



SW.FLAG.Lab

Recomendaciones de los FLAG del sudoeste:

Habilidades y recursos para los equipos de los FLAG

Las personas responsables de aplicar el desarrollo local participativo son probablemente el recurso más importante con que cuenta el programa. Y es que el trabajo de un FLAG debe ir más allá de la simple concesión de subvenciones: el gran valor añadido que aporta es precisamente un experimentado equipo de personas que pueden generar proyectos que seguramente no podrían ponerse en práctica con un enfoque «descendente». Contar con un buen equipo es, por tanto, fundamental para garantizar que las estrategias de los FLAG contribuyan al beneficio de las comunidades locales.

En septiembre de 2014, FARNET y las autoridades de gestión del Eje 4 apoyaron una reunión de representantes de 40 FLAG de Francia, España y Portugal, en la que se analizaron las lecciones aprendidas durante el primer período de ejecución de las estrategias de desarrollo local en el marco del Eje 4 del FEP. Las siguientes recomendaciones surgieron de los grupos de trabajo que analizaron los logros y las carencias de los equipos de FLAG (formados por el personal y los consejos de los FLAG) en el período 2007-2013.

Habilidades y recursos para el personal de los FLAG

Resulta de una importancia crucial que el personal de los grupos de acción local de pesca (FLAG), que es el responsable del funcionamiento diario y de la animación¹ de los FLAG, cuente con la experiencia, la capacidad y los recursos adecuados para generar resultados. Según los FLAG del sudoeste, estas serían las habilidades y experiencias que necesitaría poseer el personal de un FLAG:

Experiencia

- Experiencia en desarrollo territorial sostenible
- Conocimiento del sector pesquero
- Conocimiento del territorio local
- Experiencia técnica para apoyar el desarrollo de proyectos
- Conocimiento de las leyes y normas relevantes
- Capacidad administrativa para gestionar fondos públicos (UE)

Habilidades

- Excelentes dotes de comunicación: capacidad para escuchar y comprender; paciencia y objetividad; dotes de negociación y liderazgo



¹ La «Animación» o dinamización es un elemento clave de la labor de los FLAG, y resulta fundamental también para aumentar el valor añadido de las estrategias de desarrollo puestas en práctica por y para la población local. Mediante la labor de animación se contacta directamente con los individuos de la comunidad y se les sensibiliza a fin de generar y apoyar nuevas ideas que puedan convertirse en proyectos concretos que contribuyan al beneficio de la comunidad local.

- Capacidad para trabajar con un enfoque ascendente: trabajo en equipo; cooperación en red; imaginación para encontrar soluciones nuevas; capacidad para motivar a otros
- Dinamismo y compromiso para aportar beneficios a la comunidad: accesibilidad; disponibilidad; flexibilidad
- Credibilidad y legitimidad en la comunidad
- Permiso de conducir y movilidad adecuada

Ser expertos en tantos temas y tener las habilidades necesarias para comunicar ideas y motivar a la comunidad local para que se comprometa y actúe constituye sin duda un verdadero reto para un equipo de tan reducidas dimensiones. En este sentido, varios FLAG subrayaron la importancia de asignar los recursos específicos y necesarios para formarse en el ámbito de la comunicación, ya que en muchas ocasiones no resulta factible contratar a un especialista de comunicación en el equipo del FLAG. Al mismo tiempo, la gestión de fondos públicos requiere realizar los trámites con todo rigor y transparencia. Los FLAG confeccionaron una lista con las tareas clave que conforman su trabajo diario, junto con una estimación de los recursos de personal que se necesitan para completar dichas tareas, expresada en su equivalente a jornada completa (EJC):

Actuaciones y recursos del personal:

— Animación/movilización de la comunidad	0,5 EJC
— Apoyo al desarrollo de proyectos	0,5 EJC
— Análisis y selección de proyectos	0,5 EJC
— Trabajo en red y cooperación	0,3 EJC
— Comunicación	0,3 EJC
— Seguimiento y evaluación	0,2 EJC
— Gestión y coordinación	0,2 EJC
— Administración	0,5 EJC

⇒ 3 empleados a tiempo completo

El trabajo del FLAG variará en función del país y, por supuesto, del FLAG en sí, dependiendo de los procedimientos establecidos a nivel nacional o regional, así como de los objetivos del propio FLAG, el presupuesto que maneje y las personas que participen. Las recomendaciones anteriores no son sino un resumen de los debates celebrados en Barcelona, donde tres de los cuatro grupos de trabajo recomendaron que el personal del FLAG estuviera formado por el equivalente a tres empleados a jornada completa, mientras que el otro grupo recomendó el equivalente a cinco empleados.

