

TERRA. Revista de Desarrollo Local

e-ISSN: 2386-9968

Número 14 (2024), 23-46

DOI. 10.7203/terra.14.28280

IIDL – Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local

## **Zonas funcionales y Desarrollo Territorial: perfil diferenciado del personal técnico en desarrollo local de la Comunitat Valenciana (España)**

**Juli Antoni Aguado Hernández**

Departamento de Sociología y Antropología. Universitat de Valencia

[juli.aguado@uv.es](mailto:juli.aguado@uv.es)

<https://orcid.org/0000-0001-7823-848X>

**Enric Sigalat Signes**

Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universitat de Valencia

[Enrique.Sigalat@uv.es](mailto:Enrique.Sigalat@uv.es)

<https://orcid.org/0000-0001-8146-0532>

**Ricard Calvo Palomares**

Departamento de Sociología y Antropología. Universitat de Valencia

[Ricardo.Calvo@uv.es](mailto:Ricardo.Calvo@uv.es)

<https://orcid.org/0000-0003-0006-4453>



Esta obra se distribuye con la licencia Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0  
Internacional

### **Zonas funcionales y Desarrollo Territorial: perfil diferenciado del personal técnico en desarrollo local de la Comunitat Valenciana (España)**

*Resumen:* El modelo de desarrollo local y del personal técnico que lo implementa en el territorio (ADL o AEDL) en la Comunitat Valenciana no ha sido abordado de forma desagregada por sus zonas funcionales. Sobre esta base, la principal aportación del trabajo que se presenta es el estudio del perfil de los/as ADL en cada una de las zonas la Estrategia Territorial 2010-2030 de la región. Con ello se pretende conocer si existen diferencias significativas entre quienes desarrollan este modelo en los distintos territorios y en qué elementos se dan dichas singularidades. Se trata de una aproximación exploratoria y descriptiva mediante una encuesta a dichos profesionales (n=225) que no renuncia a buscar algunas explicaciones iniciales determinando la asociación o independencia entre las zonas y el resto de variables y características de los/as AEDL. Para ello se han considerado cuatro ámbitos: sistema interior-rural, franja intermedia, espacios litorales y Área Metropolitana de Valencia. Las principales conclusiones son un modelo de desarrollo local con rasgos diferenciadas en cada una de dichas zonas, tanto en las variables demográficas y formativas como en la antigüedad de la agencia en la que trabajan, la experiencia del/la agente y en la agencia actual, así como su condición laboral.

Palabras clave: Desarrollo local, zona geográfica, Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), perspectiva territorial, rural-urbano

### **Functional areas and Territorial Development: differentiated profile of technical staff in local development in the Valencian Community (Spain).**

*Abstract:* The local development model and the technical staff who implement it in the territory (ADL or AEDL, acronym for Local Development and Employment Agent) in the Valencian Community has not been approached in a disaggregated manner by its functional areas. On this basis, the main contribution of the work presented here is the study of the profile of the ADL in each of the areas of the Territorial Strategy 2010-2030 of the region. The aim is to find out whether there are significant differences between those who develop this model in the different territories and in which elements these singularities exist. This is an exploratory and descriptive approach by means of a survey of these professionals (n=225) which does not renounce the search for initial explanations by determining the association or independence between the areas and the rest of the variables and characteristics of the AEDLs. To this end, four zones were considered: the inland-rural system, the intermediate strip, the coastal zones and the Metropolitan Area of Valencia. The main conclusions are a model of local development with differentiated features in each of these areas, both in terms of demographic and educational variables and in terms of the age of the agency in which they work, the experience of the agent and in the current agency, as well as their employment situation.

Keywords: Local development, geographical area, Local Development and Employment Agent (ADL or AEDL), territorial perspective, rural-urban

Recibido: 08/02/2024

Aceptado: 28/05/2024

Referencia/Citation: Aguado, J., Sigalat, E. y Calvo, R. (2024). Zonas funcionales y Desarrollo Territorial: perfil diferenciado del personal técnico en desarrollo local de la Comunitat Valenciana (España). *TERRA. Revista de Desarrollo Local*, 23-46. <http://doi.org/10.7203/terra.14.28280>

## 1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El modelo de desarrollo local y del personal técnico que lo implementa en el territorio (ADL o AEDL) en la Comunitat Valenciana no ha sido abordado de forma desagregada por sus zonas funcionales. Sobre esta base, el trabajo elaborado por el Grupo de Investigación en Desarrollo Territorial de la Universitat de València (GRIDET, GIUV2019-440), al que pertenecen los autores, estudia el perfil de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local (ADL o AEDL) en la Comunitat Valenciana atendiendo a su cometido en pueblos, ciudades y mancomunidades ubicados en cada una de las zonas funcionales indicadas. El objetivo de ello es conocer si existen diferencias significativas entre quienes desarrollan este modelo de desarrollo en los distintos territorios y en qué elementos se dan dichas singularidades.

Hay que aclarar que se trata de una aproximación exploratoria y descriptiva que, partiendo del conocimiento del territorio de los/as AEDL de las provincias de Valencia y Castellón, pueda aportar una fotografía de la realidad del desarrollo local en la comunidad autónoma. No obstante, no se renuncia a buscar explicaciones iniciales determinando la asociación o independencia entre las zonas funcionales indicadas y el resto de variables y características del personal técnico en desarrollo local.

Sobre la base de que la construcción de tipologías urbano-rurales es un ámbito de estudio hacia el que se están orientando las investigaciones en Europa (Goerlich *et al.*, 2016), en el análisis se han considerado cuatro zonas basadas en la clasificación de la ETCV (2012): sistema interior-rural, franja intermedia y espacios litorales y áreas metropolitanas, desagregando la última entre litoral y el Área Metropolitana de Valencia, que se considera que tiene unas características específicas por su vínculo con la principal ciudad de la comunidad autónoma.

## 2. BASES TEÓRICO-CONCEPTUALES

El marco teórico aborda el sistema territorial valenciano, la dimensión territorial del desarrollo local y el papel de las agencias y los/as agentes de desarrollo local en el modelo.

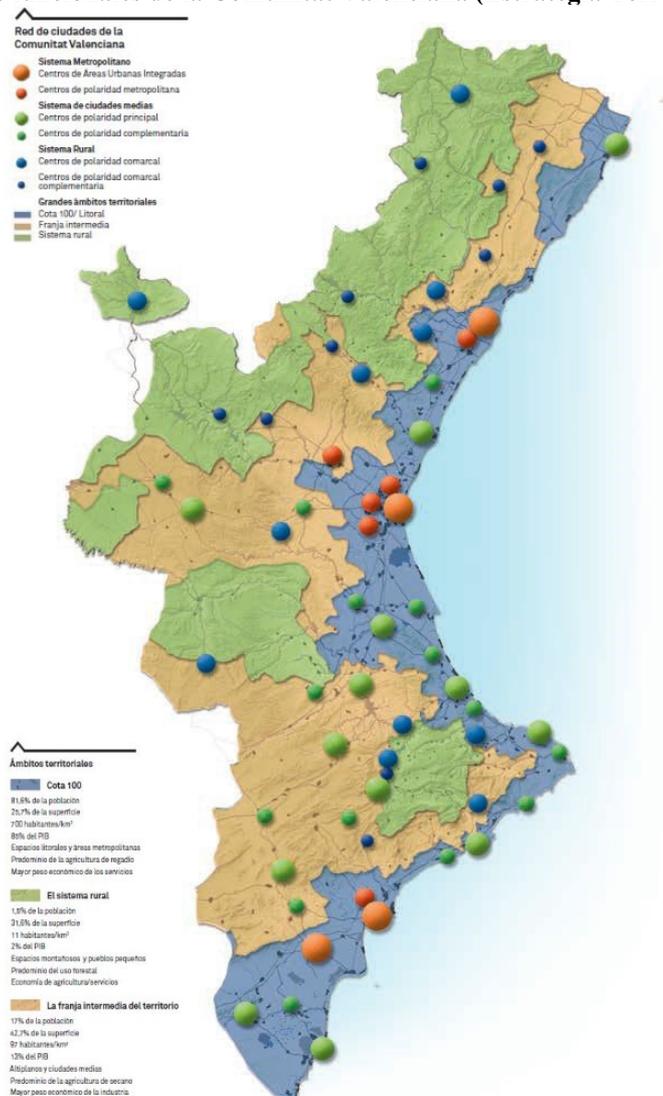
### 2.1. El sistema territorial valenciano

Las áreas urbanas son heterogéneas desde un punto de vista funcional, tanto en tamaño y composición como atendiendo al número de ciudades que las integran (Goerlich *et al.*, 2020). En el caso de la Comunitat Valenciana, según la Estrategia Territorial 2010-2030<sup>1</sup> (ETCV, 2012) de esta comunidad autónoma (región) española, en la misma existe una gran diversidad territorial con un sistema urbano de considerable variedad de dimensiones de localidades. Por ello, es importante disponer de una clasificación rural/urbana a distintos niveles que delimite de forma ajustada estos espacios (Goerlich *et al.*, 2016). En este sentido, siguiendo la Estrategia Territorial indicada, se han diferenciado tres grandes ámbitos territoriales (Figura 1) (ETCV, 2012, p. 27):

<sup>1</sup> <https://politicaterritorial.gva.es/es/web/planificacion-territorial-e-infraestructura-verde/libro-digital-77497>

- Espacios litorales y áreas metropolitanas. En esta zona predomina la agricultura de regadío y el sector terciario tiene un importante peso económico. Representa el 25,7% de la superficie del territorio y en la misma reside el 81,6% de la población, con una densidad de 700 habitantes/km<sup>2</sup> y un volumen económico del 85% del PIB de la comunidad.
- Franja intermedia. Zona de altiplanos y ciudades medias en la que predomina la agricultura de secano con un importante peso económico de la industria. Equivale al 42,7% de la superficie total, siendo su población un 17% de la región, con 97 habitantes/km<sup>2</sup> y un potencial productivo del 13% del PIB del total.
- Sistema rural. Formado por espacios montañosos y pueblos pequeños, con un predominio del uso forestal y una economía que combina los sectores agrícola y de servicios. Ocupa un 31,6% de la superficie y tiene el 1,5% de la población; es decir, 11 habitantes/km<sup>2</sup>. Su peso económico es de un 2% del PIB de la comunidad.

