

AGENTE DE EMPLEO
TRANSNACIONAL

URB-AL 4 Europa-América Latina
Socio
Ayuntamiento de Atenas (Grecia)



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



I-INTRODUCCION.....	2
I-ANALISIS SOBRE CUESTIONARIO 1.....	3
A-PERFIL PROFESIONAL.-	3
A.1-FORMACION.....	3
A.2 –CARACTERISTICAS PERSONALES.....	5
B-TAREAS Y FUNCIONES.....	6
B-1. TAREAS. -	6
B-2. FUNCIONES. -	6
B-3 -IDENTIFICACION DE NECESIDADES.....	7
C- CARACTERISTICAS DE LA RELACION ORIENTADO-ORIENTADOR.....	7
III-ANALISIS CUESTIONARIO 2.....	12
A-FORMACION.....	12
B-CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA.....	13
C-CARACTERISTICAS PERSONALES.....	14
III-CONCLUSIONES.....	15

I-INTRODUCCION

Con la elaboración de este informe, se tratará de obtener la información mas clara y detallada posible, sobre el perfil profesional de los agentes de empleo. En este informe, estudiaremos las encuestas enviadas por KAE, centro de empleo de la ciudad de Atenas (Grecia).

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, cumplimentado por diferentes profesionales que trabajan en la orientación e inserción del ámbito laboral.

El cuestionario se dividirá en dos partes fundamentales:

- Cuestionario 1- Hace referencia a la formación, conocimientos, capacidad y cualidades de los agentes de empleo.
- Cuestionario 2- Trata de crear el perfil profesional del Agente de Empleo Transnacional.

El estudio se ha realizado sobre 20 encuestas enviadas por KAE, de las cuales 14 pertenecen al Cuestionario 1 y 6 al Cuestionario 2.

Las encuestas llegaron a los profesionales en griego, siendo más tarde traducidas al inglés, y finalmente al español para la elaboración del informe final.

I-ANÁLISIS SOBRE CUESTIONARIO 1

En este apartado trataremos de estudiar e identificar los siguientes aspectos.-

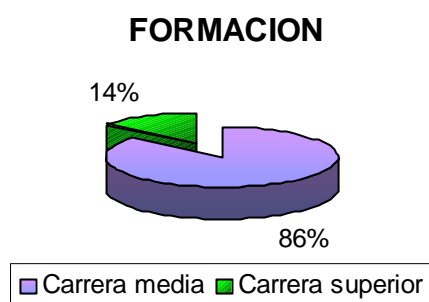
- A- Perfil profesional
- B- Tareas y funciones
- C- Características de las relaciones Agente de Empleo- Usuario

A-PERFIL PROFESIONAL.-

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

A.1-FORMACION.

De los 14 encuestados, 12 han realizado una carrera media y 2 una carrera superior, quedando la educación primaria y secundaria en un plano inexistente.



Los tipos de titulación más habituales son los siguientes.-

Psicología	Orientador profesional	Ingeniería	Filosofía	Política social	Económicas	Sociología
4	1	2	1	2	2	2
29%	7%	14%	7%	14%	14%	14%

Respecto a la formación complementaria, el número de horas de los cursos es muy elevado, así como la diversidad de estos mismos.

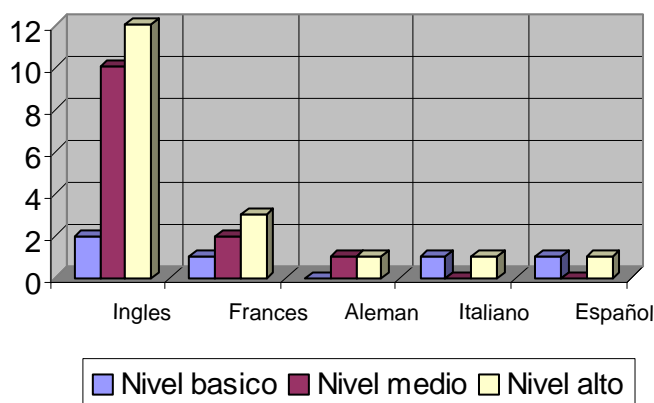
3 - 6 meses	100-360 horas	400-620 horas	950 h	2 años
2	2	3	1	1
22%	22%	33%	11%	11%

El tipo de formación complementaria está encauzada principalmente a la orientación en el mercado laboral, aunque también cabría destacar la formación en recursos humanos y relaciones laborales.

