

Agente de Empleo Transnacional

El proyecto consiste en la regularización, definición, creación y formación de la figura de Agente de Empleo Transnacional. Esta figura estará centrada en la creación de alternativas para la inserción laboral, a fin de promover la creación de empleos. Definición de procedimientos de comunicación y estudio de ejemplos de buenas prácticas y nuevos yacimientos de empleo entre los distintos Agentes de Empleo Transnacionales puestos en marcha en las distintas ciudades, aglomeraciones y regiones participantes.

De esta forma, se diseña una nueva figura que seguirá una máxima muy nombrada y pocas veces utilizada: "Pensar en global, actuar en local". Es decir, un verdadero observador del mercado del empleo a nivel transnacional, estudiando las nuevas tendencias, nuevos peligros y oportunidades de la globalización, nuevas fuentes de empleo de éxito en otras economías y que tenga la formación suficiente para aplicarlas en su localidad.

Participantes:

Argentina: Municipalidad de Trelew.

Brasil: Ayuntamiento de Campina Grande.

España: Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial, Ayuntamiento de Getafe y Ayuntamiento de Murcia.

Grecia: Municipalía de Atenas.

México: Ciudad de Durango.

Venezuela: Alcaldía de Caracas.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Creación de una red temática compuesta por Agentes de Empleo de los organismos participantes, que constituya un verdadero marco de cooperación permanente para estudio y creación de alternativas innovadoras de Inserción Laboral.
- Diseño de materiales que definan las cualidades, aptitudes y actitudes de este perfil profesional.
- Diseño de materiales formativos (CD-ROM, Páginas Web y publicación) para cómo llevar a cabo eficazmente las funciones y tareas del puesto, mediante una serie de procedimientos definidos y dentro de una dimensión internacional.
- Creación de una página Web que sirva de nexo de unión, y puesta en común de todas las políticas de empleo y de ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo a nivel local, tanto por los organismos participantes como por aquellos que se unas más tarde.
- Puesta en marcha de acciones de Benchmarking a partir de reuniones de trabajo entre responsables de empleo, donde se expongan las necesidades y problemática particulares de cada uno y la forma en la que se está combatiendo este problema común del paro.

- Puesta en marcha de grupos temáticos para cada uno de los grupos con más dificultades en el mercado de trabajo, jóvenes, mujeres, discapacitados, mayores de 45 años...

ACTIVIDADES PREVISTAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

- Desarrollo de las capacidades estructurales de las autoridades locales.
- Refuerzo de la visibilidad de acciones municipales.
- Cooperación entre los actores de las redes temáticas y la sociedad civil.
- Refuerzo del papel de las colectividades locales en el desarrollo.
- Intercambio de expertos.

El proyecto desarrolla sus contenidos en una ejecución secuencial de las siguientes etapas:

0.-PUESTA EN MARCHA

Una vez aprobado el proyecto se convocó una reunión en la sede de la organización coordinadora (Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Ayuntamiento de Zaragoza) a la que asistieron los representantes/expertos de las entidades participantes del proyecto común. En dicha reunión:

Se revisó el documento inicial del proyecto, Plan de trabajo, calendario y responsabilidades de cada uno de los socios.

de coordinación y comunicación entre los socios.

Se definieron las partes que se compone el portal de entrada de la página web de Internet:

- Área de formación.
- Área de experiencias exitosas.
- Áreas temáticas.
- Jóvenes.
- Mujeres.
- Discapacitados.
- Mayores de 45 años
- Se definirán los componentes y las tareas del:
 - Comité de Dirección
 - Comité Asesor
 - Comité técnico

1.- INVESTIGACIÓN OPERATIVA

En esta primera etapa del proyecto se pretendió y se realizó un exhaustivo y pormenorizado estudio de la situación en cada una de las ciudades o regiones

participantes en relación con la figura de Agente de Empleo, Dinamizadores de Empleo, Asesores de Empleo etc...:

Perfil profesional, teniendo en cuenta la doble función de ORIENTACIÓN e INSERCIÓN.

Tareas y funciones del profesional.

Procesos y características de la relación Orientador-Orientado.

Rasgos específicos de gestión de políticas activas de empleo.

Estructuras organizativas comunes

Procesos prioritarios estándar

El estudio se realizó siguiendo las técnicas más habituales de todo proceso de investigación; a través de grupos de discusión, análisis de documentación, entrevistas con autoridades y expertos en la materia. Para la realización de los muestreos, y tabulaciones posteriores se utilizarán todos aquellos avances que ofrecen las nuevas tecnologías

2.- DIAGNOSTICO

Consistió en la elaboración de un informe diagnóstico de la situación estudiada en la fase anterior y que recogerá de una forma exhaustiva los siguientes aspectos:

Dinámica de Gestión.