Figura 1. Zonas funcionales de la Comunitat Valenciana (Estrategia Territorial 2010-2030)



Fuente: ETCV (2012, p. 27, 79)

En este entramado urbano-intermedio-rural, el porcentaje de ciudades medias duplica al promedio europeo y triplica al español (ETCV, 2012, p. 14). Se consideran ciudades intermedias no sólo por sus habitantes, sino también por su vínculo con los elementos sociales y territoriales dentro de un sistema urbano policéntrico, con suficiente masa crítica y con voluntad y capacidad para la provisión de servicios administrativos, educativos, de salud, etc., articuladores de las actividades sociales, culturales y económicas locales (CLGU-UdL, 2016; GOLD IV, 2016).

Como consecuencia de esta diversidad de zonas, el nivel de vertebración territorial de la estructura urbana valenciana es de los más elevados de la Unión Europea, atendiendo al tiempo desde cualquier población a los servicios del Estado de Bienestar (ETCV, 2012, p. 14). Éste es un elemento importante para la cohesión territorial y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. Pero ello siempre que se consiga una mayor cooperación, complementariedad y coordinación entre las ciudades y las administraciones en los diferentes niveles territoriales (FOREM, 2000; Calvo *et al.*, 2020), que facilite una visión integral, integrada e integradora del territorio (Calvo, 2011) Todo ello, mediante un equilibrio territorial apropiado entre las áreas litorales y metropolitanas, como componentes de enlace con el sistema suprarregional; las ciudades intermedias, como territorios de calidad ambiental y cultural; y el ámbito rural como suministrador de bienes y servicios esenciales para la eficiencia global del territorio (ETCV, 2012, p. 78).

## 2.2.La dimensión territorial del desarrollo local

Desde los años 80 del siglo XX se generan formas alternativas de entender los procesos de desarrollo tras la incapacidad de las actuaciones de control de los desequilibrios macroeconómicos articuladas “desde arriba” de los años 70 y 80 para lograr la equidad en el reparto de la riqueza, al generar desigualdades territoriales por la agrupación de las inversiones públicas en los polos de desarrollo (Vázquez Barquero, 2012; Calvo *et al.*, 2017). Siguiendo el referente del Reino Unido, Francia o Italia, esta perspectiva macro deja paso a la micro para paliar los efectos de la crisis, y los entes locales implementan actuaciones para contrarrestar los efectos de la depresión impulsando la creación de empresas y el fomento del empleo, originando el modelo de desarrollo local actual en el que se enmarcan las políticas activas de empleo (Alonso, 1999; Alós, 1999; Pérez, 2005; Carboni y Orazi, 2020).

Estas estrategias “endógenas” del desarrollo local (Estela, 2012; Jiménez, 2012) tienen una perspectiva alternativa a la de las políticas asistenciales. Buscan incidir en la generación de ocupación e ingresos por medio de la mejora de la productividad y la competitividad de los sistemas productivos locales (Albuquerque, 2016). Constituyen una vía emergente para abordar de manera eficaz los procesos de desarrollo local (Esparcia, 2009) y para responder a los diferentes desafíos de los territorios (Perez y Lutsak-Yaroslava, 2017). Primero, diseñando respuestas imaginativas al problema del paro, entre las que se incluyen las “iniciativas locales de empleo” y, posteriormente, elaborando estrategias de desarrollo local que ofrecen nuevos horizontes de promoción a sus comunidades (Salom *et al.*, 1999).

Para ello es imprescindible un modelo de desarrollo territorial que revalorice el territorio, entendido como un elemento dinámico y posibilitador de riqueza, que se convierte en el principal activo del nuevo posicionamiento para asegurar un crecimiento económico competitivo y duradero (Boisier, 2004; Perez y Lutsak-Yaroslava, 2017; Hermosilla, 2018, 2020). Un modelo que pretenda un cambio estructural del tejido económico local, en el nivel “micro”, en un enfoque de “abajo a arriba” que devuelva el protagonismo a la ciudadanía para conducir su propio desarrollo (Esparcia, 2009; Alburquerque, 2016).

Pese a que el espacio geográfico —dónde tiene lugar la actividad económica, cómo evoluciona, etc.— ha constituido, durante décadas, una variable no tomada en consideración por la corriente dominante del análisis económico (Cuadrado, 2014), para comprender las tendencias del mercado de trabajo y realizar políticas coherentes con las mismas es fundamental considerar la dimensión territorial, para permitir el ajuste necesario entre las necesidades del territorio y la oferta de actuaciones que se planteen (Hermosilla, 2018). Sobre esta base pueden identificarse los problemas de organización del sistema de gestión territorial e identificar herramientas innovadoras para la gestión pública del desarrollo de las comunidades locales (Mordvinov *et al.*, 2021).

Esta dimensión territorial es asumida, desde hace años, por la Unión Europea y sus estados miembros, sobre la base de que los objetivos marcados en política de empleo no pueden alcanzarse sin la participación de todas las Administraciones implicadas (CCE, 2001; OECD, 2008). La legislación española también se ha hecho eco de la progresiva importancia de la dimensión local de la política de empleo en el principio constitucional del artículo 40.1 de la CE; el Artículo 4 “La dimensión local de la política de empleo” de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, su desarrollo posterior en los RDL 3 y 14/2011, o las diferentes Estrategias Españolas de Activación para el Empleo desde 2017, con el derogado Real Decreto 1032/2017 hasta el vigente Real Decreto 1069/2021, para el período 2021-2024.

Desde esta perspectiva, siguiendo la Estrategia Territorial 2030 (ETCV, 2012, p. 81), en el ámbito litoral y metropolitano debe promoverse la calidad de vida por medio de mayor accesibilidad, riqueza urbana y una aptitud vertebradora de las diferentes ciudades, áreas de nueva centralidad, etc. Asimismo, dicho modelo de desarrollo debe propiciar en los entramados urbanos intermedios la diversidad de usos y actividades y agentes que incrementen las dinámicas personales, sociales y profesionales que aporten confianza y el capital social que permita construir ciudades más amables, inclusiva y justas que se transformen en motores de los cambios económicos, ambientales y sociales necesario tras la pandemia. Por último, en el mundo rural este sistema de desarrollo territorial debe comprometerse con su viabilidad mediante el fomento de actuaciones favorecedoras del mantenimiento de la población y la mejora de la economía y el empleo de forma proporcional a su medida, de forma racional, activando sus recursos endógenos protegiendo y valorizando su patrimonio medioambiental y cultural.

### **2.3.Las agencias y los/as agentes de desarrollo local**

Sobre la base de dimensión territorial, a pesar de los importantes problemas operativos del modelo de desarrollo local, las agencias locales que las desarrollan han tenido un papel estratégico como mediadoras en contacto directo con el binomio territorio-

población, liderando dos tercios de las actuaciones relacionadas con el empleo (Calvo, 2011). Al igual que ocurrió en sus inicios, estas políticas se posicionan como una herramienta básica de actuación pública eficiente (García Pérez, 2017). Asimismo, las políticas de desarrollo local son una de las más eficientes, sostenibles y rentables —atendiendo al retorno que ha producido para las arcas públicas el gasto en las mismas— para la inversión pública, debido a su enorme impacto y al efecto multiplicador que generan (Zapata, 2012). La inversión y el gasto en I+D+i, y políticas activas de empleo se traduce directamente en más demanda, su impacto es mayor que la rebaja de impuestos a corto plazo, y sus efectos son más duraderos a largo, debido a que aumenta el potencial de crecimiento de la economía (Martín y Zarapuz, 2017).

Pero, quienes trabajan directamente en el territorio son los/as agentes de desarrollo local (ADL o AEDL), el personal técnico que se dedica a la planificación, gestión, desarrollo y estudio de iniciativas de dinamización territorial, fomentando el empleo y la promoción económica, social y ambiental en el ámbito local, de forma general o con especialización sectorial, tomando como base el potencial endógeno del propio territorio (Esparcia, 2009; Sanchis y Melián, 2010). En cuanto figuras profesionales que han marcado la evolución de modelo, son uno de los principales protagonistas y exponentes del mismo (Calvo et al, 2017).