La calidad de la formación es clasificada por los profesionales como buena en un 29%, excelente en un 21% e insuficiente en un 14%.

En cuanto al dominio y conocimiento de idiomas comunitarios, el inglés es principalmente el idioma más conocido y en un nivel alto.

Conocimiento de lenguajes comunitarios



El manejo de herramientas telemáticas es realizado por el 100% de los profesionales encuestados.

Los programas más utilizados son los siguientes.-

Windows	Word	Excel	Access	Internet
4	8	7	2	2
13%	27%	23%	7%	7%

MS Office	Office	SQL	Publisher	Corel
2	2	1	1	1
7%	7%	3%	3%	3%

A.2 –CARACTERISTICAS PERSONALES.

Edad.-

- 18-29 – 50%
- 30-44 – 43%
- 45-65 – 7%

Tiempo ejerciendo la profesión.-

- Menos de 1 año- 7%
- Entre 1 y 3 años- 36%
- Más de 3 años.- 57%

Sexo.-

- Hombre- 29%
- Mujer- 71%

B-TAREAS Y FUNCIONES.

B-1. TAREAS. -

- Información a demandantes de empleo.
- Evaluación de resultados.
- Orientador.
- Diseño de actividades.
- Inserción.
- Consejero profesional.
- Contacto con empresas.
- Contacto con usuarios.
- Contacto con instituciones.
- Recursos humanos.
- Investigación.
- Búsqueda de empleo en periódicos.
- Recogida de CV.
- Selección de personal.

B-2. FUNCIONES. -

- Responsable de toda actuación de trabajo.
- Comunicación con compañías, desempleados e instituciones.
- Consejero de trabajo.
- Orientador profesional.
- Investigación de técnicas de búsqueda de trabajo.

Todas estas tareas y funciones, se desarrollan dentro de los Planes de la Unión Europea, aunque no se han especificado planes concretos.

B-3 -IDENTIFICACION DE NECESIDADES.

Los obstáculos más importantes a los que se enfrentan los agentes de empleo, son los siguientes.-

- Dificultad de integración de los desempleados al mercado laboral.
- Dificultad de comunicación con las empresas.
- Dificultad para obtener información precisa y especializada sobre el mercado laboral.
- Dificultad para ajustar las actividades dentro de los presupuestos.
- Dificultad para encontrar personal cualificado.
- Desconfianza de las empresas para contratar a gente con problemas.
- Problemas de cooperación con instituciones y otros formadores.

C- CARACTERISTICAS DE LA RELACION ORIENTADO-ORIENTADOR.

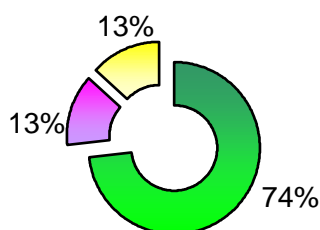
En este apartado, estableceremos los puntos más importantes en la relación del agente de empleo con los desempleados.

- Los profesionales consideran que su trabajo es considerado como positivo en un 69% y muy positivo en un 37%.

- Ante la priorización de los términos “orientación” e “inserción”, el 73% de los encuestados considera que ambos son de igual importancia y siempre deben ir unidos.

Un 13% considera que la orientación es más importante que la inserción y un 13% considera que esta priorización debe establecerse en cada caso concreto.

¿Qué es más importante la orientación o la inserción?



