la dinamización del medio rural.
- La provincia posee valiosos activos con un enorme potencial turístico por todo el territorio: Patrimonio Histórico y Natural.
- Segovia, Ciudad Patrimonio de la Humanidad, indudable reclamo turístico.
- Materias primas de calidad reconocida: Marca de Garantía Cochinillo de Segovia, IGP Chorizo de Cantimpalos, solicitud de IGP “Jamón Tierra de Segovia”, madera de Valsaín, pizarra de Bernardos, etc.
- Buen crecimiento de las exportaciones en los últimos dos años, que están además poco concentradas (las cinco principales empresas exportadoras representan un valor bajo del total provincial).

D. Oportunidades

- Demanda emergente de gente que quiere instalarse en el mundo rural de modo permanente.
- Su posición central entre Madrid y Valladolid y vía de paso hacia el cuadrante noroeste peninsular, dibuja un potencial eje de desarrollo para la provincia.
- Las nuevas infraestructuras, especialmente el TAV, por sus conexiones con Madrid y Valladolid, con la red AVE, y con el noroeste peninsular.
- El AVE a Madrid mejora la conectividad exterior de la provincia, a través de Madrid Barajas.
- El AVE puede ser un factor de atracción de empresas de servicios avanzados que modernicen la economía segoviana.
- El desarrollo del sector agroalimentario pasa por el fomento de una mayor transformación de los productos, de incorporar más valor añadido localmente.
- Buena respuesta ante las últimas iniciativas para el fomento de la creación de empresas (vivero Segovia 21, concurso Caja Segovia, etc.).
- Los planes del Instituto de Empresa para la Universidad SEK y la ampliación del campus de la Universidad de Valladolid han de reforzar el papel de Segovia como ciudad universitaria, aumentando el número de estudiantes conforme a su potencial.
- La línea eléctrica del antiguo ferrocarril podría ser un eje transversal de energía eléctrica importantísimo (Segovia – Valladolid).

II.- DEFINICIÓN DEL PROYECTO GLOBAL

Teniendo en cuenta este diagnóstico previo, a fin de abordar los principales problemas detectados y potenciar las sinergias positivas que ya están establecidas en la provincia, desde la Diputación de Segovia se define el proyecto de Agente de Empleo y Desarrollo Local tomando como referencia las siguientes premisas:

IMPULSO PARA LA CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PEQUEÑAS EMPRESAS EN LAS ZONAS RURALES DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA.

Mediante el asesoramiento directo a promotores y el desarrollo de proyectos que faciliten la viabilidad de los mismos y fomenten el espíritu emprendedor.

TRABAJO COMARCALIZADO (propiciando la cercanía a los posibles promotores y la prestación de nuevos servicios de asesoramiento y formación desde las propias zonas rurales, impulsando la “revalorización” de las mismas”)

La organización comarcal que se utilizará como referencia para el trabajo de los AEDL será la utilizada por los cuatro Centros Agrupados de Acción Social (CEAAS), cuya base territorial y sede coincidirán (trabajarán, por lo tanto **4 AEDL**, en este proyecto).

Cada CEAAS incluye la demarcación territorial de 3 Centros de Acción Social (CEAS), con una sede que se convierte en espacio físico de referencia donde radican todos los profesionales asignados al centro (incluidos los AEDL), y donde se lleva a cabo el trabajo técnico, la coordinación, las reuniones de equipo, así como el archivo y demás tareas:

III.-NÚMERO DE AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL A CONTRATAR.

El puesto de trabajado de cada AEDL se sitúa en su correspondiente CEAAS tal y como se detalla en el apartado siguiente.

