

AGENTE DE EMPLEO

TRANSNACIONAL

URB-AL 4 Europa-América Latina
Socio:
Ayuntamiento de Caracas (Venezuela)



IMEFEZ. Ayuntamiento de Zaragoza.
C/ Monasterio de Samos s/n. 50008 Zaragoza. (ESPAÑA).
Tél +34 976 72 40 45. Fax : +34 976 59 90 98
E-mail : jalquezar@zaraempleo.org



INDICE

I-INTRODUCCION.....	6
II-ANALISIS SOBRE CUESTIONARIO 1	7
A-PERFIL PROFESIONAL.....	7
A.1-FORMACION.....	7
A.2-CARACTERISTICAS PERSONALES.....	10
B-TAREAS Y FUNCIONES.....	11
C-IDENTIFICACION DE NECESIDADES	11
D-CARACTERISTICAS DE LA RELACION ORIENTADO-ORIENTADOR. .	11
III-ANALISIS SOBRE CUESTIONARIO 2	14
A-FORMACION.....	14
B-CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA.....	15
C-CARACTERISTICAS PERSONALES.	16
IV-CONCLUSIONES.	17
V-NOTAS ADICIONALES.....	18



I-INTRODUCCION

Con la elaboración de este informe, se tratará de obtener la información más clara y detallada posible, sobre el perfil profesional de los agentes de empleo. En este informe detallaremos las encuestas enviadas por el Ayuntamiento de Caracas.

Para ello el informe se dividirá en dos partes:

- 1ª- Detallar el perfil profesional del agente de empleo.
- 2ª- Elaboración del perfil de agente de empleo a nivel Transnacional.

El método utilizado para la recopilación de datos ha sido la elaboración de un cuestionario.

El cuestionario se dividirá en dos partes fundamentales:

Cuestionario 1- en el que se hace referencia a la formación, conocimientos, capacidad y cualidades de los agentes de empleo.

Cuestionario 2- donde se trata de crear el perfil profesional del Agente de Empleo Transnacional.

El estudio se ha realizado sobre 10 encuestas enviadas por el ayuntamiento de Caracas.

Estas 10 encuestas responden de igual manera al cuestionario 1 y 2.



I-ANÁLISIS SOBRE CUESTIONARIO 1

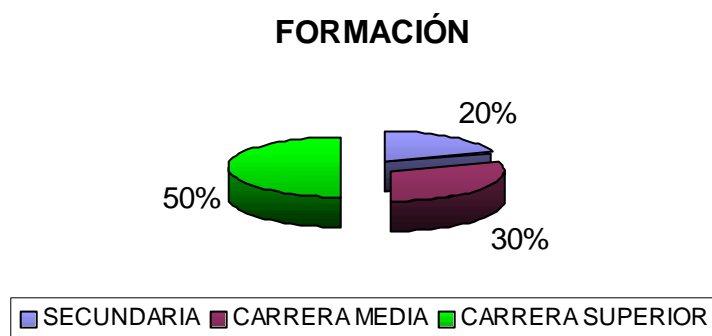
Tras el análisis y estudio de los datos, podríamos establecer unos resultados en cuanto a la formación y características personales.

- A- Perfil profesional
- B- Tareas y funciones
- C- Características de las relaciones Agente de Empleo- Usuario

A-PERFIL PROFESIONAL

A.1-FORMACION.

De los 8 encuestados, 5 han realizado estudios de nivel superior y 3 de nivel medio. También cabría destacar la formación a nivel de secundaria, bien sea como única formación o como formación previa a los estudios superiores.



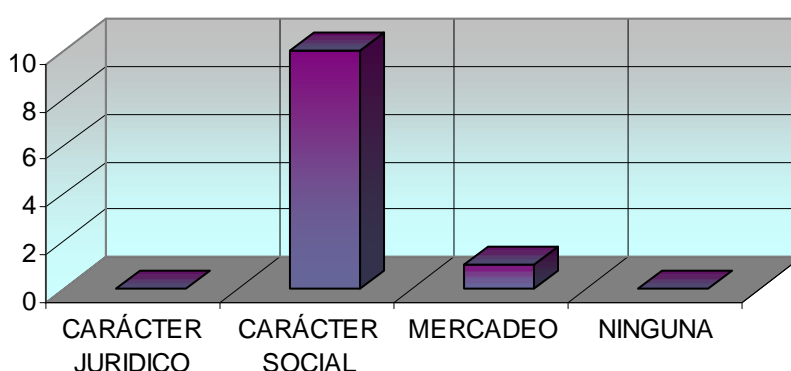
En este informe no se detalla los tipos de titulaciones realizados por los agentes de empleo que han realizado los cuestionarios.

