

MEMORIA - PROYECTO

BUENAS PRÁCTICAS Y CREACIÓN DE REDES DE EMPLEO EN EL DESARROLLO LOCAL DE CANTABRIA

Diciembre 2.007

www.adelca.org



**Gobierno
de
Cantabria**

**Consejería de Empleo
y Bienestar Social**



asociación cántabra
de agentes de empleo
y desarrollo local





Índice

	PÁGINA
CAPITULO PRIMERO: INTRODUCCION	3
CAPITULO SEGUNDO: FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA/ENTIDAD EN LA QUE TRABAJA EL AGENTE	8
CAPITULO TERCERO: PERFIL DEL AGENTE	13
CAPITULO CUARTO: CARACTERISTICAS DEL SERVICIO	40
CAPITULO QUINTO: GESTION DE PROYECTOS	44
CAPITULO SEXTO: CONCLUSIONES	50
CAPITULO SEPTIMO: BUENAS PRÁCTICAS DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL DE CANTABRIA	61
CAPITULO OCTAVO: FICHAS TECNICAS DE LAS ADLS EN CANTABRIA	71
ANEXOS: CUESTIONARIO	83

Santander, diciembre de 2007

Autor	Asociación Cántabra de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. ADELCA	
Edición y Diseño	ADELCA	
Coordinación	Mariano Bahillo Martín	Ángel Fernández López
	Montserrat Martín Hernández	Consuelo Pedreguera Gento
	Madona Ruiz Diez	
Redacción	Cristina Fernández Álvarez-Sanz	Paula López Casado
Depósito Legal	SA-51-2008	

Este estudio ha contado con la cofinanciación del Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria.



CAPITULO PRIMERO: INTRODUCCION

En el año 2006 el Instituto Universitario de la Economía Social y Cooperativa IUDESCOOP de la Universidad de Valencia, realizó un estudio sobre la situación del desarrollo local y sobre la realidad del agente de empleo y desarrollo local en España. El presente documento constituye una actualización y un completo análisis de la situación de los profesionales y de las estructuras de empleo y desarrollo local de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El proyecto nace de la participación activa e inquietudes profesionales de la Asociación de Agentes de Desarrollo Local de Cantabria siendo elaborado en el último cuatrimestre del año 2007.

ADELCA ha contado con la financiación del Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria, a través de la Orden IND/20/2007, de 11 de abril, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos y Entidades Públicas, órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus Organismos Autónomos y entidades dependientes, asociaciones, fundaciones y otras instituciones sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

El Desarrollo Local es hoy un tema de gran actualidad en el marco de acción de las iniciativas locales de empleo. En este sentido es importante la elaboración de estudios que cuantifiquen esta realidad y aporten soluciones a los problemas y dilemas que surgen en dicho ámbito.

Especial relevancia tiene, dentro de este campo, el papel desempeñado por aquellos agentes que intervienen en el proceso de Desarrollo Local. Dichos agentes



desempeñan una labor de intermediación que se hace imprescindible en la actualidad para aproximar las iniciativas locales de empleo a la sociedad.

La realización de un diagnóstico estratégico sobre la realidad del agente en Cantabria, puede ayudar a comprender cuál es la situación actual del mismo y a promover medidas que resuelvan en parte o en su totalidad las debilidades existentes.

En este sentido, el presente trabajo tiene por objeto el estudio del papel que realiza el agente de desarrollo local y la entidad a la cual pertenece en Cantabria.

- El agente participa en la gestión de proyectos, dirigidos a la creación de empresas, así como un asesoramiento individual y directo a emprendedores.
- También realiza estudios socioeconómicos sobre desarrollo sostenible, políticas medioambientales, turismo rural y cultural.
- Ejecuta políticas cuya finalidad es la inserción sociolaboral de aquellos colectivos que presentan más dificultades de acceso al mercado de trabajo

Los objetivos concretos que se persiguen con la realización del presente estudio son los siguientes:

- Identificar el perfil del agente en el marco del Desarrollo Local, a nivel laboral, profesional y formativo real dentro de la Agencias a la cual pertenece.
- Conocer la capacidad que tiene el agente para influir y actuar en la intermediación laboral. Para ello se analizará cuáles son las características del servicio que ofrece diferenciando según los colectivos sociales a los que se dirige: mujeres, desempleados, universitarios, jóvenes, inmigrante, etc.
- Analizar la labor del agente en la gestión de proyectos y, en especial, su apoyo y asesoramiento en las políticas activas de empleo.

El trabajo finaliza con las fuentes bibliográficas utilizadas en el estudio y un anexo en el cual se recoge el cuestionario utilizado para su estudio.



METODOLOGIA

La metodología que se expone, sigue, esencialmente, la utilizada en la publicación “El papel del agente de empleo y desarrollo en la implantación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre Comunidades Autónomas.”, cuyo autor es Joan Ramón Sanchís Palacio, editado y distribuido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, año 2006.

Nuestro proyecto constituye una guía, que recoge: un análisis de las funciones que realiza el agente de empleo y desarrollo local, buenas prácticas del territorio, las redes de empleo establecidas, así como la funcionalidad de las agencias en Cantabria.

La **metodología** seguida ha consistido en la realización de un diagnóstico sobre el papel desempeñado por el agente y la Agencia de Desarrollo.

Para la obtención de esto último se ha redactado un **cuestionario** dirigido al conjunto de Agentes en Cantabria, así como a sus Agencias obteniendo con ello información sobre el entorno que rodea al agente y a su Agencia.

También se quiere detectar con este cuestionario posibles deficiencias o desajustes en la tarea del Agente, así como proponer medidas correctoras frente a los mismos.

Para ello se ha contactado con todas las Agencias y sus Agentes de desarrollo en Cantabria a través del correo electrónico junto con un seguimiento telefónico.

Como resultado, de las 32 agencias de desarrollo que existen en la actualidad en Cantabria, **21 de ellas se han comprometido con nuestro proyecto y 29 agentes han contestado al cuestionario.**

Gracias a todas ellas por haber hecho posible este trabajo.



- ADL ASTILLERO
- ADL CAYON
- ADL CARTES
- ADL CABEZON DE LA SAL
- ADL CORRALES DE BUELNA
- COMILLAS
- ADL ENTRAMBASAGUAS
- ADL LAREDO
- ADL LIERGANES
- ADL LIEBANA Y PEÑARRUBIA
- ADL MARINA DE CUDEYO
- ADL MEDIO CUDEYO
- ADL MIENGO- POLANCO
- ADL NANSA
- ADL NOJA
- ADL PUENTE VIESGO
- ADL RESERVA DEL SAJA
- REINOSA
- ADL SANTANDER
- ADL SANTA CRUZ DE BEZANA
- ADL SANTOÑA

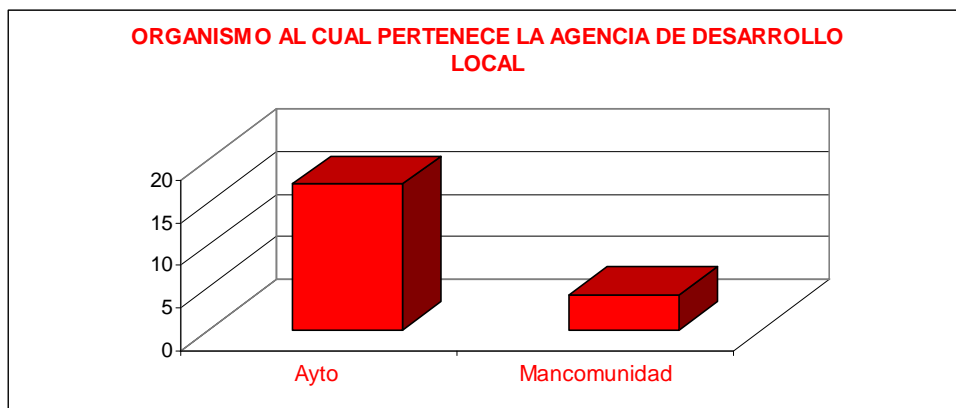


FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Varios. (2006): Sostenibilidad en el modelo de promoción económica local, Garapen.
- Vázquez Barquero, A. (1999): Desarrollo Redes e innovación, Pirámide, Madrid.
- Rodríguez Gutiérrez, Fermín (1999): Manual de desarrollo local.
- Vázquez Barquero, Antonio (1987): Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo.
- Sanchís Palacio, Joan Ramón (2006): El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre C.C.A.A

CAPITULO SEGUNDO: FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA- ENTIDAD EN LA QUE TRABAJA EL AGENTE

En primer lugar se hace constar que el 81,00% de las agencias encuestadas dependen directamente del Ayuntamiento, siendo el 19,00% estructuras dependientes de Mancomunidades de Municipios. A excepción de la ADL de Santander que cuenta con personal perteneciente al Ayuntamiento de Santander y a la empresa pública Santurban, ninguna agencia de las encuestadas pertenece a un organismo público



autonómico (Consejería), ni a una empresa pública y/o privada sin ánimo de lucro ni con ánimo de lucro.

Respecto al área municipal (estructura orgánica) del que depende la agencia, decir que es muy diversa, a continuación se exponen las respuestas dadas:

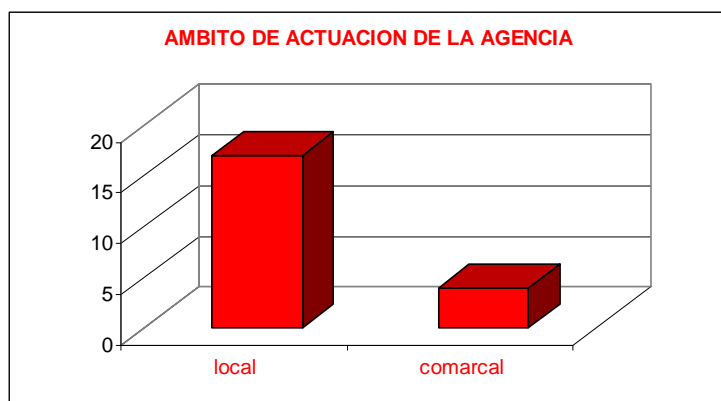
ALCALDÍA
CONCEJALÍA DE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO LOCAL
CONCEJALÍA DE TURISMO, NUEVAS TECNOLOGÍAS, COMUNICACIÓN
CONCEJALÍA DE DESARROLLO LOCAL
CONCEJALÍA DE ECONOMÍA, COMERCIO E INDUSTRIA
CONCEJALÍA DE D. LOCAL, TURISMO E INDUSTRIA
CONCEJALÍA DE D. LOCAL, HACIENDA Y M.A
CONCEJALÍA DE LA MUJER, EMPLEO Y DESARROLLO
CONCEJALÍA DE EMPLEO, PROMOCIÓN ECONÓMICA Y COMERCIO
JUNTA DE GOBIERNO DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS
CONCEJALÍA DE JUVENTUD, EMPLEO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
CONCEJALÍA DE EMPLEO Y MEDIO AMBIENTE



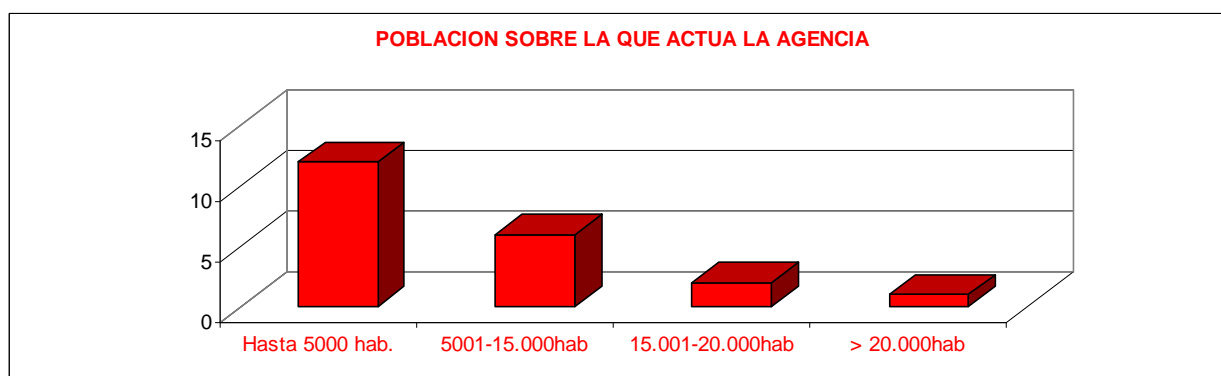
Respecto a la antigüedad de la agencia de desarrollo local, alrededor del 33,33% de las agencias se han constituido con posterioridad a 1996 y el 66,66% lo han hecho a partir del 2000.

Año de creación de la ADL	nº de ADL´s
1996	1
1997	3
1998	1
1999	2
2000	4
2001	2
2002	0
2003	1
2004	2
2005	4
2006	1

La agencia en la que desempeñan su trabajo los agentes de desarrollo local pertenece en su mayoría al ámbito local 80,96%, en municipios de menos de 5000



habitantes están el 57,14%, entre 5001 y 15000 habitantes están el 28,57%, entre 15.001 y 20.000 habitantes están el 9,52% y más de 20.000 habitantes se encuentra Santander con 180.000





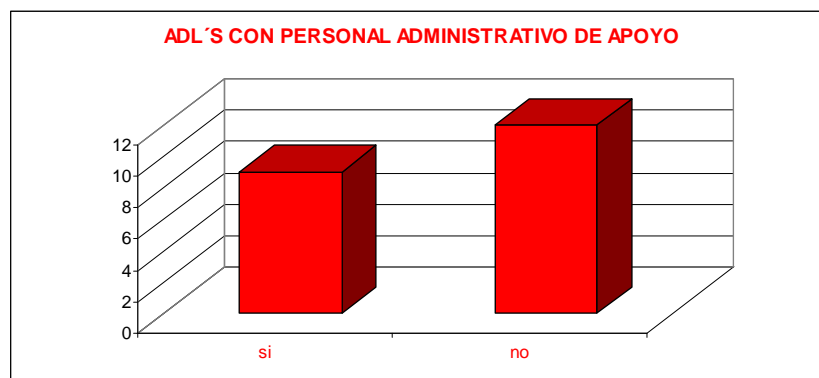
habitantes.

En relación con las personas que trabajan en la agencia en la actualidad decir, que la respuesta es variada siendo ésta:

Personal que trabaja en la agencia. Mínimo- Máximo	21 Agencias
1(1-1)	7
2(2-1)	2
2(3-2)	1
3(4-1)	1
4	1
5(15-1)	1
6(7-5)	1
7(31-7)	1
7(12-4)	1
8(12-3)	1
17(21-1)	1
30(50-30)	1
1(10-1)	1
NS/NC	1

El 33,33% de las agencias son unipersonales, es decir tienen un único agente, el 14,28% tienen dos personas trabajando en la agencia, y más de dos el resto de agencias con un 4,77%.

El 57,14% de las agencias no cuentan con personal administrativo, un 42,86% sí cuenta con personal de apoyo.





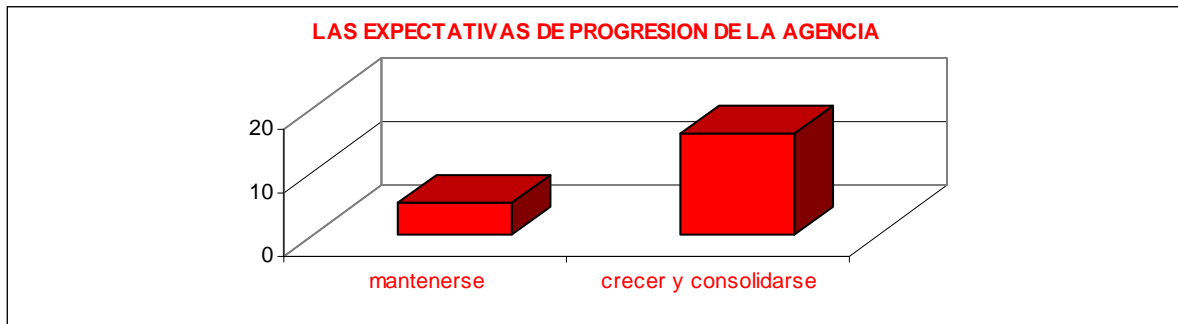
Las decisiones más relevantes en la agencia de desarrollo local las toman en un 47,57% conjuntamente políticos y responsables de la entidad a la cual pertenece la agencia, un 14,29% entiende que el responsable de la agencia (director/gerente) y los políticos responsables de la entidad; un 28,57% entiende que sólo los políticos responsables de la entidad son quienes toman las decisiones relevantes en la agencia, un 9,52% entienden que quien toma las decisiones relevantes es el responsable de la agencia solamente.

Los resultados obtenidos por la agencia los evalúa o controla:

El responsable de la agencia	23,81%
Los políticos	28,57%
Conjuntamente políticos, responsables y técnicos locales	33,33%
El responsable y técnicos locales de equipo	4,76%
El responsable/políticos	4,76%
Los políticos/otros	4,76%
Total	100%

Las expectativas de la agencia en un futuro próximo es en un 76,19% crecer y consolidarse, siendo de un 23,80% mantenerse más o menos igual; dependiendo la consolidación-desaparición de la agencia de:

Decisión política	28,57%
Alcanzar objetivos/resultados	9,52%
Posibilidades de financiación	14,29%
Las 3 opciones primeras	14,29%
La opción 1ª y 2ª	4,76%
La opción 1ª y 3ª	23,81%
La opción 1ª y otras (opinión Secretaria- Intervención)	4,76%
No sabe/No contesta	4,76%



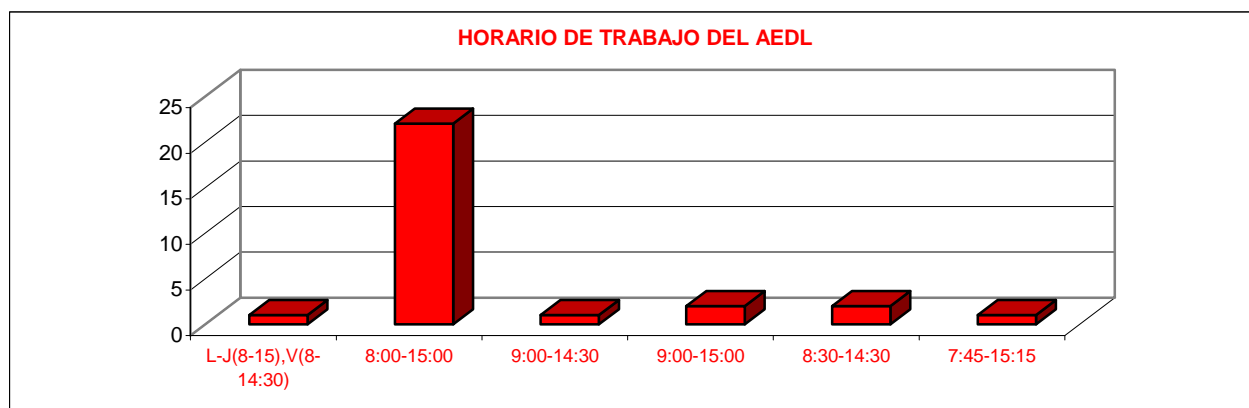


CAPITULO TERCERO: PERFIL DEL AGENTE

El Departamento o servicio de la ADL en el que trabaja el agente de desarrollo es muy diverso, los resultados obtenidos son los siguientes:

Con un 12,31% se sitúa la Dirección/Gerencia, un 16,93% la orientación laboral, un 18,46% promoción económica, un 9,23% la formación, un 12,31% análisis de recursos, 16,93% medio ambiente, 6,15% turismo, y por último un 7,69% otros como son: cultura, proyecto Acte-Sodercan, asesoramiento de subvenciones a empresas)

En cuanto a la jornada de trabajo el 95% de los agentes trabajan de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, 35 horas a la semana y el horario de atención al público es en el 31,04% de los casos de 8:00 a 14:00, de 9 a 14:00 en el 24,13% y de 8:00 a 14:30 en el 17,25%.



