

VII CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN  
RELACIONES PÚBLICAS

Sevilla (España), 21-23 Marzo 2012

**La gestión de relaciones públicas en el desarrollo local: un modelo pro-activo y neopúblico para la promoción de empleo y autoempleo en la Comunidad Valenciana.**

Rosa M<sup>a</sup> Torres Valdés

[rosa.torres@ua.es](mailto:rosa.torres@ua.es)

Universidad de Alicante

Conchi Campillo Alhama

[concepcion.campillo@ua.es](mailto:concepcion.campillo@ua.es)

Universidad de Alicante

**RESUMEN**

El Desarrollo Local es uno de los principales referentes de las políticas de fomento económico, desarrollo empresarial y creación de empleo. Las relaciones públicas, junto con otros factores sociales y económicos, poseen una indiscutible función en el impulso de la promoción socioeconómica de los territorios. En este contexto, la estrategia relacional está orientada a alcanzar los principales valores que caracterizan al capital social: la confianza, el compromiso y la reciprocidad entre los principales intervinientes. En esta investigación se aborda la situación de los agentes de empleo y desarrollo local (AEDL) en la Comunidad Valenciana<sup>22</sup>, a partir de su experiencia profesional. Para abordar este proyecto, se propone una investigación exploratoria con medidas *ad-hoc*, a partir de la cuál se aplica un modelo relacional para el fomento de redes cooperativas entre los demandantes, ofertantes y gestores de desarrollo local en la Comunidad Valenciana, como actores clave de la problemática del empleo y el autoempleo. Esta investigación ha sido realizada durante la pasada legislatura

---

<sup>22</sup> Tal y como establecía la Orden de 17 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, por la que se convocaban las ayudas del Programa de Fomento del Desarrollo Local para el ejercicio 2008 y Pactos para el Empleo en el periodo 2008-2009: las entidades locales asumen, desde ese momento, un protagonismo cada vez mayor en el fomento y el desarrollo económico territorial.

(2007-2011) por la Cátedra UNESCO de Promoción Socio-Laboral de la Fundación Sagardoy y la Universidad de Alicante.

## **PALABRAS CLAVE**

Desarrollo local, relaciones públicas, modelo, gestión, estrategia.

### **1. Introducción**

En el contexto actual, las administraciones autonómicas necesitan implementar modelos relacionales que contribuyan, junto a programas socioeconómicos eficientes, al desarrollo local. Lograr la máxima eficiencia en el diseño y disposición de los recursos públicos en el fomento y desarrollo de los territorios supone generarlos sobre la base de un conocimiento preciso de los conflictos potenciales de la realidad sobre la que se gobierna y de la eficacia testada de los mecanismos diseñados para tal fin.

Cualquier fórmula de intervención en la realidad local que se base en un conocimiento impreciso, correría el riesgo de ser arbitraria y poco rigurosa; lo que supondría un serio obstáculo para el logro de la confianza que los gobiernos autonómicos y locales esperan de los ciudadanos. En este sentido, consideramos que cualquier estudio que se aproxime a las necesidades sentidas y percibidas entre todos los actores partícipes del desarrollo socioeconómico local debe plantearse con el objetivo último de establecer medidas objetivas para la implantación y/o revisión de políticas de empleo y desarrollo en clave relacional<sup>23</sup>.

En esta comunicación se presentan algunos resultados de un proyecto de relaciones públicas y desarrollo local para la Comunidad Valenciana, realizado durante la pasada legislatura (2007-2011) por la Cátedra UNESCO de la Fundación Sagardoy<sup>24</sup> y la Universidad de Alicante. El objetivo más relevante de este estudio es definir la situación comunicativa-relacional del programa de agentes de empleo y desarrollo local en la Comunidad Valenciana para proporcionar, desde la estrategia de relaciones públicas, un marco de referencia al Servicio

---

<sup>23</sup> Se identifica con la gestión de la información y comunicación de las organizaciones con sus públicos, a fin de prevenir conflictos y potenciar el trabajo en red desde la orientación de un gobierno de proximidad.

<sup>24</sup> Este proyecto ha sido subvencionado por la Cátedra UNESCO de Promoción Socio-Laboral de la Fundación SAGARDOY durante el año 2008, y ha sido dirigido por D. Vicente Pérez Menayo, actuando además como coordinador entre la Fundación Sagardoy, la Universidad de Alicante y las Agencias de Desarrollo Local (ADLs) de la Comunidad Valenciana.

Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)<sup>25</sup> que permita implementar diferentes políticas activas de empleo en la Comunidad Valenciana a través de un modelo pro-activo y neopúblico.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Describir las dificultades del contexto y plantear propuestas de mejora o nuevos enfoques en la implantación de las políticas activas de empleo a nivel local, desde la orientación de relaciones públicas.
- Definir un sistema de indicadores válido para los mercados locales de trabajo y la implantación de políticas activas de empleo a nivel local en la Comunidad Valenciana.
- Diseñar un modelo pro-activo con el objeto de establecer las bases precisas para la coordinación de una red de profesionales en desarrollo local que genere sistemas relacionales entre éstos y las Administraciones Públicas, propiciando así la generación de sinergias que mejoren las condiciones de aplicación de políticas activas de empleo en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Este estudio nos permitirá establecer un documento de recomendaciones básicas para desarrollar una gestión estratégica de relaciones públicas a partir de la idiosincrasia propia de realidades locales heterogéneas.

## **2. El desarrollo local como competencia administrativa**

El Desarrollo Local es uno de los principales referentes de las políticas de promoción económica, desarrollo empresarial y creación de empleo. Las relaciones públicas tienen, en consecuencia, junto con otros factores sociales y económicos, una indiscutible función en el impulso de la promoción socioeconómica (Noguero, 1995; Blanco y Goma, 2002; Pérez Menayo, 2005). Por tanto, se plantea la pertinencia de implementar diferentes modelos relacionales, que se ajusten a contextos específicos, para el establecimiento de vínculos y la cooperación con diferentes grupos de interés por parte de los responsables administrativos.

Las políticas locales están basadas en diferentes criterios: la sostenibilidad, en cuanto a desarrollo económico, social y medioambiental de los municipios; la transversalidad, como

---

<sup>25</sup> Consúltense en: <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home>.

visión sistémica de la gestión político-administrativa; el trabajo compartido entre las distintas áreas administrativas, concejalías y organismos descentralizados (a nivel territorial o funcional); y la supra-municipalidad, como necesidad de apertura y relación con otros sistemas como las entidades locales próximas, instituciones públicas de diferentes niveles administrativos, organizaciones empresariales, el tejido social del ámbito local o las instituciones educativas, entre otras.

La administración autonómica y local actúan como auténticos agentes de desarrollo, aportan los medios necesarios para la preparación de proyectos y actividades innovadoras, crean foros permanentes de intercambio, enlace y decisión entre los interlocutores sociales y los demás actores locales portadores de recursos e intereses, hallan y canalizan las diversas fuentes financieras (locales o no), y seleccionan, junto con expertos acreditados, los proyectos más realistas y con mayores posibilidades de éxito (COM, 1995: 465)<sup>26</sup>.

### **2.1. Gestión estratégica de relaciones públicas y desarrollo local**

La Comisión Europea identificó, en el año 2004, cuáles eran los factores fundamentales para establecer estrategias relacionales adecuadas al desarrollo local, a partir del resultado de diferentes experiencias municipales piloto que permitieron sistematizar estratégicamente los planes de desarrollo y fomento económico; y así, se apuntan, en base a estas experiencias, los siguientes factores: el conocimiento exhaustivo del contexto nacional, la asociación de actores locales del sector público, privado y del tercer sector, el diálogo fluido entre ellos, la coordinación con la política regional, nacional y de la UE, una dimensión europea del desarrollo, un profundo conocimiento del potencial y las necesidades locales, la igualdad de género y la inclusión social, la coordinación de actividades a nivel local, la definición de estrategia, el diseño de planes de acción y actividades innovadoras para la asignación de recursos suficientes, el aprendizaje basado en la experiencia y la cooperación público-privada. Todo ello otorga gran relevancia al papel de la comunicación y la gestión de relaciones públicas.

---

<sup>26</sup> Comunicación de la Comisión Europea de 11 de Octubre de 1995, sobre las Tendencias y la Evolución de los Sistemas de Empleo en la Unión Europea: La Estrategia Europea a favor del Empleo: progresos recientes y perspectivas. En <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1995:0465:FIN:ES:PDF>. Recuperado el 20 de diciembre de 2011.

El desarrollo local como proceso de promoción y fomento de los entes territoriales puede ser entendido desde un enfoque socioeconómico, sociopolítico y sociocultural. El primero de ellos se refiere al análisis de la estructura socioeconómica y el diseño de planes de desarrollo económico local (DEL); el segundo, a los elementos fundamentales de participación ciudadana, gobernanza y empoderamiento<sup>27</sup>; mientras que, el tercero se identifica con las estrategias y tácticas que se desarrollan para estimular la dinamización y participación de los actores locales en programas e iniciativas de desarrollo.

A partir de estas tres vertientes, la gestión estratégica de relaciones públicas en el desarrollo local se manifiesta especialmente desde las perspectivas sociocultural y sociopolítica; ambas abren importantes posibilidades de intervención para enriquecer la vertiente socioeconómica de los municipios. Estos procesos de desarrollo integral local incluyen la formulación de estrategias para la dinamización y participación de actores, junto con recursos locales singulares (económicos, culturales, medioambientales) que habrán de coordinarse en aras a la sostenibilidad de los procesos y las estructuras a través de la autogestión, la creación y el fortalecimiento de redes que fomenten la autoempleabilidad y la empleabilidad.