Habilidades y recursos para los miembros del consejo de los FLAG

Los miembros del consejo de los FLAG son responsables de impulsar la estrategia de desarrollo local y desempeñan un papel vital como embajadores del FLAG y expertos en sus sectores respectivos. Los miembros del consejo son responsables también de decidir qué proyectos se seleccionarán para que reciban ayuda financiera y, como tales, tienen que conocer profundamente los objetivos del FLAG y actuar al mismo tiempo como representantes de la comunidad local. Los FLAG del sudoeste propusieron que los miembros del consejo del FLAG debían aportar, entre todos ellos, las siguientes habilidades y recursos:

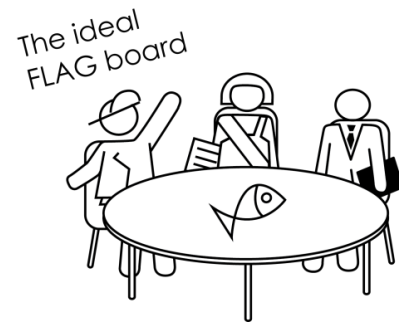
Esenciales

- Disponibilidad y compromiso
- Experiencia y reconocimiento dentro del sector de la pesca local
- Representatividad e influencia en diferentes sectores de la comunidad local

- Capacidad para comunicar los objetivos y las oportunidades del FLAG en la comunidad y para promover el diálogo y los intercambios

Ideales

- Un amplio abanico de experiencias, habilidades y conocimientos relevantes
- Equilibrio entre hombres y mujeres, y entre jóvenes y veteranos
- Neutralidad política
- Ser curiosos y abiertos de ideas, y tener una visión global
- Conocimiento del territorio
- Ser participativos y tener capacidad para cooperar con otras personas



El número de miembros del consejo del FLAG varía significativamente, pero tiende a oscilar entre 10 y 20 personas. Su trabajo suele ser por lo general voluntario, y algunos miembros podrán dedicar más tiempo al FLAG que otros. Los FLAG deberán tener en cuenta, no obstante, que los miembros solo podrán contribuir a los objetivos de la estrategia de desarrollo local si dedican el tiempo y la energía suficientes para ponerla en práctica. Los FLAG del sudoeste identificaron las siguientes tareas clave para los miembros del consejo, junto con una estimación del número aproximado de días que los miembros podrían emplear en ellas. En algunas de las actuaciones (como la selección de proyectos) deberán participar normalmente todos los miembros del consejo, mientras que en otras se pueden compartir las tareas, dependiendo del papel que desempeñe cada miembro en concreto, y de su tiempo disponible.

Actuaciones y días (a título indicativo) de los miembros del FLAG

- | | |
|--|---------------|
| — Dirección estratégica: planificación, seguimiento, adaptación | => 3 días/año |
| — Sensibilizar a la comunidad, promover la estrategia | => 3 días/año |
| — Selección de proyectos: análisis de documentos
y reuniones para seleccionar proyectos | => 3 días/año |
| — Visitas, intercambios y cooperación entre los proyectos | => 4 días/año |
| — Representación en reuniones y conferencias: a nivel local, nacional y de la UE | => 4 días/año |
| — Comunicación e información | => 1 día/año |

El tiempo que los diferentes miembros del FLAG deberán dedicar a apoyar el trabajo de desarrollo local de sus FLAG dependerá de la naturaleza del trabajo a realizar en las distintas zonas de pesca, así como de la disponibilidad y el papel de las propias personas participantes. En este sentido, las propuestas que realizaron los cuatro grupos de trabajo que debatieron este tema oscilaron considerablemente entre 9 y 32 días al año, por lo que habrá que tomar las recomendaciones anteriores como simples indicaciones en las que se ha tratado de tener en cuenta las diferentes propuestas sobre las tareas a realizar y el tiempo dedicado a las mismas.

Los FLAG suelen contar con un personal reducido pero muy comprometido, y con unos miembros del consejo que, por lo general, solo pueden dedicar al FLAG un par de horas al mes (o tres días al año, entendiendo por día una jornada laboral de 8 horas). Lo más importante es que los miembros del FLAG sean realistas con respecto al tiempo que se necesita para realizar las tareas encomendadas, y se distribuyan con eficacia la carga de trabajo entre ellos, en función de sus habilidades, conocimientos y tiempo disponible.