En el puesto de trabajo se dispone de fotocopiadora, teléfono, fax, escáner en el 79,31% de las agencias, otras agencias tienen además plastificadora, cañón, impresora, retroproyector, video siendo el porcentaje de 20,69%; Tienen también acceso a Internet y ordenadores el 100% de las agencias.

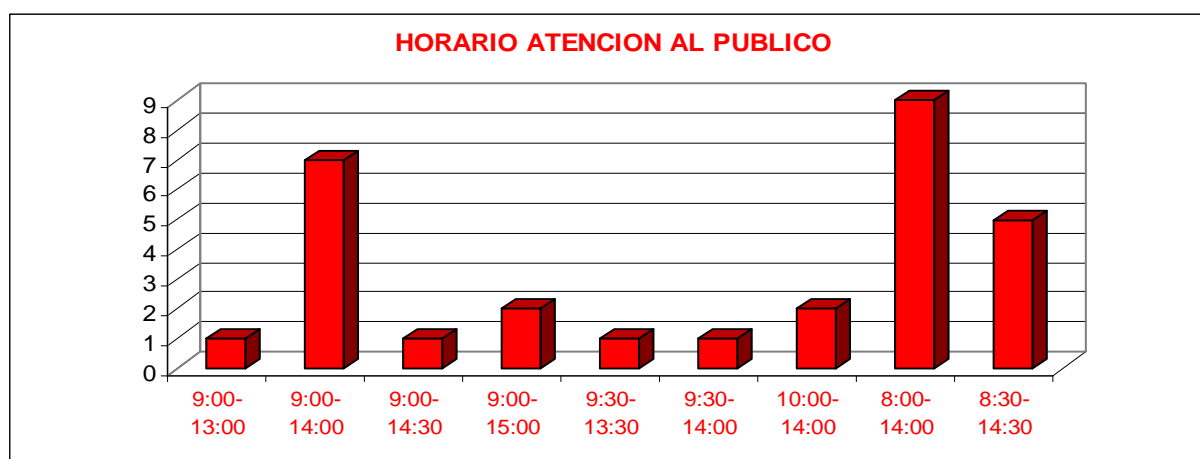


En cuanto a las sala de reuniones un 68,96% dispone de la misma y un 31,04% no dispone de sala de reuniones.

En cuanto a la sala de formación un 65,51% si tiene y un 34,48% no.

Las carencias o necesidades en cuanto a infraestructuras y equipamientos es el siguiente:

Un 3,49% demanda una sala de reuniones y ordenadores para usuarios, el 13,80% equipamientos mas modernos, el 10,35% una sala de formación y aula de informática, el 20,69% un local adecuado, y el 48,28% entiende que no existe ninguna carencia en su lugar de trabajo.



El tiempo que el AEDL destina a cada una de las siguientes tareas es de (escala de 1 a 5):

Tarea: orientación y asesoramiento sociolaboral.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
10,34%	17,25%	13,80%	13,80%	24,14%	20,69%



Tarea: intermediación laboral

Ns/Nc	1	2	3	4	5
17,24%	13,80%	13,80%	10,35%	24,14%	20,69%

Tarea: Gestión de recursos de formación.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
10,34%	37,93%	17,25%	27,59%	6,90%	0,00%

Tarea: Dinamización y sensibilización

Ns/Nc	1	2	3	4	5
13,79%	20,60%	13,80%	27,59%	20,69%	3,49%

Tarea: Asesoramiento y Apoyo técnico a empresas

Ns/Nc	1	2	3	4	5
13,79%	27,58%	17,25%	27,59%	10,35%	3,49%

Tarea: Asesoramiento a emprendedores, Gestión/Creación de empresas.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
20,69%	17,25%	10,35%	31,04%	17,25%	3,49%

Tarea: Redacción y Gestión de proyectos

Ns/Nc	1	2	3	4	5
6,90%	13,79%	10,34%	20,69%	24,14%	24,14%



Tarea: Gestión interna de la oficina/carga administrativa.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
3,45%	6,90%	17,25%	17,25%	31,03%	24,14%

Tarea: Recogida, selección y difusión de información.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
3,45%	10,34%	20,69%	24,14%	27,59%	13,80%

Tarea: Análisis y Seguimiento de la realidad socioeconómica local.

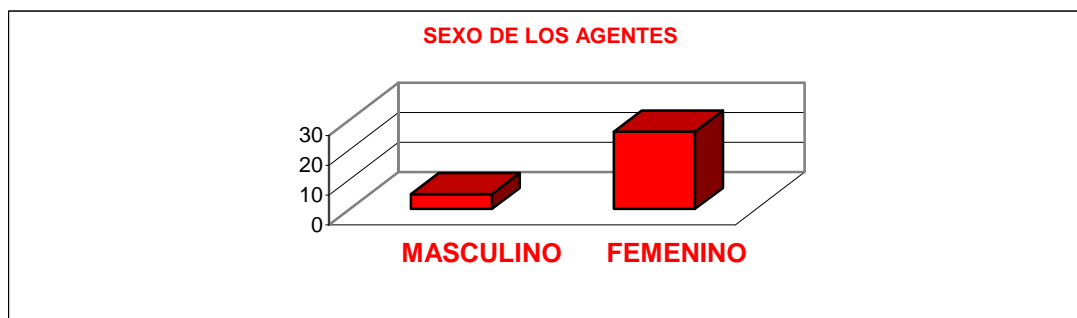
Ns/Nc	1	2	3	4	5
6,90%	17,25%	13,80%	34,48%	20,69%	6,90%

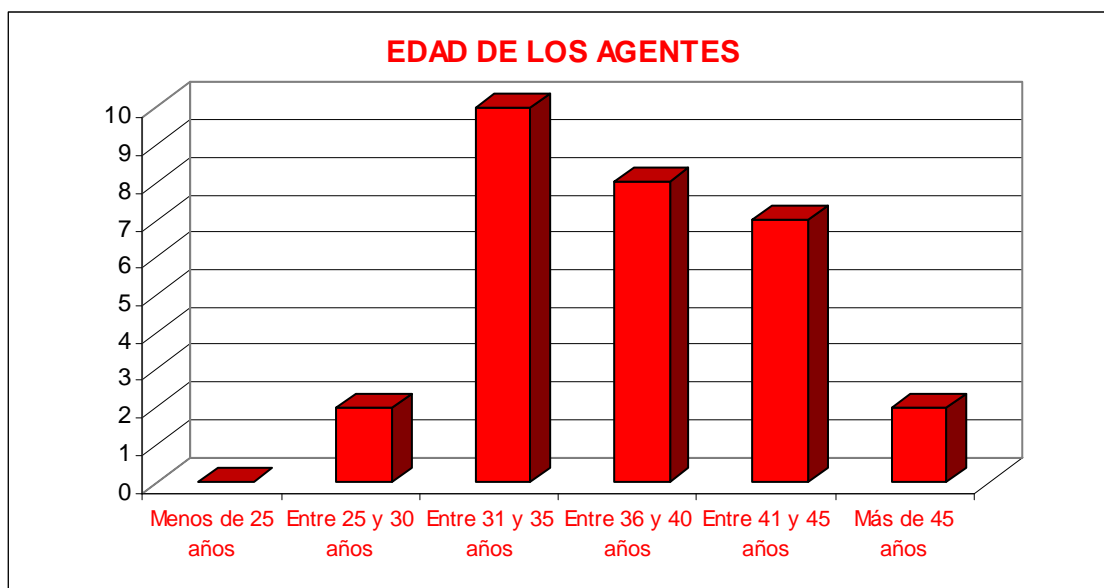
Tarea: Labores de representación y colaboración con instituciones y redes.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
3,45%	20,69%	24,14%	13,80%	20,69%	17,25%

Otros: cultura y medio ambiente 13,80% y un 3,49% gestión de archivo y mantenimiento de la página web.

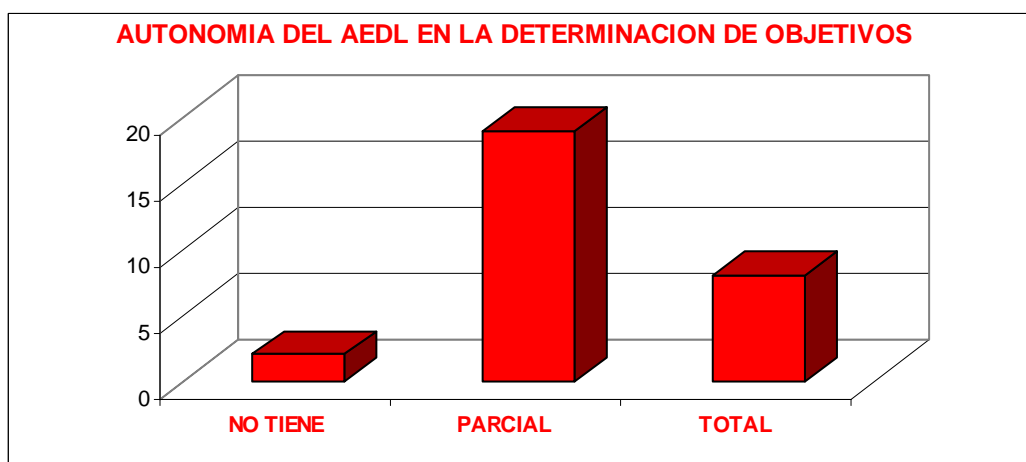
El Agente de desarrollo local es en su gran mayoría mujer, de entre 31 y 35 años de edad.

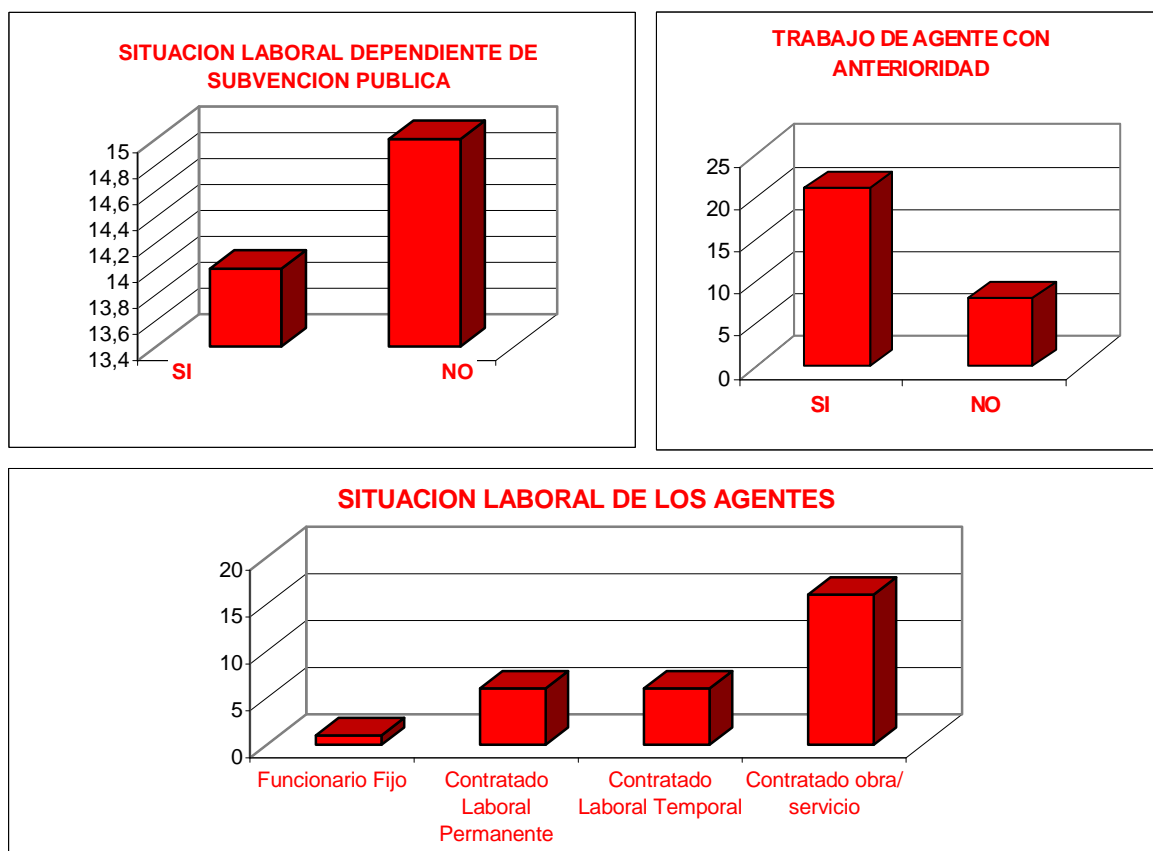




Respecto a la contratación de los agentes. En este sentido se puede señalar que el agente está contratado por obra o servicio, cuyo puesto depende en el 50% de los casos de una subvención pública. El 90% de los agentes han trabajado como agentes o puestos de características similares con anterioridad.

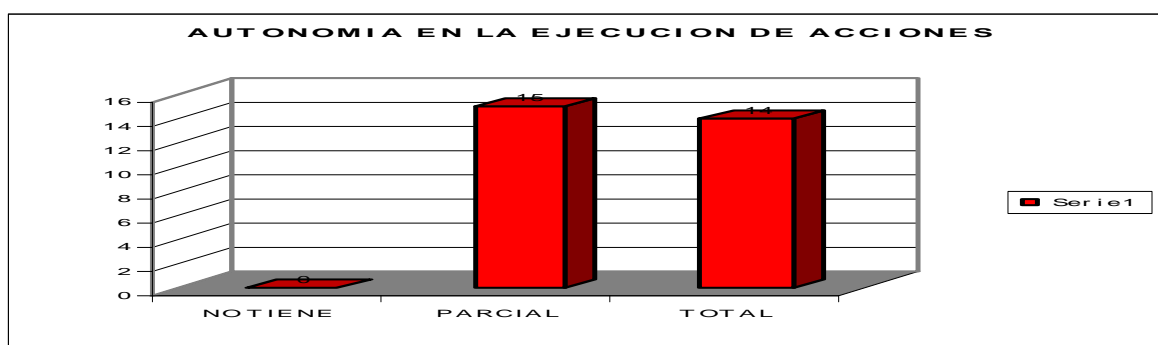
El grado de autonomía en el trabajo de agente las expectativas futuras en el puesto quedan reflejadas en los gráficos siguientes.

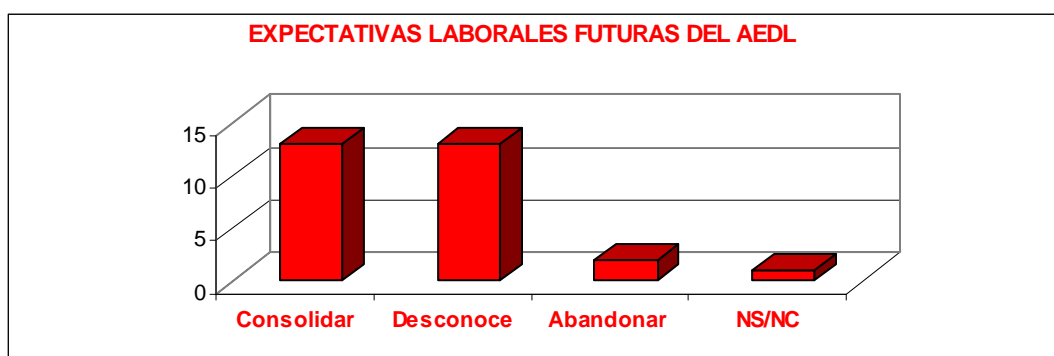
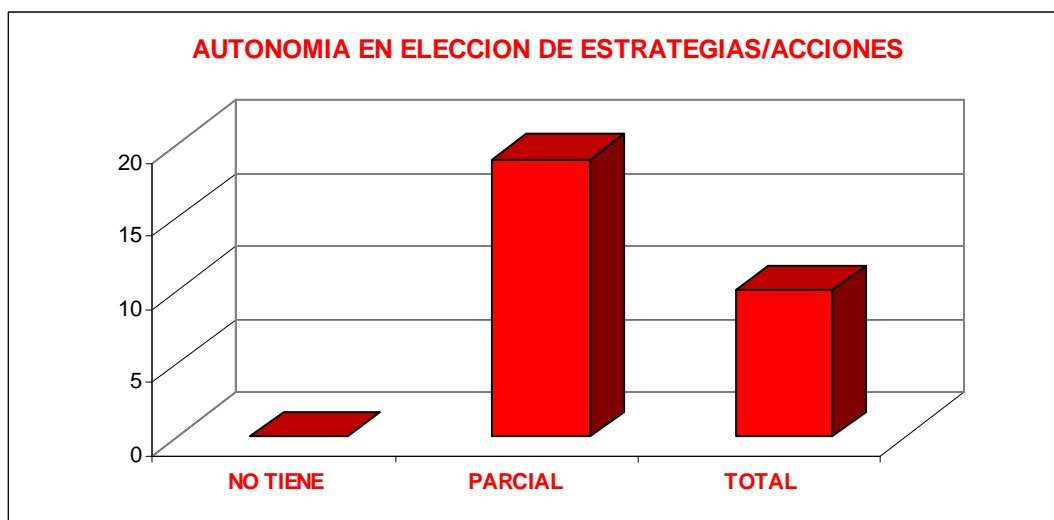




Como se puede apreciar, el grado de autonomía del agente en la realización de las actividades relacionadas con la determinación de objetivos y estrategias es parcial en la gran mayoría de los casos, y es mayor en la ejecución de las acciones fijadas.

Por parte del AEDL, en cuanto a las expectativas de mantenerse en el puesto casi la mitad de los agentes manifiestan desconocer qué va a pasar en el futuro con su puesto, y la otra mitad esperan consolidar el puesto.





La satisfacción laboral del agente se analiza en diversos aspectos de su trabajo como son: las funciones realizadas, la responsabilidad ejercida, el salario, el ambiente laboral, las perspectivas de futuro, los resultados obtenidos y el reconocimiento social alcanzado entre otros. Se ha hecho una valoración entre 1 (mínimo) y 5 (máximo) por parte de los agentes.