En este contexto, las relaciones públicas tienen una indiscutible función social, que traducida a la práctica profesional consiste primordialmente en “saber hacer” y “hacer saber”, en aras a la prevención de conflictos potenciales que tienen su causa en el posible choque de intereses entre demandantes y gestores, procurando relaciones de compromiso que permitan afrontar divergencias y poner en común los esfuerzos para alcanzar objetivos compartidos.

## **2.2. Un modelo de relaciones públicas para el desarrollo local**

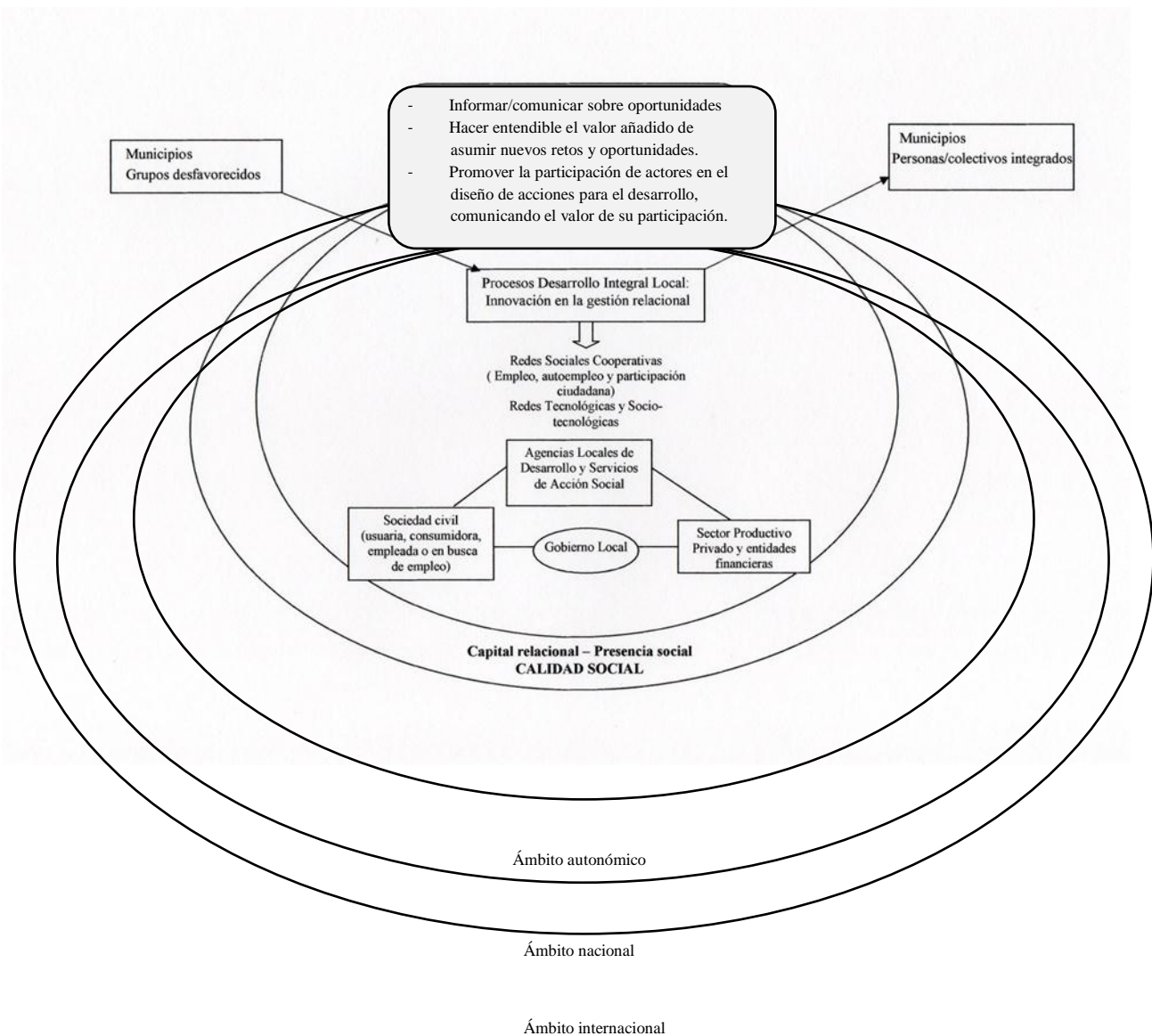
Las teorías de la nueva gestión pública (NGP) aplicadas a Desarrollo Local se basan en conceptos como el gobierno relacional y las redes de cooperación (Olías de Lima, 2001) que permiten alcanzar objetivos como la proximidad y la confianza de la ciudadanía, la aplicación de estrategias relacionales efectivas o la cooperación entre los diferentes promotores de desarrollo local. Por su parte, las teorías y modelos de relaciones públicas (Grunig y Hunt, 2000; Seitel, 2002; Xifra, 2011) nos permiten sistematizar y aplicar tácticas, técnicas e instrumentos para lograr los objetivos mencionados anteriormente.

