

«EL PAPEL DEL AGENTE
DE EMPLEO Y DESARROLLO
LOCAL EN LA
IMPLEMENTACIÓN
DE LAS POLÍTICAS
LOCALES DE EMPLEO
Y EN LA CREACIÓN
DE EMPRESAS EN ESPAÑA.
ESTUDIO EMPÍRICO
Y ANÁLISIS COMPARATIVO
ENTRE CC.AA.»

JOAN RAMÓN SANCHÍS PALACIO
MTAS, Colección Informes y Estudios
Madrid, 2006
365 págs.

El presente trabajo tiene por objeto el estudio del papel que realiza el agente de inserción en el contexto del Desarrollo Local, así como las características que definen su puesto de trabajo como profesional del desarrollo local. Para ello se han de tener en cuenta dos aspectos diferentes: su participación en las políticas activas de empleo y su participación en la gestión de proyectos, en especial los relacionados con la creación de empresas.

Señala el autor que de los estudios realizados hasta el momento y de la opinión de los propios profesionales del Desarrollo Local se deduce que las condiciones en las que realizan su trabajo los agentes de inserción no son las adecuadas para alcanzar los fines pretendidos. En este sentido, se puede afirmar que se trata de un puesto inestable, con contratos temporales anuales hasta un máximo de cuatro años, no consolidados en el organigrama de las entidades en las cuales realizan su trabajo (principalmente las Administraciones Locales), dotados de recursos materiales y técnicos insuficientes, dependientes de una subvención pública y sin mecanismos de coordinación de las acciones realizadas.

Teniendo en cuenta que los resultados de las políticas locales de empleo no se producen a corto plazo sino que sus consecuencias vie-

nen dadas a largo plazo y requieren también de un proceso largo de ejecución y de seguimiento, se hace necesario contar con plantillas de agentes de inserción estables y duraderas; sin embargo, los elevados índices de rotación y de temporalidad que caracterizan las políticas de recursos humanos de las agencias de desarrollo local en España dificultan e impiden el éxito de los planes de acción llevados a cabo en el ámbito del Desarrollo Local.

No obstante, aunque en términos generales la situación de los agentes de inserción en España coincide con lo apuntado, existen diferencias significativas entre las distintas Comunidades Autónomas, de tal forma que, según el autor, se pueden considerar tres modelos de implantación del Desarrollo Local en nuestro país.

Un primer modelo clásico, en el que la contratación y coordinación de los AEDLs en los diferentes ayuntamientos la protagonizan las Direcciones Provinciales del INEM. Se trata del modelo propio de aquellas Comunidades Autónomas que aún no tienen transferidas las competencias en materia de empleo (Euskadi) o que las han recibido a lo largo del año 2003 (Castilla-La Mancha y Andalucía, principalmente).

Un segundo modelo, que el autor denomina de transición o mixto, en el que la coordinación de los AEDLs se solapa entre las Direcciones Provinciales del INEM, los ayuntamientos que por su independencia económica son capaces de proceder a sus propias contrataciones de AEDLs (municipios de gran tamaño o altamente concienciados en los temas de Desarrollo Local) y las Diputaciones Provinciales. Este es el modelo que en la actualidad existe en Andalucía, Castilla-León, Extremadura y Aragón.

El modelo de transición va tendiendo hacia un modelo más moderno o actual, que el autor denomina autonomista, en el que la contratación y coordinación de los AEDLs correspon-

de a los gobiernos autonómicos (a través de su Servicio Autonómico de Empleo u otros organismos) en colaboración con los ayuntamientos. Es el caso de Comunidades donde las transferencias en materia de empleo se realizaron hace ya años y que, por tanto, presentan una red más o menos sólida de agentes: Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia y Canarias; o de Comunidades que han asumido las transferencias hace poco, como Baleares, Navarra, Asturias, Cantabria, Murcia, Madrid o La Rioja.

Del análisis realizado se deduce que los agentes de inserción en España se encuentran en una etapa de transición marcada por el afianzamiento de una primera descentralización consistente en la transferencia de las competencias en materia de políticas locales de empleo a las Comunidades Autónomas.

En este contexto, es decir, en el marco en el que existen todavía Comunidades Autónomas que aún no han resuelto los problemas derivados de esta primera descentralización, otras Comunidades ya han planteado o se están planteando una segunda descentralización consistente en la transferencia de las políticas locales de empleo de las autonomías a las administraciones locales.

Dentro del marco en el que se han planteado las reflexiones anteriores, propone el autor una serie de medidas a seguir para mejorar la capacidad de formulación e implementación de las políticas locales de empleo por parte de los agentes de inserción, estructuradas en tres bloques diferentes: medidas relacionadas con los recursos humanos que intervienen en el proceso del Desarrollo Local, medidas relacionadas con las funciones o actividades propias del Desarrollo Local y medidas relacionadas con las instituciones que intervienen en el proceso del Desarrollo Local.

Respecto al primer tipo de medidas, es decir, las relacionadas con los recursos humanos que participan en el Desarrollo Local, las

propuestas de mejora van encaminadas hacia el incremento de la eficacia y la eficiencia de dichos recursos humanos, dotándolos, por una parte, de los medios técnicos necesarios y del suficiente grado de cualificación (eficiencia) y, por otra, de la autonomía y responsabilidad suficientes y de una determinada estabilidad laboral (eficacia).

En cuanto a las medidas relacionadas con las funciones o actividades propias del Desarrollo Local se propone como medida general adecuar las acciones del Desarrollo Local llevadas cabo (objetivos, decisiones y actuaciones) a las necesidades reales de la comunidad

local en la cual se implementan dichas acciones.

Por último, con respecto a las medidas relacionadas con el ámbito institucional del proceso del Desarrollo Local se plantea, como medida general, la necesidad de favorecer la coordinación entre las diferentes entidades que intervienen en el proceso, lo cual se puede conseguir mediante la identificación de tres ámbitos institucionales de actuación (estatal, autonómico y local) y de los canales de comunicación apropiados entre ellos para favorecer su cooperación y coordinación.

GUILLERMO RODRÍGUEZ FOLGAR