En este sentido, en cuanto a las Funciones Realizadas.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	3,45%	10,34%	34,49%	48,80%



La responsabilidad ejercida.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
0%	6,90%	17,24%	31,04%	44,83%

El salario

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
6,90%	20,69%	37,94%	17,24%	17,24%

El ambiente laboral

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
6,90%	6,90%	3,45%	27,59%	55,17%

Las perspectivas de futuro

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
24,14%	10,35%	17,24%	34,49%	13,80%

Los resultados obtenidos

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	0,00%	20,69%	58,62%	17,24%

El reconocimiento social

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	6,90%	31,04%	37,94%	20,69%

Los agentes se sienten muy satisfechos con las funciones realizadas, la responsabilidad ejercida, el ambiente laboral y con los resultados obtenidos. Y



están satisfechos con las perspectivas de futuro, el reconocimiento social y el salario.

El perfil formativo del agente queda recogido en las Tablas siguientes en los cuales se analiza el grado de titulación, nivel de formación complementaria y necesidades de conocimientos para realizar su trabajo.

TITULADOS SUPERIORES

Empresariales/Adm. de Empresas	20,70%
Economía	6,90%
Derecho	3,40%
Psicología	13,80%
Sociología	10,35%
Geografía	17,25%
Historia	3,40%
Filosofía y Letras	3,40%
Ciencias del Trabajo	3,40%
Ciencias de la Información, Publicidad y Relaciones Públicas	3,40%
Pedagogía	3,40%

TITULADOS MEDIOS

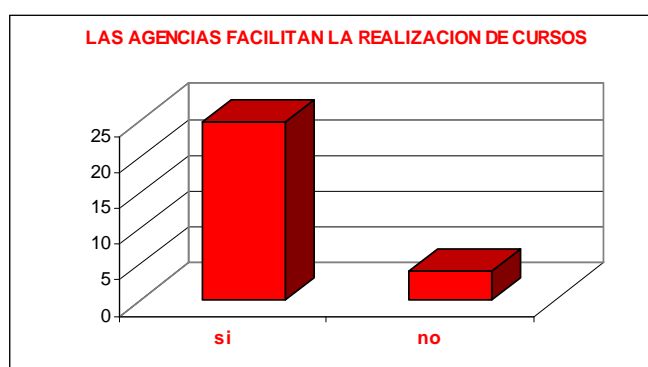
Magisterio	3,40%
Trabajo social	3,40%
Relaciones laborales	3,40%
Educación social	3,40%

Las titulaciones están muy repartidas entre las relacionadas con el mundo de las letras y las relacionadas con el mundo de la empresa y la economía. No obstante,



existen agentes con titulaciones diversas (Secretariado, Administración de sistemas, informática).

El 87% de las agencias facilitan (no ponen impedimentos) a que su personal reciba o acuda a acciones de formación complementaria.



Lo cual va unido al hecho de que todos los AEDL han realizado cursos de formación complementaria. Los cursos de formación son muy diversos, aunque destacan aquellos cursos cuyos contenidos están relacionados con el Desarrollo Local (44%), la Economía y la Empresa (15%), la Gestión de Proyectos (9%), la Informática (16%) y Gestión de RR.HH (10%), otros (6%) entre los cuales podemos mencionar:

- Curso de orientación laboral con distintos colectivos
- Curso de implantación de sistemas de calidad
- Curso de habilidades sociales
- Curso de asesor cultural turístico
- Curso de investigación y desarrollo eco cultural.
- Curso de Derecho urbanístico y Medio Ambiente
- Curso de Gestión y Dirección de Recursos Humanos
- Curso de Atención al cliente en alojamiento de turismo rural
- Curso de Patrimonio Histórico y arqueológico
- Curso de Explotaciones agrarias.



Las entidades a las que han acudido los agentes para la realización de los cursos son, además de la propia entidad a la cual pertenecen (10,35%), el EMCAN (10,35%), la Universidad (10,35%) destacando la Universidad de Cantabria, la Universidad de Extremadura, UIMP, entre otras, la UNED (13,80%), y entidades privadas (10,35%) como por ejemplo Documenta, también se citan la FEMP (17,25%) y otras entidades (27,59%) como la Cámara de Comercio de Torrelavega, el CEARC, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, CEOE-CEPYME, Ecologistas en Acción, Fundación Marcelino Botín, Escuela de Turismo, Amica.

Para los agentes de desarrollo local en Cantabria poseer conocimientos sobre la realidad socioeconómica local, la economía y mercado de trabajo, la informática e Internet, la gestión de proyectos y el funcionamiento de la economía de las empresas es muy importante. Por otro lado disminuye la valoración de la importancia de poseer conocimientos sobre la legislación actual y la gestión de recursos humanos.

Valoración en escala 1(mínima) a 5 (máxima).

De la Realidad Socioeconómica Local

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	0,00%	13,80%	44,83%	37,94%

De la Economía y Mercado de Trabajo.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	3,45%	0,00%	20,69%	72,42%

De la Economía de la Empresa.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	3,45%	10,35%	27,59%	55,17%



De la Legislación Actual.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	10,35%	37,94%	34,48%	13,80%

De la Gestión de los Recursos Humanos.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	3,45%	34,48%	44,83%	13,80%

De la Informática e Internet.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	13,80%	13,80%	44,83%	24,14%

De Gestión de Proyectos.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	0,00%	13,80%	44,83%	37,95%

Por otra parte, la práctica totalidad de los agentes realizan una memoria de actividades.

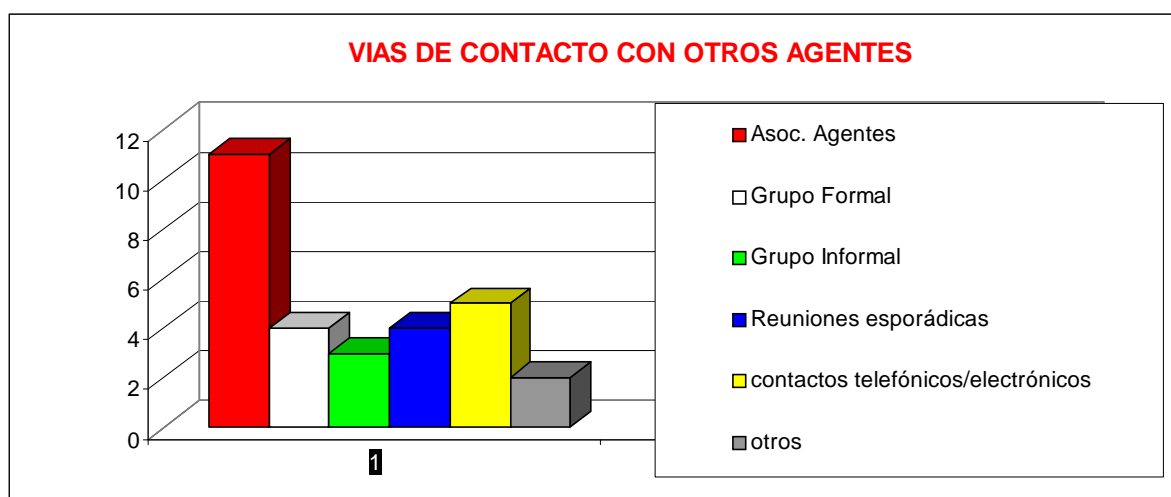
Las redes de trabajo y las relaciones sociales que mantienen los agentes de desarrollo se fundamentan en la





pertenencia a asociaciones de profesionales de desarrollo local, y en menor medida a grupos formales e informales de trabajo. Mas del 40,00% de los AEDL encuestados están asociados a ADELCA.

Los mecanismos más habituales para establecer contacto entre agentes son las reuniones esporádicas y contactos telefónicos y electrónicos.



Los agentes encuestados consideran que el trabajo que realizan está altamente valorado por parte de los responsables de las ADL's, de los políticos responsables de las mismas y de los colectivos sobre los que actúan, esta valoración disminuye cuando se pregunta por la comunidad local en general.

Valoración de 1 (mínimo) a 5 (máximo)

Reconocimiento del trabajo por parte de los Responsables de la Agencia

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	0,00%	6,90%	62,07%	27,59%



Reconocimiento del trabajo por parte de los Políticos

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
3,45%	10,35%	13,80%	62,07%	10,35%

Reconocimiento del trabajo por parte de los Colectivos con los cuales trabaja

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
6,90%	0,00%	17,25%	58,63%	17,25%

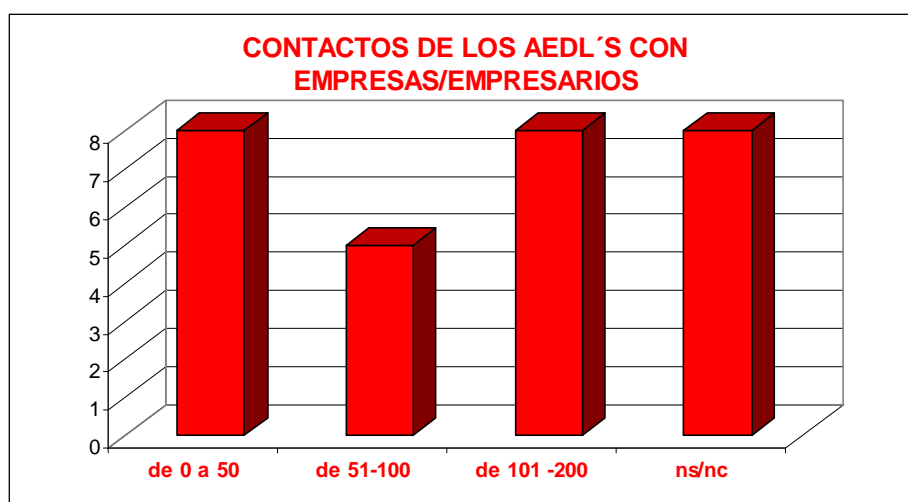
Reconocimiento de la Comunidad Local en general

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
6,90%	3,45%	48,28%	37,93%	3,45%

EL TRABAJO DEL AGENTE

En el cuestionario se recoge también información sobre el tipo de trabajo que realizan los agentes con las empresas/empresarios, con los emprendedores/grupos promotores con los desempleados/demandantes de empleo y con inmigrantes. Los datos se refieren al año 2007.

Con respecto a la cifra de empresas/empresarios con los que los AEDL han contactado se puede afirmar que un 44,83% de los

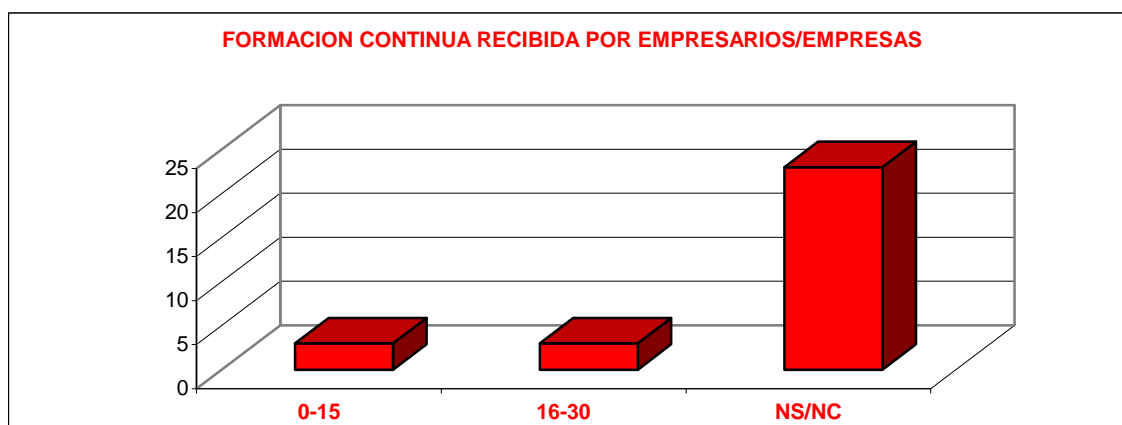




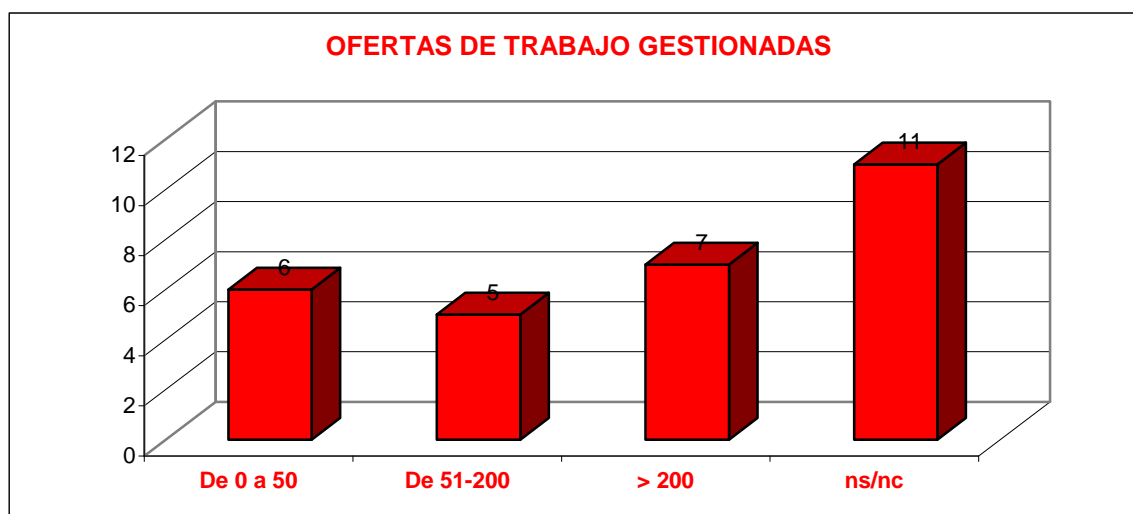
agentes establecen comunicación con menos de 100 empresas/empresarios al año, mientras que el 27,59% lo hacen con más de 100 y menos de 200. El otro 27,59% no sabe o no contesta a la pregunta.

Observación: La ADL de Santander mantiene contacto en torno a 1000 empresas/empresarios cada año.

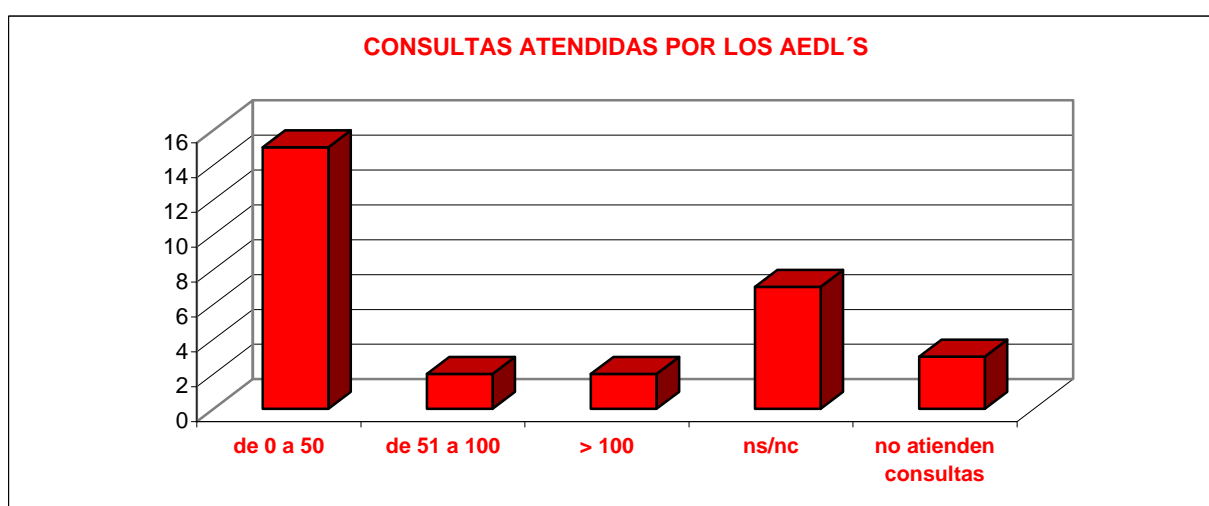
En el ámbito de la formación continua los AEDL afirman en un 20,69% de los casos que contactan anualmente con entre 0 y 30 empresas/empresarios, y el 79,31% no sabe o no contesta a esta pregunta.



Cada agente de desarrollo gestiona para las empresas/empresarios una media de 100 ofertas de trabajo. El 20,69% tramita entre 0 y 50 ofertas, el 17,24% tramita entre 51 y 200 ofertas y el 24,14% más de 200. Destacando que el 37,94% de los agentes responde no saber o no contestar a la misma.



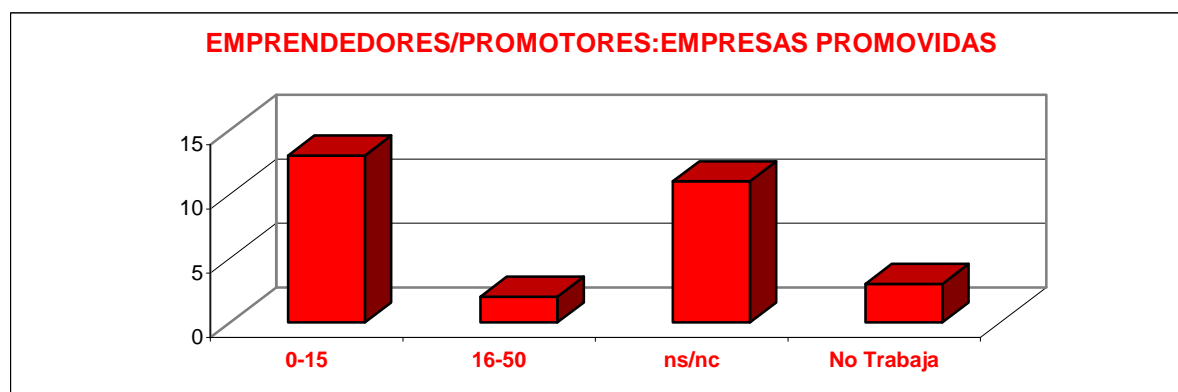
Con respecto a los emprendedores/promotores el número de consultas atendidas para la creación de nuevas empresas da como media de 10 a 50 consultas en 2007. El 51,72% de los agentes de desarrollo local atienden entre 0 y 50, el 6,90% entre 51 y 100, y otro 6,90% atienden a más de 100. Destaca que el 24,14% de las agencias responde no saber o no contestar a la misma y el 10,35% no atiende consultas para este colectivo.