Este personal técnico es el principal motor del modelo, su elemento nuclear, quienes han marcado su evolución, son los principales protagonistas del mismo (Castillo, 2019). Sin ellos/as, sin su motivación hubiera sido muy difícil lograr lo que ha conseguido el modelo (Cantarero *et al.*, 2011).

El territorio de la Comunitat Valenciana y los/as agentes dinamizadores del desarrollo local han sido objeto de diferentes estudios y aproximaciones desarrolladas desde disciplinas como la Geografía (Esparcia, 2009; Martínez-Puche, 2021), la Economía aplicada y la Dirección de Empresas (Soler, 2004; Sanchis y Campos, 2005; Sanchis, 2006; Sanchis y Melián, 2010; Ybarra y Doménech, 2014; Novell y Sorribes, 2017), Ciencias sociales (Calvo, 2011, 2017, 2020; 2023) o desde una perspectiva multidisciplinar (Hermosilla, 2018; Calvo et al., 2021, 2023). Asimismo, existen estudios sobre buenas prácticas y los resultados de las políticas activas de empleo, entre otros, en: Serrano y Esteban (2013), Sagardoy (2014), González-Blanch *et al.* (2017), Alujas (2018) y Aguado (2019). Sin embargo, no se ha abordado de forma desagregada en sus zonas funcionales y menos aún enfocado a las personas que implementan el modelo de desarrollo local de una forma directa en contacto directo con el territorio y sus agentes. Esta es la principal aportación de la investigación que se presenta.

### 3. OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y FUENTES, ÁREAS

Para abordar el objetivo de conocer si existen diferencias significativas entre quienes desarrollan este modelo de desarrollo en los distintos territorios y en qué elementos se dan dichas singularidades, se realiza en 2022 una encuesta mediante cuestionario precodificado (Cea, 2012; Mora, 2020) a las personas técnicas de los municipios de las provincias de Valencia y Castellón (Tabla 1). Se trata del personal experto que se ubica “dentro” de la realidad analizada (Kvale, 2011), con amplia formación y experiencia teórico-práctica sobre la misma, resultado de su actividad técnico-profesional en la

sociedad-territorio en la que actúan. Por ello, tienen un conocimiento sobre la materia primario, no mediado (Jones y Hunter 1995; García y Fernández, 2008), necesario para constituir el patrón estructural del desarrollo territorial (Martí *et al.*, 2002; Mejía, 2002). En al siguiente tabla observamos su evolución sobre el territorio valenciano. La accesibilidad a la muestra ha estado delimitada al personal técnico en desarrollo local de la base de datos de las Diputaciones de Valencia y Castellón, con competencias en la materia.

**Tabla X. Evolución del número de AEDL por provincias de la Comunitat Valenciana**

	<b>Municipios</b>	<b>2008</b>	<b>2011</b>	<b>2015</b>	<b>2020</b>
<b>Alicante</b>	141	240	255	221	235
<b>Castellón</b>	135	68	69	45	61
<b>València</b>	266	302	332	232	329
<b>Total</b>	<b>542</b>	<b>610</b>	<b>656</b>	<b>498</b>	<b>525</b>

Fuente: Adaptación de Calvo, 2011, Labora, Adlypse y Diputaciones de Valencia y Castellón. Elaboración propia.

El cuestionario fue respondido por 225 técnicos/as ADL de las provincias de Valencia y Castellón, lo que supone el 57,2% de los/as agentes que actualmente desarrollan su actividad en dichos territorios y un 42,5% de los del total de la comunidad autónoma. Esto equivale a una muestra con un nivel de significación del 95% ( $z = 1,96$ ), con una frecuencia esperada del parámetro de 0,5 (50/50) y un error muestral del 2,5% sobre el número de profesionales de ambas provincias y de un 5% sobre el total de la comunidad.

Cabe indicar que el entorno de la red puede considerarse como el lugar apropiado para la realización de muestreos no probabilísticos que son aplicables a muestras de usuarios (Bradley, 1999). Los/as agentes que cumplimentan el cuestionario lo hacen desde la voluntariedad, decidiendo participar o no en el estudio, mediante un proceso de autoselección por conveniencia (Birnbaum, 2004). Pese a las discusiones que puedan generar las muestras obtenidas a través de la Web respecto a las tradicionales, estudios comparativos (Gosling *et al.*, 2004), afirman la validez de estos muestreos. El procedimiento de contacto con los/as participantes posibilita que quienes han abordado el cuestionario estén de alguna forma interesados e implicados en la cuestión, siendo ésta la principal motivación a la hora de cumplimentarlo. Así pues, más allá de los límites de la encuesta realizada, ello también refuerza sus posibles potencialidades.

En el análisis se han considerado cuatro zonas basadas en la clasificación de la ETCV (2012): sistema interior-rural, franja intermedia y espacios litorales y áreas metropolitanas, desagregando la última entre litoral y el Área Metropolitana de Valencia, que se considera que tiene unas características específicas por su vínculo con la principal ciudad de la comunidad autónoma.

Para mayor fiabilidad de los resultados, se han cotejado con los resultados de investigaciones previas en la provincia de Valencia (Calvo *et al.*, 2017, 2020; Aguado *et al.*, 2023) y del estudio de Ginés *et al.* (2022) en la provincia de Castellón.

Por otra parte, en el análisis se han realizado las pertinentes distribuciones de frecuencias y tablas de contingencia (Mora, 2020). Seguidamente, al ser “Zona funcional” una variable independiente de carácter nominal, se ha utilizado el test de Chi-cuadrado como

métodos para probar las hipótesis de la investigación con el propósito de determinar la asociación o independencia entre las zonas y las diversas variables y características de los/as ADL, y si ésta es estadísticamente significativa, mediante el contraste de los resultados observados con los resultados teóricos, estos últimos calculados bajo el supuesto que las variables fueran independientes. Somos conscientes de que dicho test únicamente determina la asociación entre dos variables, sin revelar el sentido ni la dimensión de la relación observada, pero como se ha indicado, esta investigación pretende, sobre todo, una aproximación exploratoria y descriptiva que, partiendo del conocimiento del territorio de los/as AEDL, pueda aportar una fotografía de la realidad del desarrollo local en la comunidad autónoma.

#### 4. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan de una forma global y desagregados por zonas funcionales.

##### 4.1. Resultados generales

Los resultados globales de la encuesta se presentan divididos entre las dimensiones demográfica, formativa y las características profesionales (Sanchis y Campos, 2005; Sanchis, 2006; Sanchis y Melián, 2010).

En primer lugar, atendiendo a los datos demográficos del colectivo, la edad promedio de los/as AEDL es de 46,94 años, lo que muestra una importante trayectoria en el mundo profesional. Por grupos de edad (Tabla 2), se observa esta experiencia si se tiene en cuenta que el 72,2% de los/as técnicos/as se concentra entre los 40 y los 54 años.

**Tabla X. AEDL. Grupos de edad**

<b>Grupo de edad</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
25-29	2	1,1
30-34	4	2,2
35-39	21	11,7
40-44	41	22,8
45-49	50	27,8
50-54	39	21,7
55-59	18	10,0
60-65	5	2,8
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al sexo, la feminización de la profesión es un hecho con un 72,4% de los/as AEDL mujeres.

Por formación de origen de los/as ADL (Tabla 3), la mayoritaria ha estudiado Licenciatura, Grado o Diplomatura en Económicas-Empresariales (20,83%), Graduado Social-Ciencias del Trabajo-Relaciones Laborales, Psicología y Derecho, todas por encima del 10%.

**Tabla 3. AEDL. Formación de origen**

<b>Formación</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
Económicas-Empresariales	45	20,83
Graduado Social-CC. Trabajo-Relaciones Laborales	28	12,96
Psicología	24	11,11
Derecho	22	10,19
Geografía-Historia	19	8,80
No consta	14	6,48
Pedagogía-Educación-Magisterio	12	5,56
Turismo	9	4,17
Ciencias Políticas-Administración-Gestión Pública	9	4,17
Ambientales-Biología	5	2,31
Agrícola-Agrónomo	5	2,31
Otros	24	11,12
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

Estas carreras corresponden a un 63,89% del total del personal técnico. Si a ello se añade la formación en Geografía-Historia, Pedagogía-Educación-Magisterio, Turismo y Ciencias Políticas-Administración-Gestión Pública son el 84,26% del colectivo. Teniendo en cuenta estas cifras, en el análisis desagregado sólo se considerarán estas ocho formaciones académicas.

Si se presta atención a la formación de postgrado (Tabla 4), se han especializado tras la carrera de origen con Máster o Diploma de desarrollo local el 69,4% del total. Un 14% tienen un diploma de experto/a o diversos certificados relacionados con el ámbito de la profesión y un 16,5% no tiene formación de postgrado vinculada.

**Tabla 4. AEDL. Formación de origen**

<b>Formación postgrado</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
Ninguna	34	16,5
Certificado	21	10,2
Experto/a	8	3,9
Diploma	66	32,0
Máster	77	37,4
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia.

Las agencias en las que ejercen su trabajo (Tabla 5) están en gran medida consolidadas, con una antigüedad media de 16,1 años. De hecho, el 77,3% de las mismas tiene más de 10 años de experiencia, un 47,2% más de 15 años y un 19,9% más de 20.