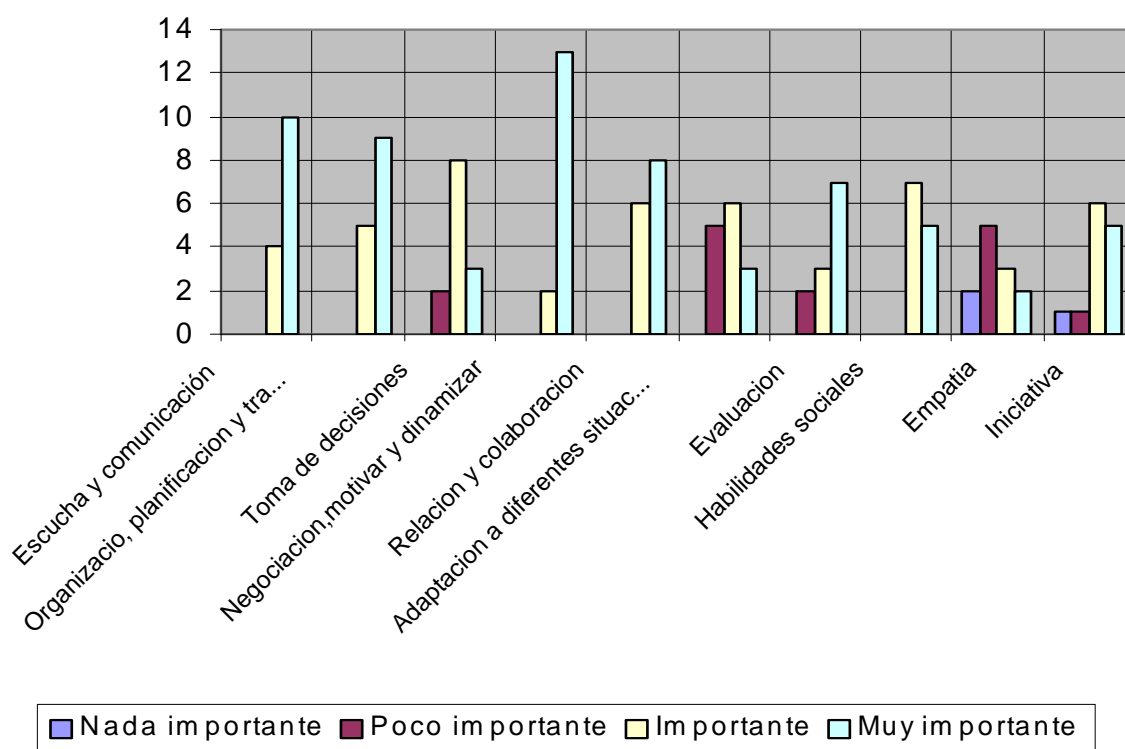
■ Ambas ■ La orientación ■ Depende

- Respecto a la autoevaluación en la escucha y comunicación, un 50% considera que su capacidad de escucha y comunicación es excelente y un 50% la considera buena.
- En lo referente a cualidades personales, se consideran como más importantes las siguientes (establecidas por orden de prioridad):
 - Formación continua.
 - Comunicación.
 - Conocimiento del mercado laboral.
 - Sensibilización.
 - Concienciación.
 - Estimulación.
 - Organización.
 - Experiencia.
 - Información.
 - Empatía.
 - Iniciativa.
 - Interés.

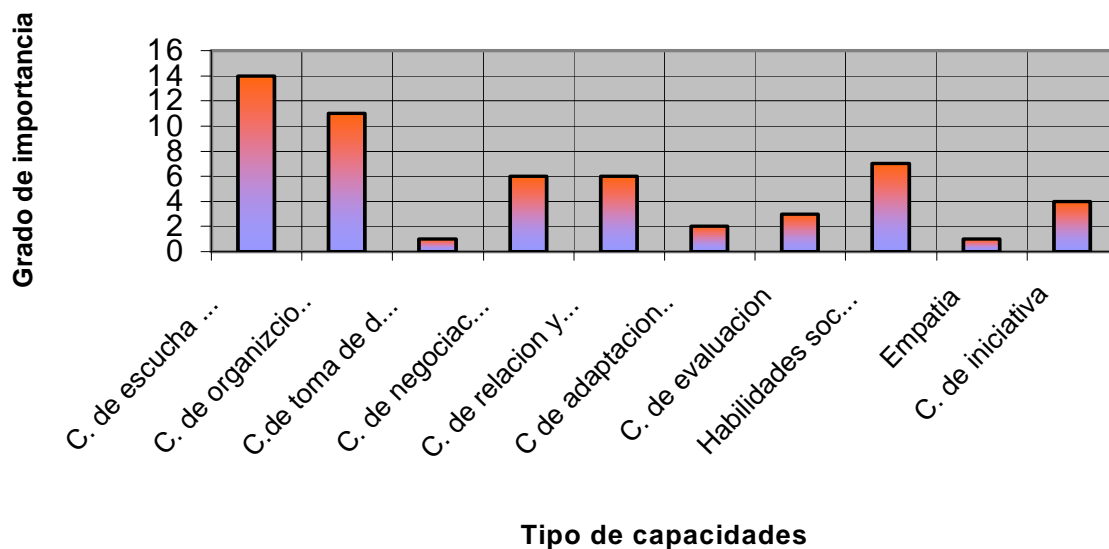
La cualidad más apreciada por todos los profesionales es, sin duda, la formación continua.