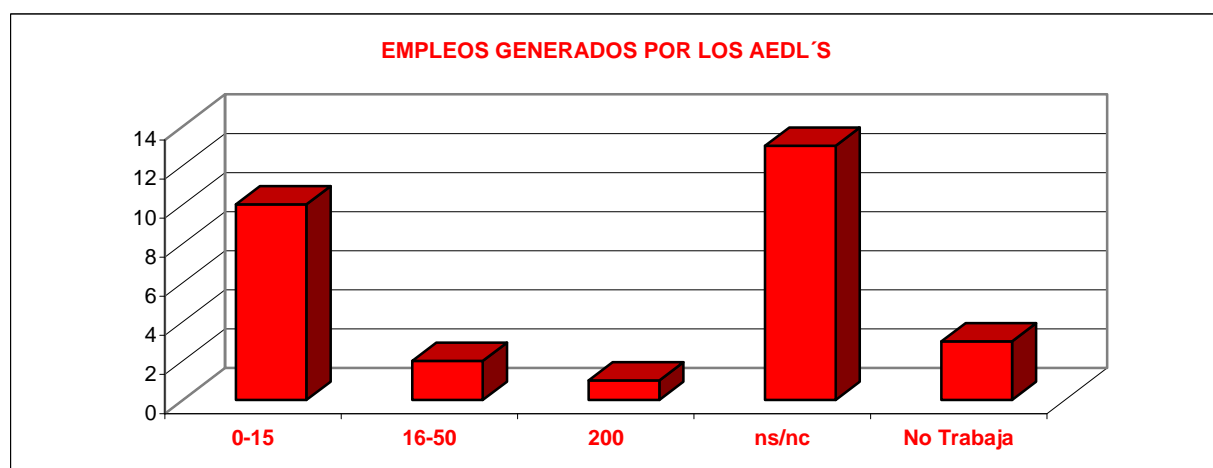
En relación al número de empresas promovidas los AEDL que han respondido a esta cuestión afirman, en un 44,83% de los casos, que contribuyen a la creación de 15 iniciativas empresariales en el 2007. El 6,90% de los AEDL promovieron de 16 a 50



empresas y el 37,93% de las agencias responde no saber o no contestar a la misma Y el 10,34% no trabaja con este colectivo.



Respecto a los empleos generados para las nuevas empresas el 34,49% de los agentes generaron de 0 a 15 empleos, el 6,90% de 16 a 50 empleos, EL 3,45% 200. El 44,83% de los agentes no saber o no contestar a la misma y el 10,34% no trabaja con este colectivo.



A continuación se exponen los datos sobre el tiempo que el agente de desarrollo local destina a los emprendedores/grupos promotores:

Desempleados.



Ns/Nc	1	2	3	4	5
31,03%	0,00%	0,00%	27,59%	24,14%	10,34%

Mujeres

Ns/Nc	1	2	3	4	5
34,48%	0,00%	0,00%	27,59%	31,03%	0,00%

Mayores de 45 años

Ns/Nc	1	2	3	4	5
27,59%	6,90%	34,48%	6,90%	6,90%	0,00%

Recién titulados

Ns/Nc	1	2	3	4	5
37,93%	6,90%	10,34%	24,14%	6,90%	0,00%

Procedentes de una empresa en crisis

Ns/Nc	1	2	3	4	5
41,38%	24,14%	17,24%	13,80%	0,00%	0,00%

Ex empleados con contrato fijo

Ns/Nc	1	2	3	4	5
44,83%	17,24%	20,70%	6,90%	3,45%	0,00%

Ex empleados con contratos temporales

Ns/Nc	1	2	3	4	5
44,83%	10,34%	10,34%	17,24%	10,34%	0,00%



Como se observa los AEDL afirman que destinan la mayor parte de su tiempo de asesoramiento al autoempleo al colectivo de personas en desempleo y a las mujeres. Destaca por otro lado el mínimo tiempo que dedican a ex empleados con contrato fijo, mayores de 45 años y a personas procedentes de una empresa en crisis

Observación: El 6,90% de los agentes no trabaja con este grupo.

El peso de cada una de las siguientes clases de empresas que se han creado es de (de una valoración de 1(mínimo) a 5 (máximo)):

Microempresas.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
62,07%	0,00%	0,00%	10,35%	6,90%	20,69%

Pymes

Ns/Nc	1	2	3	4	5
65,52%	10,35%	6,90%	17,24%	0,00%	3,45%

Grandes

empresas

Ns/Nc	1	2	3	4	5
65,52%	34,48%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Empresas

industriales

Ns/Nc	1	2	3	4	5
62,07%	6,90%	6,90%	6,90%	3,45%	13,80%

Empresas de

servicios

Ns/Nc	1	2	3	4	5
68,96%	17,24%	0,00%	10,35%	0,00%	3,45%

Empresas

agropecuarias



	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
Empresarios	58,62%	0,00%	0,00%	3,45%	10,35%	27,59%	individuales

Ns/Nc	1	2	3	4	5
58,62%	17,24%	10,35%	3,45%	6,90%	3,45%

Sociedades cooperativas

	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
Sociedades	68,96%	17,24%	6,90%	6,90%	0,00%	0,00%	limitadas

	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
Sociedades	58,62%	27,59%	13,80%	0,00%	0,00%	0,00%	laborales

	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
Sociedades	65,52%	31,04%	0,00%	3,45%	0,00%	0,00%	anónimas

Ns/Nc	1	2	3	4	5
68,97%	31,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

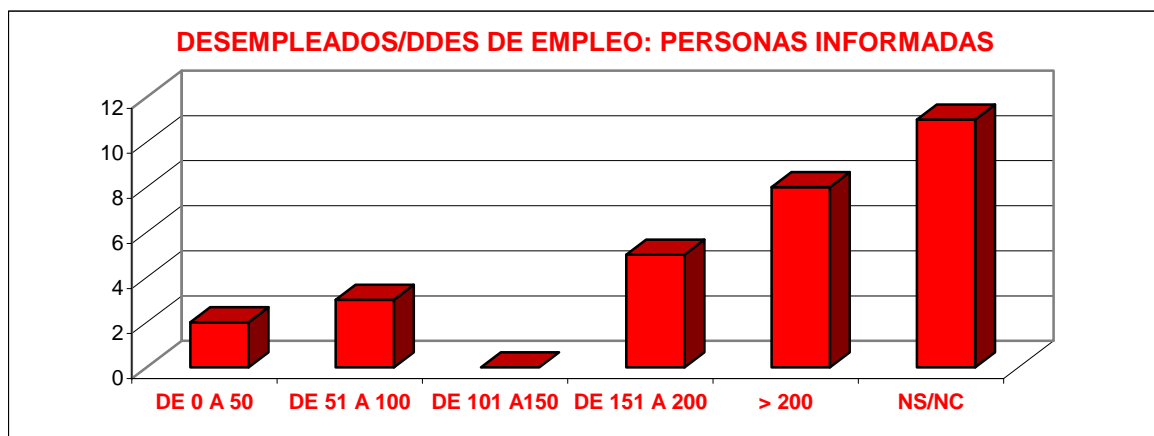
De las tablas resultantes se puede ver que el trabajo que realiza el agente con las empresas/empresarios son en cuanto al tamaño las microempresas son las que destacan de manera mayoritaria y en menor medida las grandes empresas; respecto al sector económico, son las empresas de agropecuarias con las que más trabajan los agentes; y con respecto a la forma jurídica, destacan las empresas individuales.

Entre otras clases de empresas se puede mencionar a las Sociedades Civiles.

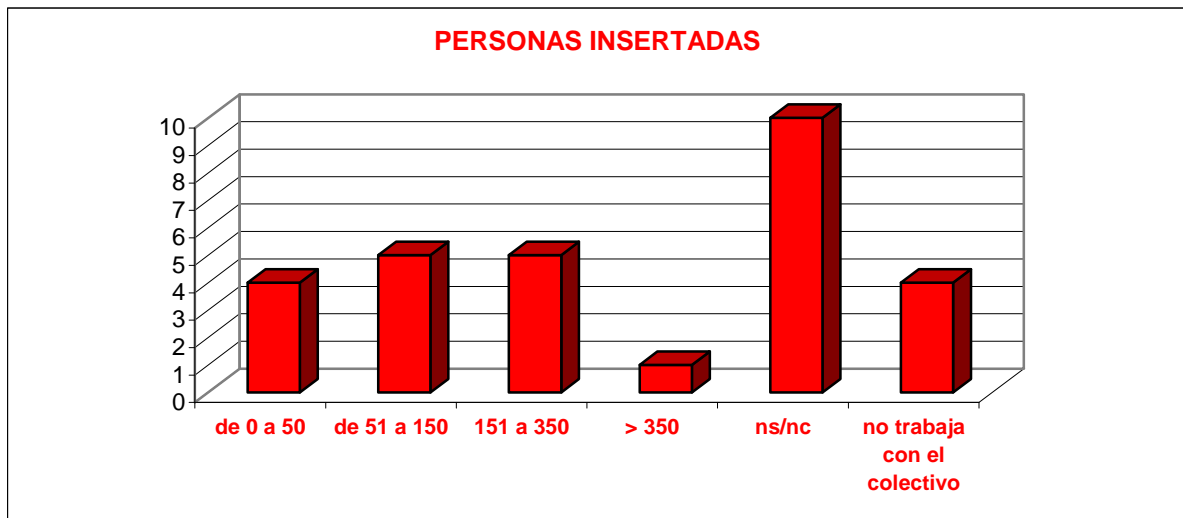


Observación: Entre un 51,72% y un 65% de los agentes no sabe o no contesta a esta pregunta.

Los AEDL vinculados a servicios de bolsa de empleo y orientación laboral afirman, en su mayor parte, atender a más de 200 desempleados/demandantes de empleo al año, habiendo tres casos en los que se atiende a más de 1000 demandantes de empleo al año.

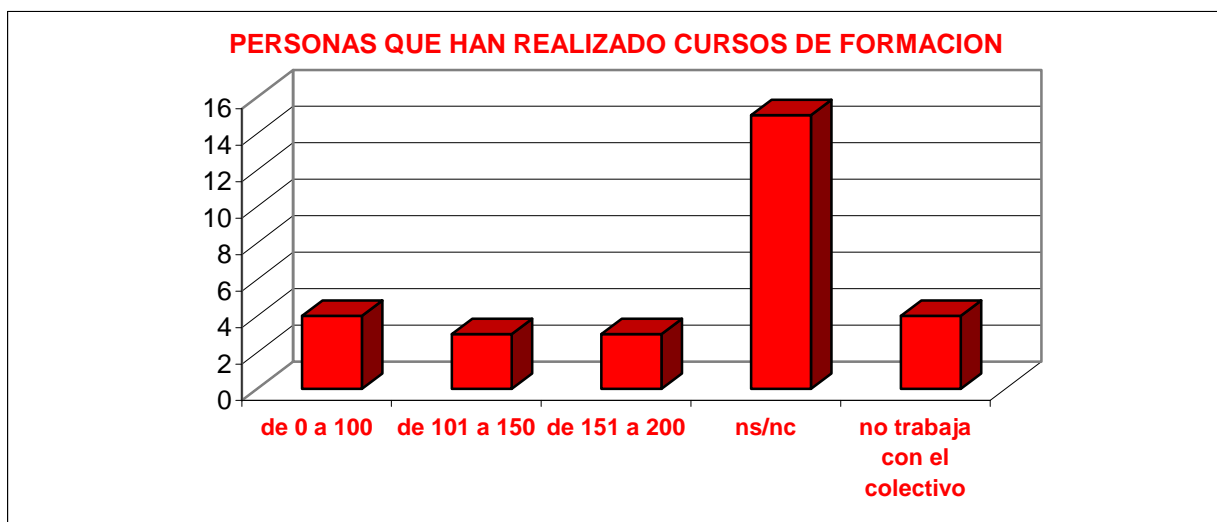
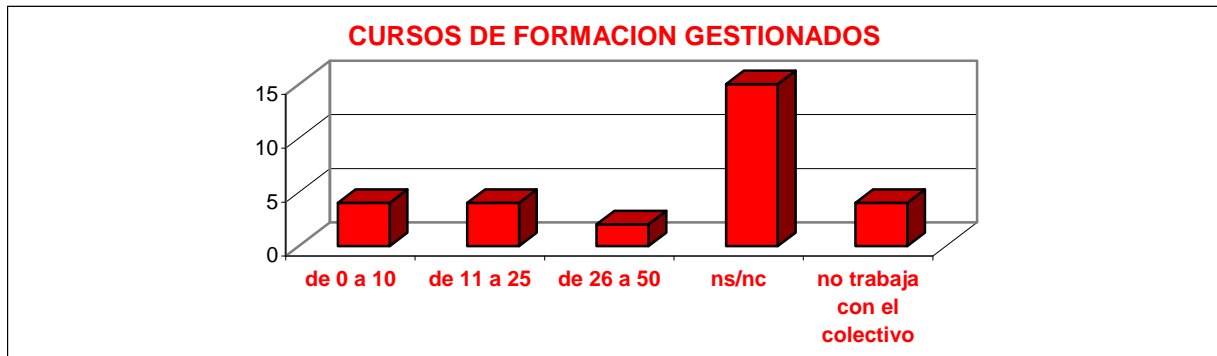


Las personas insertadas en el mercado de trabajo a través de los servicios de orientación laboral que gestionan los AEDL son al cabo del año entre 0 - 50 personas en el 13,79% de los encuestados, entre 51-150 en el 17,24%, entre 151 - 350 personas para el 17,24% y un 3,45% de los Agentes colaboran en la inserción de más de 350 usuarios, siendo un 34,48% los agentes que no saben o no contestan a esta pregunta y un 13,79% no trabaja con este colectivo.



Los agentes gestionan también cursos de formación dirigidos al colectivo de personas en desempleo siendo en un 20,69% entre 11 y 50 cursos, un 13,79% entre 0 y 10 cursos y el 51,72% no sabe o no contesta a esta pregunta, añadir que el 13,79% no gestiona cursos de formación ocupacional.

El número de personas desempleadas/demandantes de empleo que han realizado un curso de formación es en un 20,69% entre 101 y 200 personas, de un 13,79% entre 0 y 100, el 51,72% de los AEDL no sabe o no contestó a esta pregunta y el 13,79% no ha formado a este colectivo.



Los datos sobre el tiempo que destina el agente de desarrollo a los colectivos que conforman el grupo de desempleados/demandantes de empleo son los siguientes:

Demandantes de primer empleo

Ns/Nc	1	2	3	4	5
27,59%	0,00%	3,45%	27,59%	31,03%	3,45%

Desempleados de larga duración

Ns/Nc	1	2	3	4	5
24,14%	0,00%	10,34%	24,14%	34,48%	0,00%

Jóvenes



	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Mujeres	20,69%	0,00%	6,90%	17,24%	44,83%	0,00%

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Mayores de	20,69%	0,00%	0,00%	3,45%	55,17%	13,79%

45 años

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Inmigrantes	27,59%	0,00%	6,90%	37,93%	20,69%	0,00%

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
	27,59%	6,90%	6,90%	10,34%	34,48%	6,90%

Otros: 6,90% de los agentes destina el tiempo a las personas con discapacidad.

Observación: el 6,90% de los agentes no trabajan con este colectivo.

Por tanto, los desempleados/demandantes de empleo con los que trabajan en mayor medida los agentes son mujeres y jóvenes.

Las ofertas de empleo que gestionan los AEDL para este colectivo proceden:

Del EMCAN

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
De los	34,48%	24,14%	27,59%	6,90%	6,90%	0,00%

particulares

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
De los	27,59%	6,90%	6,90%	10,34%	34,48%	13,79%

empresarios



Ns/Nc	1	2	3	4	5
27,59%	0,00%	0,00%	0,00%	37,93%	34,48%

Y otros, el 6,90% de las ofertas proceden de las ETT's, Sindicatos, otras bolsas de empleo y otras agencias de desarrollo, y el 13,80% proceden de los Ayuntamientos y otras entidades públicas.

Viendo el desarrollo de las tablas anteriores se deduce que las ofertas de empleo tienen como fuente más relevante de procedencia la de los empresarios.

La temática de los cursos de formación gestionados por los agentes de desarrollo para este colectivo varía, siendo estos:

Curso de búsqueda de empleo

Curso de	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
técnico profesional	75,86%	6,90%	6,90%	3,45%	6,90%	0,00%	Formación

Curso de	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
empresarial y gestión	75,86%	0,00%	0,00%	13,79%	6,90%	3,45%	Formación

Otras	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
personales	79,31%	6,90%	3,45%	10,34%	0,00%	0,00%	habilidades

Otros:	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
	86,21%	3,45%	6,90%	3,45%	0,00%	0,00%	informática



de gestión (3,45%).

Por último, el tiempo que destina en su trabajo el agente a los desempleados/demandantes de empleo según su nivel de estudios:

Sin estudios

Ns/Nc	1	2	3	4	5
34,48%	3,45%	0,00%	17,24%	31,03%	13,79%

Con estudios
universitarios

no

Ns/Nc	1	2	3	4	5
27,59%	0,00%	10,34%	27,59%	31,03%	3,45%

Con estudios universitarios.

Ns/Nc	1	2	3	4	5
27,59%	10,34%	24,14%	24,14%	13,79%	0,00%

La procedencia de los inmigrantes con los que trabajan más tiempo los AEDL es principalmente latinoamericana.

Unión Europea:

Ns/Nc	1	2	3	4	5
34,48%	10,34%	17,24%	24,14%	13,79%	0,00%

Países
comunitarios

europeos no

Ns/Nc	1	2	3	4	5
37,93%	17,24%	17,24%	0,00%	24,14%	3,45%



Magrebíes

	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
Otros	48,28%	17,24%	10,34%	13,79%	10,34%	0,00%	africanos

Ns/Nc	1	2	3	4	5
48,28%	24,14%	13,79%	0,00%	13,79%	0,00%

Latinoamericanos

Ns/Nc	1	2	3	4	5
24,14%	6,90%	0,00%	10,34%	41,38%	17,24%



CAPITULO CUARTO: CARACTERISTICAS DEL SERVICIO.

Las áreas de actuación que abarcan las agencias de desarrollo local son las que se expresan en la siguiente tabla:

Empleo y orientación laboral	100%
Formación de Recursos Humanos	24,14%
Bolsa de empleo	58,63%
Dinamización y sensibilización	62,00%
asesoramiento y apoyo técnico a empresas y empresarios	65,51%
Asesoramiento a emprendedores- gestión creación de empresas	55,17%
Vivero de empresas	12,00%
Gestión de suelo industrial	10,34%
Gestión de proyectos	58,62%
Documentación	37,93%
Análisis y seguimiento de la realidad socioeconómica local	58,63%
Colaboración con organismos e instituciones	48,28%

Como otras respuestas abiertas (Otros) el 20,69% de las ADL's abordan áreas de: Medio Ambiente, Dinamización Turística, Captación y Seguimiento de subvenciones para el Ayuntamiento, empresarios, asociaciones y particulares, Cultura- turismo, Ocio y Tiempo Libre, Conciliación, Opositores, 3ª edad.

Y un 24,13% no sabe o no contestó a la pregunta.

El 90,00% de las agencias mantienen relaciones con otras entidades, sobre todo, con otras agencias/entidades de desarrollo local públicas, y con las Administraciones públicas, y en menor medida con el resto de entidades que constan en el cuestionario. El 10,00% restante no mantiene relación con ninguna entidad.