**Tabla 5. AEDL. Antigüedad de las agencias de desarrollo local, Experiencia como AEDL y Experiencia en la agencia actual (intervalo)**

Intervalo	Antigüedad Agencia	%	Experiencia Agente	%	Experiencia en Agencia	%
1 a 5	25	11,6	14	6,5	78	36,1
6 a 10	20	9,3	16	7,4	26	12,0
11 a 15	65	30,1	57	26,4	72	33,3
16 a 20	59	27,3	83	38,4	37	17,1
20+	43	19,9	46	21,3	3	1,4
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>98,1</b>	<b>216</b>	<b>100,0</b>	<b>216</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los rasgos profesionales, se trata de un colectivo con una amplia experiencia (Tabla 5) de 17,56 años de media. Un 86,1% del personal técnico lleva más de 10 años en la profesión, el 59,7% tiene más de 15 años de veteranía y un 21,3% más de 20 años. Asimismo, la experiencia en la agencia en la que trabajan actualmente es de 9,56 años de promedio y el 51,9% de los/as ADL trabajan más de 10 años en la misma agencia.

Sin embargo, si se presta atención al tipo de vinculación laboral con la entidad en la que trabajan (Tabla 6), un 44,4% del colectivo tiene una condición laboral de temporal (subvencionado/a) o interino/a. Estas cifras muestran unos/as dinamizadores/as del modelo de desarrollo local muy precarizados/as, al menos hasta los procesos de consolidación laboral en vigor en la actualidad. Así se vislumbra desde hace décadas en diferentes estudios (Calvo Gallego, 2006; Barrencua y Satrustegui, 2011; Aguado et al., 2023).

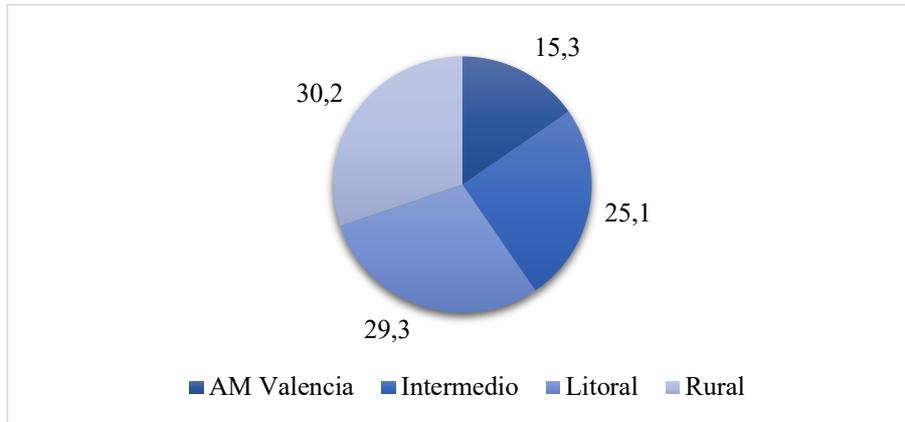
**Tabla 6. AEDL. Condición laboral**

Condición laboral	Absoluto	%
Temporal (subvención)	56	31,1
Interino/a	24	13,3
Contratada/o laboral	73	40,6
Funcionario/a	27	15,0
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por último, su distribución por zonas funcionales, muestra como el 44,7% del total de los/as ADL corresponden a los espacios litorales y áreas metropolitanas, que representan el 81,6% de la población y el 85% del PIB de la comunidad.

**Figura 2. AEDL. Distribución por zonas**



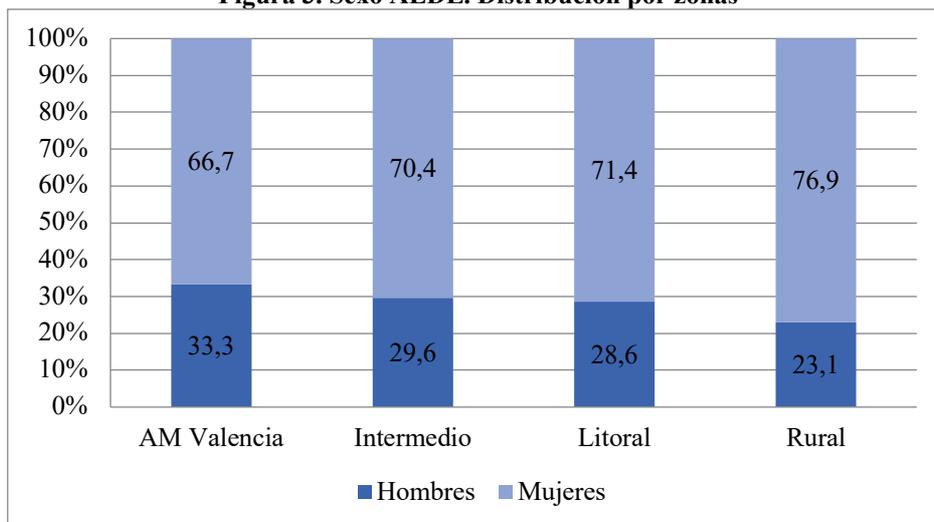
Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, el 25,1% pertenecen a la franja intermedia que equivale a un 17% de los residentes en la región y al el 13% del PIB del total. Igualmente, el 30,2% trabajan en el sistema rural, que tiene el 1,5% de la población y un 2% del PIB de la comunidad. Estas cifras muestran, a primera vista, una apuesta por el desarrollo de los territorios en peor situación económica.

#### 4.2.Resultados desagregados por zonas funcionales

Los datos demográficos desagregados por zonas funcionales muestran, en el caso del sexo (Figura 3), que la feminización de la profesión es superior en el ámbito rural (76,9%), similar a la media del 70% en el intermedio y el litoral e inferior en el Área Metropolitana de Valencia (66,7%).

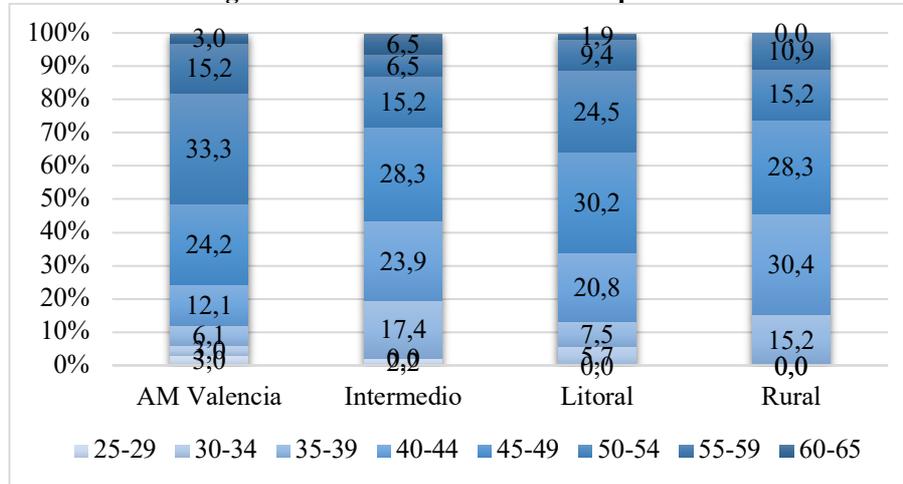
**Figura 3. Sexo AEDL. Distribución por zonas**



Fuente: Elaboración propia.

Por grupos de edad (Figura 4), la zona intermedia es la que cuenta con personal más “joven” de 25 a 39 años (19,6% del total), seguida de la Rural (15,2%). El litoral tiene un contingente menor de jóvenes.

**Figura 4. Edad AEDL. Distribución por zonas**

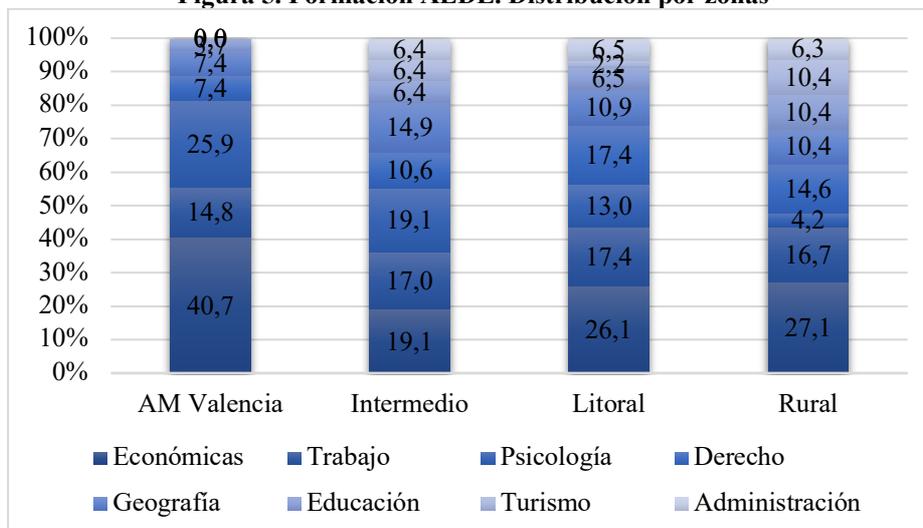


Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las edades intermedias (40 a 54 años) la mayoría de AEDL se concentran en el litoral (75,5% del total) a excepción de Valencia y su conurbación (69,7%). Este intervalo de edad también es importante en las poblaciones rurales (73,9%) y en las intermedias obtiene el menor peso (67,4%). El personal técnico más “envejecido” se ubica alrededor de la ciudad de Valencia (18,2%) con diferencia respecto al resto de zonas: 13% la intermedia, 11,3% la litoral y 10,9% la rural.