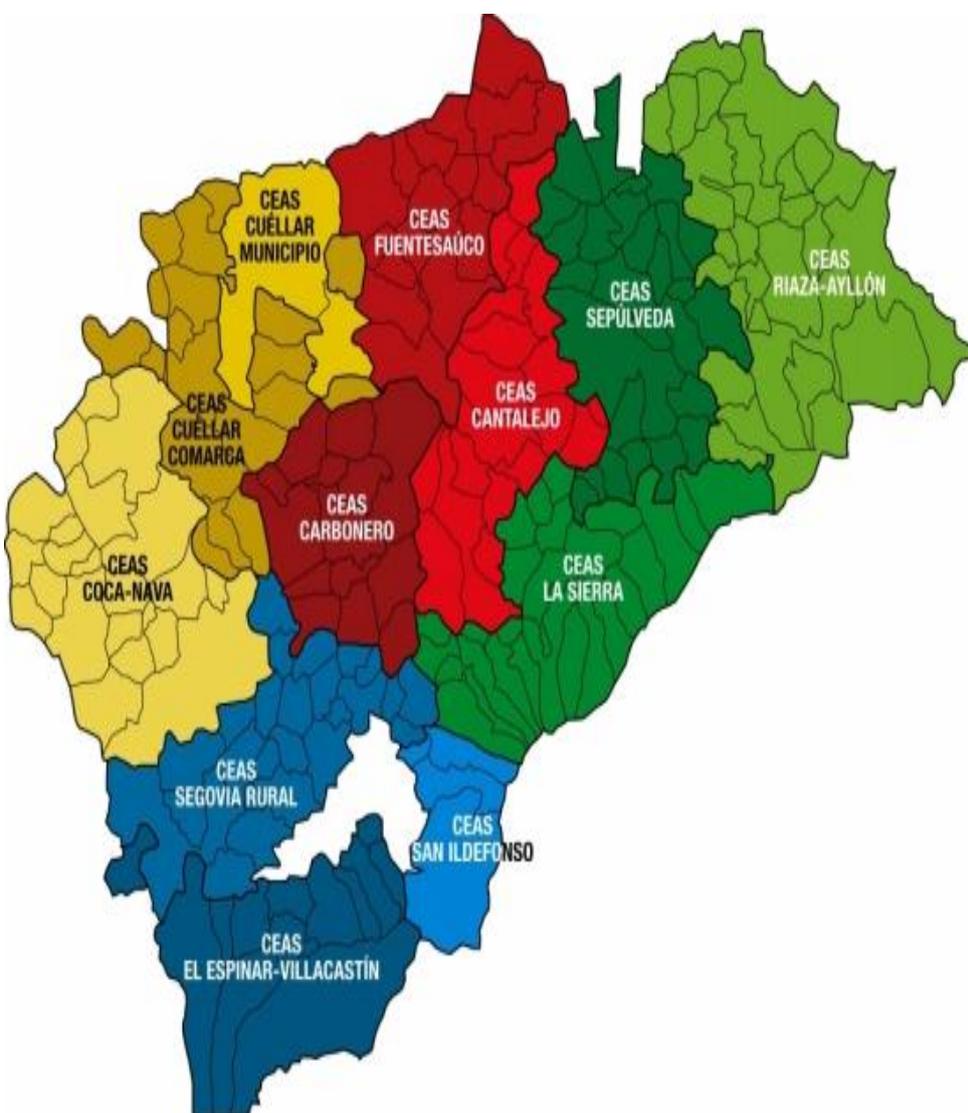
Para el desarrollo global del proyecto se requiere la contratación de **4 Agentes de Empleo y Desarrollo Local**, uno por cada Centro Agrupado de Acción Social, como se detalla a continuación.

- a. **1 AEDL** desarrollará su trabajo en el Área de Influencia del **Centro Agrupado de Acción Social de Cantalejo**, que incluye los siguientes municipios y localidades.
- b. **1 AEDL** desarrollará su trabajo en el Área de Influencia del **Centro Agrupado de Acción Social de Cuéllar**, que incluye los siguientes municipios y localidades.
- c. **1 AEDL** desarrollará su trabajo en el Área de Influencia del **Centro Agrupado de Acción Social de San Ildefonso**, que incluye los siguientes municipios y localidades
- d. **1 AEDL** que desarrollará su trabajo en el Área de Influencia del **Centro Agrupado de Acción Social de Prádena**, que incluye los siguientes municipios y localidades

CENTROS AGRUPADOS DE ACCIÓN SOCIAL DE LA PROVINCIA.

Son cuatro los CEEAS a los que pueden acudir los habitantes de los municipios segovianos: Cuéllar, Cantalejo, Prádena y San Ildefonso (La Granja). Se componen de 17 profesionales, entre los que encontramos trabajadoras sociales, técnicos en intervención comunitaria, técnicos para la inclusión social, educadores de familia y psicólogos, a parte de los administrativos que se encargan del papeleo.

Prestaciones a las que tienen acceso a través de estos centros: hay un amplio catálogo de prestaciones; las más solicitadas son: la dependencia, el servicio de ayuda a domicilio, el servicio de teleasistencia domiciliaria, la renta garantizada de ciudadanía, y la atención en centros de día y residencias de personas mayores. Con un carácter más específico, se tramitan ayudas de emergencia social, para familias que necesitan cubrir necesidades básicas de subsistencia y no tienen medios; también se realizan actuaciones de seguimiento de problemáticas familiares, como pueden ser la violencia de género o menores en situación de riesgo o desamparo (a través de la psicóloga de familia y las educadoras de menores). Además hay un programa específico para personas dependientes y discapacitadas, denominado EPAP (Equipos para la Promoción de la Autonomía Personal) que reciben ayuda de un técnico y una psicóloga especializada en la materia. La organización de estos centros es la siguiente:



CEAAS CANTALEJO

- CEAS CANTALEJO
- CEAS CARBONERO
- CEAS

FUENTESAUOCO

CEAAS CUÉLLAR

- CEAS CUÉLLAR MUNICIPIO
- CEAS CUÉLLAR COMARCA
- CEAS COCA-NAVA

CEAAS PRADENA

- CEAS LA SIERRA
- CEAS RIAZA-AYLLON
- CEAS SEPÚLVEDA

CEAAS SAN ILDEFONSO

- CEAS SAN ILDEFONSO
- CEAS SEGOVIA RURAL
- CEAS ESPINAR-VILLACASTÍN

IV.- FASES DE DESARROLLO DEL PROYECTO

Las fases en las que se va a desarrollar el proyecto se establecen en función del objetivo global del mismo, estando afectadas por el solapamiento con el que en ocasiones se produzcan y las diferentes intensidades con que una misma fase se desarrolle a lo largo del tiempo.