Con asociaciones o federaciones de agencias /entidades de D. Local

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Con otras agencias/entidades de desarrollo local públicas	0,00%	47,62%	4,76%	19,04%	9,42%	19,04%

agencias/entidades de desarrollo local públicas

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Con otras agencias/entidades de D. local privadas	28,57%	0,00%	0,00%	14,28%	28,57%	28,57%

agencias/entidades de D. local privadas

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Con las Administraciones Públicas	33,33%	42,86%	0,00%	14,29%	4,76%	4,76%

Administraciones Públicas

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Con asociaciones/federaciones de empresarios	4,76%	9,52%	0,00%	19,04%	23,81%	42,86%

asociaciones/federaciones de empresarios

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Con federaciones de empresas de economía social	28,57%	4,76%	14,29%	19,04%	23,81%	9,52%

de empresas de economía social

federaciones

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
Con Sindicatos	52,38%	0,00%	19,04%	9,52%	9,52%	4,76%

Con

Sindicatos

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
	33,33%	9,52%	14,29%	19,04%	23,81%	0,00%



Con Universidades

Ns/Nc	1	2	3	4	5
47,62%	9,52%	9,52%	14,29%	14,29%	4,76%



De las fuentes de recursos necesarias para llevar a cabo las iniciativas de desarrollo local, las más importantes son las fuentes de financiación y las fuentes de recursos humanos (calificación nivel 2, nivel 3).

Fuentes de Información

ns/nc	1 (min.)	2	3 (máx.)
9,52%	38,10%	28,57%	23,81%

Fuentes de Financiación

ns/nc	1 (min.)	2	3 (máx.)
0,00%	42,86%	47,62%	9,52%

Fuentes de Recursos Humanos

ns/nc	1 (min.)	2	3 (máx.)
4,76%	14,29%	28,57%	52,38%



Y en cuanto a las fuentes de financiación, las más importantes son las propias y las ayudas de entidades privadas.

Fuentes Financieras Propias

ns/nc	1 (min.)	2	3 (máx.)
0,00%	28,57%	61,90%	9,52%

Subvenciones Públicas

ns/nc	1 (min.)	2	3 (máx.)
14,29%	57,14%	28,57%	0,00%

Ayudas de Entidades Privadas

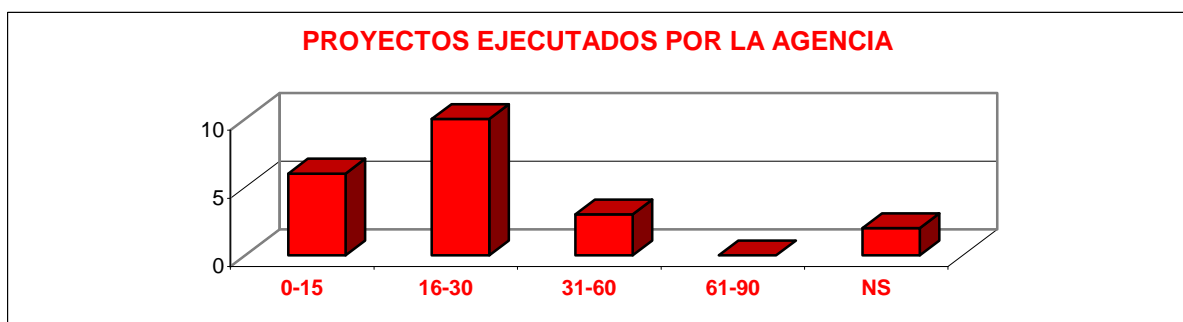
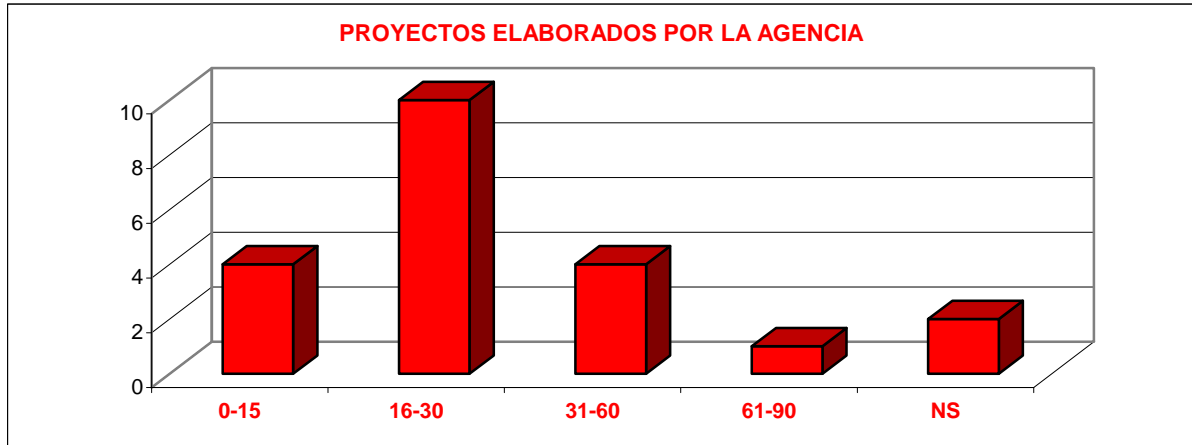
ns/nc	1 (min.)	2	3 (máx.)
23,81%	14,29%	4,76%	57,14%



CAPITULO QUINTO: GESTION DE PROYECTOS

En este capítulo se analiza las características correspondientes a esta tarea: número de proyectos elaborados y ejecutados por la agencia, distintas áreas de proyectos ejecutados, las etapas del proceso de la gestión de proyectos y los factores de éxito de los proyectos gestionados.

Según datos correspondientes al periodo 2005/2007, las agencias elaboraron cada una media de 16 a 30 proyectos y ejecutaron también una media de 16 a 30 proyectos. Sólo un 4,76% de la ADL's gestionaron un número de proyectos superior a 60; sin embargo en cuanto a su ejecución no se superaron los 60 proyectos en ninguna ADL.





Las áreas temáticas de estos proyectos ejecutados son muy variadas destacando: el área de Medio Ambiente (95%), Desarrollo Local (64%), Formación y Empleo (59%), Fomento del Desarrollo Empresarial (52%), y en menor medida, Turismo y Patrimonio(31%),NTIC(22%),Igualdad de Oportunidades (21%), Ocio (18%),Orientación y Dinamización laboral y profesional (14%),Sanidad, Servicios Sociales y Asistenciales(12%),fomento del Comercio Local (10%), NYE (7%), otras áreas mencionadas por las ADL's han sido: Temas Europeos, Mujer, información y divulgación de la UE, Dinamización del Patrimonio Ambiental, Camino de Santiago, Renovación Urbana.

Los motivos utilizados por las agencias para gestionar un proyecto son en la mayoría de los casos la existencia de una convocatoria que financia dicho proyecto y en menor medida el cumplimiento de un programa político.

Surgimiento de una idea por parte del agente/técnico local

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
14,29%	4,76%	4,76%	57,14%	19,05%

La existencia de una convocatoria que financia dicho proyecto

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
4,76%	0,00%	14,29%	38,10%	42,86%

El cumplimiento de un programa político.

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
23,81%	19,05%	23,81%	19,05%	14,29%

Los criterios para seleccionar un proyecto son por este orden: 1º- los beneficios posibles del proyecto para la comunidad local, 2º- las posibilidades de financiación del proyecto, 3º- la aceptación por parte de los políticos, y por último 4º-la viabilidad técnico- económica del proyecto.



Los beneficios posibles del proyecto para la comunidad local

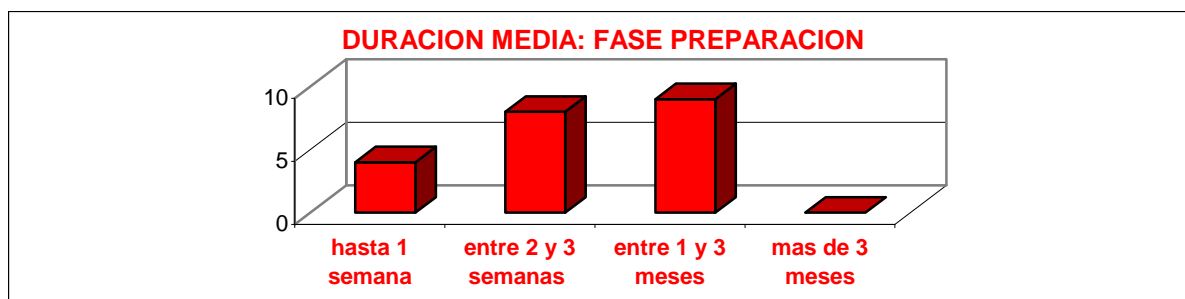
	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
La viabilidad técnica y económica del proyecto	19,05%	0,00%	0,00%	4,76%	19,05%	57,14%	

	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
Las posibilidades de financiación del proyecto	14,29%	0,00%	0,00%	4,76%	42,85%	38,09%	

	Ns/Nc	1	2	3	4	5	
La aceptación por parte de los políticos	0,00%	0,00%	9,53%	4,76%	42,86%	42,86%	

	Ns/Nc	1	2	3	4	5
	0,00%	19,05%	14,29%	4,76%	28,57%	33,33%

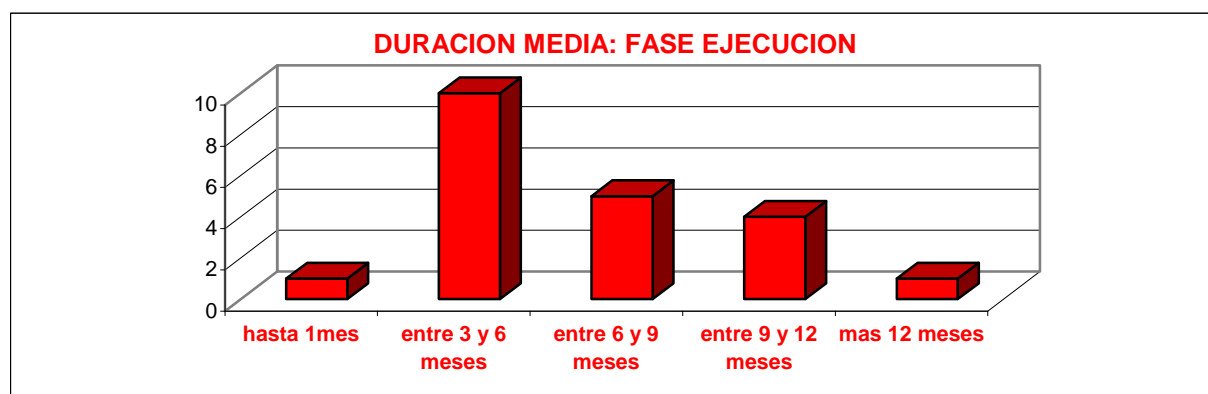
En cuanto a la duración de la fase de preparación la mitad (50%) de los proyectos lo hacen entre uno y tres meses, el 38,00% prepara los proyectos entre 2 y 3 semanas y el 12,00% lo realiza en una semana.



Respecto a la fase de ejecución de los proyectos existe mayor dispersión de resultados, si bien la mayoría se sitúan en una duración media comprendida entre



tres y seis meses (50%), siendo de un (23,81%) entre seis y nueve meses, y de un (19,05%) entre 9 y 12 meses.



El grado de satisfacción sobre los proyectos gestionados en una escala de 1 a 5 es el siguiente:

La manera de gestionar el proyecto

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
14,28%	0,00%	23,81%	47,62%	14,28%

Los apoyos externos obtenidos

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
14,28%	9,53%	33,33%	23,81%	19,05%

La financiación conseguida

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
9,53%	4,76%	33,33%	33,33%	19,05%

El grado de ejecución alcanzado



1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
19,04%	0,00%	9,53%	47,62%	23,81%

Y los factores que influyen en el grado de éxito de los proyectos gestionados son:

Interés de los grupos de personas comprometidos en el proyecto

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
14,30%	0,00%	4,74%	42,86%	38,10%

Tiempo disponible

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
4,74%	9,54%	42,86%	33,33%	9,53%

Dificultades técnicas del proyecto

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
23,82%	14,29%	42,86%	14,29%	4,74%

Fondos disponibles

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
9,52%	9,52%	23,81%	42,86%	14,29%

Adecuación del proyecto a una convocatoria oficial

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
19,05%	9,52%	14,29%	42,86%	14,29%

Repercusiones sobre la entidad/organización



1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
9,53%	9,52%	19,05%	42,86%	19,05%

Efectos/beneficios esperados para la comunidad local

1(mínimo)	2	3	4	5(máximo)
23,81%	0,00%	9,52%	38,08%	28,59%



CAPITULO SEXTO: CONCLUSIONES

A continuación se extraen una serie de conclusiones como resultado del estudio realizado para cada uno de los cuatro aspectos analizados:

- El funcionamiento de la agencia.
- El perfil del agente.
- Las características del servicio.
- La gestión de proyectos.



Conclusiones sobre el funcionamiento de la agencia

Los AEDL desarrollan su trabajo en el marco de las agencias de empleo y desarrollo local dependientes en su mayoría de los Ayuntamientos y en menor medida de las Mancomunidades de Municipios.

Las ADL´s son relativamente jóvenes surgiendo la primera de ellas en el año 1996 y habiéndose constituido la mayoría a partir del año 2000; el alcance y dimensión de estas agencias es local, existiendo ADL´s tanto en municipios de menos de 5000 habitantes como en municipios de gran población.

El equipo que conforman las agencias es reducido, siendo en gran medida agencias unipersonales, ya que cuentan con un único agente para atender a todas las necesidades derivadas del desarrollo local. La mitad de las agencias de desarrollo local sufren fuertes variaciones de personal dentro del mismo año, lo que resalta la temporalidad en el empleo de los profesionales de desarrollo local. Además, casi dos terceras partes de las ADL´s no cuentan con personal administrativo de apoyo.

La toma de decisiones en la agencia junto con la evaluación de resultados muestra una elevada dependencia de los poderes públicos locales junto con el responsable de la agencia.

Las expectativas de las agencias apuntan al crecimiento y consolidación de las mismas, dependiendo de las decisiones políticas y de las posibilidades de financiación.



Conclusiones sobre el perfil del agente.

El departamento o servicio de la ADL en el que trabaja el agente es diverso, los más mencionados son Promoción Económica y Laboral y Medio Ambiente.

La jornada de trabajo es en casi todos los casos de lunes a viernes, 35 horas a la semana, de 8:00 a 15:00 horas, siendo el horario de atención al público igual a la jornada de trabajo o un poco más reducido en alguna agencia.

Los agentes de desarrollo local cuentan con recursos tecnológicos básicos aceptables, siendo las principales reivindicaciones: un local adecuado y equipamientos más modernos; así mismo, casi la mitad de los agentes no detectan carencias en cuanto a infraestructuras o necesidades en su agencia.

El agente destina su tiempo de forma diversa, si bien las tareas a las cuales dedica más tiempo de forma general son a la redacción y gestión de proyectos y a la gestión interna de la oficina. Por el contrario las actividades que dedican menos tiempo son a la gestión de recursos de formación y al asesoramiento y apoyo técnico a empresas.

El perfil laboral mayoritario del AEDL en Cantabria es el de una mujer, entre 31 y 35 años, con un contrato por obra o servicio, dependiente de una subvención pública en el 50% de los casos y la mayoría de los AEDL's han trabajado con anterioridad en el puesto de agente u otros de características similares.

Precisamente la temporalidad y la dependencia política y financiera hacen que el grado de autonomía del AEDL sea parcial en cuanto a la determinación de objetivos y estrategias, siendo algo mayor en la ejecución de las acciones fijadas, esto también influye en sus expectativas, mostrando en unos casos desconocer qué va a pasar en el futuro con su puesto y otros esperan consolidarlo.



En cuanto al grado de satisfacción laboral de los AEDL de forma generalizada responden positivamente, manifestando mayor satisfacción con las funciones realizadas, la responsabilidad ejercida y el ambiente laboral; estando por el contrario poco satisfechos con las perspectivas de futuro.

El perfil formativo del agente es el de una persona con estudios universitarios, con titulaciones diversas siendo la que más se repite la Licenciatura en Administración de Empresas y en segundo lugar la Licenciatura en Geografía.

En cuanto a la formación complementaria la mayoría de los AEDL han realizado cursos de formación sin existir impedimentos por parte de la agencia a la cual pertenece.

El contenido de estos cursos es amplio y diverso, destacando los relacionados con el desarrollo local, y en menor medida los cursos de economía de empresa, gestión de proyectos, informática y gestión de recursos humanos. Se detecta la carencia en contenidos relacionados con el Procedimiento Administrativo Común y con el Medio Ambiente.

Estos cursos se realizan en su mayoría a través de “Otros organismos” no recogidos en el cuestionario como son la Cámara de Comercio, el CEARC, CEOE-CEPYME..., y como segunda entidad a destacar la FEMP, sin olvidar a la propia entidad a la cual pertenecen, el EMCAN y la Universidad.

De las respuestas obtenidas en este apartado se deduce la gran motivación que tienen los agentes por la formación continua.

Para el desarrollo del trabajo de los AEDL **poseer conocimientos** en economía y mercado de trabajo es lo más valorado, siendo también muy importantes los conocimientos sobre la realidad socioeconómica local, la informática e Internet, la gestión de proyectos y el funcionamiento de la economía de las empresas, y



disminuyendo en la valoración de utilidad los conocimientos en legislación actual y la gestión de recursos humanos.

La práctica totalidad de los AEDL realizan alguna memoria de actividades dentro de sus funciones de trabajo.

El nivel de colaboración entre agentes es muy alto y los contactos entre estos son de carácter informal, destacando las reuniones esporádicas y los contactos telefónicos o por correo electrónico, así como la pertenencia a una asociación de profesionales de desarrollo local (ADELCA) y en menor medida pertenecen a grupos formales y/o informales de trabajo.

El agente de desarrollo local valora que su trabajo está altamente reconocido por los responsables de las ADL's, los políticos y los colectivos sobre los que actúan, si bien el reconocimiento por parte de la comunidad local en general es algo menor.



Conclusiones sobre el trabajo del agente.

Los colectivos que han sido analizados en este estudio y con los que trabajan los agentes son tres:

- Las empresas/empresarios
- Los emprendedores/promotores
- Los desempleados/demandantes de empleo

En el trabajo con las empresas/empresarios, los 29 agentes de desarrollo local han contactado en el año 2007 con un total de 3.385 empresas, la media se sitúa en 117 contactos. Destacando que el 27,56% no contactó o no contestó a la pregunta.

Los AEDL afirman que el número de empresas que han recibido formación continua anualmente es de 92. Destacando que el 79,31 de los agentes no contestó a esta cuestión.

Cada agente gestiona una media de 3.261 ofertas de trabajo al año, resultando una media de 112 ofertas, el 37,94% de los agentes de desarrollo local responde no saber o no contestar a la pregunta.

De la importante respuesta nula (no sabe/no contesta) por parte de los ADL's, se puede deducir la carencia de datos registrados al respecto o la dificultad general para obtener estos datos de forma sistemática. En el caso de la formación continua también podría deberse a la inexistencia de dicha actividad.

En el trabajo con emprendedores/promotores, los 29 AEDL's atendieron para la creación de nuevas empresas en el año 2007 un total de 669 consultas, situándose la media en 23, contribuyeron a la creación de un total de 102 iniciativas empresariales, con una media de 4 iniciativas, y generaron 307 empleos, situándose la media en 11 empleos.