En cuanto a la formación de origen de los/as ADL (Figura 5), las carreras del ámbito económico, que son las mayoritarias, destacan, con diferencia, en el Área Metropolitana de Valencia (40,7% del total de agentes) frente a los 26,1% y 27,1% del litoral y del ámbito rural, respectivamente, y las zonas intermedias (19,1%).

**Figura 5. Formación AEDL. Distribución por zonas**

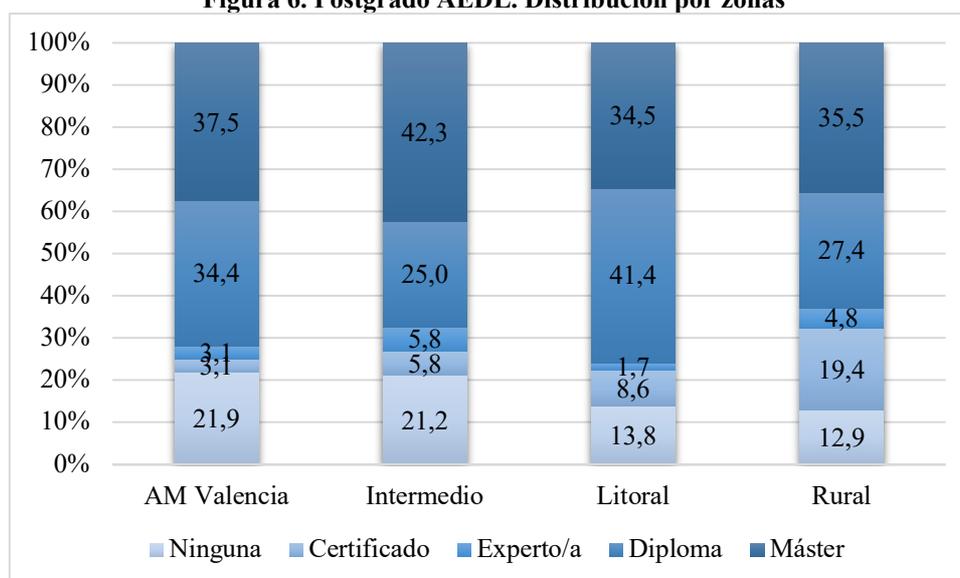


Fuente: Elaboración propia.

Los/as psicólogos/as tienen también un peso importante en Valencia y sus alrededores (25,9%), seguidos por el 19,1% de las zonas intermedias y el 13% del litoral. En el territorio rural sólo representan un 4,2% del total. La formación en trabajo y relaciones laborales oscila entre el 14,8% y el 17,4% en todas las zonas. La carrera de derecho es superior en el litoral (17,4%), seguido del ámbito rural (14,6%). La de geografía destaca en el territorio intermedio (14,9%) y las vinculadas a educación y turismo en las poblaciones del interior rural (10,4% en ambos casos).

Si se presta atención a la formación de postgrado (Figura 6), la formación en máster en desarrollo local es superior en el ámbito intermedio (42,3% de los/as AEDL de la zona), aunque en el resto de territorios representa entre en 34,5% y un 37,5% del personal técnico. El diploma especializado en la materia destaca en el litoral (41,4%) y en Valencia y su conurbación (34,4%), mientras que la especialización mediante certificados y cursos destaca en el interior rural (19,4%) frente al resto de zonas. No obstante, los/as ADL sin formación específica también predominan en el litoral y Valencia (algo más del 21%) frente al resto de ámbitos.

**Figura 6. Postgrado AEDL. Distribución por zonas**

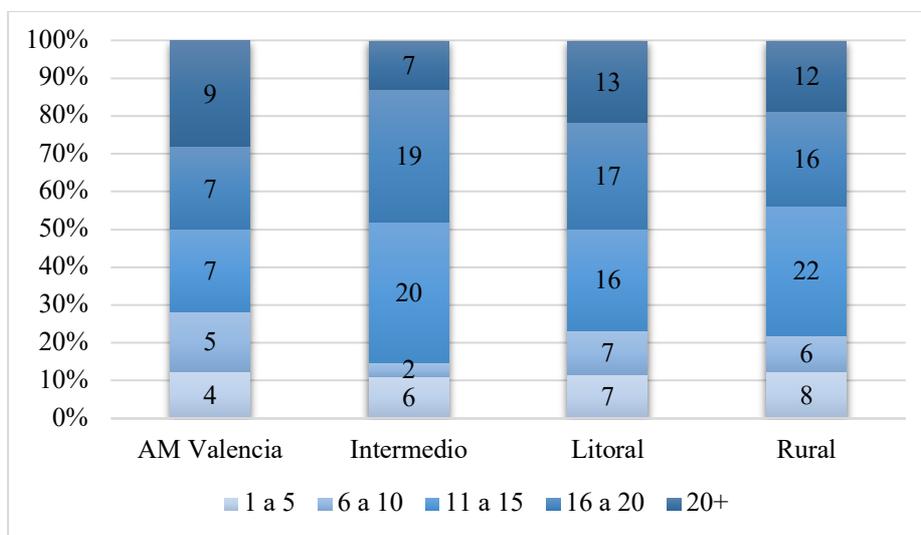


Fuente: Elaboración propia.

De forma acumulada, el personal técnico con postgrado específico (máster o diploma) sobresale en el litoral y Valencia (77,6% y 75%, respectivamente), mientras que los/as AEDL sin formación de postgrado (ninguna formación o mediante certificados) es mayoritaria en la zona rural (32,3%) en comparación con el resto del territorio.

En cuanto a la antigüedad de las agencias (Figura 7), las más veteranas (más de 20 años) se ubican en el Área Metropolitana de Valencia (28,1% del total de las entidades de la zona) y en el litoral (21,7%), las de 11 a 20 años de experiencia pertenecen a las poblaciones intermedias (más del 35% de los/as agentes) aunque también son importantes en el interior las de 11 a 15 años (34,4%). Las entidades de 6 a 10 años predominan en Valencia y alrededores (15,6%). Las más jóvenes (hasta 5 años) oscilan entre un 11,1% y un 12,5% en todos los territorios.

**Figura 7. Antigüedad de la Agencia. Distribución por zonas**

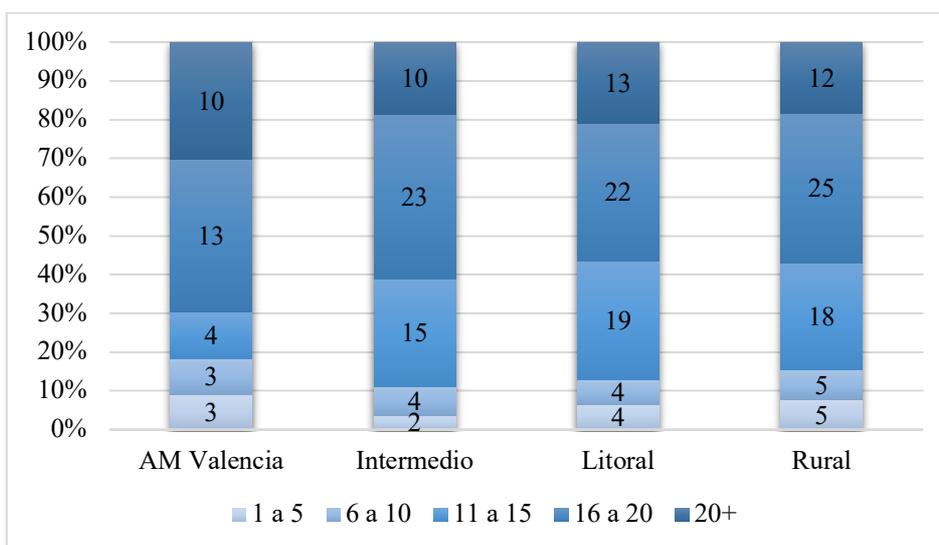


Fuente: Elaboración propia.

De forma acumulada, las agencias con más de 10 años despiertan en la zona intermedia (85,2% del total de las agencias del ámbito), seguidas del territorio rural (78,1%). Las más nuevas, con una experiencia menor de 10 años sobresalen, con diferencia, en el Área Metropolitana de Valencia (28,1%).

Por otra parte, los/as AEDL con mayor experiencia en el ámbito del desarrollo local (Figura 8) se ubican en Valencia y poblaciones colindantes (30,3% del total de técnicos/as de la zona), área que también es mayoritaria en agentes con menor experiencia, lo que atisba el inicio de un cambio generacional. El personal con de 16 a 20 años de experiencia es ligeramente superior al resto de ámbitos (todos por encima del 35,5%) en la zona intermedia (42,6%) y el que ha trabajado entre 11 y 15 años es mayoritario en el litoral).