---

<sup>27</sup> Del término anglosajón *Empowerment*: otorgar poder en el sentido de “autogestión”. Se corresponde con la expresión Desarrollo Integral Local (DIL): un enfoque particular de intervención cuyo objetivo es lograr que personas y colectivos adquieran control sobre sus vidas y los aspectos que las afectan.

En desarrollo local, la estrategia de relaciones públicas está orientada a alcanzar los principales valores que caracterizan al capital social: confianza, compromiso y reciprocidad. Para ello, proponemos un modelo desde la orientación estratégica de las relaciones públicas, cuyo eje central es el fomento de redes cooperativas entre los actores de este proceso.

**Figura 1. Modelo estratégico-proactivo de relaciones públicas para el desarrollo local**



*Fuente: elaboración propia.*

La gestión de relaciones públicas contribuirá decisivamente a la consolidación del capital social, dado que la base sostenible de éste se encuentra en la estructura de las relaciones. Y es,

precisamente, ese capital social el recurso imprescindible para que las acciones emprendidas por las organizaciones sean difundidas, entendidas, aceptadas y, en consecuencia, surtan el efecto deseado. De hecho, las mejores prácticas para el desarrollo del empleo a nivel local surgen cuando los actores locales entienden el contexto más amplio al que se enfrentan y trabajan de forma coordinada (Costa, 2010). Este contexto más amplio incluye, junto con la capacidad de desarrollo local y los acuerdos de partenariado existentes, la política autonómica, nacional e internacional.

La gestión relacional en desarrollo local se representa mediante un modelo de coorientación entre actores, cuyo eje se basa en la comunicación simétrica bidireccional y, por tanto, supone un permanente y mutuo ajuste.

### **3. Investigación**

Los modernos enfoques de gestión y administración pública, tal y como hemos apuntado anteriormente, demandan nuevas formas de gobierno relacional y de proximidad: esta circunstancia motiva el estudio de la situación actual de los agentes de empleo y desarrollo local (AEDL) en la Comunidad Valenciana<sup>28</sup>, como actores con información vital que aproximan al gobierno autonómico a la realidad local a partir de su experiencia. Así mismo, parece indispensable la dotación suficiente de herramientas para el desarrollo local, el establecimiento de mecanismos y procedimientos pertinentes, para así disponer de un método de análisis de la acción ejecutada, como resultado a través del cuál se pueda visualizar y controlar de forma empírica el proceso de actuación sobre el desarrollo local en este contexto, y constatar así la obtención de resultados positivos.

#### **3.1. Metodología**

Para abordar este proyecto, se propone una investigación exploratoria con medidas *ad-hoc*, a partir de la cual se aplica un modelo relacional<sup>29</sup> para el fomento de redes cooperativas entre

---

<sup>28</sup> Tal y como establecía la Orden de 17 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, por la que se convocaban las ayudas del Programa de Fomento del Desarrollo Local para el ejercicio 2008 y Pactos para el Empleo para el periodo 2008-2009, las entidades locales asumen, desde ese momento, un protagonismo cada vez mayor en el fomento y el desarrollo económico territorial.

<sup>29</sup> Véase el modelo estratégico-proactivo de relaciones públicas diseñado para el desarrollo local en la Figura 1.

los actores clave de la problemática del empleo y el autoempleo, como los demandantes, ofertantes y gestores de desarrollo local en la Comunidad Valenciana.

A fin de “fotografiar” la situación actual y ofrecer elementos objetivos para propuestas de mejoras comunicativas y relacionales en el programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana, el equipo de trabajo opta por realizar un *focus group* a partir de diferentes preguntas de investigación (anexo I), traducidas en tópicos tales como: los recursos, la profesión, los métodos de trabajo, las fuentes de información, los indicadores de desarrollo económico, las relaciones con las instituciones y los actores locales, así como el perfil profesional del AEDL en el contexto de la Comunidad Valenciana. De este modo, se realizan *sesiones diagnósticas* con 7 AEDL (tanto los que perciben subvención del SERVEF como los contratados por los Ayuntamientos), 2 técnicos SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), y 1 representante de FEVECTA (Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado), con objeto de llegar a conclusiones consensuadas entre todos los actores implicados en procesos de desarrollo socioeconómico y realizar un posterior análisis que será *ex post-facto*, cualitativo y cuantitativo. Por otra parte, en relación con los indicadores de referencia sobre estrategias de empleo de la Comisión Europea (2004)<sup>30</sup> se procedió a elaborar junto con ADLYPSE (Asociación de Agentes de Desarrollo Local y Promoción Socioeconómica de la Comunidad Valenciana) un *cuestionario de evaluación de indicadores* (anexo II) validado y, posteriormente, aplicado a todos los participantes en la investigación. El cuestionario fue enviado a las delegaciones territoriales de ADLYPSE (Valencia: 60 entidades asociadas; Alicante: 30; Castellón: 20). Se analiza dicha información y se complementa a nivel cualitativo con llamadas telefónicas y las sesiones diagnósticas.