El desarrollo de cada fase está en función de la estructura territorial (dispersión de los municipios) sobre la que van a trabajar los Agentes de Empleo, así como del volumen de población al que han de atender y la accesibilidad a esta población objetivo.

1ª FASE: INVESTIGACIÓN, PROGRAMACIÓN y DIFUSIÓN.

2ª FASE: GENERACIÓN Y DESARROLLO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS.

3ª FASE: REDEFINICIÓN DEL PROYECTO.

Criterios transversales:

- **Coordinación** con otros agentes que trabajan en el territorio.
- **Evaluación permanente** de actividad en el territorio analizando desviaciones de los objetivos inicialmente planteados, solventando dichas desviaciones y proponiendo nuevos objetivos en función de lo logrado anteriormente.
- **Formación técnica.**

V. OBJETIVOS OPERATIVOS DE CADA FASE Y TIEMPOS ESTIMADOS DE EJECUCIÓN.

El objetivo general del proyecto es mejorar la calidad de vida de los habitantes de las diferentes zonas rurales de la provincia de Segovia, incidiendo en la implantación de diversas estrategias de desarrollo equilibrado en el territorio y respetuoso con los recursos naturales, propiciando la generación de empleo de calidad en este entorno.

1ª FASE: INVESTIGACIÓN, PROGRAMACIÓN y DIFUSIÓN.

Investigación

Disponer de elementos fidedignos de información veraz, organizados y debidamente analizados, sobre el estado de desarrollo del área de trabajo sobre el que actuará cada AEDL referidos a: empleo, empresas, población, recursos materiales públicos y privados.

Establecer un mecanismo efectivo de actualización y difusión de la información canalizada, de fácil acceso para la población en general.

Programación

Objetivos operativos:

Establecer en el tiempo estrategias concretas de trabajo, planificar acciones y marcar objetivos definidos para cada una de ellas.

Promoción de las actividades

Objetivo operativo:

Que la población y los diferentes agentes de las zonas donde se desarrollará el proyecto conozca qué servicios puede prestarles la figura del AEDL.

Tiempo estimado de ejecución de la fase:

Esta fase se prolongará durante todo el tiempo de trabajo de los AEDL, dado que será fundamental para retroalimentar otras fases y poder evaluar y redefinir actividades.

El cualquier caso, esta fase será especialmente intensa, previsiblemente, durante el primer semestre del primer año de trabajo y a lo largo del segundo semestre del segundo año, por coincidir el primer periodo con la fase inicial de trabajo técnico y la ubicación en el territorio del AEDL y el segundo periodo coincidir con una fase de consolidación e impulso del proyecto.

2ª FASE: GENERACIÓN Y DESARROLLO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS.

Objetivos operativos:

Realizar un asesoramiento técnico de calidad a empresas ya creadas y a emprendedores de las zonas rurales.

- Apoyar a promotores de proyectos empresariales, tutelar dichos proyectos hasta la puesta en marcha de las empresas y en los primeros años de funcionamiento. Así mismo se establecerán acciones de apoyo al tejido empresarial ya existente en el territorio.

Identificar, elaborar y gestionar proyectos de desarrollo de incidencia territorial (local, comarcal o provincial o sectorial).

- Apoyar a los municipios, otras entidades locales y a los diferentes sectores sociales y económicos en el diseño, elaboración y gestión de proyectos de desarrollo

Incidir en una cultura empresarial que redunden en la innovación, la autonomía, la capacidad de asumir riesgos, como rasgos claves de la capacidad emprendedora de las zonas rurales de la provincia de Segovia.

Esta fase será la que mayor tiempo y con mayor intensidad ocupe el proyecto de trabajo los AEDL, dado que trata básicamente del desarrollo básico de sus principales líneas de trabajo y por lo tanto tendrá continuidad a lo largo de los cuatro años de duración del proyecto.

3ª FASE: REDEFINICIÓN DEL PROYECTO.

Objetivos operativos:

Actualizar el proyecto para garantizar el logro unos objetivos de trabajo adecuados.

Aunque la evaluación ha de realizarse de forma continuada se considera necesario establecer unos hitos temporales en los que redefinir el proyecto de trabajo en función de las valoraciones sistematizadas, que tendrán especial incidencia a finales del primer trimestre y coincidiendo con los finales de cada año trabajo y los inicios del siguiente.

VI.- INSTRUMENTOS E INFRAESTRUCTURA QUE SE POSEE PARA SU PUESTA EN PRÁCTICA

Cada AEDL contará con todos los medios técnicos que necesite para la correcta realización de su trabajo. Entre ellos destacan:

- Equipo informático para poder realizar todas las actividades informáticas de la presente memoria.
- Teléfono para poder efectuar las gestiones necesarias para la organización de los cursos, talleres y seminarios, así como para dar asesoramiento a los emprendedores de la provincia.
- Conexión a internet.
- Recursos monetarios suficientes para las dietas y los kilómetros cuando tenga que viajar por los diferentes municipios de la provincia.
- Material de oficina que necesite, fotocopiadora, etc. En este sentido, podrá utilizar la imprenta de la Diputación, así como cualquier otra, para la realización de carteles, folletos y otros elementos necesarios para dar difusión al siguiente proyecto.
- El apoyo real y logístico (instalaciones, salas de reunión, almacén, aula de formación) de los responsables técnicos y políticos de la Diputación de Segovia para el desempeño del siguiente trabajo.

VII. ACCIONES Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR LOS AGENTES

Asesoramiento técnico a emprendedores

- Acompañar a todas las personas con espíritu emprendedor residentes en las zonas rurales de la provincia de Segovia que se han planteado o pueden plantearse la posibilidad de poner en marcha una iniciativa.
- Proveer de las capacidades y servicios que permitan al emprendedor analizar, dimensionar y completar su idea empresarial del modo más acorde con la realidad del mercado en el que va a introducirse
- Potenciar el **estudio de la viabilidad** de las ideas de negocio para transformarlas en proyectos de empresa con sentido de futuro. Elaboración conjunta, con el emprendedor, del **plan de negocio**
- Estimular las inquietudes emprendedoras, satisfacer las necesidades de cada emprendedor y responder de manera personal los requerimientos de cada iniciativa empresarial.

Proporcionando:

- ✓ Información sobre trámites y gestiones
- ✓ Disponibilidad de locales, naves, suelo industrial, vivero de empresa u otras fórmulas novedosas para la ubicación de negocios y empresas.
- ✓ Ofertas de formación específica
- ✓ Subvenciones.

- ✓ Asesoramiento a emprendedores sobre publicidad, marketing y comercialización.
- ✓ Formación en el uso de nuevas tecnologías de la información orientadas a la gestión empresarial

Elaboración de los proyectos asociados a la solución de los problemas del desarrollo local y a las acciones estratégicas formuladas, que tengan incidencia territorial o sobre sectores económicos o sociales.

- Identificar los proyectos y los promotores idóneos.
- Crear puntos de contacto, visitar los municipios, y elaborar calendarios de asesoramiento, a través de los cuales se recoja información de los empresarios y empresas y hacer una base de datos que permitan recoger información variada sobre recursos ociosos o susceptibles de ser explotados.
- Diseñar y formular los proyectos en coordinación con los promotores y otros agentes cuyo ámbito de actuación coincida con el AEDL.
- Identificar las posibles fuentes de financiación.
- Tramitar y hacer el seguimiento de los proyectos.
- Identificación de las necesidades formativas específicas de la población local (especialmente mujeres y jóvenes), que dificultan su inserción en el mercado de trabajo. Diseño de planes de actuación adaptados y búsqueda de financiación.
- Identificación de necesidades estructurales y de infraestructuras imprescindibles para el establecimiento de empresas y negocios en las zonas de trabajo del AEDL.

Desarrollo y puesta en marcha de proyecto directamente vinculados con las estrategias definidas de desarrollo local y la generación de empleo en áreas rurales.

- Desarrollo y gestión de programas de formación para mejorar las capacidades que faciliten la inserción laboral.
- Gestión de programas de formación específica empresarial.
- Gestión de proyectos de promoción en sectores económicos vinculados al área de trabajo.
- Gestión de proyectos de “atracción” de actividades económicas y emprendedoras al territorio.
- Desarrollo de proyectos de puesta en valor y mejora de la gestión de los recursos de las entidades públicas ubicadas en la zona.

Impulso de la cultura empresarial innovadora en las zonas rurales de la provincia de Segovia.

- Liderar el proceso de cooperación entre las escuelas, los institutos ubicados en el territorio con las empresas.
- ✓ Sensibilización y formación del profesorado, y refuerzo de sus vínculos con el mundo empresarial
- ✓ Aportar una red de dinamizadores especializados.
- ✓ Organizar acciones de estímulo para los alumnos escolarizados.

- Promoción del espíritu emprendedor entre la sociedad en su conjunto, especialmente entre las mujeres y los jóvenes del área de trabajo del AEDL.
- Impulsar la generación de “espacios rurales atractivos para la innovación universitaria”, en coordinación con el resto de AEDL y las universidades públicas y privadas.

Ámbito de actuación

Municipios y localidades incluidos en el ámbito del CEAAS.

Destinatarios

- Habitantes de las zonas rurales del área de influencia de la zona de trabajo del AEDL, principalmente mujeres y jóvenes.
- Empresas y negocios (individualmente y agrupadas en asociaciones y/o colectivos).
- Entidades locales (especialmente las supramunicipales).
- Centros de formación: colegios e institutos Centros de Educación de Adultos y centros de enseñanza no reglada: Escuelas Taller y Talleres de Empleo, Cursos de Formación Ocupacional, Aulas de Educación y Formación de la Diputación,
- Asociaciones y entidades privadas.

VIII.-TIEMPO PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO Y DURACIÓN ESTIMADA DE LOS CONTRATOS

Para el desarrollo completo del proyecto cuya memoria se traza en este documento, se requiere un mínimo de **cuatro años**, que se iniciarían en el segundo semestre del año en curso y terminarían en el 2014.

Dado que en los objetivos del proyecto subyace un cambio de mentalidad hacia una cultura innovadora y emprendedora en las zonas rurales de la provincia (ya iniciado con programas de larga trayectoria como los LEADER y PRODER y con las actuaciones de diversos AEDL que trabajan en proyectos para entidades locales), y que esto además de aprovechar determinadas coyunturas económicas implica un cambio sociológico, es previsible que trascurridos los cuatro años, sea necesario seguir contando con el trabajo de los AEDL en un nuevo proyecto.

IX.-COSTES LABORALES TOTALES ANUALES DE LOS CONTRATOS

	BASE I.R.P.F.	SEGURIDAD SOCIAL	COSTE TOTAL
AEDL 1	26.279,81	1.064,76	35.449,87
AEDL 2	26.279,81	1.064,76	35.449,87
AEDL 3	26.279,81	1.064,76	35.449,87
AEDL 4	26.279,81	1.064,76	35.449,87

TOTAL	141.799,48 €
--------------	---------------------

X.-PLAN DE ADAPTACIÓN DE LOS AGENTES AL PUESTO DE TRABAJO

El técnico responsable del Área de Desarrollo Rural, Ana Redondo González, que asume la coordinación del proyecto de AEDL, junto con la coordinadora de los CEAS del Área de Servicios Sociales de la Diputación, facilitará la integración de cada AEDL en su puesto de trabajo. El plan durará aproximadamente dos meses y constará de los siguientes hitos:

Durante las dos primeras semanas:

- Presentación del equipo de trabajo. Visita a los diferentes departamentos de la Diputación, entrevista con el Jefe de Personal, con la Jefa de Servicio de Servicios Sociales y coordinadora del CEAAS, visita a los cuatro centros de acción social y entrevista con sus coordinadoras.
- Explicación de los horarios, responsabilidades de trabajo, formularios internos que se deben utilizar para los diferentes procedimientos, dietas, kilómetros, vacaciones y días de libre disposición.
- Análisis conjunto de la memoria de AEDL
- Los AEDL estudiarán como van a efectuar el trabajo y redactarán una propuesta de sus actividades: organización semanal, objetivos inmediatos a cumplir, etc.
- Repaso del informe de los AEDL con los dos supervisores de áreas. Tras consensuar el documento, los AEDL empiezan a desarrollar el proyecto.

SEMANALMENTE, durante los primeros dos meses.

- La responsable del Área de Desarrollo Rural y coordinadora del proyecto de AEDL, mantendrá reuniones breves con los AEDL para solventar cualquier problema que pueda surgir y darle apoyo personal y logístico en cualquier necesidad que tenga.

Transcurridos los dos meses de adaptación y de manera quincenal, durante toda la duración del proyecto:

- Cada AEDL elaborará un breve informe al principio de la semana con las actividades que tiene previstas llevar a cabo. Este informe lo remitirá a la responsable del Área de Desarrollo Rural y a la coordinadora de su respectivo CEAS. Al final de la semana, informará brevemente del grado de cumplimiento de los objetivos planteados. En caso de desajustes entre los objetivos marcados por este proyecto y los que realmente se consigan, la responsable del área y las coordinadoras de los CEAS analizarán el asunto con el AEDL y tratarán de buscar soluciones prácticas y realistas para subsanar la situación.
- Además los AEDL estarán incluidos dentro del Plan de Formación Permanente del Personal de la Diputación y se diseñarán especialmente acciones formativas vinculadas a las nuevas tecnologías de la información, y eventualmente, a materias que puedan ser consideradas de interés por la coordinadora.

5.4. FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO DE AEDL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEGOVIA.

Los cuatro AEDL que forman parte del Servicio de Promoción Económica de la Diputación Provincial de Segovia son las siguientes:

AGENCIA PROVINCIAL DE SEGOVIA	DIPUTACION DE	AGENTES DE DESARROLLO LOCAL	EMAIL	ASOCIADAS A ADESE
ZONA OESTE CEAAS CUELLAR		María Teresa Herrero Encinas	aedl_herrero@dipsegovia.es	SI
ZONA CENTRO-NORTE CEAAS CANTALEJO		M ^{ra} Jesús Maderuelo Lobo	aedl-maderuelo@dipsegovia.es	SI
ZONA NORDESTE CEEAS PRADENA		María Esther Merino Amate	aedl-merino@dipsegovia.es	SI
ZONA SUR CEAAS SAN ILDEFONSO		Fely Rueda Yusta	aedl-rueda@dipsegovia.es	NO

Las funciones que realiza cada AEDL en el Servicio de Promoción económica de la Diputación Provincial de Segovia son las que se incluyen en la memoria y que forman parte de estos cuatro grupos de acciones.