Los agentes de desarrollo local cuando trabajan con el colectivo emprendedores/promotores mayoritariamente lo hacen con desempleados y mujeres, y por el lado contrario los colectivos que atienden en menor número son los ex empleados con contrato fijo, mayores de 45 años y personas procedentes de una empresa en crisis.

En cuanto al tipo de empresa, los AEDL dirigen su atención principalmente a microempresas y empresas agropecuarias y las empresas que menos atienden son las grandes empresas, las sociedades anónimas y las sociedades laborales; en esta cuestión más de la mitad de los agentes no sabe o no contesta a la pregunta.

De la importante respuesta nula (no sabe/no contesta) por parte de los agentes, se puede deducir la carencia de datos registrados al respecto o la dificultad general para atender estos datos de forma sistemática. También puede haber un sesgo de datos motivada por el perfil rural de los agentes que han participado en este estudio.

En el trabajo con desempleados y demandantes de empleo, , los 29 AEDL´s en el año 2007 han atendido a un total de 20.000 usuarios, y las personas insertadas en el mercado de trabajo a través de los servicios de orientación laboral han sido de forma totalizada de 3.500 personas, resultando una media de 690 usuarios atendidos y 120 personas insertadas, los cursos de formación realizados en su totalidad son de 137 situándose la media en 5 cursos, y las personas que han realizado cursos de formación de forma totalizada son de 1417 personas y la media es de 49 desempleados.

Los AEDL´s valoran que al colectivo de desempleados que más tiempo destinan es al de mujeres y jóvenes.

Las ofertas de empleo para este colectivo proceden en su mayoría de los particulares y empresarios y en menor medida del EMCAN, y “Otros” como por ejemplo las ETT´s, Sindicatos, entidades públicas y Ayuntamientos.



Los cursos de formación ocupacional que gestionan los agente de desarrollo local son principalmente los de formación técnico-profesional y de búsqueda de empleo.

Según el nivel de estudios de los desempleados atendidos por los AEDL's, el colectivo con el que trabajan en mayor medida es el de personas con estudios primarios, seguido muy de cerca por el colectivo de personas con estudios no universitarios (Bachiller, FP).

Por último, los AEDL que trabajan con inmigrantes lo hacen principalmente con los de origen latinoamericano.



Conclusiones sobre las características del servicio.

Se puede afirmar que una ADL en Cantabria cuenta con al menos las siguientes áreas de actuación: Empleo, Orientación Laboral y Bolsa de Empleo (este servicio lo poseen todas las ADL's de Cantabria), Asesoramiento y Apoyo Técnico a Empresas, Asesoramiento a Emprendedores y Creación de Empresas, Gestión de Proyectos, Análisis y Seguimiento de la Realidad Socioeconómica Local y Dinamización y Sensibilización. En la actualidad una de cada cinco agencias ya cuenta con departamento de Medio Ambiente y Turismo. Por otro lado, destaca que sólo el 10% de las mismas cubren el área de Suelo Industrial y el Vivero de Empresas, considerándose que por la relevancia de estas áreas en la economía local la falta de viveros y de participación en la gestión del suelo industrial son una gran carencia de las ADL's.

Una de las características que definen a las ADL's es el contacto que mantienen con otras instituciones destacando las relaciones con las administraciones públicas, con otras agencias/entidades de desarrollo local y con asociaciones/federaciones de empresarios; siendo menor el contacto con Sindicatos y Universidades.

Las agencias de desarrollo consideran como recurso más necesario para su trabajo diario los RR.HH., seguido de la financiación y la información. Por tanto, la principal carencia de las estructuras locales de empleo es la falta de personal estable.

Sobre la autonomía financiera de las agencias, se puede afirmar que el peso de la financiación propia (recursos municipales) es menor que el de subvenciones públicas y privadas. Este dato tiene especial relevancia sobre la autonomía de actuación de las ADL's.



Conclusiones sobre la gestión de proyectos.

Las 21 agencias de desarrollo local en Cantabria elaboraron un total de 473 proyectos y ejecutaron un total de 413, siendo la media de cada una de ellas de 23 proyectos elaborados y 20 proyectos ejecutados.

Un dato relevante sobre la evolución del desarrollo local en Cantabria es que el área de actuación más destacada en la ejecución de proyectos es el Medio Ambiente (especialmente la gestión de la Agenda Local 21) que supera incluso al desarrollo local y a la formación y empleo. Si bien, el conjunto de áreas de actuación es muy amplio y abarca el total de las políticas activas de empleo y gran parte de las iniciativas regionales de desarrollo como los Asuntos Europeos, la Igualdad de Oportunidades, el Desarrollo Empresarial, el Turismo, el Comercio, el Patrimonio y los Servicios Sociales.

Con estos datos se deduce que gran parte de las iniciativas que desde el Gobierno de Cantabria se desean poner en marcha se realizan a través de las agencias de desarrollo local.

Los motivos que justifican la necesidad de gestionar un proyecto están especialmente relacionados con la existencia de una convocatoria que financie la actuación. Este dato determina el grado de autonomía de las agencias que ven reducidas sus posibilidades de actuación a las áreas que cuenten con una financiación externa (subvención por convocatoria pública).

Las agencias consideran que todo proyecto que gestionen debe contar con los beneficios del proyecto para la comunidad local, las posibilidades de financiación, la aceptación por parte de los políticos y la viabilidad técnico- económica del proyecto.

El tipo de proyectos que elaboran y gestionan las agencias son mayoritariamente anuales y en su mayor parte no duran más de seis meses en su fase de desarrollo. Este hecho puede tener consecuencias sobre la planificación a largo plazo de las



estructuras locales de empleo, ya que se resalta la práctica inexistencia de proyectos plurianuales, a excepción del programa agente de empleo y desarrollo local a pesar de la exigencia de su renovación anual.

En general las agencias de desarrollo local en Cantabria se muestran satisfechas en relación con los proyectos gestionados destacando el grado de ejecución alcanzado y la manera de gestionar el proyecto; en menor medida la financiación conseguida, aunque una de cada cinco ADL's muestra el mínimo grado de satisfacción en el grado de ejecución alcanzado.

Para las agencias el éxito de los proyectos gestionados depende del interés de los grupos y personas comprometidas y los beneficios esperados para la comunidad local. De lo que se deduce que para una ADL el compromiso con las necesidades de los ciudadanos es imprescindible para lograr sus objetivos de satisfacción.



CAPITULO SEPTIMO: BUENAS PRÁCTICAS DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL DE CANTABRIA

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ASTILLERO
Proyecto	Iniciativa Comunitaria: ADAPT: "Centro de Recurso para el Autoempleo"
Año	1998/1999
Objetivos	Generar recursos para el autoempleo, y creación de nuevas empresas
Beneficiarios	Directores, empresarios, formadores, trabajadores de Pymes, parados de larga duración...
Entidades	Unión Europea, Ayuntamiento de Astillero, Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria, Dirección Provincial del INEM, Ministerio de Educación y Ciencia, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Cantabria, Universidad de Cantabria, DOCUMENTA. Instituto Europeo de Estudios para la Formación y el Desarrollo, Agencia de Desarrollo de Urola Garaia (Zumárraga-Guipúzcoa), Universidad de Nottingham (Reino Unido) Tyneside Training & Enterprise Council (Reino Unido), Smile (Italia).
Financiación	75% financiación externa, 25% propia

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ASTILLERO
Proyecto	"ECOINTEGRA"
Año	2005,/2006/ 2007
Objetivos	Integración social de personas desempleadas con discapacidad, a través de su inserción laboral mediante la ejecución de obras de conservación del espacio verde del municipio.
Beneficiarios	Desempleadas con discapacidad
Entidades	Ayuntamiento de Astillero y Gobierno de Cantabria.
Financiación	Ayto. de Astillero y Gob. de Cantabria.



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ASTILLERO
Proyecto	“Bi-Red”
Año	2006/2007
Objetivos	Evitar el abandono prematuro de las aulas de los escolares de nuestro municipio, mediante el desarrollo de estrategias de orientación y motivación en los centros educativos de secundaria.
Beneficiarios	Jóvenes escolares de secundaria de los Centros Educativos de Astillero.
Entidades	Gobierno de Cantabria, Ayuntamiento de Astillero, Centros Educativos de Secundaria de Astillero
Financiación	Gobierno de Cantabria, Ayuntamiento de Astillero.

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ASTILLERO
Proyecto	“EcoAstillero XXI”
Año	2001
Objetivos	Recuperación ambiental de más de 1.200.000 metros cuadrados de áreas degradadas secularmente por la acción industrial y urbana, y su reversión para el uso público, mediante la inserción laboral de desempleados que presentan dificultades de incorporación al mundo laboral.
Beneficiarios	De los resultados: ciudadanos del Municipio de Astillero; de su ejecución: personas desempleadas con especiales dificultades de inserción laboral.
Entidades	Gobierno de Cantabria, Ayuntamiento de Astillero, Seo, Ministerio de Medio Ambiente etc.
Financiación	Gobierno de Cantabria, Ayuntamiento de Astillero. Ministerio de Medio Ambiente.



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CARTES
Proyecto	Taller de Empleo pluriregional
Año	2007-2008
Objetivos	Recuperación del Patrimonio a través de la formación y el empleo
Beneficiarios	Desempleados > de 25 años
Entidades	Ayto de Tapia de Casariego (Asturias), Ayto de Cartes e INEM
Financiación	Según el desarrollo del proyecto

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CABEZON DE LA SAL
Proyecto	RED INFOVIVEROS DE CANTABRIA
Año	2004-2007
Objetivos	Creación de un portal para emprendedores a través del trabajo en red de las ADL's de Cantabria - Facilitar a los emprendedores a través de la Web herramientas e información para poner en marcha su negocio - Ofrecer tutorías individualizadas
Beneficiarios	Personas que deseen poner un negocio
Entidades	CEOE, EMCAN, Mas aytos buscar
Financiación	-

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	COMILLAS
Proyecto	Taller de empleo 2005: Auxiliar de archivo- Recuperación del Archivo histórico de Comillas Taller de empleo 2006: Guía de Patrimonio cultural- creación del Centro de interpretación del patrimonio histórico de Comillas.
Año	2005-2006
Objetivos	Recuperación del Archivo histórico de Comillas Fomento del patrimonio histórico de Comillas
Beneficiarios	Mujeres mayores de 25 años.
Entidades	Campus Comillas
Financiación	25% Ayto. de Comillas 75% EMCAN



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CORRALES DE BUELNA
Proyecto	TALLER DE INTERCAMBIO DE ROLES.
Año	2003-2007
Objetivos	Presentación de talleres de coeducación en los centros educativos del municipio intercambiando los roles del hogar típicamente femeninos y masculinos de forma inversa (por ejemplo, los niños planchan y cosen y las niñas hacen reparaciones domésticas)
Beneficiarios	Jóvenes de 4º ESO 1º de Bachiller
Entidades	Institutos del Municipio
Financiación	Propia 25 % Externa 75 %

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LAREDO
Proyecto	NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO EN LA JUVENTUD
Año	2005
Objetivos	Difundir entre los jóvenes las posibilidades del autoempleo aprovechando los recursos y los nuevos yacimientos de empleo en la villa de Laredo
Beneficiarios	Jóvenes de entre 16 y 30 años
Entidades	Ayuntamiento de Laredo Dirección General de Juventud
Financiación	90 % Dir. Gral de Juventud (Gov. Cantabria) 10% Ayuntamiento de Laredo



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LAREDO
Proyecto	AWARE. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES MADUROS
Año	2004-2007
Objetivos	Mejorar la empleabilidad del colectivo de trabajadores mayores de 45 años por medio del análisis de su situación actual, el contexto social, las metodologías formativas, las capacidades de los docentes y las nuevas tecnologías de la información aplicadas a la formación y educación de este colectivo
Beneficiarios	Trabajadores de entre 45 y 64 años Administraciones planificadoras de la formación y políticas activas de empleo Gestores y planificadores de formación Docentes
Entidades	Ayuntamiento de Laredo Provincia Autónoma de Trento (Promotor) 8 socios europeos Municipios de la zona oriental de Cantabria Servicio Cántabro de Empleo
Financiación	58.000 € Fondo Social Europeo 20.000 € Ayuntamiento de Laredo 10.000 € Servicio Cántabro de Empleo

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LIÉRGANES
Proyecto	COLABORACION DE INTEGRAR LIÉRGANES EN EL S.I.C.T.E.C.
Año	2004
Objetivos	Sensibilización y llevar a la práctica un servicio integral de calidad en destino por parte de todos los comerciantes, hoteleros, ayuntamiento y todas aquellas empresas relacionadas con el turismo.
Beneficiarios	Población de Liérganes y turistas
Entidades	Gobierno de Cantabria, Empresa Consultora, Ayto de Liérganes, Agencia de Desarrollo y Empresas beneficiarias.
Financiación	



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LIEBANA Y PEÑARRUBIA
Proyecto	TALLERES MEDIOAMBIENTALES Y FERIA DE EDUCACION MEDIO AMBIENTAL
Año	2007
Objetivos	Talleres con niños de primaria en horario extraescolar, feria de educación medio ambiental. Tratar que la población local valore su patrimonio medio ambiental, los recursos naturales existentes en la comarca. Implicar a los profesores de primaria en este proyecto para que desde el colegio pueda tener continuidad.
Beneficiarios	200 niños participaron en los distintos talleres. 800 personas visitaron la Feria
Entidades	Consejería de Medio Ambiente, La Caixa, Banco Santander, Viesgo y la propia mancomunidad.
Financiación	Financiación Propia apenas un 3 % del total

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	MEDIO CUDEYO
Proyecto	INMIGRACION Y EMPLEO
Año	2007
Objetivos	Itinerarios de inserción individualizados con el colectivo de inmigrantes
Beneficiarios	Inmigrantes
Entidades	Consejería de Empleo EMCAN SCE Oficina EMCAN de Maliaño Ayuntamiento de Medio Cudeyo
Financiación	84% Externa 16% Interna



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	MEDIO CUDEYO
Proyecto	LAS CLAUSULAS SOCIALES: UN ENSAYO DE EQUIDAD
Año	2005
Objetivos	Formación e inserción de mujeres
Beneficiarios	Mujeres
Entidades	EMCAN Ayuntamiento de Medio Cudeyo
Financiación	80% EMCAN 20% Ayto

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	RESERVA DEL SAJA
Proyecto	TALLER DE EMPLEO NATURABRIA
Año	2004-2006
Objetivos	Actividades de formación y empleo en el medio natural
Beneficiarios	Programa de Empleo para mayores de 25 años
Entidades	Mancomunidad y Servicio Cántabro de Empleo
Financiación	20% Mancomunidad 80% SCE.



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTA CRUZ DE BEZANA
Proyecto	ADISTAN (Administrativas a Distancia)
Año	2001
Objetivos	<p>Proyecto para la reincorporación laboral de mujeres administrativas como profesionales independientes que prestan servicios a micropymes sin departamento administrativo o como personal de apoyo.</p> <p>Red de mujeres con oferta de servicios común, imagen corporativa, infraestructura (vivero de empresas).</p> <p>Formación</p> <p>Tutoría para la puesta en marcha de actividad</p> <p>Imagen corporativa de red y material (folletos, subcarpetas, tarjetas)</p> <p>Dotación de infraestructura, vivero de empresas</p> <p>Tutoría de seguimiento</p>
Beneficiarios	Mujeres desempleadas
Entidades	Dirección General de la Mujer, Caja Cantabria, Dirección General de Trabajo (en una segunda fase de formación)
Financiación	

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTA CRUZ DE BEZANA
Proyecto	Grupo Asistencial
Año	2001
Objetivos	<p>Proyecto para la profesionalización y el trabajo en red del colectivo de mujeres que prestan servicios de ayuda a domicilio</p> <p>Definición del proyecto</p> <p>Tutoría para la creación de red</p> <p>Dotación de infraestructura</p>
Beneficiarios	Mujeres desempleadas
Entidades	Dirección General de la Mujer
Financiación	



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTA CRUZ DE BEZANA
Proyecto	HUERTA DE BEZANA
Año	2001/2004
Objetivos	Proyecto para la dinamización de la agricultura ecológica <ul style="list-style-type: none"> - Formación - Prácticas- Dotación del suelo - Tutoría de explotaciones - Experimentación - Propuestas de gestión
Beneficiarios	Principalmente mujeres, desempleadas y trabajadoras
Entidades	Dirección General de la Mujer Caja Cantabria
Financiación	80% Financiación propia



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTANDER
Proyecto	URBAN II
Año	97 - 99 (acciones prorrogadas hasta 2001)
Objetivos	<p>Principales objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora estética y estructural de zonas urbanas mediante la adecuación de las infraestructuras y la potenciación de valores ambientales, con la intención de que se produzca una situación favorable para atraer nuevas iniciativas de desarrollo local, social y económico. - Apoyo de la iniciativa emprendedora local, de la cooperación empresarial y social. - Modernización e innovación en el comercio y la artesanía. - Fomento y desarrollo de un tejido económico dinámico que, fundamentado en acciones comunes favorezca así el desarrollo urbano mediante el desarrollo de la competitividad empresarial, del trabajo en red y de la inserción social y del empleo.
Beneficiarios	Afectó al 15,8 % de la población de Santander, unos 15.600 habitantes, tanto población en general como emprendedores de las zonas afectadas (Barrio Pesquero, C/ Alta, Cabildo de Arriba, una parte C/ Castilla)
Entidades	Ayuntamiento de Santander
Financiación	70 % fondos FEDER y FSE (URBAN II) 30% financiación propia Ayto. Santander



CAPITULO OCTAVO: FICHAS TECNICAS DE LAS ADLS EN CANTABRIA

A continuación se incluye un directorio de todas las ADL's de Cantabria en el que aparecen los siguientes datos: La entidad, el responsable de la agencia, datos de identificación (dirección, código postal, teléfono, fax, e-mail).

AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL DE CANTABRIA

Agencia de Desarrollo Local	Responsable	Teléfono	Dirección	Correo Electrónico
ADL Alfoz de Lloredo	Gema Arruzas Russell	942 - 72 66 02	C/ José Gutiérrez, nº 168 39526 Novales	adl@alfozdelloredo.org
ADL Altamira los Valles	Maite Carral Lorenzo	942 - 82 18 40	La Robleda S/N 39530 Puente San Miguel	agentedesarrollo@mancomunidadaltamiralosvalles.es
ADL Mancomunidad Alto Ason	Maite Villa Iñiguez de Heredia	942- 64 69 03 942- 63 40 24	Ramales C/ paseo barón de Adzaneta,2 Ampuero C/ Los Tilos, 15	agenteempleoaltoason@yahoo.es
ADL Astillero	Eduardo Van Den Eynde Ceruti	942 - 76 10 25	C/ Industria 83	adl@astillero.es
ADL Barcena de Cicero	Izaskun Cabieces Fernández	942- 61 66 53	Urbanización El Parque, Bajo	adl_barcenadecicero@yahoo.es
ADL Bezana	Luis Escagedo	942 - 58 58 25	C/ José Mª Pereda, nº 52 39100 Sta. Cruz de Bezana	adlbezana@terra.es
ADL Cabezón de la Sal	Julia Labiano Gutierrez	942 - 70 28 65	Pza. de la paz , 9 -1º Dcha 39500 Cabezón de la Sal	adl@cabezondelasal.net
ADL Camargo	Angela Mier	942 - 26 17 71	Pol. Industrial de Trascueto Edificio de empresas 39600 Revilla de Camargo	secretaria1adel@camargo.es
ADL Cartes	Mª Aranzazu Moreno Fernández	942- 80 77 30	Oficina de Atención al Ciudadano C/ El Rivero nº 42. Bajo	adl@aytocartes.org



ADL Castro Urdiales	Carlos Alonso Lazcano	942 - 86 75 48 942 85 91 96	Barrio el Chorrillo, s/n 39700 Castro Urdiales	agenciadesarrollo@castro-urdiales.net
ADL Colindres	Mercedes Pinedo Ruiz	942- 67 44 81	Alameda del Ayuntamiento 1 39750 Colindres	adl@colindres.es
ADL Comillas	Flori López Setien	942- 72 02 89	Joaquín de piélagos,1	adl@comillas.es
ADL Entrambasaguas	Mercedes Abascal Bustillo	942- 52 40 21	El Sedillo, 8	adl@entrambasaguas.org
ADL Escalante	Clara Carramolino Lopez	942- 67 77 20 942- 67 78 20	Plaza de España S/N	adl@aytoescalante.org
ADL Laredo	Begoña Plaza Arrieta	942- 61 27 78	Avenida Jose Antonio,6 Palacio Carrasa. 2ª planta	adl@laredo.es
ADL Liébana y Peñarrubias	Germán Busqué Marcos	942- 73 05 75	C/ San Roque, 7 -1º Planta	aedl_liebanapenarrubia@yahoo.es
ADL Liérganes	Victoria Sacristán Arenal	942 - 52 85 43	Avenida del Generalísimo S/N	adllierganes@telefonica.net
ADL Los Corrales de Buelna	Mª Isabel Solana Cebreros	942 - 83 00 11	C/ Almirante Peroñiño, 9 Bajo 39400 Los Corrales de Buelna	adl@aytocorralesdebuelna.org
ADL Laredo	Begoña Plaza	942 - 60 57 54 942 61 27 78	Avda. de José Antonio, 6, 2ª planta 39770 Laredo	adl@laredo.es
ADL Marina de Cudeyo	Paola Pagin Diaz	942- 50 62 50	Plaza de la Constitución, 4	adl@marinadecudeyo.com
ADL Medio Cudeyo	Mª Eugenia Cadelo Verdeja	942- 52 28 33	Valdecilla	adl@ayto-mediocudeyo.es
ADL Miengo-Polanco	Antonia Pelayo González-Torre	942- 82 52 24.Polanco 942- 57 60 01. Miengo	Bº de Mar I, 5 39312. Polanco	aedlmp@hotmail.com
ADL Municipios Sostenibles	Valvanuz Cuadra Sánchez	942- 60 48 08	Centro Integrado de Servicios (CISE).Pol Industrial La Pesquera S/N	adl@municipiossostenibles.com
ADL Nansa	Juan Pellón Rutz	942- 72 82 38 942- 72 82 39	Ayuntamiento de Rionansa	adlnansa@yahoo.es
ADL Noja	Natalia Martínez Ana Viadero	942 - 63 04 75	C/ Los Pinares, 16 39180 Noja	adl@noja.com
ADL Piélagos	Inés Rueda Jarilla	942 07 69 51	Avda. Luis de la Concha, 66 39470 Renedo de Piélagos	adl@pielagos.com



ADL Pisueña	Javier Pila	942 - 59 19 99	Plaza Jacobo Roldán Losada 2ª planta del Ayto. 39640 Villacarriedo	agencia@pisuena-pas- miera.com
ADL Puente Viesgo	Alfredo Shallcrass Navalon	942 - 59 81 05	C/ Martínez Mazo, 2 39670 Puente Viesgo	adlpuenteviesgo@hotmail. com
ADL Mancomunidad "Reserva del Saja"	Manuel Manrique González	942 - 70 55 01	Palacio de Mier, 40 39513 Ruento	ruente@iponet.es
ADL Reinosa	Marisa Serrano García	942 77 42 45	C/ La Nevera, nº 5 - 2º 39200 Reinosa	adl@aytoreinosa.es
ADL Santamaría de Cayon	Gema Echeverría Vázquez	942-52 77 24	Barrio el Sombrero S/N	adlcayon@infonegocio.co m
ADL Santander	Samuel del Vigo	942 -20 30 30	C/ Magallanes, nº 30 39008 Santander	adl@ayto-santander.es
ADL Santoña	Margarita Alvaro Gómez	942 - 66 03 47	C/ Santander, 5 Bajo	empleo@aytosantona.org
ADL Suances	Pilar Cobo Villalba	942- 81 14 06	Plaza de Viales,1 3ª Planta(Edif. Ayuntamiento)	adl@aytosuances.com
ADL Torrelavega	Juan Diaz	942- 84 71 00	C/ Ruiz Tagle, 3 - 1º planta	jdiaz@adltorrelavega.org
ADL Iguña y Anievas	Miriam Castillo Cosío	942- 82 60 55	Plaza de la Hispanidad, 96	adl_iguña_anievas@yahoo. es



AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL EN CANTABRIA

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ALFOZ DE LLOREDO
Responsable	Gema Arruzas Russell
Dirección	C/ José Gutiérrez, nº 168 (antiguo asilo de San José).
Código Postal	39526, Novalés
Teléfono	• 942 72 66 02
Fax	• 942 72 60 53
E- mail	Adl@alfozdelloredo.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ALTAMIRA LOS VALLES
Responsable	Maite Carral Lorenzo
Dirección	La Robleda s/n
Código Postal	39530 Puente San Miguel
Teléfono	• 942 82 18 40
Fax	• 942 83 86 23
Web	www.mancomunidadaltamiralosvalles.es
E- mail	agentedesarrollo@mancomunidadaltamiralosvalles.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ALTO ASON
Responsable	Maite Villa Iñiguez de Heredia
Dirección y Código Postal	• Ramales: Paseo Barón de Adzaneta, 2 39800 Ramales de la Victoria
	• Ampuero: Calle Los Tilos, 15 39840 Ampuero
Teléfono	• Ramales 942 64 69 03
	• Ampuero 942 63 40 24
Fax	• 942 64 69 03
Web	www.altoason.com
E- mail	agenteempleoaltoason@yahoo.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ASTILLERO
Responsable	Eduardo Van den Eynde Ceruti
Dirección	Centro Integrado de Empleo del Ayuntamiento de Astillero.



Código Postal	C/ Industria, 83 39610 Astillero
Teléfono	• 942 76 10 25
Fax	• 942 76 10 15
Web	www.astillero.es
E- mail	adl@astillero.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	BARCENA DE CICERO
Responsable	Izaskun Cabieces Fernández
Dirección	Urbanización El Parque, Bajo (Junto a la Bolera)
Código Postal	39796 Cicero
Teléfono	• 942 61 66 53
Fax	• 942 67 00 36
Web	-----
E- mail	Adl_barcenadecicero@yahoo.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	BEZANA
Responsable	Luis Escagedo
Dirección	Jose Maria de Pereda 52, (Nave de Rada)
Código Postal	39100 Santa Cruz de Bezana
Teléfono	• 942 58 58 25
Fax	• 942 58 15 48
Web	www.aytobezana.com
E- mail	Adlbezana@terra.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CABEZON DE LA SAL
Responsable	Julia Labiano Gutiérrez
Dirección	Plaza de la Paz, 9 1º dcha.
Código Postal	39 500 Cabezón de la Sal
Teléfono	• 942 70 28 65
Fax	• 942 70 05 17
Web	www.cabezondelasal.net
E- mail	adl@cabezondelasal.net



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CAMARGO
Responsable	Ángela Mier Gómez
Dirección	Pol. Industrial de Trascueto. Edificio Centro de Empresas
Código Postal	39 600 Revilla de Camargo
Teléfono	• 942 26 17 71
Fax	• 942 25 11 66
Web	
E- mail	secretaria1adl@aytocamargo.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CARTES
Responsable	M ^a Aranzazu Moreno Fernández
Dirección	Oficina de Atención al Ciudadano C/ El Rivero N ^o 42- Bajo.
Código Postal	
Teléfono	• 942 80 77 30
Fax	
Web	www.aytocartes.org
E- mail	adl@aytocartes.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	CASTRO-URDIALES
Responsable	Carlos Alonso Lazcano
Dirección	Barrio El Chorrillo (antiguos Depósitos de Agua)
Código Postal	39700 Castro Urdiales
Teléfono	• 942 85 9196
Fax	• 942 8590 70
Web	www.castro-urdiales.net
E-mail	adl@castro-urdiales.net

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	COLINDRES
Responsable	Mercedes Pinedo Ruiz
Dirección	Alameda del Ayuntamiento, 1
Código Postal	39750 Colindres
Teléfono	• 942 67 44 81
Fax	• 942 67 45 88
Web	
E-mail	adl@colindres.es



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	COMILLAS
Responsable	Flori López Setién
Dirección	Joaquín de Piélago, 1
Código Postal	39520 Comillas
Teléfono	• 942 72 02 89
Fax	• 942 72 0037
Web	
E-mail	adl@comillas.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ENTRAMBASAGUAS
Responsable	Mercedes Abascal Bustillo
Dirección	El Sedillo, 8
Código Postal	39 715 Entambasaguas
Teléfono	• 942 52 40 21
Fax	• 942 52 40 61
Web	www.entrambasaguas.org
E- mail	adl@entrambasaguas.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	ESCALANTE
Responsable	Clara I. Carramolino Lopez
Dirección	Plaza de España s/n
Código Postal	39 795 Escalante
Teléfono	• 942 67 78 20
	• 942 67 77 20
Fax	• 942 67 78 20
Web	
E- mail	adl@aytoescalante.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LAREDO
Responsable	Begoña Plaza Arrieta
Dirección	Avenida Jose Antonio, 6, 2ª planta
Código Postal	39 770 Laredo
Teléfono	• 942 61 27 78
Fax	• 942 60 57 54
Web	www.laredo.es
E- mail	adl@laredo.es



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LIEBANA Y PEÑARRUBIAS
Responsable	Germán Busqué Marcos
Dirección	C) San Roque 7, 1º Planta
Código Postal	39 570 Potes
Teléfono	• 942 73 05 75
Fax	• 942 73 80 45
Web	
E- mail	aedl_liebanapenarrubia@yahoo.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LIERGANES
Responsable	Victoria Sacristán Arenal
Dirección	Avda Generalísimo s/n. Edificio del Ayuntamiento, 2º Planta.
Código Postal	Liérganes
Teléfono	• 942 52 85 43
Fax	• 942 52 85 43
Web	www.aytolierganes.com
E- mail	adllierganes@telefonica.net

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	LOS CORRALES DE BUELNA
Responsable	Mª Isabel Solana Cebrecos
Dirección	C/ Almirante Pero Niño, 9 , Bajo
Código Postal	39400 Los Corrales de Buelna
Teléfono	• 942 83 00 11
Fax	• 942 83 00 11
Web	
E- mail	adl@aytocorralesdebuelna.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	MARINA DE CUDEYO
Responsable	Paola Pagín Díaz
Dirección	Plaza de la Constitución,4
Código Postal	39 719 Rubayo
Teléfono	• 942 50 62 50
Fax	• 942 50 60 68
Web	
E- mail	adl@marinadecudeyo.com



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	MEDIO CUDEYO
Responsable	M ^a Eugenia Cadelo Verdeja
Dirección	Valdecilla
Código Postal	
Teléfono	• 942 52 28 33
Fax	• 942 52 23 79
Web	www.ayto-mediocudeyo.es
E- mail	adl@ayto-mediocudeyo.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	MIENGO- POLANCO
Responsable	Antonia Pelayo González- Torre
Dirección	B ^o de Mar I-5
Código Postal	39312 Polanco (Cantabria)
Teléfono	• 942 82 52 24 Polanco • 942 57 60 01 Miengo
Fax	• 942 84 51 97
Web	
E- mail	aedlmp@hotmail.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	MUNICIPIOS SOSTENIBLES
Responsable	Valvanuz Cuadra Sánchez
Dirección	Centro Integrado de Servicios (CISE). Pol. Industrial La Pesquera s/n
Código Postal	39770 Laredo
Teléfono	• 942 60 48 08
Fax	• 942 60 80 36
Web	www.municipiosostenibles.com
E- mail	adl@municipiosostenibles.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	NANSA
Responsable	Juan Pellón Rutz
Dirección	Ayuntamiento de Rionansa
Código Postal	39554 Puentenansa
Teléfono	• 942 72 82 38
Fax	• 942 72 82 39
Web	
E- mail	adlnansa@yahoo.es



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	NOJA
Responsable	Natalia Marquínez Ana Viadero
Dirección	C/ Los Pinares 16 (Palacio de Albaicín)
Código Postal	39180 Noja
Teléfono	• 942 63 04 75
Fax	• 942 63 04 75
Web	
E- mail	adl@noja.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	PIELAGOS
Responsable	Inés Rueda Jarilla
Dirección	Avda Luis de la Concha, 66
Código Postal	39470 Renedo de Piélagos
Teléfono	• 942 07 69 51
Fax	• 942 57 11 82
Web	
E- mail	adl@pielagos.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	PISUEÑA
Responsable	Javier Pila Díaz
Dirección	Plaza Jacobo Roldán Losada, 2ª planta del Ayuntamiento
Código Postal	39640 Villacarriedo
Teléfono	• 942 59 19 99
Fax	• 942 59 19 19
Web	www.pisuena-pas-miera.com
E- mail	agencia@pisuena-pas-miera.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	PUENTE VIESGO
Responsable	Alfredo Shallcrass Navalon
Dirección	C/ Martínez Mazo, 2
Código Postal	39670 Puente Viesgo
Teléfono	• 942 59 81 05
Fax	• 942 59 87 29
Web	
E- mail	adlpuenteviesgo@hotmail.com



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	REINOSA
Responsable	M ^a Luisa Serrano García
Dirección	C/ La Nevera, 5- 2 ^a Planta.
Código Postal	
Teléfono	• 942 77 42 45
Fax	• 942 77 42 44
Web	www.aytoreinosa.es
E- mail	adl@aytoreinosa.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	RESERVA DEL SAJA
Responsable	Manuel Manrique González
Dirección	Palacio de Mier, 40
Código Postal	39513 Ruate
Teléfono	• 942 70 55 01
Fax	• 942 70 55 01
Web	
E- mail	ruate@iponet.es

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTAMARIA DE CAYON
Responsable	Gema Echeverría Vázquez
Dirección	Barrio El Sombrero s/n
Código Postal	39694 Santa María de Cayón
Teléfono	• 942 51 77 24
Fax	• 942 56 30 20
Web	www.santamariadecayon.com
E- mail	adlcayon@infonegocio.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTANDER
Responsable	Samuel del Vigo
Dirección	Edificio Villaflorida C/ Magallanes 30
Código Postal	39007, Santander
Teléfono	• 942 20 30 30
Fax	• 942 20 30 33
Web	www.ayto-santander.es
E- mail	adl@ayto-santander.es



AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SANTOÑA
Responsable	Margarita Álvaro Gómez
Dirección	Calle Santander, 5 Bajo
Código Postal	39740, Santoña
Teléfono	• 942 66 03 47
Fax	• 942 67 13 97
Web	
E- mail	empleo@aytosantona.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	SUANCES
Responsable	Pilar Cobo Villalba
Dirección	Plaza de Viales, 1. 3ª Planta. (Edif. Ayuntamiento)
Código Postal	39340 Suances
Teléfono	• 942 81 14 06
Fax	• 942 81 01 12
Web	www.suances.es
E- mail	adl@aytosuances.com

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	TORRELAVEGA
Responsable	Juan Díaz
Dirección	C/ Ruiz Tagle 3º, 1ª Planta
Código Postal	39300 Torrelavega
Teléfono	• 942 84 71 00
Fax	• 942 80 51 05
Web	www.adltorrelavega.com
E- mail	jdiaz@adltorrelavega.org

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	VALLE IGUÑA Y ANIEVAS
Responsable	Miriam Castillo Cosío
Dirección	Plaza de la Hispanidad, 96
Código Postal	39450 Arenas de Iguña
Teléfono	• 942 82 60 55
Fax	• 942 82 60 55
Web	
E- mail	Adl_iguna_anievas@yahoo.es

ANEXO: CUESTIONARIOS

El cuestionario base del estudio está formado por 54 preguntas distribuidas en cuatro secciones diferentes:

- Preguntas relacionadas con el funcionamiento de la agencia en la que trabaja el AEDL.
- Preguntas relacionadas con el perfil formativo, laboral y profesional del agente.
- Preguntas relacionadas con el servicio que realiza la agencia de desarrollo local.
- Preguntas relacionadas con la gestión de proyectos.

El cuestionario es semiestructurado, incluyendo en el mismo tanto cuestiones abiertas para expresar libremente las particularidades de cada situación, como cuestiones cerradas de una respuesta o de respuesta múltiple.

A continuación adjuntamos el modelo de cuestionario utilizado:



Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE EL SERVICIO DEL AEDL

I. FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA/ENTIDAD EN LA QUE TRABAJA:

(A cumplimentar por la persona responsable de la ADL o Entidad de Desarrollo)

DATOS DE LA ENTIDAD

Nombre:

Dirección:

Teléfono:

Fax:

Email:

Web:

Departamentos o Servicios, Personal adscrito y su ubicación (si ésta difiere de la de la entidad/ADL):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

1. ¿A qué organismo/empresa pertenece la agencia/entidad en la que trabaja?
 - a) Ayuntamiento
 - b) Mancomunidad
 - c) Organismo público autonómico (Consejería)
 - d) Empresa pública
 - e) Empresa privada sin ánimo de lucro
 - f) Empresa privada con ánimo de lucro
 - g) Otra (indicar)

2. ¿A qué concejalía o entidad pertenece, y/o está vinculada?

3. ¿En qué año se creó la agencia/entidad?
4. ¿En qué municipio o mancomunidad se encuentra ubicada la agencia/entidad?
5. ¿Cuál es el ámbito de actuación de la agencia y sobre qué población actúa (nº de habitantes)?
 - a) Local
 - b) Comarcal
 - c) Provincial

Nº de habitantes: _____

(Señale por favor, fuente de información y fecha de referencia)

6. ¿Cuántas personas trabajan en la agencia en la actualidad?