**Figura 8. Experiencia como ADL. Distribución por zonas**

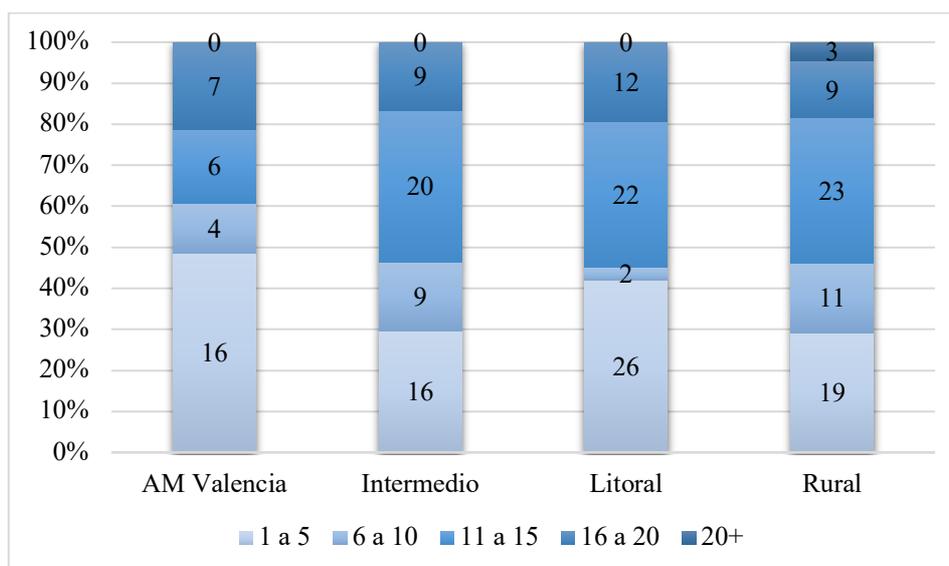


Fuente: Elaboración propia.

De forma acumulada, los/as ADL con mayor experiencia profesional en desarrollo local (más de 10 años) se encuentran en la zona intermedia y el litoral (más del 87%) mientras que el personal con menos tiempo en este ámbito profesional (menos de 10 años) está en la ciudad de Valencia y alrededores (18,2%).

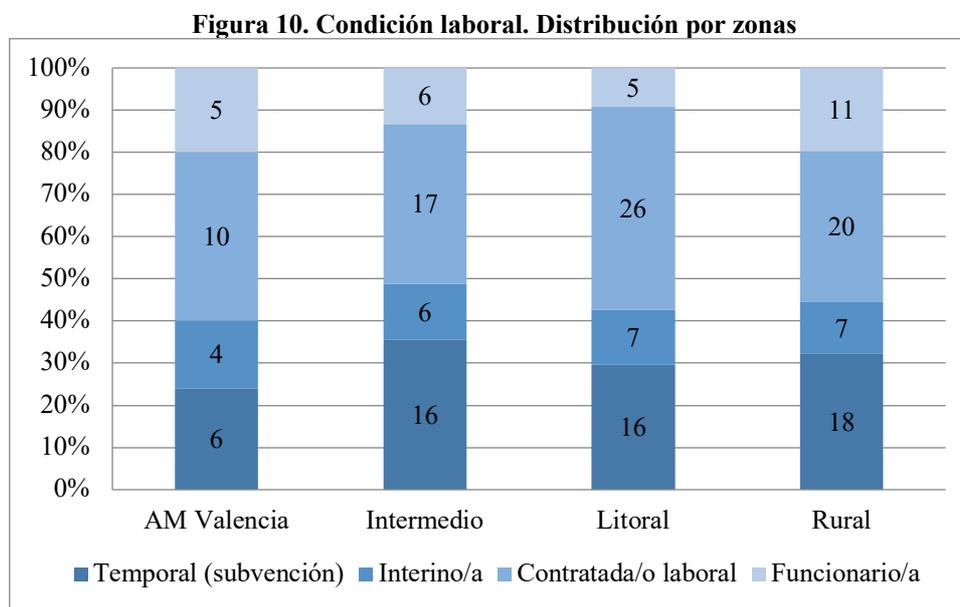
En cuanto al tiempo en la agencia actual (Figura 9), el personal técnico en desarrollo local con más de 10 años en la misma entidad representa entre un 53,7% y un 54,8% del total en todos los territorios excepto en el Área Metropolitana de Valencia que desciende a un 39,4%, por lo que es en esta zona donde destacan los/as ADL con menos de 10 años en la misma entidad (60,6%). Y ello pese a que de forma desagregada, las personas con experiencia de 16 a 20 años son superiores en este ámbito y en el resto del litoral (21,2% y 19,4%, respectivamente) aunque son también ambas zonas las que despuntan por tener las agencias AEDL con menos experiencia en las mismas (48,5% y 41,9%, respectivamente). Las zonas intermedia e interior serían importantes en cuanto a personal con una experiencia en la entidad de 11 a 15 años, como también la zona litoral (todas por encima del 35% del contingente), mientras que en Valencia y L’Horta esta experiencia es de sólo un 18,2%.

**Figura 9. Experiencia en la agencia actual. Distribución por zonas**



Fuente: Elaboración propia.

Si esta es la experiencia en la entidad actual, la condición laboral de los/as ADL desagregada por zonas (Figura 10) muestra cómo el personal funcionario prepondera en el Área Metropolitana de Valencia (20% del total) y en el ámbito rural (19,6%), mientras que los/as contratados laborales (indefinidos) son mayoritarios en el litoral (48,1%) y en Valencia y L’Horta (40%). En este último ámbito también destacan los/as interinos/as (16%) frente al resto de zonas. En contraste, las personas en situación temporal (subvencionadas) predominan en la zona intermedia (35,6%) y en el interior (32,1%).



De forma acumulada, las personas en situación indefinida (laboral o funcionaria) sobresalen en el Área Metropolitana de Valencia (60% del total de ADL de las agencias), mientras que las que están en situación temporal (subvencionadas o interinas) son mayoritarias en las localidades intermedias (48,9%) frente al resto de zonas.

#### 4.3. Asociación los ítems con relación a las zonas funcionales

Por lo que respecta a la asociación entre las variables de los/as AEDL y las zonas funcionales de la Comunitat Valenciana, si atendemos al cálculo de la prueba Chi-cuadrado de Pearson para determinar si existe relación (asociación o independencia) estadísticamente significativa entre las características de los/as agentes y las agencias y el territorio donde ejercen sus funciones, los resultados son los siguientes (tabla 7):

**Tabla 7. Resultados Pruebas Chi-cuadrado de los ítems con relación a las zonas funcionales**

<b>Pruebas Chi-cuadrado</b>			
<b>Sexo</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. Asint. (2-colas)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	432.80	8	.000
Razón de Semejanza	586.97	8	.000
N de casos válidos	217		
<b>Titulación</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. Asint. (2-colas)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	648.52	184	.000
Razón de Semejanza	633.53	184	.000
N de casos válidos	168		
<b>Postgrado</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. Asint. (2-colas)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	501.47	152	.000

Razón de Semejanza	474.59	152	.000
N de casos válidos	204		
<b>Condición laboral</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. Asint. (2-colas)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	313.65	20	.000
Razón de Semejanza	383.70	20	.000
N de casos válidos	180		

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, en las características demográficas (Sexo) y formativas (Titulación, Postgrado), así como en la Condición laboral del personal técnico en desarrollo local, se advierten diferencias entre las frecuencias teóricas (esperadas si las variables fuesen independientes entre sí) y las empíricas (observables), por lo que existe algún grado de asociación o relación entre las variables. Como la significancia es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), pudiendo afirmarse que existe asociación entre estos ítems y el hecho de ejercer sus funciones en una zona u otra. En el caso de la Antigüedad de la agencia, la Experiencia del/la agente y de Experiencia en la agencia actual, más allá de la distribución de frecuencias y el cruce de variables realizado, no podría afirmarse que existe algún grado de asociación o relación con la zona en la que se ejercen sus funciones. No bastante, hay que aclarar que el test Chi-cuadrado realizado informa de la asociación entre variables, pero no lo hace del sentido ni la magnitud de dicha relación.

## 5. DISCUSIÓN

En comparación con otros estudios anteriores, los datos demográficos del estudio muestran que la edad promedio de los/as AEDL de 46,94 años, con el 72,2% de los/as mismos/as concentrada entre los 40 y los 54 años. Estas cifras son coherentes con la evolución del colectivo atendiendo a que hace poco más de una década más del 60% de los casos tenía entre 25 y 35 años de edad para el conjunto de España (Sanchis y Melián, 2010).

En cuanto al sexo, la feminización de la profesión es un hecho. El 72,4% de los/as AEDL son mujeres, una cifra similar a la de otros estudios, que muestran que más un 70% del personal técnico en desarrollo local son mujeres en la Comunitat Valenciana (Calvo, 2011; Martínez-Puche, 2021) y más de un 60% en España (Sanchis y Melián, 2010).

Por formación de origen de los/as ADL, se observa una modificación de las carreras estudiadas frente a otras investigaciones anteriores, aunque las que predominan siguen siendo las relacionadas con el mundo de la empresa y la economía y las jurídicas. En comparación con España (Sanchis y Melián, 2010) o con la Comunitat Valenciana (Martínez-Puche, 2021), aunque nuestra muestra no incluye las agencias de la provincia de Alicante, puede afirmarse que el peso de la Licenciatura, Grado o Diplomatura en Económicas-Empresariales desciende respecto a la región y a la nacional y la de Derecho es similar. Pero lo interesante es la importancia que va adquiriendo en la actualidad la formación en Graduado Social-Ciencias del Trabajo-Relaciones Laborales, Psicología,

Pedagogía-Educación-Magisterio, Turismo y Ciencias Políticas-Administración-Gestión Pública. En relación con la formación de postgrado no se han encontrado otros estudios.