- 1. ASESORAMIENTO TÉCNICO A EMPRENDEDORES.**
- 2. ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DE INCIDENCIA TERRITORIAL.**
- 3. DESARROLLO Y PUESTA EN MARCHA DE PROYECTOS DIRECTAMENTE VINCULADOS CON LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN ÁREAS RURALES.**
- 4. IMPULSO DE LA CULTURA EMPRESARIAL INNOVADORA EN LAS ZONAS RURALES DELA PROVINCIA DE SEGOVIA.**

El Plan Estratégico Provincial de Segovia define una serie de acciones capaces de generar diferentes iniciativas y proyectos que permitan el desarrollo en la provincia los próximos años.

El objetivo del presente Plan Estratégico Provincial de Segovia es relanzar económicamente la provincia fomentando un desarrollo equilibrado y comprometido con el medio ambiente y el patrimonio natural que atesoramos, haciendo de nuestra tierra un referente por sus atractivos para el fomento del turismo interior y de la calidad de vida.

Las cuatro AEDL han visitado prácticamente a todos los alcaldes, para presentarse y presentar el Servicio de Promoción Económica. Ahora se desplazan a demanda, según las necesidades de promotores o ayuntamientos.

Los municipios de la provincia cuentan con el apoyo de la Oficina de Promoción Económica de Diputación.

El Servicio de Promoción Económica de la Diputación de Segovia a través del Plan Estratégico Provincial ha puesto en marcha la Oficina de Promoción Económica. Esta nueva oficina está desarrollando su trabajo en toda la provincia a través de cuatro técnicos, contratados gracias a una subvención de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, que han contactado con todos los ayuntamientos de la provincia y han mantenido más de 150 reuniones de trabajo con las corporaciones municipales y con los agentes económicos.

Se han valorado actuaciones en el ámbito de las infraestructuras, proyectos sociales, situación económica de los ayuntamientos, ferias, proyectos urbanísticos e iniciativas de promoción económica local. En este sentido se ha comenzado a trabajar en proyectos públicos como museos, centros multiusos, residencias de mayores, puntos limpios, termalismo, creación de itinerarios y rutas y alojamientos rurales.

Así mismo, el Servicio de Promoción Económica está diseñando proyectos y estrategias que solventen las necesidades detectadas en la gestión de residuos de la construcción, del comercio de proximidad y de asentamiento de población.

En materia de emprendimiento se está realizando un tratamiento personalizado a promotores privados para valorar la viabilidad económica de negocios y su posible implantación en la provincia. Son varias las iniciativas que están en marcha y la colaboración con los agentes de desarrollo de las distintas mancomunidades y municipios está siendo de gran utilidad. En este sentido, se han atendido más de 50 consultas y se está trabajando en una decena de planes de viabilidad.

En el ámbito de la formación del espíritu emprendedor e impulso de la cultura empresarial, en colaboración con los Servicios Sociales de la Diputación, se están llevando a cabo varias acciones formativas dirigidas a colectivos en riesgo de exclusión. Con las que se persigue la creación de nuevos negocios como alternativa a la economía sumergida.

Para apoyar toda esta corriente de actividades realizadas desde la Diputación se ha creado la marca SeGOvia Experience que ha participado en eventos como Naviland, la VI Media Maratón de Segovia, el I Concurso de recetas creativas "El gusto es mío", Presentación de Servicios Empresariales para Ayuntamientos, todas ellas acciones de difusión que están suponiendo un éxito de participación.

5.5. Estudio sobre el perfil y las características de los cuatro Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Diputación Provincial de Segovia.

Dentro del marco local surge una iniciativa, la del AEDL, que por sus propias características pueden desempeñar un papel relevante en el proceso de creación y desarrollo de nuevas empresas, especialmente cuando se trata de pequeñas y medianas empresas compuestas por colectivos desfavorecidos.

En este sentido el AEDL actúa como un elemento dinamizador de una determinada zona geográfica. Su labor se está convirtiendo en una de las herramientas más importantes con las 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, parados, grupos marginados). Una de sus funciones más destacadas es la de favorecer, promover y apoyar la creación de empresas mediante su intervención con los agentes económicos, especialmente cuando carecen de formación adecuada para hacer frente a la creación de un proyecto.

El presente trabajo tiene por objeto reflexionar sobre las características, funciones y habilidades que posee el AEDL, para lo cual se ha realizado un análisis consistente en un cuestionario enviado por correo electrónico a todos los AEDL que forman parte de ADESE, Asociación Profesional de Agentes de Empleo y Desarrollo Local de Segovia, entre los que se encuentran los cuatro AEDL de la Diputación Provincial de Segovia que han respondido al mismo. Este cuestionario se ha estructurado en cuatro grandes apartados:

- Funcionamiento de la Agencia.

- Perfil laboral y Profesional.
- Características del Servicio de AEDL.
- Características de la gestión de Proyectos en el Servicio de AEDL.