### **3.2. Análisis de los resultados obtenidos**

Al analizar los resultados obtenidos, se observa, en primer lugar, que no se dispone de una batería de indicadores sobre desarrollo local que facilite el examen de las distintas dimensiones del desarrollo local (cultura empresarial, salud, empleo, educación, igualdad, tecnología, medio ambiente.) de forma sistematizada y coordinada. A este hecho hay que añadir que la información y comunicación generada en las agencias se produce de manera informal y no estructurada.

---

<sup>30</sup> Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Unidad A4. Manuscrito completado en agosto de 2004. (2004): “Guía práctica sobre el desarrollo de estrategias de empleo a nivel local en España”; Consúltese en <http://www.sefcarm.es/.../integra.servlets.Blob?...Gu%EDa%20acci%F3n%2>



Aunque los indicadores sobre empleo y desarrollo local utilizados por los AEDL no están validados, sí se recurre a fuentes oficiales de datos estadísticos cuyos parámetros y variables sí han sido validados por los responsables de dichas fuentes.

Tampoco existen políticas, procesos y procedimientos de relaciones públicas que podrían paliar la mera intuición, la falta de sistematización y coordinación entre procedimientos, contribuyendo a la excelencia de los procesos informativos y comunicacionales.

Por otra parte, a pesar de que el trabajo con indicadores se reconoce como necesario, se demanda por parte de los AEDL mayor coordinación entre administraciones a la hora establecer criterios para categorizar el nivel de desarrollo local de un municipio o una comarca. En este sentido, indicadores consensuados y validados de “abajo hacia arriba” (*down-top*), y el *feed back* de “arriba hacia abajo” (*top-down*) consolidarían una relación de gobierno confiable y con capacidad de toma de decisiones para diseñar planes estratégicos con perspectiva de desarrollo, cuyo elemento esencial es el empleo.

**Tabla 1. Relevancia otorgada a los indicadores de resultado en desarrollo local**

INDICADORES DE RESULTADO	%
Tasa de trabajadores autónomos. A24	4,57
Tasa de supervivencia de empresas. A26	4,43
Tasa de creación de empresas. A25	4,43
Tasa de empleo local por sexo. A1	4,29
Índices de empleo y desempleo discapacidad. A21	4,29
nºTrabajadores poco cualificados/poblac en edad trabaA12	4,14
Mujeres trabajando a tiempo parcial. A20	4,14
Tasa de empleo + de 55 años (por sexo) A3	4,00
Tasa de desempleo por nivel de cualificación A7	4,00
Trabajo a tiempo parcial en empleo total por sexo A9	4,00
Tasa de creación de microempresas. A27	4,00
Tasa de empleo según nivel de educación. A2	3,86
Tasa de desempleo juvenil (<25 años/sexo) A5	3,86
Nºtrabajadores alta/ cualific/poblac en edad traba.A13	3,86
Empleo sin hijos o con hijo de 0 a 6 años por sexo A16	3,86
Diferencia tasas de empleo masculina y femenina A17	3,86
Tasa de desempleo larga duración. A6	3,71
Contratos duración determinada/empleo totalA10	3,71
Población con edad laboral en activ, de educación. A14	3,71
Transición empleo-desempleo e inactividad A8	3,71
Diferencia entre tasas desempleo maculina y femenina A18	3,71
Indices empleo/desempleo minorías étnicas inmigrant. A23	3,57
Índices incidencia de accidentes de trabajo A22	3,43
Tasa de empleo local por sexo A4	3,43
Antigüedad en el empleo A11	3,29
Índice salario mujeres en relación a los hombres A15	3,29
Tasa de creación de cooperativas y soc.laborales A28	3,14
Estructura del nivel de cualificación de las mujeres A19	2,57

Fuente: elaboración propia

El indicador local más importante para los AEDL según las respuestas obtenidas es la tasa de altas y bajas de la actividad económica y, por extensión, el autoempleo. Esta visión coincide totalmente con el resultado de las sesiones diagnósticas y la ubicación en el panel de criticidad.