Asimismo, las agencias en las que ejercen su trabajo experimentan un proceso de afianzamiento, incrementando su antigüedad media de 13,4 años a 16,1. De forma coherente, se trata de un colectivo profesional que también evoluciona hacia la consolidación, con una amplia experiencia de 17,56 años de media, superior a los 13,9 años de estudios anteriores (Aguado et al., 2023) y muy superior al promedio español de hace más de una década de 3,7 años (Sanchis y Melián, 2010).

Sin embargo, si se presta atención a su forma de vinculación laboral con la entidad en la que trabajan, un 44,4% del colectivo tiene una condición laboral de temporal (subvencionado/a) o interino/a. Aunque se observa cierta reducción de la temporalidad en comparación con otros estudios (Cantarero *et al.*, 2011; Martínez-Puche, 2021), estas cifras siguen mostrando unos/as dinamizadores/as del modelo de desarrollo local muy precarizados/as, al menos hasta los procesos de consolidación laboral presentes en la actualidad. Así se vislumbra desde hace décadas en diferentes estudios (FOREM, 2000; Calvo Gallego, 2006; Sanchis y Melián, 2010; Barrencua y Satrustegui, 2011; Aguado et al., 2023).

## 6. CONCLUSIONES

Del análisis de la figura de los/as AEDL, y de su comparativa con otros estudios anteriores, puede afirmarse que el perfil del personal técnico en desarrollo local valenciano actual es el de una mujer de entre 40 y 54 años con formación en Económicas-Empresariales, Graduado Social-Ciencias del Trabajo-Relaciones Laborales, Psicología o Derecho, con Máster o Diploma de desarrollo local. Asimismo, tiene una amplia experiencia en el ámbito profesional de más de 10 años (casi 20) con más de una década en la misma entidad, pero con la condición laboral de contratada laboral. La agencia en la que ejerce su trabajo tiene más de 10 años de antigüedad y está ubicada preferentemente en espacios litorales y en áreas metropolitanas. Pero si este es el perfil general, éste experimenta importantes matices según la zona funcional en la que desarrolle su trabajo de ADL.

Los espacios litorales y áreas metropolitanas, que representan el 81,6% de la población y el 85% del PIB de la comunidad, poseen las siguientes características:

El litoral contiene el 29,3% de los/as AEDL con un perfil de mujer, con la mayor concentración de edades intermedias (40 a 54 años) y un peso relativamente más bajo de técnicos/as “jóvenes”, con formación en el ámbito económico-empresarial, en derecho y en trabajo-relaciones laborales por encima de la media. Sus integrantes son los que tienen una mayor formación en el diploma de postgrado en desarrollo local y se sitúan en la media en cuanto al máster. Las agencias pertenecientes a esta zona no destacan especialmente en ningún intervalo de antigüedad, aunque son significativas las de entre 10 y 20 años. Consecuentemente, sus AEDL tienen el mayor peso en la experiencia en el ámbito de desarrollo local en la horquilla de 10 a 15 años, con porcentajes importantes en

los casos de técnicos/as en la agencia actual de menos de 5 años y entre 10 y 20 años, destacando por encima del resto de zonas el porcentaje de contratados/as laborales.

En el Área Metropolitana de Valencia trabajan el 15,3% del personal técnico en desarrollo local, con una feminización de la profesión inferior al resto de zonas, con mayor porcentaje de AEDL más “envejecidos/as” (55 a 65 años). Su formación mayoritaria es en carreras del ámbito económico-empresarial en un promedio superior al resto de zonas, con un peso importante de psicólogos/as y con formación en trabajo-relaciones laborales por encima de la media. Al igual que en el litoral en general, su contingente es el que tiene una importante formación en el diploma de postgrado y se sitúa en la media en cuanto al máster, aunque el peso de las personas sin formación específica es superior al del resto de las zonas. Las entidades que la componen son las de mayor peso porcentual en el caso de las más veteranas (más de 20 años) y en las menores de 10 años. En esta línea, sus integrantes son los de mayor proporción con experiencia de más de dos décadas y, también, en los de menos de una década, destacando especialmente los que trabajan en la agencia actual menos de 5 años. Es la zona con mayor porcentaje de funcionarios/as e interinos/as, con un peso importante de contratados/as laborales.

La franja intermedia, que equivale a un 17% de los residentes en la región y al 13% del PIB del total, tiene el 25,1% de los/as ADL, con un grado de feminización intermedio y con un mayor peso del personal más “joven” (25 a 39 años), con un porcentaje significativo de geógrafos/as con relación al promedio de otras zonas y de formación en psicología y en trabajo-relaciones laborales por encima de la media, de forma similar a la formación en el ámbito económico-empresarial. Se trata del personal con mayores estudios de postgrado en máster, situándose en la media en el caso del diploma, aunque tiene un peso importante en personas sin formación específica en comparación con otras zonas, excepto Valencia y su conurbación. Las agencias de esta zona son las de mayor peso en la antigüedad de 10 a 20 años. En este sentido, destacan los/as AEDL con una experiencia de entre 15 y 20 años, con un peso importante de trabajadores en la misma agencia los últimos 10 a 15 años. En este territorio destaca especialmente el personal temporal con subvención, por encima del resto de ámbitos.

En el sistema interior-rural, que tiene el 1,5% de la población y un 2% del PIB de la comunidad, dinamizan el territorio el 30,2% de los/as AEDL. A primera vista, esto representa una apuesta por el desarrollo de los territorios en peor situación económica. Este ámbito tiene una feminización de la profesión superior al resto de zonas y un peso importante de agentes de edades intermedias (40 a 54 años), con formación significativa en carreras del ámbito económico-empresarial y de derecho, así como en trabajo-relaciones laborales, educación y turismo superior al promedio. La formación en postgrado de sus componentes se mantiene en un peso similar al promedio en el caso del máster y el diploma y es el ámbito con mayor porcentaje de técnicos/as con certificados y cursos de especialización. En el interior de la región destacan las agencias de 10 a 20 años de antigüedad, sobre todo las de 10 a 15 años. Su personal técnico no sobresale en ninguna franja de experiencia, aunque es significativo en la de 10 a 20 años, manteniéndose en un rango alto en el caso de la experiencia en la misma agencia. Este personal tiene un peso importante en el caso de funcionarios/as y de temporales subvencionados/as, en comparación con otras zonas.

Por último, cabe destacar que existe algún grado de asociación o relación entre las variables demográficas (Sexo) y formativas (Titulación, Postgrado), así como en la Condición laboral del personal técnico en desarrollo local y el hecho de trabajar en una zona u otra. En el caso de la Antigüedad de la agencia, la Experiencia del/la agente y de Experiencia en la agencia actual, no podría afirmarse que existe este grado de relación con la zona en la que se ejercen sus funciones.

## REFERENCIAS

- Aguado, J. A. (2019). La relación entre el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo y desarrollo local en el País Valenciano (1997-2017): un estudio en curso. *Lan Harremanak*, (42), 149-177. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21137>
- Aguado, J. A., Calvo, R. y Sigalat, E. (2023). El ámbito de desarrollo local Valenciano, ¿Un modelo dualizado? Una primera aproximación empírica. *Revista de Estudios Regionales*, (127), 75-105. Recuperado de <http://www.revistaestudiosregionales.com/documentos/articulos/pdf-articulo-2651.pdf>
- Alburquerque, F. (2016). *Perspectiva y utilidad de la práctica del desarrollo local desde un enfoque integrado*. Universitat d'Alacant.
- Alburquerque, F. (2016). *Perspectiva y utilidad de la práctica del desarrollo local desde un enfoque integrado*. Universitat d'Alacant.
- Alonso, L. E. (1999). El discurso de la globalización y la nueva desigualdad regional. *Revista de Estudios Regionales*, (54), 125-145.
- Alós, R. (1999). Las políticas de desarrollo local en Cataluña. *Papers*, (58), 75-96.
- Alujas, J. A. (2018). Análisis de la intermediación laboral del servicio público de empleo por comunidades autónomas. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (93), 78-107.
- Barrencia, X. G., y Satrustegui, K. U. (2011). Los factores socio-territoriales y su incidencia en las estrategias locales de desarrollo: El caso de las agencias de desarrollo local en el País Vasco. *Revista de Estudios Regionales*, (92), 113-143.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the Internet. *Annual Review of Psychology*, (55), 803-832.
- Boisier, S. (2004). Desarrollo territorial y descentralización. El desarrollo en el lugar y en las manos de la gente. *Eure: Revista Latinoamericana de Estudios Urbano-Regionales*, XXX (90), 27-40.
- Bradley, N. (1999). Sampling for Internet surveys. An examination of respondent selection for In-ternet research. *Journal of the Market Research Society*, 41(4), 387-395.
- Calvo, R. (2011). *AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local): una aproximación sociológica al estudio de una profesión*. PUV.
- Calvo, R., Aguado, J. A., Sigalat, E. y Roig, B. (2021). A New Methodology to Assess Territorial Competence for Sustainable Local Development: The READI® (Resources-Actors-Dynamics) Matrix. *Sustainability*, 13(11), 6022. <https://doi.org/10.3390/su13116022>
- Calvo, R., Aguado, J. A., Sigalat, E. y Roig, B. (2023). Evaluation of Territorial Capacity for Development: Population and Employment. *Land*, 12(9), 1773; <https://doi.org/10.3390/land12091773>
- Calvo, R., Sigalat, E. y Aguado, J. A. (2020). La descoordinación territorial del desarrollo local: ¿demasiados actores para un mismo territorio? Una aproximación empírica a la realidad de la Comunitat Valenciana. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 15(1): 71-104. <https://doi.org/10.14198/OBETS2020.15.1.03>