5.6. Metodología utilizada.

El estudio ha consistido en el envío, respuesta y tratamiento de los datos de un cuestionario dirigido a los AEDL, este cuestionario es semiestructurado, incluyendo en el mismo, tanto cuestiones abiertas (en las que se solicita información puntual sobre variables) como cuestiones cerradas (en las que se solicita al encuestado que señale la opción correcta entre múltiples respuestas).

Quiero destacar la dificultad existente en la obtención de las respuestas de los cuestionarios, estos se han enviado a todos los AEDL que forman parte de la Asociación Profesional de Agentes de Empleo y Desarrollo Local de Segovia (ADESE), unos dieciocho en total, sólo respondieron los AEDL de la Diputación Provincial de Segovia.

Las fuentes de información consultadas corresponden a los datos obtenidos de la realización y explotación de dicha encuesta.

1. Funcionamiento de la Agencia

- Denominación de puesto y agencia y entidades promotoras: denominación del puesto, denominación de la agencia, área de pertenencia, tipo de entidad.
- Ámbito de actuación, tamaño del municipio y forma jurídica de la agencia: Ámbito territorial de la Agencia, número de habitantes del municipio.
- Relación de la agencia, funcionamiento y número de trabajadores. Antigüedad de la agencia, número de empleados, etc.

2. Perfil laboral y profesional.

- Se analizan tres características personales del agente: el sexo, la edad y causa de elección del trabajo de AEDL.
- 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.
- Características del agente en relación con el puesto del trabajo, tanto en lo que respecta a su acceso al puesto (proceso de selección y organismo por el que accede) como en la situación contractual actual (tipo de contrato y antigüedad).
- Experiencia laboral previa, utilidad de dicha experiencia, nivel de decisión en el puesto y expectativas de futuro.
- Se recogen 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.
- Se analizan de que recursos técnicos dispone el agente para realizar sus actividades: Recursos técnicos, expectativas sobre el trabajo.

- Se estudia el nivel de formación académica del AEDL: Nivel de estudios, titulación y formación teórica adecuada.
- Se estudia las carencias formativas y de conocimientos para el desempeño de AEDL: Contables, administrativas, empresariales, etc.
- Se muestra el nivel o grado de importancia que tienen cada una de las diferentes materias de dominio del agente (económicas, jurídicas, etc.) en su trabajo.
- Necesidades de formación específica complementaria y su distribución: Tipo de cursos realizados y formación complementaria.
- Características que son las más destacadas en su profesión (perfil profesional). Capacidad de recoger información, capacidad de comunicación, capacidad de análisis y síntesis, decisión y gestión, etc.

3. Características del servicio de AEDL.

- Las áreas de actuación más destacadas en las que interviene el agente: Información, asesoramiento y asistencia técnica, capacitación y formación y etapas de seguimiento y de control.
- Colectivos de personas con las que trabaja el AEDL: empresarios, mujeres, discapacitados, minorías, parados etc.
- Tipos de empresas con las que trabaja el AEDL: Pymes, grandes empresas, sector servicios, sector agrario, etc.
- Necesidades de investigación para la realización del trabajo de AEDL: Problemas locales, estructura social, recursos financieros, etc.
- Tareas realizadas en el servicio del AEDL: Gestión administrativa, gestión de cursos, tramitación, realización de proyectos, etc.
- Colaboración que mantiene el agente con otras entidades por parte del AEDL: Empresarios, Administración local, organismos públicos, privados, Sindicatos, Asociaciones y agrupaciones, Universidades, etc.
- Importancia de las fuentes de recursos necesarias para el servicio de AEDL: Fuentes de información, fuentes de financiación, fuentes de recursos humanos, etc.
- Utilidad de las fuentes de información utilizadas en el servicio de AEDL: Bibliotecas, servicios de asesoría, ordenador, realización propia, etc.
- Utilidad de las técnicas utilizadas para promocionar el servicio de AEDL: Publicidad, Relaciones públicas, técnicas de movilización social, etc.
- Importancia de las fuentes de financiación en el servicio de AEDL: Financiación interna, subvenciones públicas, financiación ajena.
- Importancia de las subvenciones percibidas en el servicio de AEDL: Administración Local, Autonómica, Central, Europea, Organismos privados, etc.
- Origen de las subvenciones percibidas de la Unión Europea por el AEDL: Now, Adapt, Horizon, Youthstar, Leader, Proder, etc.

4. Características de la gestión de proyectos en el servicio de AEDL.

- **Carácter y naturaleza de los proyectos gestionados por los AEDL:** Proyectos en los dos últimos años, carácter de los proyectos, naturaleza de los proyectos.
- **Etapas seguidas en la elaboración de un proyecto gestionado por el AEDL e importancia de la cada una de ellas:** Información, preparación, negociación, ejecución y operación.
- **Distribución de tiempos de elaboración y ejecución de proyectos del AEDL:** Tiempos de elaboración y ejecución de los proyectos.
- **Proyectos ejecutados, categoría y nivel de éxito alcanzado por el AEDL:** Categoría de proyectos, nivel de éxito, etc.
- **Factores de éxito en el desarrollo de proyectos gestionados por el AEDL:** Grado de interés, dificultades técnicas, tiempo disponible, fondos disponibles, etc.