- En cuanto a la importancia que los profesionales dan a las características personales, la clasificada como más importante es la capacidad de escucha y comunicación.

Clasificación de características personales



Características personales más importantes para un agente de empleo



III-ANÁLISIS CUESTIONARIO 2

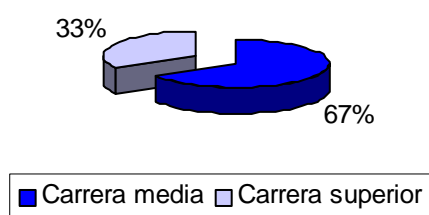
En este apartado se trata de establecer el perfil de un Agente de Empleo Transnacional.

Este cuestionario es similar al anterior, pero con una serie de cuestiones adaptadas, a fin de establecer el perfil deseado.

A-FORMACION.

De los 6 encuestados, 4 han realizado carrera media y dos superior

FORMACIÓN



Respecto al manejo de idiomas comunitarios, los agentes de empleo consideran como indispensable el dominio del inglés. También se considera importante el idioma del país donde el agente vaya a trabajar y el francés.

El uso de informática también es considerado como importante. Los programas considerados como más importantes son.-

- Internet.
- Correo electrónico.
- Word.
- Access

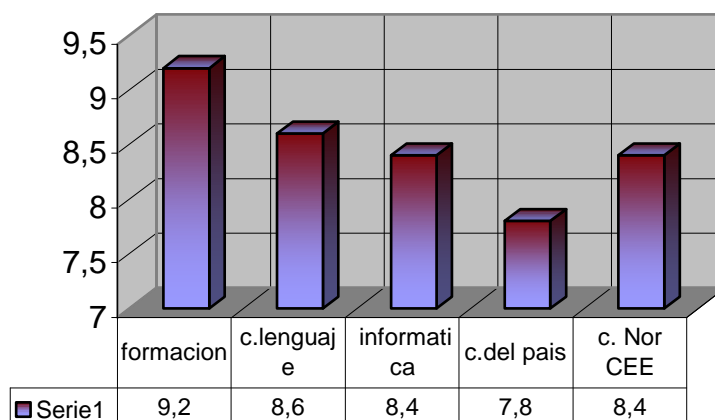
B-CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA.

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

En lo referente a la normativa comunitaria, un 56% considera que conoce la normativa comunitaria en profundidad, un 39% cree que su conocimiento es relativamente bueno y un 6% cree que es insuficiente.

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.

En esta área, las capacidades personales más apreciadas han sido la comunicación, la organización, la cooperación y ser un buen relaciones públicas.

De todas ellas la más valorada ha sido la comunicación.

Respecto a la prioridad en cuanto a cualidades profesionales, de formación y personales, los encuestados respondieron de la siguiente manera.-

- 1º- Formación.
- 2º- Capacidades profesionales.
- 3º- Capacidades personales.

III-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.-

Elevado porcentaje de trabajadoras femeninas. El 70% del total de todos los encuestados eran mujeres.

Edad comprendida igualmente entre los 18 y 29 en un 47% y entre los 30 y 45 en un 47%.

Tiempo de ejercicio de la profesión, es mayoritariamente mayor de 3 años.

La formación académica es principalmente de nivel medio. Las titulaciones más comunes son psicología, sociología, política social, económicas e ingeniería.

Amplia formación complementaria, encauzada hacia la orientación y los recursos humanos.

Conocimiento muy elevado de la normativa comunitaria.

Conocimientos muy altos de informática, sobre todo de Internet, Word, Excel y Access.

Las tareas que principalmente deberán desarrollar, estarán orientadas a la información y orientación, a la inserción y a la evaluación de resultados.

Las funciones que llevaran a cabo principalmente, serán las comunicaciones con empresarios, desempleados e instituciones.

Respecto a las cualidades personales, se realiza en mayoría la capacidad de comunicación y escucha.