

Las nuevas estructuras de orientación e intermediación laboral en el ámbito local de la Comunidad Valenciana

V. Parreño Peñarrubia¹, J.V. Pérez Cosín²

¹ Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local, Universitat de València, Profesor Asociado del Departamento de Sociología y Antropología, Universitat de València, Técnico Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Alaquàs (Valencia).

² Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local, Universitat de València, Director del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universitat de València

Vicente.Parreno@uv.es, Jose.Vicente.Perez@uv.es

RESUMEN: El objetivo del artículo es iniciar un análisis de cómo las nuevas estructuras de orientación e intermediación laboral en el ámbito municipal están incidiendo en el mercado laboral local, especialmente en relación a las personas jóvenes, aunque también en el resto de colectivos con dificultades de inserción laboral. Sobre todo por qué en el ámbito municipal se parte de un modelo ya sustentado en las Agencias de Desarrollo Local (en adelante ADL) y las personas técnicas Agentes de Empleo y Desarrollo Local (en adelante AEDL). Con a la puesta en marcha y funcionamiento de las Agencias de Colocación y de las Agencias de Orientación de la Red Orienta G.V. del Servicio Valenciano (en adelante SERVEF) en el caso que tomamos como referencia que es la Comunidad Valenciana, están siendo los ayuntamientos los encargados de establecer y dinamizar estas estructuras, de manera complementaria, e incluso en ocasiones simultánea. Una influencia, que aunque está por determinar todavía en su alcance preciso, puede generar unas consecuencias para la población desempleada de los municipios. Estas nuevas estructuras, se están empezando a configurar como un servicio de proximidad para la gestión del empleo en el nivel local, dado que es el de máxima cercanía a los ciudadanos, tanto en el apartado de la orientación, como en el apartado de la inserción laboral subsiguiente, lo cual definirá y condicionará su relevancia.

Palabras-clave: Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), Agencias de Desarrollo Local (ADL), Agencia de Colocación, Agencia de Orientación

1. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y LAS AGENCIAS DE ORIENTACIÓN DENTRO DE LAS ADL MUNICIPALES

Dada la progresiva implantación de las Agencias de Colocación y las Agencias de Orientación municipales públicas, en muchas ocasiones dentro de las propias ADL de los ayuntamientos, surge un nuevo escenario en cuanto a la gestión del empleo y por desgracia también del desempleo dado el contexto de crisis en que nos encontramos insertos, como una nueva experiencia colaborativa entre los agentes económicos, institucionales y sociales en el marco del desarrollo local en el ámbito municipal de manera significativa.

Los cambios en el mercado laboral y las consecuencias en el empleo en relación a la implantación progresiva de las nuevas estructuras de orientación e intermediación laboral locales, en el caso valenciano objeto de nuestro análisis, surge una experiencia colaborativa entre los agentes económicos, institucionales y sociales en el marco del desarrollo local del territorio, mediante la figura de las personas técnicas AEDL que está realizando un trabajo activo de naturaleza relacional. Y en el colectivo de la juventud se trata de facilitar, orientar y potenciar las posibilidades de empleo de los mismos, como principales usuarios de estas, gracias en gran parte al establecimiento de plataformas y redes locales, para optimizar e incentivar las competencias y capacidades de un sector de población que demanda nuevas formas activas de acceso al empleo, al tiempo que solicitan proximidad, cercanía y profesionalidad personalizada en los itinerarios, y todo ello en el entorno de unas estructuras de carácter local a las cuales se vincula con mayores expectativas de éxito en su objetivo de lograr aumentar la empleabilidad.

Se conecta así de esta manera, lo público, lo privado y lo social, a través de la gestión del empleo

local. La gestión del empleo local es en este momento, más que nunca, dado el actual contexto socioeconómico, el motor necesario para mejorar uno de los aspectos esenciales del desarrollo local.

Aparecen en el escenario de las Agencias de Colocación y las Agencias de Orientación nuevas posibilidades de conexión en cuanto a información, comunicación, orientación y asesoramiento, entre las administraciones, las empresas, los comercios y las asociaciones que operan en el ámbito local territorial. Una visión del pensamiento del desarrollo de lo local como algo amplio e integral, que en el caso de la gestión del empleo ofrece a las personas de las poblaciones el valor añadido estratégico de prestarse de manera mucho más personalizada en el ámbito en el cual desarrolla la mayor parte del tiempo de su vida diaria cotidiana. Se trata de comprender el espacio geográfico local, la actividad económica de los territorios, y la cohesión social de las personas que los habitan, desde una óptica mucho más aproximada a las personas que precisan ser usuarios de los servicios. Y todo ello, para afianzar nuevas posibilidades de procesos socioeconómicos que contribuyan a mejorar el territorio local en todo lo relacionado con el empleo.

Es esencialmente la figura de la persona técnica AEDL quien está realizando el trabajo activo en estas nuevas estructuras insertas en las ADL, en tanto que se trata de la entidades que se ocupan del Desarrollo Local de un municipio o territorio, como nuevas plataformas para optimizar la gestión del empleo para los colectivos que tienen mayores dificultades de inserción laboral, y en especial el de las personas jóvenes, ya sea en unos u otros casos, por su déficit de formación académica, por su déficit lógico de experiencia, por su déficit de iniciativas propias de autoempleo, o por un compendio de ellos. En este sentido, el profesor Albuquerque (2002), afirma que “la figura del AEDL es y será sin lugar a dudas el máximo exponente de este nuevo modelo de Desarrollo Local, que responde a un enfoque basado en lo micro como criterio de actuación. Será el que asuma las funciones de promoción, intermediación, canalización, animación, información y capacitación para el desarrollo de los recursos endógenos del territorio”.

Todo este mapa cognitivo posee un carácter completamente transversal dentro este campo de conocimiento y observación del modelo de Desarrollo Local, y así como del empleo, que es en esencia la palanca de la actividad socioeconómica y lo que garantiza el primer nivel base de desarrollo y cohesión de los territorios. Aunque si bien no resulta posible describir un único modelo organizativo de ADL, y mucho menos de las Agencias de Colocación y de las Agencias de Orientación, por su cortísimas trayectorias, sí que es cierto que existen diversas formas en cada institución municipal de aplicación práctica, así como del grado de participación de las entidades públicas y privadas, los objetivos, las burocracias propias de las administraciones locales, el grado de financiación y diferentes los modelos de gestión (González, 2007).

El caso ampliamente mayoritario de constitución de una ADL, es el que el ayuntamiento como entidad local, no crea ninguna nueva estructura organizativa independiente de la propia estructura municipal (Esparcía, Noguera, Pitarch, 2009), sino que se limita a constituir un departamento encargado del Desarrollo Local, con el nombre de ADL, destinando recursos materiales y técnicos y humanos, con independencia de recibir durante algún periodo de tiempo subvenciones destinadas a ello. Es la modalidad organizativa más utilizada por las administraciones locales, tanto a nivel autonómico como estatal, dado que se dirige directamente por el propio ayuntamiento. Se trata de un departamento más con una asignación presupuestaria, así como la pertenencia de la persona técnica AEDL a la plantilla del ayuntamiento.

Durante más de tres décadas de constitución y funcionamiento de este modelo de las ADL, y de sus técnicas y técnicos AEDL, desde este enfoque o metodología de constitución ha supuesto la aparición de más de 6.000 profesionales en España, y de más de 600 profesionales en el caso de la Comunidad Valenciana, lo cual se ha materializado en una cobertura directa del territorio y de su población próxima al 90%, llegando a la cobertura indirecta del 100% cuando los servicios de empleo y Desarrollo Local provienen de una entidad de ámbito supralocal como los caso de alguna Mancomunidad o Diputación (Calvo y González, 2010).

No pretendemos realizar un análisis del perfil profesional del AEDL, puesto que sobre el tema existe ya una abundante bibliografía, sino resaltar la información clave para contextualizar el objeto de la materia que nos ocupa, ya que el Desarrollo Local es un concepto de naturaleza poliédrica, transversal, interdisciplinar, que como afirma Vázquez Barquero (2002: 36) “tiene tres dimensiones: económica, sociocultural y político-administrativa. Pues los AEDL son participantes activos en la formulación e implementación de las políticas locales de empleo, pero también en todas aquellas materias asociadas al desarrollo de los territorios”.

A efectos de lo previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, (BOE Núm. 227, de 18 de septiembre de 2010) de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, entendemos por Agencias de Colocación a todas aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realizan actividades de intermediación laboral, como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma

autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, estas entidades pueden también desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Para ser Agencias de Colocación estas entidades municipales públicas han obtenido autorización del Servicio Público de Empleo estatal y autonómico, con el cumplimiento de unos determinados requisitos que se establecen reglamentariamente. Con la implantación estas nuevas estructuras públicas de carácter municipal se pretenden consolidar las buenas prácticas desarrolladas en la materia, basadas en la trayectoria de gestión de los programas de empleo de las ADL. Las Agencias de Colocación y las Agencias de Orientación son entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, que están vinculadas a un sistema telemático común que permite integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y autonómico que operan en cada territorio. Lo cual contribuye a mejorar el conocimiento de los datos y las acciones de trabajo de las mismas, al tiempo que favorece acciones de colaboración en red, sobre todo en las situaciones de proximidad geográfica, si existe interés.

En el caso autonómico de la Comunidad Valenciana su funcionamiento se regula con el Decreto 14/2012, de 13 de Enero del Consell, de adaptación de la normativa estatal sobre autorización de Agencias de Colocación, con o sin ánimo de lucro, y de regulación del procedimiento de adecuación de los centros asociados en intermediación laboral, el objeto de este es regular los órganos competentes para resolver el procedimiento de autorización de las Agencias de Colocación en la Comunidad Valenciana, entendiendo como tales aquellas entidades definidas en el artículo 2 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, así como establecer el procedimiento de adecuación a la normativa estatal sobre intermediación laboral.

En cuanto a las Agencias de Orientación de la Red Orienta G.V. su funcionamiento se regula por la Orden 33/2014, de 31 de Octubre de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, por la que se crea la Red de Entidades de Orientación Laboral de la Comunidad Valenciana y se regula el procedimiento para la inscripción de las entidades que realicen acciones de orientación laboral en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

2. LA FIGURA DEL AEDL Y SU DESEMPEÑO

El AEDL es una figura esencial de este nuevo mapa socioeconómico que se dibuja a escala municipal. Su trabajo ha de ser activo, de naturaleza “comercial” y relacional, fuera del despacho, para lograr el establecimiento de redes locales de contactos, colaboración con empresas y comercios, cooperación con todos los actores socioeconómicos del territorio local (Parreño, 2013), y poder así optimizar las posibilidades de gestión de ofertas, itinerarios de inserción, posibilidades de orientación y direccionamiento de la juventud y demás colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. Es un cambio de rol implícito, que mediante las Agencias de Colocación y de Orientación municipales públicas debe suponer un impulso del modelo de Desarrollo Local desde la gestión más personalizada y directa del empleo en el territorio municipal, desde la generación de sinergias que ofrece la trayectoria y el trabajo de base de las ADL en las cuales se encuentran encuadradas, para incardinar estas nuevas estructuras como motor para aumentar las opciones de empleo y autoempleo de las personas desempleadas en su promoción y contacto con cualquier actividad económica de cada ámbito territorial municipal concreto, entendido como concepto local.

Las ADL son sin duda una de las principales movilizadoras del escaso empleo actual, y se están convirtiendo en las referencias de canalización del propio desempleo en estas escalas municipales, puesto que desempeñan ahora mismo un papel central para fomentar el Desarrollo Local, desde el enfoque relevante del empleo, y la valoración y conocimiento de todos los índices de actividad económica. Este es un nuevo modelo de gestión del empleo en el ámbito local, como experiencia colaborativa entre los agentes económicos, institucionales y sociales, y en estos momentos el trabajo de las Agencias de Colocación y de Orientación municipales es parte central de la AEDL y de las técnicas y técnicos AEDL encargados de las mismas.

Es la figura del precisamente la figura del AEDL quien está desempeñando un rol de naturaleza relacional, para facilitar, orientar y potenciar las posibilidades de empleo de los todos aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, y en especial con la juventud y menores de 30 años, como sector de población que demanda nuevas formas activas, pero sobre todo participativas, que les hagan sentirse más implicados en la construcción de sus itinerarios para acercarse con mayor seguridad a un mercado de trabajo que en muchas ocasiones les resulta desalentador, sea por sus carencias propias de la edad, por desconocimiento, por falta de personalización y proximidad. En este entorno, es donde estas estructuras para

el empleo de carácter local es donde deben jugar el papel de conectar, especialmente con la juventud y con los colectivos que tienen mayores tasas de paro, para vincularlos y hacerles accesibles las expectativas de éxito en su objetivo de lograr aumentar su empleabilidad, en un sentido lo más amplio posible del concepto. Se trata de conseguir mejorar las posibilidades de gestión del empleo local desde el asesoramiento y seguimiento de las competencias, para trabajar con ellos en adaptar y desarrollar sus capacidades de empleabilidad como respuesta acorde a unas demandas del mercado laboral local y territorial en el que se pretenden insertar, y sin descartar con ello otras posibilidades más alejadas igualmente posibles en cuanto a esferas supramunicipales y otras superiores.

En la actualidad nos encontramos, que el modelo de Desarrollo Local se ha visto directamente afectado por la coyuntura autonómica, nacional y europea de crisis económica. Lo que en demasiados casos ha significado la reducción drástica de plantillas en las estructuras de las propias ADL como departamento municipal. Aún así, el Desarrollo Local a través de las ADL municipales tiene como misión esencial conseguir el desarrollo socioeconómico de un territorio, y como consecuencia contribuir a mejorar la calidad de vida de la población, fundamentalmente mediante la utilización de los recursos endógenos del propio territorio, y en la medida de lo posible favoreciendo y posibilitando la llegada de otros exógenos (Esparcía y Noguera, 2009).

Y todo ello, además, sin el reconocimiento adecuado de una profesión y un servicio que dificulta la verdadera valoración de su experiencia. Con muchas incertidumbres sobre su función, las entidades y las personas técnicas, además de altos índices de rotación en sus puestos de trabajo, por unas u otras causas. Y además, la aprobación de la Ley 27/2013, de 27 de Diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en la que se hace mención a las competencias impropias de los Ayuntamientos, entre las que queda difuminado el propio Desarrollo Local, a pesar del trabajo que se ha vendido desarrollando desde 2001 por la Federación Nacional de Profesionales del Desarrollo Local (FEPRODEL), con presencia en todo el territorio estatal, agrupando a asociaciones autonómicas, como en el caso de la Comunidad Valenciana la asociación de Agentes de Desarrollo Local y Promoción Socioeconómica (ADLYPSE).

Es evidente que el modelo de Desarrollo Local es mucho más amplio que la gestión del empleo y que las Agencias de Colocación y de Orientación, pero no se puede entender el Desarrollo Local sin empleo (Parreño, 2013), y es preciso entender que en este nuevo contexto emergente a raíz de la crisis económica, las ADL están siendo reestructuradas para dar cabida a la orientación y la intermediación laboral como tareas prioritarias de su trabajo diario favorecedoras de la generación empleo, en cuanto a la atención que prestan a los usuarios potenciales en el seno de sus municipios, como en lo relativo a la coordinación y conexión con los principales agentes socioeconómicos que operan en los territorios del ámbito municipal. Es precipitado todavía hacer una valoración exacta en relación a si estas nuevas estructuras de las Agencias de Colocación y de Orientación están contribuyendo a fomentar el Desarrollo Local desde el empleo, o si están dificultando el resto de las necesarias tareas de las ADL y de los AEDL recogidas en el modelo de Desarrollo Local. Si bien será importante profundizar en investigaciones que analicen las buenas prácticas cotidianas diarias en relación a esta nueva cuestión de las Agencias de Colocación y de Orientación municipales en conexión directa con las ADL y los AEDL. Puesto que, más allá de nuevas nomenclaturas y designaciones, que en muchos casos distraen y distorsionan las acciones sencillas pero eficientes que los profesionales del Desarrollo Local ponen en práctica en la economía y el empleo desde el valor de lo micro (Aguado y Parreño, 2012).

La función del AEDL puede ser cada vez más relevante y fundamental en esta dirección para lograr el necesario apoyo y respaldo de sus entidades públicas y privadas locales y supralocales. El verdadero Desarrollo Local del siglo XXI nos demanda la reorientación de los AEDL, de las ADL, con una nueva visión de un Desarrollo Local integral, integrado, e integrador, en relación a estos procesos. Se trata de una triple óptica, integral, en cuanto a planteado para todo el territorio, integrado, en cuanto a entender el territorio como un todo indivisible que debe ajustarse a los requerimientos del mismo, e integrador, en cuanto a tener en cuenta todos los actores sociales con presencia en el territorio (Calvo, 2011).

El desarrollo económico local del territorio como concepto abierto, aún con su complejidad, se ha de enfocar siempre desde una esfera de proximidad a las personas en cada territorio concreto. Es hacer de la proximidad el verdadero valor añadido. No simplemente la reproducción a pequeña escala de políticas estructurales que se impulsan desde esferas europeas, estatales o regionales (Estela, 2012). Sino que ha de significar una mirada mucho más abierta sobre la microeconomía de cada territorio, y sobre y sus interacciones e interconexiones que se dan en su seno. Es en un sentido inverso al tradicional o convencional cuando mejor va a funcionar, cuando el mayor impacto de las actuaciones en la esfera local, y desde el valor generado con las economías de escala precisamente en dicha esfera local, parta de la constatación de que las

políticas microeconómicas tengan mayores y mejores efecto a nivel macroeconómico. Precisamente desde abajo hacia arriba.

3. CÓMO MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DESDE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y DE ORIENTACIÓN MUNICIPALES

Los cambios que se están produciendo en el mercado laboral van a tener consecuencias determinantes. Los nuevos tiempos laborales nos piden más iniciativas de autoempleo, la gestión online de las opciones profesionales, la creación de itinerarios de orientación e inserción profesional más profesionalizados, y la visión de las posibilidades de empleo en diversos niveles territoriales con el empleo de las herramientas adecuadas necesarias. Por ello, la gestión del empleo local desde el propio territorio es ahora, más que nunca, con el actual contexto socioeconómico, la palanca necesaria para desarrollar en su máxima amplitud un enfoque hacia la empleabilidad, y prioritariamente la empleabilidad de las personas jóvenes, de las mujeres, de las personas mayores de 45 años y de los parados de larga duración, por sus elevadas tasas de desempleo. Por tanto, hemos de entender la comprensión del espacio geográfico local para ayudar a movilizar y encauzar los procesos y trayectorias personales y profesionales de nuestros núcleos urbanos, lo que puede conllevar un avance cualitativo que afecte a la base de sus planteamientos laborales, su posicionamiento, sus méritos y cualificación profesional (Salom y Casado, 2007).

La gestión de las ofertas de empleo es esencial en este proceso, tanto para las personas demandantes de empleo, como para las propias empresas vinculadas directa o indirectamente en una primera instancia a un territorio local, por su emplazamiento y por otras razones de logística y de la operatividad funcional de sus plantillas y recursos personales, en una parte relevante. Además, sin la colaboración empresarial no hay medida de orientación e intermediación que tenga pleno sentido. Se trata de mejorar las posibilidades de empleo y aumentar las inserciones laborales en el contexto de las empresas locales, en primer lugar, como la base de dinamismo económico y cohesión social que garantiza unos niveles de calidad de vida para las personas que habitan, o que operan en un territorio local.

La crisis ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad del éxito de un modelo de crecimiento económico desmesurado. Basado en la imparable creación de puestos de trabajo de baja cualificación, con un crecimiento muy pobre de la productividad. Lo que evidencia la imperiosa necesidad de hacer frente a los problemas estructurales de nuestro mercado laboral, con una inteligente y equilibrada relación entre el sector público y el sector privado (Soler, 2009). Es necesario, por ello, consolidar este modelo desde la posición clave de lo local, como el territorio de referencia más próximo, para responder a los constantes desafíos de la globalización mundial internacional.

Las ADL se están convirtiendo en entes de referencia para la búsqueda de empleo y la orientación en el interior de cada ayuntamiento, con una incidencia directa sobre un marco territorial de índole supramunicipal, que suponga una cobertura de conjunto de todo el territorio, sin limitar las fronteras que sólo circunscriben al entorno municipal. Puesto que el desarrollo económico local es, cada vez más, una realidad multinivel, poliédrico en su diversidad de caras. Las nuevas Agencias de Colocación y de Orientación municipal pueden jugar un papel proactivo, motivador y dinamizador de los vínculos en red necesarios para el desarrollo de todo el tejido socioeconómico del territorio. Estas Agencias de Colocación y de Orientación suman, no restan, al papel multinivel que desarrollan los AEDL y las ADL. Que se refuerzan como punto de información y referencia, por el que pasa un número elevado de las oportunidades de empleo, apoyo, orientación, intermediación, asesoramiento técnico, etc., para todo lo relacionado con las actividades empresariales del territorio.