En lo referente a formación complementaria las tablas estadísticas realizadas por el Ayuntamiento de Caracas nos dejan ver la importancia que se le da a la formación de tipo social.



Se considera indispensable en un 91% la formación de carácter social para el correcto desempeño de las funciones de un agente de empleo. También se considera importante el mercadeo o negociación en un 9%.

FORMACION COMPLEMENTARIA



Respecto a la duración que dicha formación debería tener las opiniones son muy variadas.-

- De 1 mes .-10%
- De 6 meses a 18 meses.-10%
- De 1 año.-30%
- De 1 a 2 años.-10%
- De 3 años.-10%
- Sujeto a la formación del agente.-20%
- Formación continua.-10%

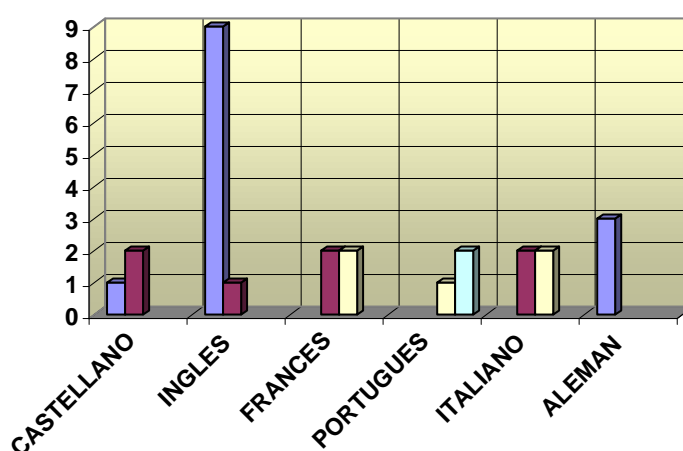
Respecto a estos datos podemos observar que la duración ideal para la formación complementaria es de un año.

Respecto al dominio de idiomas comunitarios, el inglés es el idioma considerado como más importante en un 37%.



Otros idiomas considerados como importantes son el italiano y el francés en un 15% y el castellano, el portugués y el alemán en un 11%.

IDIOMAS COMUNITARIOS



En lo referente al manejo de herramientas telemáticas que debería manejar y conocer el agente de empleo, Internet es el programa reconocido como más importante.

A continuación detallamos los programas más utilizados.-

Internet	8	31%	Informática	1	4%
Intranet	1	4%	Soft Wear actualizado	1	4%
E-mail	4	15%	Fax	1	4%
Ordenador	3	12%	Video Bin	1	4%
Telefono	2	8%	Rotafolio	1	4%
Paginas web	2	8%	Videos	1	4%

A.2-CARACTERISTICAS PERSONALES

1. Edad.-

18-29 - 11%

30-44 - 56%

45-65 - 33%

2. Tiempo ejerciendo la profesión.-

Menos de 1 año.- 18%

Entre 1 y 3 años. - 0%

Más de 3 años.- 82%

3. Sexo.-

Varón. 50%

Mujer.- 50%



B-TAREAS Y FUNCIONES.

En el informe estadístico de Caracas no se enumera ninguna función ni tarea de los agentes de empleo, así como los Planes de Empleo en los que podrían llevarse a cabo.

C-IDENTIFICACION DE NECESIDADES

No se hace referencia en el informe inicial de este punto.

D-CARACTERISTICAS DE LA RELACION ORIENTADO-ORIENTADOR.

En lo referente a la autoevaluación en la escucha y comunicación, un 60% consideran que su capacidad de escucha es excelente y un 40% cree que es buena.

-Respecto a las cualidades personales, se consideran como las más destacables (establecidas por orden de prioridad). –

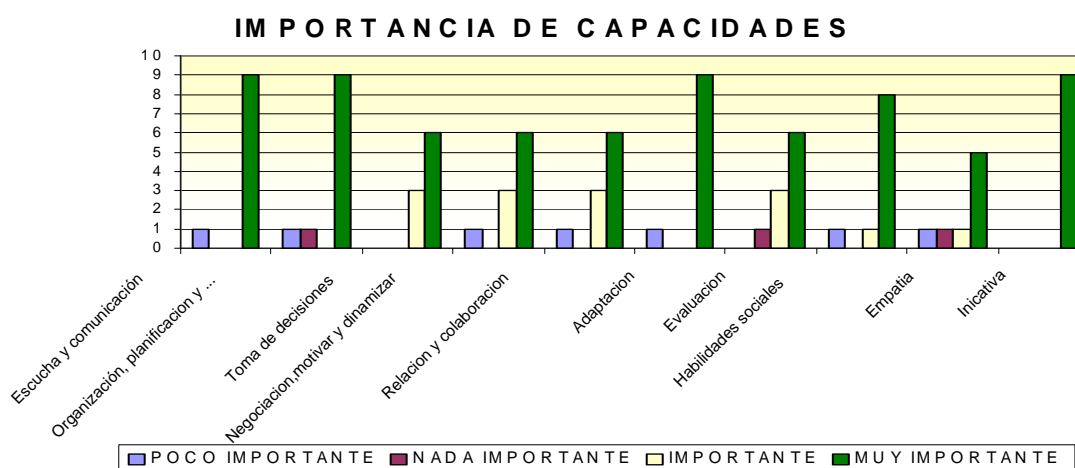
- Facilidad de expresión
- Iniciativa
- Disposición para el trabajo
- Buenas relaciones humanas
- Creatividad
- Cooperación
- Imparcialidad
- Amabilidad
- Cordialidad
- Atención al público
- Estar actualizado
- Conocimiento de la materia



- Responsabilidad
- Toma de decisiones
- Promoción
- Redacción
- Dialogo
- Conocimientos técnicos
- Conciencia social
- Empatía
- Carisma
- Honestidad
- Buen carácter
- Receptividad y vocación.

Las cualidades personales consideradas más importantes entre todas las enumeradas son la iniciativa y la facilidad de expresión.

En cuanto a la importancia que los profesionales dan a las características personales, las consideradas como más importantes son la capacidad de escucha y comunicación, la capacidad de organización y la adaptación a diferentes situaciones.



La cualidad o capacidad personal que los profesionales consideran mas útil para el desempeño de su profesión es la organización.

Otras cualidades también han sido consideradas importantes aunque en menor medida. Son las siguientes.-

- Proactividad
- Promoción
- Visitas a empresas
- Adiestramiento
- Facilidad de expresión
- Toma de decisiones
- Sistemas de información.



III-ANÁLISIS SOBRE CUESTIONARIO 2

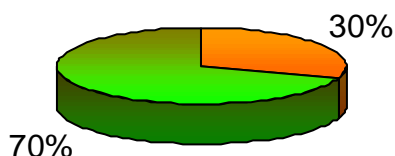
En este punto trataremos de establecer el perfil de un Agente de Empleo Transnacional.

Este cuestionario es muy similar al anterior, pero con una serie de preguntas adaptadas con el fin de establecer el perfil requerido

A-FORMACION

Respecto a este tema, sería interesante destacar la formación que los profesionales consideran como indispensable para el Agente de Empleo Transnacional.

FORMACION ACONSEJADA PARA UN AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL



■ CARRERA MEDIA ■ CARRERA SUPERIOR

La formación complementaria que un agente de empleo transnacional debería recibir sería, según la opinión de los profesionales, de carácter social en un 71%. También se considera importante la formación de carácter jurídico en un 21% y de mercadeo o negociación en un 7%

Respecto al manejo de idiomas comunitarios, los agentes de empleo consideran como indispensable el dominio de inglés.

IMEFEZ. Ayuntamiento de Zaragoza.

C/ Monasterio de Samos s/n. 50008 Zaragoza. (ESPAÑA).

Tél +34 976 72 40 45. Fax : +34 976 59 90 98

E-mail : jalquezar@zaraempleo.org

14

También consideran que idiomas como el francés, el italiano y el castellano son importantes para el Agente de Empleo Transnacional.

El uso de informática es considerado como importante. Los programas más importantes se consideran.-

- Internet.
- Correo electrónico.

B-CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA.

Los agentes de empleo encuestados, consideran en un 100% que la figura del Agente de Empleo Transnacional es muy necesaria como dinamizador del empleo a nivel transnacional.

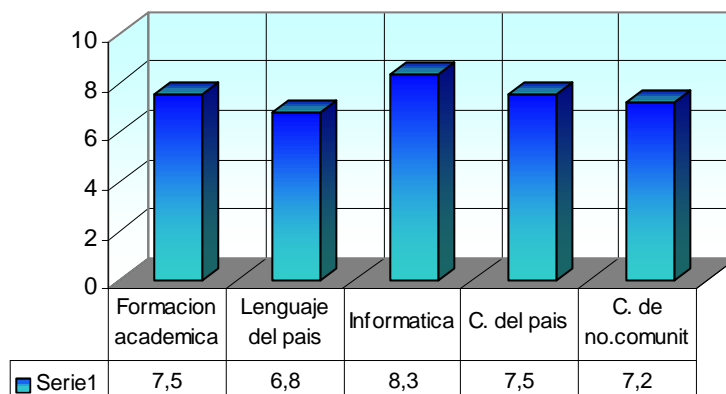
También consideran que la figura del agente de empleo transnacional es muy necesaria en un 70% dentro de la localidad o municipio. Un 30% lo considera bastante necesario.

En lo referente a la normativa comunitaria, un 40% afirman que conocen en profundidad la normativa comunitaria y un 60% creen que la conocen de manera suficiente.

En la valoración de características que debe tener un Agente de Empleo Transnacional, se pidió a los encuestados que valoraran del 1 al 10 una serie de características. En la siguiente gráfica podremos observar la nota media de cada una de las características - Formación académica, conocimientos del lenguaje del país donde se trabaja, conocimientos de informática, conocimientos del país y conocimiento de la normativa comunitaria.-



NOTA MEDIA



C-CARACTERISTICAS PERSONALES.

Respecto a la prioridad en cuanto a cualidades profesionales, de formación y personales, los encuestados establecieron el siguiente orden de prioridades.-

1. Las capacidades profesionales. (50%)
2. Formación. (33%)
3. Las características personales. (17%)

IV-CONCLUSIONES.

Tras el análisis de los resultados de los dos cuestionarios, podemos definir un perfil aproximado de la figura del Agente de Empleo Transnacional.

A grandes rasgos podemos observar.-

- Igual porcentaje de trabajadores femeninos que masculinos.
- Edad comprendida entre 30 y 44 años en un 56%.
- El tiempo de ejercicio de la profesión es mayoritariamente de más de 3 años en un 82%.
- La formación académica es casi mayoritariamente de nivel superior.
- La formación complementaria para un Agente de Empleo Transnacional sería de carácter social y con una duración aproximada de un año.
- Conocimiento suficiente de la normativa comunitaria.
- Conocimientos elevados de informática, sobre todo en el manejo de Internet y correo electrónico.
- Respecto a las cualidades personales se realiza la capacidad de escucha y comunicación, la organización, la adaptación y la iniciativa.



V-NOTAS ADICIONALES.

En la elaboración final de este informe, cabría señalar la falta de información reflejada en las tablas estadísticas remitidas por el Ayuntamiento de Caracas, sobre algunos puntos concretos.

Esta falta de información conlleva la modificación del informe final con respecto a los informes de otros ayuntamientos.

Los puntos principales que no quedan reflejados en esta estudio son los siguientes.-

- ⇒ En lo referente a la formación académica, no se especifica el tipo de titulaciones universitarias.
- ⇒ El tipo de formación complementaria no es especificado. No se refleja ni las horas, ni el carácter, así como el tipo de titulaciones.
- ⇒ No se especifican ni tareas, ni funciones que llevan a cabo, así como los Planes de Empleo.
- ⇒ No se identifican las necesidades más importantes que tiene un agente de empleo.
- ⇒ No se refleja la diferenciación entre orientación e inserción.