5.7. Conclusiones sobre el perfil y características de los Agente de Empleo y Desarrollo Local que trabajan en la Diputación Provincial de Segovia.

Tal como se desprende del estudio realizado, la Diputación Provincial de Segovia, donde trabajan las 4 AEDL objeto del estudio, es una agencia de desarrollo local dependiente del área de promoción económica, siendo su ámbito de actuación local-comarcal y sus objetivos principales son de carácter económico y social (CEEAS), su lugar de trabajo se encuentra en Segovia, Carretera de Riaza, 19.

El perfil laboral es el siguiente: todas son mujeres con un nivel de motivación personal alto, que acceden a su puesto de trabajo mediante entrevista personal, currículum vitae y presentación de un proyecto; contratadas por la Diputación Provincial de Segovia temporalmente y con una antigüedad de menos de un año, poseen experiencia laboral previa, que les es de gran utilidad para su trabajo; todas tienen bajo nivel de decisión, ya que siguen las instrucciones políticas del Diputado de su área económica, sus expectativas de futuro se centran en consolidar la agencia; tienen un grado medio de satisfacción en las funciones que realizan, el salario, pero insatisfacción en cuanto a las perspectivas de futuro; su ambiente laboral es muy bueno.

Por otra parte, su perfil formativo corresponde un titulado universitario, Diplomada en Relaciones Laborales, Licenciada en Psicología, Diplomada Trabajo Social, todas manifiestan tener formación teórica adecuada pero deficiencias en conocimientos contables y jurídicos, y dado que las materias en temas de recursos humanos y empresariales son fundamentales en su trabajo, buscan formación complementaria mediante la realización en cursos principalmente en temas jurídicos y contables. Entre las características que definen a los agentes 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, tienen alta capacidad de comunicación, análisis, síntesis, decisión, ejecución, relación, motivación, gestión y negociación.

De estos datos se deduce que son personas preparadas, tanto desde el punto de vista teórico como práctico y con un nivel de motivación alto, no se encuentran muy satisfechas por los contratos temporales mal pagados, como que se vea constantemente amenazado su futuro laboral y por existir una dependencia y supeditación respecto a los poderes políticos provinciales.

Los servicios que realizan los AEDL se caracterizan por dirigirse a áreas de actuación técnica como son la información, asesoramiento, asistencia técnica, captación, formación, seguimiento y control; ayudan a colectivos de emprendedores, parados y minorías y en menor medida a los colectivos de mujeres, empresarios, discapacitados y jóvenes; trabajan con pymes del sector agrario, industrial y de servicios; realizan múltiples tareas, entre las que destacan las tareas administrativas y técnicas como son las funciones de tipo general como la gestión interna de la agencia, la difusión e información, funciones técnicas de asesoramiento, servicios de información y de realización de proyectos, tramitaciones y gestión de cursos y en menor medida estudios socioeconómicos; colaboran más con empresarios, Administración Local, asociaciones y agrupaciones y en menor medida con los Sindicatos y Universidades.

Los recursos de los que disponen los AEDL para el desempeño de su trabajo son en lo que respecta a recursos técnicos básicos son suficientes (despacho, teléfono, ordenador e internet), pero escasos en cuanto a recursos complementarios (aulas y salas de conferencias). Las fuentes de recursos que utilizan los agentes son principalmente de información, financiación, recursos humanos y promocionales. Las fuentes de información proceden en su gran mayoría de servicios de asesoría, instituciones públicas/privadas y a través del ordenador, utilizando apenas las consultas bibliotecarias y los estudios propios. En cuanto a las fuentes de promoción utilizan mayoritariamente la publicidad, relaciones públicas y las técnicas de movilización social. Las fuentes de financiación proceden en su gran mayoría de financiación interna, subvenciones, ayudas públicas y ninguna de la Unión Europea.

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 a la vez que se fomenta la colaboración con otras entidades.

En relación con la tarea que comprende la gestión de proyectos, según se desprende del estudio realizado, los proyectos en los que participan los agentes se caracterizan por los siguientes aspectos: los proyectos gestionados por los agentes son en su mayoría proyectos de carácter económico, área de empleo y asuntos sociales; se trata de proyectos de muy corta duración en cuanto a su preparación, de entre uno y tres meses, pero de duración larga en cuanto a su ejecución, por lo que son proyectos de gran relevancia; el grado de éxito de los proyectos gestionados y ejecutados es muy bueno, principalmente porque 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 las menos valoradas las de operación y control. Se gestionan proyectos con una mayor duración, lo que demuestra que la tarea es más significativa, ya que además se observa que presentan también un mayor nivel de éxito.

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 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 para concluir, el agente ha de dirigir sus esfuerzos a cubrir las necesidades de todos los colectivos locales, dándose a conocer y desvinculando sus acciones del ámbito político.