En el momento presente, desde el punto de visto sociológico y desde la psicología social, la verdadera desigualdad social en la sociedad española actual la marca tener o no tener empleo, con toda una cadena de consecuencias e incidencias colaterales. Y en directa relación con ello, tener o no tener una adecuada cualificación formativa y profesional, cuya línea fronteriza marca la división entre el desempleo coyuntural y el desempleo estructural, ya que este último ni siquiera se alterará sustancialmente aún cuando la economía repunte. Por ello, contribuir a poner en valor la empleabilidad de un territorio municipal, y sus personas sobre todo, es ahora una cuestión fundamental para hacer visible una cara del Desarrollo Local con mayúsculas.

Las Agencias de Colocación y de Orientación municipales son una buena herramienta para acercarnos más prioritariamente a las generaciones jóvenes de nuestros territorios, por qué es necesario mentalizar e inculcarles que el mercado de trabajo en este contexto de la globalización pasa inevitablemente por un incremento de su empleabilidad, dado que los cambios son constantes en la organización del trabajo y en la

flexibilidad del mercado laboral. Ya no se contempla el paradigma de trabajo estable del capitalismo basado únicamente en la producción, sino que son necesarias unas competencias polivalentes en el desempeño laboral, para dar respuesta a un capitalismo de carácter más tecnológico. Esto solamente puede venir a través de una cualificación académica y competencial, que se adquiere mediante la educación y la formación, dado que las personas necesitan también ser orientadas y puestas en contacto con la realidad profesional para que abran los ojos y comiencen a caminar en su vida profesional por esta dirección, con un horizonte amplio pero con una brújula de orientación que les indique en cada momento cual es el norte, para que conozcan a donde quieren llegar, que profesionales quieren ser, cómo lo pueden lograr y los pasos necesarios.

Las personas tienen que ver por ellas mismas y ser conscientes de que es preciso titulación y competencias en el mercado de trabajo, para no quedar excluido del mercado laboral de aquellos que entran en el desempleo estructural de la no cualificación, y ayudarles a hacerles salir de un círculo vicioso que hace que el posible fracaso escolar en una etapa vital temprana se enquiste en un definitivo fracaso profesional y/o vital. La educación y la formación son la plataforma para alcanzar unas ventajas competitivas y diferenciales para acceder a la ocupación con mayores y mejores posibilidades.

El mercado de trabajo del siglo XXI está cada vez más basado en el conocimiento, las competencias y el valor que las personas aportan a los puestos de trabajo, y en especial en el caso de las personas jóvenes todavía se les exige más, puesto que incluso en el tema de las titulaciones, estas son condición muchas veces necesaria pero no suficiente, aunque sea la titulación de formación profesional o universitaria.

El concepto de empleabilidad debe ir asociado a polivalencia, que es algo mucho más importante que el propio empleo en sí mismo, o que un empleo concreto en cuestión, y que también va más allá de la ocupación básica. Las empresas demandan personas que demuestran con hechos el buen desempeño, en cuanto a lo que se es, lo que se quiere y hasta donde se tiene potencial para desarrollar. Ese ir más allá pasa por el saber hacer y hacerlo bien.

Desde el servicio que ofrecen las Agencias de Colocación y Orientación se debe concienciar a los del valor de mantener una educación permanente a lo largo de toda la vida profesional y laboral, y ya desde la juventud, aprovechar todos los aprendizajes prácticos posibles, laborales y no laborales, para que construyan su propia trayectoria entendida como una inversión en un entrenamiento constante que les lleve a convertirse en su mejor evolución personal y profesional, nunca como un gasto ni una pérdida de tiempo, como muchas veces creen, cuando la inmediatez de la inserción laboral no se produce.

Las personas deben asimilar e interiorizar que cualquiera que sea su itinerario profesional, su trayectoria laboral, han de ser competentes en su comportamiento personal y profesional (puesto que la dimensión personal siempre sostiene la dimensión profesional en cuanto al necesario equilibrio psicológico y sociológico del individuo), en su dominio de las estrategias de comunicación, ya sea verbal, escrita o gestual, en su compromiso e implicación para fortalecer y consolidar sus logros, y en su confianza que les aporte una autoestima necesaria para la vida, y por supuesto imprescindible en el plano profesional.

Para que esto siga un adecuado recorrido, es básico que se produzca una correcta transición escuela-trabajo, en especial en el caso de la juventud, aunque también para el resto, con la significación de pasar de una etapa de aprendizaje como estudiante a una etapa como profesional. El término transición denota siempre movimiento significativo hacia una nueva situación o etapa en cualquier ámbito de la vida (Alonso, 1994). Por ello, podríamos decir que el papel relevante que deben tener las Agencias de Colocación y Orientación en los ayuntamientos es como el de cursar la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL), la cual se imparte en el currículo de la educación secundaria obligatoria, y en los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional, pero en esta ocasión cursada de manera individualizada y personalizada en una etapa posterior, y con unos “profesores”, los AEDL, quienes acercan a la realidad profesional más próxima del entorno y han de hacer ver a las personas de la importancia de concienciarse e interiorizar sus competencias, potencialidades, recursos, capacidades y posibilidades. Esto supone el paso del ámbito educativo al mundo del trabajo, y significa un hito importante en cualquier etapa de la vida, en especial para las personas más jóvenes, en cuanto que está vinculado a su emancipación, emparejamiento, creación del propio hogar y núcleo familiar. Para la juventud es un proceso básico en el que es esencial asegurarse la autogestión económica, un nivel de vida determinado, y también desarrollar una identidad personal y profesional. Y generalmente los primeros tiempos de inserción laboral no son nada prometedores, ni estables, dada la precariedad laboral y económica, además de darse unas transiciones cada vez más largas, incluso con retornos al hogar de los padres en muchas ocasiones, o retornos al sistema educativo en cualquiera de sus formas y formatos, para reciclarse, renovarse o redefinirse profesionalmente en muchos casos.

4. CONCLUSIONES PROVISIONALES

Hemos evitado llamar conclusiones a este último apartado, puesto que en todo caso son conclusiones provisionales, porque las cuestiones tratadas están en proceso de transformación, tanto de modelos, cómo de procedimientos, desarrollo legislativo, casos de buenas prácticas, y evolución de todo ello. Además, dejamos conscientemente abierta esta línea de investigación en la que estamos trabajando para ofrecer próximos estudios de casos concretos de funcionamiento de estas Agencias, experiencias en localidades concretas y sus resultados, junto con posibles problemáticas surgidas, que pueden ser de utilidad para comparar su aplicación real en diferentes contextos. Las Agencias de Colocación y de Orientación son nuevas herramientas estratégicas dentro del modelo de Desarrollo Local, en lo que podemos denominar contexto de la globalización laboral.

Con la irrupción de las redes sociales, se ha producido en la sociedad un cambio radical en cuanto a la manera de relacionarnos las personas en general, pero si hay una actividad que ha sufrido cambios muy importantes y relevante ha sido las formas de búsqueda de empleo y el reclutamiento (Candel et al. 2013). En muy pocos años hemos pasado de una posición pasiva por parte de los candidatos a un posición activa de búsqueda de empleo mediante las redes sociales, con el apoyo de nuevas estructuras de orientación y de intermediación laboral para mejorar las opciones de empleo, y hacer el papel de escaparate amplificador ante la constante necesidad de proyección de la marca personal y profesional que demuestre lo que sabemos hacer y cómo lo hacemos.

Ayudar a las personas a posicionarse en su perfil para encajar con las características de un mercado laboral que le resulte accesible a la vez que próximo, y sean conocedoras de las características de las vacantes demandadas, en cuanto a titulación, experiencia y competencias y valores, siendo las personas jóvenes las principales potenciales usuarias de las mismas por razones de edad, necesidad de construir una trayectoria profesional y competencias en el acceso a las nuevas tecnologías, pero sin olvidarnos del resto de colectivos que también lo necesitan.

Las competencias y valores, y más en el caso de las nuevas generaciones de jóvenes, son necesarias a la vez que más difíciles de orientar y entrenar para desarrollarlas, pero es lo que diferencia a unos candidatos frente a otros con experiencias profesionales y titulaciones similares. Los conocimientos para desempeñar un puesto de trabajo se pueden adquirir, pero el entrenamiento de las competencias y valores requiere de tiempo, orientación, seguimiento e intermediación laboral para contar con mayores opciones de éxito, y esto es un desafío enorme para las Agencias de Colocación y Orientación y para los profesionales AEDL, como “entrenadores” que han de ayudar a construir mejores perfiles profesionales de valor, sobre todo en el sector de la juventud por su natural inmadurez vital y profesional.

Para finalizar nos hacemos la pregunta esencial: ¿qué significado tiene el trabajo para las personas? El trabajo sigue ocupando un lugar central en la vida de las personas, aunque el desarrollo capitalista postindustrial ha provocado transformaciones radicales en las formas de trabajar y de pensar el trabajo, pero las personas continúan viendo el trabajo como una necesidad de autorrealización, ya que sigue siendo esencial no sólo para nuestro nivel de vida, sino también para nuestra autoestima, porque además de generar ingresos proporciona una sensación de estabilidad, sentido y dirección en la vida. Marx afirmaba que la persona en su estado normal de salud, vigor y actividad, también necesita su porción de actividad creadora, abandonar el reposo, y superar obstáculos mediante el trabajo como un ejercicio de su libertad.

No olvidemos que para ello el primer paso es la buena orientación y posterior intermediación laboral. Aquí está la clave y la esencia del trabajo de los AEDL, y de las Agencias de Orientación y Agencias de Colocación. El hecho es que la vida de las personas sigue estando estructurada básicamente alrededor del trabajo, y las personas continúan definiéndose en función del trabajo que hacen y del empleo que desempeñan. Sin trabajar al máximo todas las posibilidades de empleo el desarrollo local se queda cojo, porque el desarrollo de los territorios es ante todo el desarrollo de las personas y su bienestar, y este se consigue primordialmente mediante el empleo.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, J.A. y Parreño, V. (2012): “El futuro de los Agentes de Desarrollo Local” en Calvo, R. y Martínez Puche, A. (coords.): Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del Desarrollo Local. Alzira (Valencia), Ed. Germania: 111-129.
- Albuquerque, F. (2002): “Desarrollo económico territorial. Guía para Agentes”. Sevilla, Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria.

- Alonso, L.E. (1994): "Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de sociología cualitativa", en Delgado, J.M. y Gutiérrez J. (comp.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, pp. 225-240, Síntesis, Madrid.
- Calvo, R. (2011): "Agente de Empleo y Desarrollo Local: una aproximación sociológica al estudio de una nueva profesión". Tesis Doctoral, Facultat de Ciències Socials, Universitat de València.
- Development Department Guide (2004): "No Ordinary Organisation", Leeds City Council Edition. The United Kingdom.
- Esparcia, J., Noguera, J., Pitarch, M.D. (2009): "Gestión y Promoción del Desarrollo Local". Publicaciones de la Universitat de València.
- Estela Barnet, O. (2012): "De la prestació de serveis al treball en xarxa: qui són les agències per a quin desenvolupament local?", III Jornades de Desenvolupament Local, Facultat de Ciències Socials, Universitat de València.
- García Ferrando, M. (1999): "Pensar en nuestra sociedad: fundamentos de sociología", Valencia, Ed. Tirant lo Blanch.
- González, J. (2007): "El agente de empleo y Desarrollo Local: competencias profesionales y trabajo en red". En Rosat J.I. (coord.): *Guía práctica de gestión de personal y recursos humanos en la administración local*, Ed. Aranzazi, pp 247-260.
- Parreño, V. (2013): "Las Agencias de Colocación y el modelo de Desarrollo Local: una reestructuración desde el empleo y las redes sociales" en Calvo, R., Rodríguez, J.A., Portet, J., Bou, M. y Romera, J.M. (coords.): *Ciudadanía empoderada: cultura participación para el Desarrollo Local*. Alzira (Valencia), Ed. Germania: 237-245.
- Soler i Marco, V. (coord). (2009): "Economía española y del País Valenciano", Ed. Universitat de València.
- Salom, J., Casado, J.M. (2007): "Movilidad cotidiana y mercados locales de trabajo en la Comunidad Valenciana, 1991-2001", *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 44, p.29-52.
- Vázquez Barquero, A (coord.) (2002): "¿Crecimiento endógeno o desarrollo endógeno?, Desarrollo Local: teorías y estrategias" Madrid, Ed. Civitas.