**Tabla 2. Relevancia otorgada a los indicadores de contexto en desarrollo local**

INDICADORES DE CONTEXTO	%
Estrategias integradas publico-privadas para empleo B8	3,86
Empleo local por sector de actividad B1	3,71
Establecimientos locales de empresas/sector de actividad B6	3,43
Desarrollo de redes de empresas(Cluster,SPL, distritos) B9	3,29
Puestos de trabajo vacantes por sector de actividad B7	3,00
Productividad del trabajo B5	3,00
Tasa de jóvenes de bajo nivel educación y sin Form.profesi. B4	2,43
Tasa de participación en educación y formación profesional B3	2,00
Grado de interés para el AEDL (de 0 a 5) B2	2,00

Fuente: elaboración propia

Analizando los datos anteriores, se observa que la demanda de coordinación es muy significativa y, por tanto, la existencia de estrategias integradas inter-organizacionales se considera un índice relevante. Resulta coherente el interés otorgado al empleo y al establecimiento de empresas por sector de actividad al coincidir con el interés otorgado a los indicadores de resultado expuestos en la Tabla 1.

**Tabla 3. Relevancia otorgada a los indicadores de seguimiento en desarrollo local**

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	%
Integración de personas desfavorecidas.(financiación s/población activa) C4	2,00
Ayudas a creación de empleo s/nº de desempleados C2	2,14
Desarrollo de competencias.Financiación s/población activa local. C5	2,14
Política activa de mercado de trabajo. Financiación s/población activa local. C3	2,57
Ayudas a creación de empleo por habitante y localidad C1	2,71
Acciones específicas a favor de la economía social. Financ s/ poblac activa local.C8	3,00
Acciones específicas a favor de las mujeres. Financ s/ poblac activa loca. C7	3,29
Creación de empresas. Financiación en relación a la población activa local. C6	3,43

Fuente: elaboración propia

El indicador por excelencia tiene que ver con la generación o destrucción de actividad económica: creación de empresas y autoempleo, o dicho de otro modo, altas y bajas de autónomos e impuesto de actividades económicas. Esta constatación ha de hacernos reflexionar sobre la función dinamizadora y relacional del AEDL; cuestión que está directamente vinculada con la necesidad de asumir la estrategia de desarrollo local de una forma mucho más amplia, integral e integrada que un simple servicio para el empleo y la formación de los demandantes.

#### **4. Conclusiones**

En la Comunidad Valenciana se ha ido consolidando, durante la última década, un colectivo profesional en desarrollo local con un número importante de integrantes y con una amplia distribución territorial que asciende a unos 500 agentes en activo, de los cuales más de 300 son subvencionados por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF). Mediante diferentes indicadores se han establecido las bases operativas para la coordinación de esta red de profesionales, generando sistemas relacionales entre éstos y las diferentes administraciones territoriales para favorecer sinergias que sirvan para mejorar la aplicación de políticas activas de empleo en la Comunidad Valenciana.

Se constata una gran pérdida de información útil y relevante derivada de la actividad propia de las Agencias de Desarrollo Local, conocedoras en profundidad de su realidad local y del entorno más próximo a la misma, que no se aprovecha para implementar otras experiencias análogas en diferentes contextos locales. Existe además, por parte de los actores intervinientes en los procesos de desarrollo local, una fuerte demanda de coordinación interadministrativa desde una visión “glocal” del desarrollo (como la articulación entre lo global y local), de modo que la gestión de los gobiernos locales se concibe como una gestión coordinada entre ellos (inter) y los organismos autonómicos, nacionales y europeos (como supra-estructuras), desde la perspectiva de cada realidad local. Se plantea, en este sentido, la necesidad de definir y validar nuevos indicadores de desarrollo local que puedan ser incorporados a la toma de decisiones para la planificación excelente del desarrollo socioeconómico en clave relacional entre gestores públicos, ofertantes y demandantes.

A partir del modelo pro-activo relacional propuesto para la gestión del desarrollo local, se consideran pertinentes, desde la orientación de relaciones públicas, las siguientes recomendaciones<sup>31</sup>:

- 1) Crear una red sólida de AEDL en la Comunidad Valenciana que desempeñe un papel clave en la dinamización socioeconómica del territorio y en la creación de empleo con la participación de los agentes sociales y económicos, las Administraciones y la ciudadanía en general. Diseño de su identidad visual corporativa.
- 2) Difundir la figura del AEDL y la labor que desarrollan en los diferentes territorios a través de una carta de servicios, con el objeto de promover la implicación de todos los posibles actores intervinientes.
- 3) Elaborar proyectos de actividad económica, empleo y formación con estrategias claras de comunicación y difusión sobre programas y subvenciones existentes.
- 4) Elaborar investigaciones y estudios diagnósticos sobre desarrollo local en la Comunidad Valenciana que permita un conocimiento exhaustivo del estado del desarrollo local en los diferentes municipios de la red, para favorecer la creación del Observatorio de Desarrollo Local en la Comunidad Valenciana.
- 5) Desarrollar de forma periódica publicaciones relacionadas con iniciativas concretas sobre el empleo, el desarrollo local o la actividad económica y diseñar un portal web 2.0 de desarrollo local que sirva como punto de encuentro y referencia permanente para gestores, demandantes y administraciones. Realizar foros, jornadas o seminarios en los que los AEDL participen de forma activa difundiendo sus experiencias como técnicos en empleo y formación.
- 6) Difusión de informes técnicos sobre proyectos de empresas I+E (Iniciativa + Empresa)<sup>32</sup> atendidos por el AEDL y calificados por el SERVEF. Difusión de

---

<sup>31</sup> Dichas recomendaciones han sido aplicadas por los agentes intervinientes en el proyecto desde el año 2009 al 2011 con diferente nivel de implementación.