¿Cuál podría ser el máximo y el mínimo anual aproximado)

Máximo:_____ Mínimo:_____

7. La agencia además de los técnicos, ¿cuenta con personal administrativo de apoyo?
- a) Si
 - b) No
8. ¿Quién toma las decisiones relevantes en la agencia?
- a) El responsable de la agencia (director/gerente)
 - b) Los agentes o técnicos locales
 - c) El responsable y los técnicos locales en equipo
 - d) Los políticos responsables de la entidad a la cual pertenece la agencia
 - e) Conjuntamente políticos, responsables y técnicos locales
 - f) Otros (indicar)
9. ¿Quién evalúa o controla los resultados obtenidos por la agencia?
- h) El responsable de la agencia (director/gerente)
 - i) Los agentes o técnicos locales
 - j) El responsable y los técnicos locales en equipo
 - k) Los políticos responsables de la entidad a la cual pertenece la agencia
 - l) Conjuntamente políticos, responsables y técnicos locales
 - m) Otros (indicar)
10. ¿Cuáles son a su entender, las expectativas de la agencia en un futuro próximo?
- n) Mantenerse más o menos igual
 - o) Crecer y consolidarse
 - p) Desaparecer
 - q) Otras (indicar)
11. ¿De qué cree que depende la consolidación-desaparición de la agencia?(son posibles varias respuestas)
- r) Decisión política
 - s) Alcanzar objetivos/resultados propuestos
 - t) Posibilidades de financiación (subvención)
 - u) Otras (indicar)

**II. PERFIL DEL AGENTE:**

(Un cuestionario por cada Agente de Empleo y Desarrollo Local de la ADL o Entidad de Desarrollo)

1. Departamento/Servicio de la ADL en el que trabaja (son posibles varias alternativas):

- a) Dirección/Gerencia
- b) Orientación laboral
- c) Promoción económica
- d) Formación
- e) Análisis de recursos
- f) Medio Ambiente
- g) Turismo
- h) Otros(indicar): _____

2. Equipamientos y detalles:

Horario de trabajo _____

Jornada laboral semanal _____

Horario de atención al público _____

Dispone su puesto de trabajo de:

Ordenadores SI/NO/compartido: _____

Otros equipamientos (fotocopiadora/fax/escáner/ otros indicar cuales): _____

Acceso a Internet SI/NO Banda ancha SI/NO

Sala de reuniones SI/NO

Sala para formación SI/NO

3. ¿Qué carencia o necesidades en cuanto a infraestructuras y equipamientos detecta en su agencia/entidad?

4. Valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) el tiempo que destina a cada uno de los siguientes tipos de tareas:

TAREAS	1	2	3	4	5
Orientación y asesoramiento sociolaboral					
Intermediación laboral					
Gestión de cursos de formación					
Dinamización y sensibilización					
Asesoramiento y apoyo técnico a empresas					
Asesoramiento a emprendedores, gestión/creación de empresas					
Redacción y gestión de proyectos					
Gestión interna de la oficina/carga administrativa					
Recogida, selección y difusión de información					
Análisis y seguimiento de la realidad socioeconómica local					
Labores de representación y colaboración con organismos, instituciones y redes					
Otros (indicar cuáles):					



5. Sexo:
- a) Masculino
 - b) Femenino
6. ¿Qué edad tiene?
- a) Menos de 25 años
 - b) Entre 25 y 30 años
 - c) Entre 31 y 35 años
 - d) Entre 36 y 40 años
 - e) Entre 41 y 45 años
 - f) Más de 45 años
7. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?
- a) Funcionario (contratado fijo)
 - b) Contratado laboral permanente
 - c) Contratado laboral temporal
 - d) Contratado en obra o servicio
 - e) Contratado en prácticas
 - f) Otro (indicar): _____
8. Su puesto de trabajo como agente, ¿depende temporalmente de una subvención pública?
- a) Si
 - b) No
9. ¿Ha trabajado como agente o puesto de características similares con anterioridad?
- a) Si
 - b) No
10. ¿Cuál es el grado de autonomía que tiene en su trabajo dentro de la agencia?
- a) En la determinación de objetivos:
 - 1 No tiene
 - 2 Parcial
 - 3 Total
 - b) En la determinación de estrategias/acciones:
 - 4 No tiene
 - 5 Parcial
 - 6 Total
 - c) En la ejecución de las acciones fijadas:
 - 7 No tiene
 - 8 Parcial
 - 9 Total
11. Valore en una escala de 1 (mínima) a 5 (máxima), su satisfacción laboral con respecto a:



- | | |
|-----------------------------|-----------|
| a) Funciones realizadas | 1 2 3 4 5 |
| b) Responsabilidad ejercida | 1 2 3 4 5 |
| c) Salario | 1 2 3 4 5 |
| d) Ambiente laboral | 1 2 3 4 5 |
| e) Perspectivas de futuro | 1 2 3 4 5 |
| f) Resultados obtenidos | 1 2 3 4 5 |
| g) Reconocimiento social | 1 2 3 4 5 |
| h) Otros (indicar) | 1 2 3 4 5 |

12. ¿Qué expectativas cree que tiene en la agencia en un futuro próximo?

- a) Consolidar el puesto
- b) Lo desconoce
- c) Abandonar la agencia
- d) Otras (indicar)

13. ¿Qué titulación universitaria tiene?

- a) Licenciado en Empresariales/ Administración de Empresas
- b) Licenciado en Economía
- c) Diplomado en Empresariales
- d) Diplomado en Trabajo Social
- e) Diplomado en Relaciones Laborales/Graduado Social
- f) Licenciado en Derecho
- g) Licenciado en Psicología
- h) Licenciado en Sociología
- i) Licenciado en Geografía
- j) Magisterio
- k) Otra (indicar): _____

14. La agencia a la cual pertenece ¿Facilita (no pone impedimentos) a que su personal reciba o acuda a acciones de formación complementaria?

- a) Si
- b) No

15. En caso afirmativo a la cuestión anterior, ¿qué tipos de cursos ha realizado?(son posibles varias respuestas)

- a) Desarrollo Local
- b) Economía y Empresa
- c) Gestión de Proyectos
- d) Informática
- e) Gestión de RR.HH.
- f) Otros (indicar)

16. ¿En qué clase de organismo ha realizado dichos cursos? (son posibles varias respuestas)

- a) La propia entidad a la que pertenece la agencia
- b) ENCAM
- c) UNED
- d) Universidad (indicar cuál)
- e) Entidad privada (indicar cuál)
- f) FEMP
- g) Otro (indicar cuál) _____



17. Valore en una escala de 1 (mínima) a 5 (máxima) la importancia de los siguientes conocimientos necesarios en su trabajo como ADL:
- | | |
|----------------------------------|-----------|
| a) Realidad socioeconómica local | 1 2 3 4 5 |
| b) Economía y mercado de trabajo | 1 2 3 4 5 |
| c) Economía de la empresa | 1 2 3 4 5 |
| d) Legislación actual | 1 2 3 4 5 |
| e) Gestión de los RR.HH. | 1 2 3 4 5 |
| f) Informática e Internet | 1 2 3 4 5 |
| g) Gestión de Proyectos | 1 2 3 4 5 |
| h) Otros (indicar) | 1 2 3 4 5 |
18. ¿Realiza alguna memoria de actividades?
- a) Si
b) No
19. Valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) cómo cree que está reconocido su trabajo por parte de :
- | | |
|--|-----------|
| a) El responsable de su agencia | 1 2 3 4 5 |
| b) Los políticos | 1 2 3 4 5 |
| c) Los colectivos con los cuales trabaja | 1 2 3 4 5 |
| d) La comunidad local en general | 1 2 3 4 5 |
20. ¿Mantiene contactos con otros agentes o personas relacionadas con su trabajo?
- a) Si
b) No
21. En caso afirmativo, ¿de qué tipo son dichos contactos? (son posibles varias respuestas)
- a) Pertenencia a una Asociación de profesionales de desarrollo local
b) Pertenencia a un grupo formal de trabajo
c) Pertenencia un grupo informal de trabajo
d) Reuniones esporádicas
e) Contactos telefónicos o por correo electrónico
f) Otros (especificar)
22. En el caso de trabajar con empresas/empresarios, indique de forma aproximada con datos del último año
- a) Número de empresas/empresarios con los que ha contactado
b) Número de empresas/empresarios que han recibido formación continua
c) Número de ofertas de trabajo gestionadas



23. En el caso de trabajar con emprendedores/grupos promotores, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) el tiempo que destina en su trabajo a las siguientes clases de emprendedores/ promotores
- | | |
|---|-----------|
| a) Desempleados | 1 2 3 4 5 |
| b) Mujeres | 1 2 3 4 5 |
| c) Mayores de 45 años | 1 2 3 4 5 |
| d) Recién titulados | 1 2 3 4 5 |
| e) Procedentes de una empresa en crisis | 1 2 3 4 5 |
| f) Ex -empleados con contrato fijo | 1 2 3 4 5 |
| g) Ex -empleados con contratos temporales | 1 2 3 4 5 |
| h) Otros (indicar cuál) | 1 2 3 4 5 |
24. En el caso de trabajar con emprendedores/promotores, indique de forma aproximada, con datos del último año:
- Número de consultas atendidas para la creación de nuevas empresas
 - Número de empresas promovidas
 - Número de empleos generados por las nuevas empresas
25. En el caso de trabajar con emprendedores/promotores, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) el peso de cada una de las siguientes clases de empresas que se han creado:
- | | |
|-----------------------------|-----------|
| a) Microempresas | 1 2 3 4 5 |
| b) PYMEs | 1 2 3 4 5 |
| c) Grandes empresas | 1 2 3 4 5 |
| d) Empresas Industriales | 1 2 3 4 5 |
| e) Empresas de Servicios | 1 2 3 4 5 |
| f) Empresas Agropecuarias | 1 2 3 4 5 |
| g) Empresarios individuales | 1 2 3 4 5 |
| h) Sociedades Cooperativas | 1 2 3 4 5 |
| i) Sociedades Limitadas | 1 2 3 4 5 |
| j) Sociedades Laborales | 1 2 3 4 5 |
| k) Sociedades Anónimas | 1 2 3 4 5 |
| l) Otras (indicar cuál) | 1 2 3 4 5 |
26. En el caso de trabajar con desempleados/demandantes de empleo, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo), el tiempo que destina en su trabajo a las siguientes clases de desempleados/demandantes
- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| a) Demandantes de primer empleo | 1 2 3 4 5 |
| b) Desempleados de larga duración | 1 2 3 4 5 |
| c) Jóvenes | 1 2 3 4 5 |
| d) Mujeres | 1 2 3 4 5 |
| e) Mayores de 45 años | 1 2 3 4 5 |
| f) Inmigrantes | 1 2 3 4 5 |
| g) Otros (indicar cuál) | 1 2 3 4 5 |



27. En el caso de trabajar con desempleados/demandantes de empleo, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo), el peso de cada una de las siguientes fuentes de procedencia de las ofertas de empleo gestionadas:
- | | |
|--------------------------------|-----------|
| a) Procedentes del EMCAN | 1 2 3 4 5 |
| b) Procedentes de particulares | 1 2 3 4 5 |
| c) Procedentes de empresarios | 1 2 3 4 5 |
| d) Otras (indicar cuáles) | 1 2 3 4 5 |
28. En el caso de trabajar con desempleados/demandantes, indique de forma aproximada, con datos del último año:
- | | |
|---|--|
| a) Número de personas informadas/atendidas | |
| b) Número de personas contratadas | |
| c) Número de cursos de formación realizados | |
| d) Número de personas que han realizado un curso de formación | |
29. En el caso de gestionar cursos de formación para desempleados/demandantes de empleo, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) el peso que tienen cada uno de los siguientes tipos de cursos de formación:
- | | |
|------------------------------------|-----------|
| a) Búsqueda de empleo | 1 2 3 4 5 |
| b) Formación técnico profesional | 1 2 3 4 5 |
| c) Formación empresarial y gestión | 1 2 3 4 5 |
| d) Otras habilidades personales | 1 2 3 4 5 |
| e) Otros (indicar): | 1 2 3 4 5 |
-
30. Valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) el tiempo que destina en su trabajo a los desempleados/demandantes de empleo según nivel de estudios:
- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| a) Sin estudios | 1 2 3 4 5 |
| b) Con estudios no universitarios | 1 2 3 4 5 |
| c) Con estudios universitarios | 1 2 3 4 5 |
31. En el caso de trabajar con inmigrantes, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) el tiempo que destina en su trabajo a los inmigrantes según su procedencia:
- | | |
|------------------------------------|-----------|
| a) Unión Europea | 1 2 3 4 5 |
| b) Países europeos no comunitarios | 1 2 3 4 5 |
| c) Magrebíes | 1 2 3 4 5 |
| d) Otros africanos | 1 2 3 4 5 |
| e) Latinoamericanos | 1 2 3 4 5 |
| f) Otros (indicar cuáles) | 1 2 3 4 5 |



III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

(A cumplimentar por la persona responsable de la ADL o Entidad de Desarrollo)

32. Indique qué áreas de actuación abarca o cubre su agencia (son posibles varias respuestas)

- a) Empleo y orientación laboral
- b) Formación de RR.HH.
- c) Bolsa de empleo
- d) Dinamización y sensibilización
- e) Asesoramiento y apoyo técnico a empresas y empresarios
- f) Asesoramiento a emprendedores-gestión creación de empresas
- g) Vivero de empresas
- h) Gestión de suelo industrial
- i) Gestión de proyectos
- j) Documentación
- k) Análisis y seguimiento de la realidad socioeconómica local
- l) Colaboración con organismos e instituciones
- m) Otras (indicar cuáles)

33. Para la prestación del servicio, ¿mantiene contactos/relaciones con otras entidades?

- a) Si
- b) No

34. En caso afirmativo, valore en una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo), la importancia de cada uno de los siguientes tipos de contactos/relaciones:

- a) Colaboración con Asociaciones o Federaciones de Agencias de /Entidades de D. Local
1 2 3 4 5
- b) Colaboración con otras Agencias /Entidades de Desarrollo Local Públicas
1 2 3 4 5
- c) Colaboración con las otras Agencias/ Entidades de D. Local Privadas
1 2 3 4 5
- d) Colaboración con las Administraciones Públicas
1 2 3 4 5
- e) Colaboración con Asociaciones/Federaciones de empresarios
1 2 3 4 5
- f) Colaboración con Federaciones de Empresas de la Economía Social
1 2 3 4 5
- g) Colaboración con Sindicatos
1 2 3 4 5
- h) Colaboración con Universidades
1 2 3 4 5
- i) Otros (indicar cuáles)
1 2 3 4 5

35. Clasifique según orden de importancia cada una de las siguientes fuentes de recursos necesarias para el trabajo desarrollado en la ADL/Entidad:

- a) Fuentes de información
- b) Fuentes de financiación
- c) Fuentes RR.HH.
- d) Otras (indicar cuáles): _____



36. Clasifique según orden de importancia cada una de las siguientes fuentes de financiación en la gestión de la ADL/Entidad:
- a) Fuentes financieras propias
 - b) Subvenciones públicas
 - c) Ayudas de entidades privadas
 - d) Otras fuentes (indicar cuáles): _____



IV. GESTIÓN DE PROYECTOS

(A cumplimentar por la persona responsable de la ADL o Entidad de Desarrollo)

37. Indicar el valor aproximado para período 2005/2007:
- Número de proyectos totales elaborados por la Agencia/Entidad:
 - Número de proyectos ejecutados por la Agencia/Entidad:
38. Indique un número aproximado de proyectos ejecutados por cada una de las siguientes áreas en el período 2005/07:
- Desarrollo local
 - Fomento del desarrollo empresarial
 - Fomento del comercio local
 - Igualdad de oportunidades
 - Medio Ambiente
 - NTIC
 - NYE
 - Ocio
 - Formación y empleo
 - Orientación y dinamización laboral y profesional
 - Sanidad, servicios sociales y asistenciales
 - Turismo y patrimonio
 - Otros (indicar cuáles): _____
39. Valore en una escala de 1 a 5, la importancia de cada uno de los siguientes motivos por los cuales surge la necesidad de gestionar un proyecto:
- | | |
|--|-----------|
| a) El surgimiento de una idea por parte del agente/técnico local | 1 2 3 4 5 |
| b) La existencia de una convocatoria que financia dicho proyecto | 1 2 3 4 5 |
| c) El cumplimiento de un programa político | 1 2 3 4 5 |
| d) Otros (indicar cuáles) | 1 2 3 4 5 |
40. Valore en una escala de 1 a 5, la importancia de cada uno de los siguientes criterios a la hora de decidir qué tipo de proyectos gestionar:
- | | |
|---|-----------|
| a) Los beneficios posibles del proyecto para la comunidad local | 1 2 3 4 5 |
| b) La viabilidad técnica y económica del proyecto | 1 2 3 4 5 |
| c) Las posibilidades de financiación del proyecto | 1 2 3 4 5 |
| d) La aceptación por parte de los políticos | 1 2 3 4 5 |
| e) Otros (indicar) | 1 2 3 4 5 |
- 41.Cuál es la duración media de la Fase de Preparación de cada uno de los proyectos gestionados por usted
- Hasta 1 semana
 - Entre 2 y 3 semanas
 - Entre 1 y 3 meses
 - Más de 3 meses



42.Cuál es la duración media de la Fase de Ejecución de cada uno de los proyectos gestionados

- b) Hasta 1 mes: _____
 c) Entre 3 y 6 meses: _____
 d) Entre 6 y 9 meses: _____
 e) Entre 9 y 12 meses: _____
 f) Más de 12 meses: _____

43. Valore en una escala de 1 a 5 el grado de satisfacción sobre los proyectos gestionados en cuanto a:

- a) La manera de gestionar el proyecto 1 2 3 4 5
 b) Los apoyos externos obtenidos 1 2 3 4 5
 c) La financiación conseguida 1 2 3 4 5
 d) El grado de ejecución alcanzado 1 2 3 4 5

44. Valore en una escala de 1 a 5, la importancia de cada uno de los siguientes factores en el grado de éxito de los proyectos gestionados:

- a. Interés de los grupos y personas comprometidos en el proyecto 1 2 3 4 5
 b. Tiempo disponible 1 2 3 4 5
 c. Dificultades técnicas del proyecto 1 2 3 4 5
 d. Fondos disponibles 1 2 3 4 5
 e. Adecuación del proyecto a una convocatoria oficial 1 2 3 4 5
 f. Repercusiones sobre la entidad/organización 1 2 3 4 5
 g. Efectos/beneficios esperados para la comunidad local 1 2 3 4 5
 h. Otros (indicar): _____ 1 2 3 4 5

45. Detección de buenas prácticas:

Cumplimente la siguiente ficha para cada uno de aquellos proyectos o iniciativas desarrollados por su entidad que puedan ser considerados como "Buenas Prácticas":

Nombre del proyecto:	
Año de ejecución:	
Duración (meses):	
Breve descripción (objetivos y actividades desarrolladas):	
Población beneficiaria:	
Entidades que participaron:	
Porcentaje de Financiación propia y/o externa:	



BUENAS PRÁCTICAS Y CREACIÓN DE REDES DE EMPLEO EN EL DESARROLLO LOCAL DE CANTABRIA

Diciembre 2.007

www.adelca.org



**Gobierno
de
Cantabria**

**Consejería de Empleo
y Bienestar Social**



asociación cántabra
de agentes de empleo
y desarrollo local