Sistemática de Control establecida.

Documentación soporte de administración.

Niveles de supervisión aplicados.

Sistemas de medición empleados

3.- BENCHMARKING

En esta etapa se realizó un ajuste entre la realidad encontrada, otras experiencias que se pudieron extrapolar a los socios del proyecto y aquella que debería ser la exigible para cumplir con los objetivos y principios del agente de empleo, para ello en esta etapa los contenidos irán en la línea de :

Determinación de prácticas habituales.

Puesta en común de ejemplos de buenas prácticas y políticas activas de empleo en relación con la figura del Agente de Empleo

Determinación de carencias específicas según tipología.

4.- DISEÑO

En esta etapa se llevo acabo la elaboración y determinación materiales formativos y de procedimientos de trabajo.

El programa de elaboración de documentación cubrirá las siguientes fases:

Elaboración de borradores,

Revisión de los mismos, a través de reuniones telemáticas entre los socios del proyecto.

Edición.

5.- EXPERIENCIA PILOTO

En esta etapa fue revisada por parte del Comité Técnico los puntos fuertes y débiles de los materiales definidos en la etapa anterior.

6.- FORMALIZACIÓN

Se realizó la edición final de los soportes formativos y de procedimientos de trabajo del proyecto en función de los datos obtenidos en la fase anterior.

El Resultado final fué un conjunto de manuales genéricos para la implantación del Agente de Empleo Transnacional (Ver Grafico), que como se define en los objetivos del proyecto será una figura centrada en la creación de alternativas para la inserción laboral, a fin de promover la creación de empleos Se hizo de las Nuevas tecnologías a través de un dispositivo tecnológico basado en tres elementos fundamentales:

Se realizó un CD-Rom. El arranque del mismo es automático al introducirlo en la unidad lectora. El interfaz gráfico del curso incluye un conjunto de botones que permiten, de forma muy sencilla, acceder a las diferentes explicaciones, ejercicios e ilustraciones.

El CD-ROM permite visualizar con agilidad las animaciones y vídeos, así como escuchar sonidos y locuciones. Páginas Web accesibles por Internet.

Las páginas Web complementan al CD-ROM con información dinámica y actualizada. Incluyen respuestas a preguntas frecuentes, observaciones, recomendaciones de estudio, mensajes dirigidos a todos los participantes, etc. Y permiten la gestión de tutorías interactivas por partes de los expertos del Comité Técnico y del Comité Asesor.

Una guía didáctica en soporte impreso que contiene información resumida acerca de las características de los materiales anteriormente descritos, así como algunas recomendaciones para el uso de las mismas.

Las ventajas de las herramientas propuestas son las siguientes: Por un lado, un sistema de formación totalmente innovador y que introduce a los beneficiarios en el mundo de las nuevas tecnologías. Permite un conocimiento por parte del Comité Técnico de las evoluciones de los participantes, sus dificultades y el nivel de adquisición de los conocimientos, pudiendo, de esta manera, apoyar y motivar a los beneficiarios de forma personalizada, a través del sistema de tutorías mencionado anteriormente.

Permite la actualización de los contenidos.

Un coste muy reducido y un servicio de calidad.

7.- EVALUACIÓN FINAL

Se establecieron dos modalidades de evaluación:

Evaluación interna

La evaluación del proyecto se realizó a través de la evaluación continua de cada una de las fases en base a criterios de evaluación y a criterios de éxito marcados por los socios en la fase de puesta en marcha, en base al cumplimiento de los objetivos previstos así como el impacto y los productos del proyecto.

Se llevaron a cabo a través de las reuniones periódicas que los socios mantendrán durante cada una de las fases

Evaluación externa

De forma complementaria a los mecanismos de evaluación interna previstos se realizó una evaluación externa a cargo de especialistas sobre los resultados del proyecto.

8.- DIFUSIÓN

Se estableció un plan de difusión del proyecto entre los beneficiarios del mismo con el objeto de sensibilizar de las ventajas y necesidad de implantar la figura de Agente de Empleo Transnacional y el uso de comunicación de necesidades comunes y ejemplos de buenas prácticas entre ellos.

La difusión se realizó teniendo en cuenta las plataformas propias del sector y a través de presentaciones, Jornadas técnicas y seminarios.

La difusión también se realizó a través de prensa escrita, radio, televisiones locales y nacionales (en la medida de lo posible).