<sup>32</sup> La Calificación como I+E corresponde a proyectos empresariales promocionados y apoyados por una Corporación local o Comunidad autónoma con el fin de crear actividad económica y generar puestos de trabajo. Asimismo, podrán solicitar la calificación como I+E las empresas constituidas dentro de un plazo máximo de seis meses anteriores al momento en el que se formule la solicitud de calificación, siempre que no hayan iniciado su actividad. [http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia\\_3/contenido/guia\\_3\\_7\\_5.htm](http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_7_5.htm)

proyectos para facilitar la participación de los agentes económicos y sociales en el desarrollo local, el fomento de empleo y formación, así como la participación ciudadana en tales procesos.

- 7) Firma de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas vinculadas al desarrollo local: cámaras de comercio, entidades financieras, ADLYPSE, federaciones de municipios, asociaciones empresariales, sindicatos, universidades, otras Consellerias de la Generalitat Valenciana y cualquier otra entidad vinculada directamente al desarrollo territorial, implicando a todas las partes vinculadas al desarrollo y evitando solapamientos.

En los últimos años, hemos podido constatar cómo se ha producido la apertura de un proceso de reformulación de las políticas activas de empleo para adaptarlas a una nueva realidad que, ha cambiado sustancialmente debido a la acuciante crisis económica estructural que estamos padeciendo. La planificación estratégica de relaciones públicas aplicada a la promoción de empleo y autoempleo debe centrarse en la proximidad y en la coorientación entre actores. Mediante esta interacción, los responsables municipales conseguirán aumentar los niveles de efectividad de sus políticas de empleo, un mayor acceso a la información y solicitud de recursos específicos por parte de los demandantes, así como una presencia social notoria que, redundará, sin duda, en su gestión y su imagen relacional.

## **5. Fuentes consultadas**

Blanco, I. y Goma, R. (Coords.) (2002): *Gobiernos Locales y Redes Participativas*. Barcelona: Editorial Ariel Social.

Costa, J. (2010): *La comunicación. 10 voces esenciales*. Barcelona: CPC.

Grunig, J. y Hunt, Todd (2000): *Dirección de Relaciones Públicas*. Barcelona: Gestión 2000.

Noguero, A. (1995): *La función social de las Relaciones Públicas: Historia, Teoría y Marco Legal*. Barcelona: Colección Comunicación y Relaciones Públicas-ESRP.

Olías de Lima, B. (2001): “La evolución de la gestión pública”, en VV.AA., *La nueva gestión pública* (Coord., B. Olías de Lima), Madrid: Pearson Educación.

Pérez Menayo, V. (2005): “La Calidad Social: Un nuevo paradigma en las políticas europeas”. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 20, Madrid, enero /abril: INAP.

Seitel, F. (2002): *Teoría y Práctica de las Relaciones Públicas*. Madrid. Pearson Educación. (8ª Ed.).

Xifra, J. (2011): *Manual de relaciones públicas e institucionales*. Madrid. Tecnos.

#### ANEXO I: PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN -FOCUS GROUP-

- 1) ¿Se dispone de una batería de indicadores sobre desarrollo local que facilite el examen de las distintas dimensiones del desarrollo local: cultura empresarial, salud, empleo, educación, igualdad, tecnología, medio ambiente...?
- 2) ¿Se dispone de información que facilite la utilización de esos indicadores?
- 3) ¿Se dispone de profesionales capacitados para la interpretación de la información?
- 4) ¿Hay alguna experiencia fehaciente de elaboración de un diagnóstico del desarrollo local a través de indicadores que haya permitido orientar la intervención del desarrollo local? O por el contrario ¿las iniciativas para la evaluación del desarrollo local han sido siempre ad hoc o basadas en criterios externos como los de la Unión Europea?
- 5) ¿Cuál ha sido la eficacia de las experiencias llevadas a cabo hasta la fecha?
- 6) ¿Es viable la redefinición de los procedimientos de análisis e intervención sobre el desarrollo local?
- 7) ¿Es viable la realización de una experiencia piloto en la Comunidad Valenciana? ¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles del contexto de nuestra comunidad para la realización de una experiencia de este tipo?
- 8) ¿Qué entidades deberían estar involucradas en este tipo de iniciativas?. ¿Por qué?
- 9) ¿Cuál es el nivel y calidad de la información disponible en las agencias de empleo y desarrollo en la Comunidad Valenciana?
- 10) ¿Cuáles son los puntos más críticos y menos críticos en los procesos y procedimientos orientados a la generación de empleo y desarrollo local?
- 11) ¿Cómo se gestiona la información y comunicación generada en las agencias?. ¿Se sistematiza y aprovecha?
- 12) ¿Cuáles son las políticas, procesos y procedimientos de Relaciones Públicas para la excelencia informativo comunicativa?