- Calvo, R., Sigalat, E. y Portet, J. J. (2017). La importancia de lo local en situaciones de crisis. El estudio de la provincia de Valencia 2007-2015. *Prisma Social*, (19), 236-266.
- Calvo Gallego, F. J. (2006). Políticas activas de empleo, subvenciones y contratación temporal: El caso de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (83), 193-208.
- Cantarero, S., Sanchis, J. R. y Comeche, J. M. (2011). El papel del agente de desarrollo local en la creación de empresas en el contexto del desarrollo local. El caso valenciano. *Scripta Nova: Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, XV (358). Recuperado de <https://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-358.htm>
- Carboni, C., & Orazi, F. (2020). *Entrepreneurship, Polycentrism, and Elites: Local Industrial Development in Modern Italy*. Routledge.
- Castillo, J. (2019). Hacia un modelo de gobernanza en red que asuma la mayor complejidad. *Athenea Digital*, 19(1), 1-27. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2350>
- CCE (2001). *Fortalecimiento de la dimensión local de la estrategia europea de empleo*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Comisión de las Comunidades Europeas. COM (2001) 629 final, noviembre.
- Cuadrado, J. R. (2014). ¿Es tan “nueva” la “Nueva Geografía Económica”? sus aportaciones, sus límites y su relación con las políticas. *EURE: revista latinoamericana de estudios urbano regionales*, (120), 5-20.
- Cea D’Ancona, M. A. (2012). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. Síntesis.
- CLGU-UdL. (2016). *Documento marco Planificación y gestión del desarrollo urbano sostenible de las Ciudades Intermedias*. Ciudades y Gobiernos Locales Unidos - Cátedra UNESCO de la Universidad de Lleida.
- Esparcia, J. (2009). La formación para el desarrollo local. Reflexiones desde el perfil profesional y las ofertas formativas en desarrollo local. En J. L. García Rodríguez, (Ed.), *La organización territorial del Desarrollo Local en España (y algunos ejemplos iberoamericanos)* (pp. 271-310). AGE y Universidad de La Laguna.
- Estela, O. (2012). De la prestació de serveis al treball en xarxa: quines agències per a quin desenvolupament local. En R. Calvo et al. (coord.), *Clústeres de empleo: nuevas oportunidades para el desarrollo del territorio* (pp. 53-66). Germania.
- ETCV (2012). *Comunitat Valenciana 2030. Síntesis de la Estrategia Territorial*. Generalitat Valenciana. Recuperado de <https://politicaterritorial.gva.es/documents/20551069/91101391/ETCV+libro+sint/ba5f8cc9-72ce-4de6-b9f0-7a6a9b440273?version=1.0>
- FOREM (2000). *Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines*. Secretaría de Formación y Cultura de la C.S. de CCOO, Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera.
- García, L. y Fernández, S. J. (2008). Procedimiento de aplicación del trabajo creativo en grupo de expertos. *Ingeniería Energética*, XXIX (2), 46-50.
- García Pérez, J. I. (2017). Una primera evaluación del impacto sobre la salida del desempleo de las políticas activas ofrecidas por los servicios públicos de empleo en España. *Fedea Policy Papers*, (07).
- Ginés, X., Querol, V. A. y Ejarque, A. (2022). *Estratègies per al desenvolupament local a la ruralitat. Diagnòstic del professional tècnic en desenvolupament local al rural de Castelló*. Universitat Jaume I. <https://doi.org/10.6035/1578-5904.2021>

- GOLD IV. (2016). *Cuarto Informe Mundial sobre la Descentralización y la Democracia Local. Co-creando el futuro urbano. La agenda de las metrópolis, las ciudades y los territorios*. Ciudades y Gobiernos Locales Unidos.
- González-Blanch, M. J., Escot, L. y Moreno, L. S. (2017). Políticas activas de empleo en la UE: buenas prácticas para tiempos de crisis. *Cuadernos económicos de ICE*, (93), 175-206.
- Goerlich, F. J., Reig, E., y Cantarino, I. (2016). Construcción de una tipología rural/urbana para los municipios españoles. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*, (35), 151-173. <http://hdl.handle.net/10017/27144>
- Goerlich, F.J., E. Reig (dirs.), C. Albert i J.C. Robledo (2020). *Las áreas urbanas funcionales en España: Economía y calidad de vida*. Fundación BBVA.
- Gosling, S. D., Varize, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about Internet questionnaires. *American Psychologist*, (59), 93-104.
- Hermosilla, J. (Ed.) (2018). *Territori i ocupació. Desenvolupament territorial i mercat laboral valencià. Servei Valencià d'Ocupació i Formació*. Universitat de València, Universitat Jaume I de Castelló i Universitat d'Alacant.
- Hermosilla, J. (Ed.) (2020). *La innovació territorial i l'ocupació en la Comunitat Valenciana*. Universitat de València.
- Jiménez, E. (2012). *Planificació estratègica. territori i crisi*. Servei d'Ocupació de Catalunya - Xarxa d'AODL i Desenvolupament Local - Col·legi de Sociòlegs i Politòlegs de Catalunya. 31 de gener.
- Jones, J. & Hunter, D. (1995). Qualitative Research: Consensus methods for medical and health services research. *BMJ*, 311-376. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7001.376>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Morata.
- Martí, J., Monteñés, M. y Villasante, T. R. (2002). *La investigación social participativa*. El Viejo Topo.
- Martín, C. y Zarapuz, L. (2017). *El crecimiento se basa en la desigualdad. Situación económica de España y PGE-2017*. En clave de Economía. Gabinete económico de CCOO, junio.
- Martínez-Puche, A. (2021). Perfil del personal técnico en gestión del desarrollo local en la Comunidad Valenciana. Un primer estudio exploratorio sobre funciones, necesidades y percepciones de su ejercicio profesional. *TERRA. Revista de Desarrollo Local*, (8), 361-391. <https://doi.org/10.7203/terra.8.20370>
- Mejía, J. (2002). Perspectiva de la Investigación Social de Segundo Orden. *Cinta de Moebio*, (14), 1-34.
- Mordvinov, O., Kravchenko, T., Vahonova, O., Bolduiev, M., Romaniuk, N., & Akimov, O. O. (2021). Innovative tools for public management of the development of territorial communities. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*, 1(11), 33-37.
- OECD (2008). *Decentralization and Co-ordination: The Twin Challenges of Labour Market Policy*. High - level conference, Senate of the Republic, the Ministry of Labour and Social Security, and the OECD LEED Programme. San Polo, Venice: Isfol and Italia Lavoro. 17-19 April.
- Pérez, P. L. (2005). *Las políticas públicas de desarrollo local desde un enfoque institucional: el caso de las entidades locales de la provincia de Alicante* (Tesis doctoral). Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UCM.

- Pérez, M. C. y Lutsak-Yaroslava, N. V. (2017). La producción científica sobre la innovación social para el desarrollo local. Una revisión bibliométrica. *Prisma Social*, (19), 146-182. Recuperado de <https://revistaprismasocial.es/article/view/1750>
- Sagardoy, I. (2014). Buenas prácticas de formación y empleo en otros países europeos. *Nueva revista*, 149.
- Salom, J., Albertos, J. M., Pitarch, M. D. y Delios, E. (1999). *Sistema urbano e innovación industrial en el País Valenciano*. Dep. de Geografía, Universitat de València.
- Sanchis, J. R. (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 CCAA*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Sanchis, J. R. y Campos, V. (2005). Inserción sociolaboral, economía social y desarrollo local. Estudio empírico sobre la realidad actual del Agente de Empleo y Desarrollo Local en España. *CIRIEC-España*, (52), 279-306. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405215.pdf>
- Sanchis, J. R. y Melián, A. (2010). Perfil profesional de los agentes de empleo y desarrollo local en España. *Revista de Fomento Social*, (65), 295-326. Recuperado de <https://revistadefomentosocial.es/rfs/article/view/1926/504>
- Serrano, C. y Esteban, F. (2013). Innovaciones en materia de políticas activas de empleo para reducir el desempleo juvenil. Propuestas para el sistema autonómico español. En A. Gentile (coord.), *Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): las políticas sociales entre crisis y post-crisis* (pp. 168-180). Universidad de Alcalá.
- Soler, V. (2004). *Economia Espanyola i del País Valencià*. Publicacions de la Universitat de València.
- Vázquez Barquero, A. (2012). Prólogo. En A. Martínez y R. Calvo (coords.), *Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del desarrollo local* (pp. 11-15), Germania.



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA