



DATOS RELATIVOS AL CUESTIONARIO 2

P. 1.- ¿CUÁL ES EL NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO QUE HA REALIZADO VD.?

CARRERA MEDIA	1	6,25%
CARRERA SUPERIOR	14	87,5%
CARRERA MEDIA Y SUPERIOR	1	6,25%
TOTAL	16	100%

P. 2.- ¿QUÉ ESTUDIOS HA REALIZADO?

CARRERAS SUPERIORES

Geografía e Historia	1
Derecho	1
Psicología	5
Sociología	3
Pedagogía	2
Económicas	2

CARRERAS MEDIAS

Magisterio	1
------------	---

CARRERA MEDIA O SUPERIOR

Sociología y Trabajo Social	1
-----------------------------	---

P. 3.- ¿CUÁL ES SU PROFESIÓN . DESCRÍBALA BREVEMENTE.

PSICÓLOGA	1	6,25%
ECONOMISTA	1	6,25%
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	1	6,25%
TÉCNICO SUPERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO	1	6,25%
TÉCNICO EN ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL	8	50%
TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN DEL MERCADO	2	12,5%

LABORAL		
AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	1	6,25%
NC	1	6,25%
TOTAL	16	100%

P. 4.- ¿QUÉ FUNCIONES DESEMPEÑA? (coincide con las preguntas 20-21 de cuestionario1)

- Desarrollo de Programa de Orientación Sociolaboral dirigido a Personas Desempleadas.
- Realización de Acciones de Orientación Individual y Grupal: planificación de acciones y actividades, realización de informes y memorias justificativas
- Orientación Laboral.
- Atención a Demandantes de Empleo: determinación de itinerarios individualizado de usuarios.
- Gestión de Bases de Datos. Estudios de Coyuntura. Relaciones con la Universidad y otras Relaciones Externas.
- Atención a Demandantes de Empleo: determinación de itinerarios individualizado de usuarios.
- Orientación a Desempleados en la Búsqueda de Empleo: búsqueda de documentación, y sesiones grupales de orientación y motivación.
- Intermediación Laboral. Orientación sociolaboral. Diseño de Programas de Formación y Empleo.
- Coordinación de Departamento.
- Atención a los Usuari@s que demanden cualquier acción OPEA.
- Investigación del Mercado de Trabajo: Oferta-demanda. Colectivos con especiales dificultades de Inserción.
- Conocimiento del papel de la entidad como Agente dinamizador del Tejido Social y Económico en Getafe. Potenciar el desarrollo local y colaborar con otros Departamentos municipales.
- Dirección del Departamento de Estudios. Dirección del Departamento de Proyectos.
- Coordinación del Area de Orientación, Intermediación y Empresas.

▸ Proyectos Formativo-Laborales. Promoción de Empleo Local.
Dinamización del Colectivos de Demandantes de Empleo.

P. 4.- ¿HA RECIBIDO FORMACIÓN ESPECIFICA PARA EJERCER COMO AGENTE DE EMPLEO?

HAN RECIBIDO FORMACIÓN NO REGLADA Y PUBLICA UNICAMENTE	6	60%
HAN RECIBIDO FORMACIÓN PUBLICA, REGLADA Y NO REGLADA	1	10%
HAN RECIBIDO FORMACIÓN NO REGLADA PÚBLICA Y PRIVADA	2	20%
HAN RECIBIDO FORMACIÓN PUBLICA Y PRIVADA REGLADA Y NO REGLADA	1	10%
TOTAL	10	100%

P. 5.- ¿CON QUE COLECTIVOS TRABAJA HABITUALMENTE?

JÓVENES	16
UNIVERSITARIOS	11
MAYORES DE 45 AÑOS	15
DISCAPACITADOS	14
MUJERES	15
OTROS	
• Inmigrantes	5
• Parados de larga duración	1
• NC	1

P. 6.- ¿PUEDE ENUMERAR Y DESCRIBIR LOS PLANES DE EMPLEO QUE SE ESTAN LLEVANDO EN LA ACTUALIDAD A LA PRACTICA?

ESCUELA TALLER/CASA DE OFICIOS	10
TALLERES DE EMPLEO	10
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	6
CONVENIOS CON LAS CORPORACIONES LOCALES	3
PROGRAMAS EUROPEOS	1
PROGRAMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL	2
PLAN ESTRATÉGICO 2010	1
PLAN NACIONAL DE EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA 2001	2

ESTRATEGIA EUROPEA PARA EL EMPLEO	2
INICIATIVAS REGIONALES Y LOCALES DE EMPLEO	1
NO SE PUEDE HABLAR DE PLAN DE EMPLEO, SINO DE MEDIDAS CONCRETAS	2
NC	1

P. 7.- ENUMERE LAS MAYORES DIFICULTADES QU ENCUENTRA PARA DESARROLLAR SU TRABAJO

Escasez de Recursos Materiales y Técnicos: <ul style="list-style-type: none"> • Espacios físicos inadecuados. • Problemas con soporte informático • Mayor disponibilidad de recursos. 	12
Limitación de funciones impuestas por el/las Programa/s: <ul style="list-style-type: none"> • Prioridad a objetivos cuantitativos frente a los cualitativos. • Excesivo volumen de población a atender. • Falta de recursos para colectivos más desfavorecidos. 	6
Excesivos Trámites Administrativos	2
Problemas de financiación: <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad del equipo técnico y servicio. • Financiación insuficiente • Escasa duración de los proyectos. 	10
Problemas de Coodinación: <ul style="list-style-type: none"> • Departamental. • Interdepartamental. • Dificultad para planificar 	9

P.8.- ¿CÓMO CREE QUE ES VALORADO SU TRABAJO POR LAS PERSONAS QUE ACUDEN A LOS SERVICIOS DE INSERCION?

MUY POSITIVAMENTE	5	31,25
POSITIVAMENTE	6	37,5
SE MUESTRA INDIFERENTE	1	6,25
NEGATIVAMENTE	0	0%
NC	4	25%
TOTAL	16	100%

P.9.- ¿COLABORA CON OTROS PROFESIONALES DEDICADOS A LA INSERCIÓN?

NUNCA	3	18,75%
OCASIONALMENTE	5	31,25%
FRECUENTEMENTE	8	50%
HABITUALMENTE	0	0%
TOTAL	16	100%

P. 10.- ¿QUÉ ASPECTO VALORA MAS EN UN AGENTE DE EMPLEO?

LA FORMACIÓN	1	6,25%
LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	10	62,5%
LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES	0	0%
LAS TRES OPCIONES	3	18,75%
LAS DOS OPCIONES	2	12,5%
TOTAL	16	100%

P.11.- ¿CÓMO VALORARIA SU CAPACIDAD DE ESCUCHA Y COMUNICACION?

EXCELENTE	6	37,5%
BUENA	10	62,5%
MALA	0	0%
MUY MALA	0	0%
TOTAL	16	100%

P.12.- ENUMERE TRES CUALIDADES PERSONALES QUE CREA SON NECESARIAS PARA DESEMPEÑAS ADECUADAMENTE SU PROFESIÓN

ACTITUDES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	7	
BUENA CAPACIDAD DE ESCUCHA Y COMUNICACIÓN	1	
EMPATIA	5	
ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE MERCADO LABORAL	2	
TOMA DE DECISIONES	1	
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LAS DIFERENTES SITUACIONES	3	
CAPACIDAD DE COLABORACIÓN	1	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	
PROSPECCIÓN	1	
INICIATIVA	1	
MOTIVACIÓN Y DINAMIZACIÓN	3	
CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN	1	
ASERTIVIDAD	1	

INTERES POR APRENDIZAJE CONTINUADO	1	
CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN	1	
IMAGINACIÓN Y CREATIVIDAD	2	
HABILIDADES SOCIALES	1	
RECEPTIVIDAD	1	
TÉCNICAS PARA IMPARTIR CLASES	1	
NC	1	

P.13.- ENUMERE ALGUNA CUALIDAD O CAPACIDAD PERSONAL QUE CONSIDERE UTIL PARA EL DESEMPEÑO DE SU PROFESIÓN Y QUE DEBIERA POTENCIAR

ORGANIZACIÓN	2	12,5%
CAPACIDAD DE MOTIVACIÓN	1	6,25%
INICIATIVA	2	12,5%
TRABAJO EN EQUIPO	1	6,25%
ASERTIVIDAD	1	6,25%
HABILIDADES DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE EQUIPOS	1	6,25%
HABLAR EN PÚBLICO	1	6,25%
RELACIONES MAS FLUIDAS CON EL ENTORNO	1	6,25%
CAPACIDAD DE MOTIVACIÓN	1	6,25%
NC	6	37,5%
TOTAL	16	100%

P.14.- ¿CONOCE LA FIGURA DEL AGENTE DE EMPLEO? (Si responde Si continúa la entrevista, sino pasa a la pregunta 25).

SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

P.15.- VALORE LA IMPORTANCIA QUE CREE QUE TIENEN PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO LAS SIGUIENTES CAPACIDADES

CAPACIDADES	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE	
		IMPORTANTE	NADA IMPORTANTE
CAPACIDAD DE ESCUHA Y COMUNICACIÓN	2	14	
CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	2	14	
CAPACIDAD DE TOMA DE	6	10	

DECISIONES			
CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN, CAPACIDAD DE MOTIVAR Y DINAMIZAR	5	12	
CAPACIDAD DE RELACIÓN Y COLABORACIÓN	3	13	
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES SITUACIONES	6	10	
CAPACIDAD DE EVALUACIÓN	4	11	
HABILIDADES SOCIALES	6	10	
EMPATÍA	6	10	
CAPACIDAD DE INICIATIVA	6	9	1

P.16.- ¿COLABORA CON OTROS PROFESIONALES DEDICADOS A LA INSERCIÓN?

NUNCA	3	18,75%
OCASIONALMENTE	5	31,25%
FRECUENTEMENTE	8	50%
HABITUALMENTE	0	0%
TOTAL	16	100%

P.17.- UN AGENTE DE EMPLEO DENTRO DE UNA LOCALIDAD O MUNICIPIO ES:

MUY NECESARIO	13	81,25%
BASTANTE NECESARIO	3	18,75%
POCO NECESARIO	0	0%
NADA NECESARIO	0	0%
TOTAL	16	100%

P. 18.- ¿A SU JUICIO QUE FORMACIÓN DEBERIA TENER UN AGENTE DE EMPLEO PARA DESARROLLAR SU TRABAJO ADECUADAMENTE?

CARRERA MEDIA	5	31,25%
CARRERA SUPERIOR	6	37,5%
CARRERA MEDIA Y SUPERIOR	5	31,25%
TOTAL	16	100%

P. 19.- ¿QUÉ FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DEBERIA TENER UN AGENTE DE EMPLEO?

DE CARÁCTER JURÍDICO	12
DE CARÁCTER SOCIAL	14
OTRA:	5
• Laboral.	1
• Idiomas.	2
• Recursos Humanos.	2
• Conocimiento del entorno.	1
• Legislación y programas europeos.	3
• Empresa.	3
• Específica sobre colectivos.	1
• Económicos.	2
• Psicosociolaboral.	2
	6
	2
NINGUNA	0

P.20.- ¿QUÉ DURACIÓN DEBERÍA TENER ESTA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA?.

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL 300-500 HORAS.	2	12,5%
DEPENDE DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE QUE SE PARTE.	1	6,25%
MINIMO UN AÑO.	1	6,25%
CONTÍNUA Y ADAPTADA. LA DURACIÓN ES DIFÍCILMENTE MEDIBLE.	1	6,25%
DETERMINADA EN FUNCIÓN DE LOS CONTENIDOS.	1	6,25%
DEPENDERÁ DEL PROFESIONAL; SU EXPERIENCIA Y FORMACIÓN.	1	6,25%
ACORDE A LAS FUNCIONES QUE SE DESCRIBAN PARA EL AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL.	1	6,25%
ENTRE 6 MESES Y 1 AÑO.	1	6,25%
NC	7	43,75
TOTAL	16	100%

P.21.- LA CAPACIDAD DE ESCUCHA Y COMUNICACIÓN ES UNA CARACTERÍSTICA PERSONAL NECESARIA PARA UN AGENTE DE EMPLEO.

TOTALMENTE	14	87,5%
BASTANTE	2	12,5%
POCO	0	0%
CASI NADA	0	0%
TOTAL	16	100%

P. 22.- ¿QUÉ ASPECTO VALORA MAS EN UN AGENTE DE EMPLEO?

LA FORMACIÓN	1	6,25%
LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	10	62,5%
LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES	0	0%
LAS TRES OPCIONES	3	18,75%
LAS DOS OPCIONES	2	12,5%
TOTAL	16	100%

P. 23.- SEÑALE LAS CUATRO CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y DE CONOCIMIENTO MAS IMPORTANTE A SU JUICIO PARA UN AGENTE DE EMPLEO

CAPACIDAD DE ESCUCHA Y COMUNICACIÓN	12
CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO.	14
CAPACIDAD DE TOMA DE DECISIONES.	1
CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN, CAPACIDAD DE MOTIVAR Y DINAMIZAR.	14
CAPACIDAD DE RELACIÓN Y COLABORACIÓN	1
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES SITUACIONES.	6
CAPACIDAD DE EVALUACIÓN	4
HABILIDADES SOCIALES	3
EMPATÍA	2
CAPACIDAD DE INICIATIVA	9
CINCO OPCIONES	2

P. 24.- UTILICE LOS TERMINOS: muy de acuerdo, poco de acuerdo, en desacuerdo, completamente en desacuerdo, PARA EXPRESAR SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES PROPOSICIONES

PROPOSICIÓN	MUY DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	EN DESACUERDO	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	NC
A	12	2	1		1
B	15				1
C	12	2	1		1
D	15				
E	15	1			

P.25.- ¿CONSIDERA INTERESANTE IMPLANTAR LA FIGURA DEL AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL COMO DINAMIZADOR DEL EMPLEO A NIVEL TRANSNACIONAL?

SI	16	100%
NO	0	0%
INDIFERENTE	0	0%
TOTAL	16	100%

P. 26 ¿QUÉ IDIOMAS CONSIDERA QUE DEBERÍA CONOCER UN AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL?.

INGLES	15
FRANCES	12
ITALIANO	1
ALEMAN	2
ESPAÑOL	4

P.27.- ¿QUÉ HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS DEBERÍA MENEJAR UN AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL?

INTERNET	14
OFIMÁTICA (OFFICE 2000)	8
PROCESADOR DE TEXTOS	3
CORREO ELECTRÓNICO	5
VIDEOCONFERENCIA	1
BASES DE DATOS	1
REDES DE AREA LOCAL	1
PROGRAMAS INFORMÁTICOS COMUNES CON OTROS AGENTES DE EMPLEO DE OTROS ORGANISMOS.	1
PROGRAMAS INFORMÁTICOS ACORDES AL DESARROLLO DE SU TRABAJO.	1
NC	1

P.28.- UN AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL, ¿DEBERÍA CONOCER LA NORMATIVA COMUNITARIA?.

SI, EN PROFUNDIDAD	7	43,75%
SI, AUNQUE DE MANERA INEFICIENTE	9	56,25%
NO, DEMASIADO	0	0%
ES INDIFERENTE PARA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA	0	0%
TOTAL	16	100%

P.29.- VALORE DE 1 A 10 LA IMPORTANCIA DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS EN UN AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NC
FORMACIÓN ACADEMICA	2	1					1	7	4		1
CONOCIMIENTO DE IDIOMAS	1		1	1			3	3	2	4	1
MANEJO DE HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS			1	1	1		1	9	1	1	1
CONOCIMIENTO PAISES A TRABAJAR	1	1			1	2	2	6		2	1
CONOCIMIENTO NORMATIVA COMUNITARIA	2		1				2	4	4	2	1

P. 30 ¿A SU JUICIO QUE FORMACIÓN DEBERÍA TENER UN AGENTE DE EMPLEO TRANSNACIONAL PARA DESARROLLAR SU TRABAJO ADECUADAMENTE?

CARRERA MEDIA	6	37,5%
CARRERA SUPERIOR	6	37,5%
CARRERA MEDIA O CARRERA SUPERIOR	4	25%
TOTAL	16	100%

P. 31.- ¿QUÉ FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DEBERÍA TENER UN AGENTE DE EMPLEO?

DE CARÁCTER JURÍDICO	12
DE CARÁCTER SOCIAL	14
OTRA:	5
• Laboral.	1
• Idiomas.	2
• Recursos Humanos.	2
• Conocimiento del entorno.	1
• Legislación y programas europeos.	3
• Empresa.	1
• Específica sobre colectivos.	2
• Económicos.	2
• Psicosociolaboral.	6
	2
NINGUNA	0

P. 32.- ¿QUÉ EDAD TIENE?

DE 18 A 29 AÑOS	1	6,25%
DE 30 A 44 AÑOS	13	81,25%
DE 45 A 65 AÑOS	2	12,5%
TOTAL	16	100%

P. 33.- ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA EJERCIENDO LA PROFESION?

MENOS DE UN AÑO	2	12,5%
ENTRE UN AÑO Y TRES AÑOS	3	18,75%
MAS DE TRES AÑOS	11	68,75%
TOTAL	16	100%

P. 34.- SEXO

VARON	7	43,75%
MUJERES	9	56,25%
TOTAL	16	100%