13) ¿Existen indicadores validados sobre empleo y desarrollo local? ¿Son aplicables en el ámbito de la Comunidad Valenciana? ¿Pueden generarse nuevos indicadores?.

14) ¿Es posible generar un marco estratégico de referencia que facilite la toma de decisiones en el ámbito de empleo y desarrollo local?. ¿La aplicación de relaciones públicas puede contribuir a ello?.

ANEXO II: CUESTIONARIO SOBRE INDICADORES (DE RESULTADO, CONTEXTO Y SEGUIMIENTO)  
BASADO EN LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN EUROPEA (2004).

<b>INDICADOR</b>	<b>¿Lo utilizas en tu puesto de trabajo? (Si/No)</b>	<b>Posibilidad de obtenerlo utilizando fuentes supralocales (Si/No)</b>	<b>Posibilidad de obtenerlo utilizando fuentes locales (Si/No)</b>	<b>Grado de interés para el AEDL (de 0 a 5)</b>
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>				
A.1. Tasa de empleo local (por sexo)				
A.2. Tasa de empleo según nivel de educación				
A.3. Tasa de empleo de + de 55 años (por sexo)				
A.4. Tasa de desempleo local (por sexo)				
A.5. Tasa de desempleo juvenil (<25 años, por sexo)				
A.6. Tasa de desempleo de larga duración				
A.7. Tasa de desempleo por nivel de cualificación				
A.8. Transición entre empleo, desempleo e inactividad				
A.9. Trabajo a tiempo parcial en el empleo total (por sexo)				
A.10. Contratos de duración determinada en relación al empleo total.				
A.11. Antigüedad en el empleo				
A.12. Número de trabajadores poco cualificados en relación a la población en edad de trabajar				
A.13. Número de trabajadores altamente cualificados en relación a la población				

en edad de trabajar				
A.14. Población en edad laboral que participa en actividades de educación				
A.15. Índice de salarios de las mujeres en relación a los hombres				
A.16. Índices de empleo sin la presencia de hijos y con la presencia de un hijo de 0 a 6 años de edad, por sexo				
A.17. Diferencia entre las tasas de empleo femenina y masculina				
A.18. Diferencia entre las tasas de desempleo femenina y masculina				
A.19. Estructura del nivel de cualificación de las mujeres				
A.20. Mujeres trabajando a tiempo parcial				
A.21. Índices de empleo y desempleo de las personas con discapacidad				
A.22. Índice de incidencia de accidentes de trabajo				
A.23. Índices de empleo y desempleo de las minorías étnicas y los inmigrantes				
A.24. Tasa de trabajadores autónomos				
A.25. Tasa de creación de empresas				
A.26. Tasa de supervivencia de empresas				
A.27. Tasa de creación de microempresas (<10 asalariados)				
A.28. Tasa de creación de cooperativas y sociedades laborales				
<b>INDICADORES DE CONTEXTO</b>				
B.1. Empleo local por sector de actividad				
B.2. Empleo local de alta tecnología				
B.3. Tasa de participación en la educación y la formación profesional				
B.4. Tasa de jóvenes de bajo nivel de educación y sin formación profesional				
B.5. Productividad del trabajo				



B.6. Establecimientos locales de empresas en relación al sector de actividad				
B.7. Puestos de trabajo vacantes por sector de actividad				
B.8. Desarrollo de estrategias integradas a favor del empleo en torno a asociaciones locales públicas y privadas				
B.9. Desarrollo de redes de empresas que se destinan al desarrollo de actividades (clusters, SPL, distritos)				
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>				
C.1. Ayudas a la creación de empleo por habitante y por localidad				
C.2. Ayudas a la creación de empleo en relación al número de desempleados				
C.3. Política activa del mercado de trabajo – Financiación en relación a la población activa local				
C.4. Integración de las personas desfavorecidas – Financiación en relación a la población activa local				
C.5. Desarrollo de competencias y de RRHH- Financiación en relación a la población activa local				
C.6. Creación de empresas – Financiación en relación a la población activa local				
C.7. Acciones específicas a favor de las mujeres – Financiación en relación a la población activa local				
C.8. Acciones específicas a favor de la economía social – Financiación en relación a la población activa local				
<b>AÑADE AQUELLOS INDICADORES QUE CONSIDERES DE INTERÉS PARA PONER EN VALOR LA ACTIVIDAD DE LOS AEDLS.</b>				