

**GUÍA DE EMPLEABILIDAD EUROPEA**

# **OPORTUNIDADES DEL MERCADO EUROPEO PARA LA CAPTACIÓN DE TALENTO**



**CONSEJO ANDALUZ DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA,  
SERVICIOS Y NAVEGACIÓN**



Publicación elaborada por el Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, con el apoyo financiero de la Secretaría General de Acción Exterior, Unión Europea y Cooperación, Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa de la Junta de Andalucía. Con la colaboración de Boleo Global S.L.

Diciembre de 2023



# CONTENIDO

1.

**INTRODUCCIÓN: EL CONSEJO ANDALUZ DE CÁMARAS DE COMERCIO ANTE EL AÑO EUROPEO DE LAS CAPACIDADES**

2.

**PRESENTACIÓN DE LA GUÍA**

3.

**EL MERCADO ANDALUZ Y EL MERCADO EUROPEO**

4.

**MARCO JURÍDICO Y CUESTIONES ESENCIALES EN RELACIÓN CON LAS CAPACIDADES, LAS COMPETENCIAS, LAS CALIFICACIONES Y LAS OCUPACIONES EN EL SIGLO XXI**

**A. MARCO JURÍDICO**

**B. RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS ENTRE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA**

**C. OCUPACIONES Y MERCADO LABORAL EN EL SIGLO XXI 13**

5.

**UNA APROXIMACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA CAPTACIÓN DE TALENTO Y EL ACCESO AL EMPLEO**

**A. CONCILIACIÓN DE TALENTO Y OCUPACIÓN**

**B. CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO**

**C. ACCESO AL EMPLEO**

6.

**6. VENTAJAS DE UNA CARRERA INTERNACIONAL Y DE CONTAR CON TALENTO EUROPEO EN NUESTROS EQUIPOS**

**A. CARRERA INTERNACIONAL DESDE LA FORMACIÓN**

**B. DIVERSIDAD Y NUEVOS MÉTODOS DE TRABAJO**

**C. GLOBALIZACIÓN**

7.

**HERRAMIENTAS Y RECURSOS DEL MERCADO LABORAL**

**A. HERRAMIENTAS Y RECURSOS COMUNES DE EMPLEADO Y EMPLEADOR**

**1. PORTALES DE EMPLEO**

**2. EMPRESAS ESPECIALIZADAS**

**3. WEBS DE ACCESO PÚBLICO**

**4. ESCO**

**B. HERRAMIENTAS Y RECURSOS ESPECÍFICOS PARA EL TRABAJADOR**

**1. PARA ACCEDER A EMPLEO PÚBLICO**

**2. PARA ACCEDER A EMPLEO EN EMPRESA PRIVADA**

**C. HERRAMIENTAS Y RECURSOS ESPECÍFICOS DE LAS EMPRESAS PARA OFRECER EMPLEO**

**1. A TRAVÉS DE LA WEB PROPIA**

**2. A TRAVÉS DE COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES**

8.

**REFERENTES DE TALENTO ANDALUZ EN EUROPA**

9.

**CONCLUSIONES**



# 1. INTRODUCCIÓN: EL CONSEJO ANDALUZ DE CÁMARAS DE COMERCIO ANTE EL AÑO EUROPEO DE LAS CAPACIDADES

La doble transición ecológica y digital está creando nuevas oportunidades para las personas y la economía de la UE. Disponer de las capacidades adecuadas permite a las personas afrontar con éxito los cambios en el mercado laboral. Un talento con las capacidades que se demandan también contribuye al crecimiento sostenible, conduce a una mayor innovación y mejora la competitividad de las empresas. Nuestras empresas y nuestros jóvenes deben adaptarse a las nuevas realidades para seguir siendo competitivos en mercados cada vez más exigentes.

En este contexto, el año 2023 ha sido declarado como el **“Año Europeo de las Competencias”** por las instituciones europeas, para dar un impulso al necesario aprendizaje permanente desde la Comisión Europea, en cooperación con el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea, los Estados miembros, los agentes sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las cámaras de comercio, las instituciones educativas y de formación y el tejido empresarial.

Esta nueva era de las competencias en Europa plantea desafíos significativos para la competitividad de las empresas. La transformación digital, la sostenibilidad, la diversidad cultural y el desarrollo de competencias emergentes son aspectos clave a tener en cuenta. Las empresas andaluzas que sean capaces de adaptarse y desarrollar estas competencias estarán mejor posicionadas para afrontar estos retos y aprovechar las oportunidades en el mercado actual.

El Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio quiere desempeñar un papel activo en esta materia. Desde su constitución, el Consejo ha mirado hacia Europa, formando parte de la Red europea EEN (Enterprise Europe Network). Y ahora, ante los retos que todos afrontamos y en una nueva etapa de este comunitario proyecto político, social y económico, quiere seguir construyendo puentes entre Andalucía y la Unión Europea. Por ello, redoblará sus esfuerzos para ser un interlocutor europeo en Andalucía, así como la institución andaluza de referencia en Europa.

Por ello, el Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, en el marco de sus iniciativas europeas, que desarrolla como miembro de la Red de Información Europea de Andalucía (RIEA), elabora esta Guía para poder facilitar el posicionamiento de nuestros profesionales en este proceso y dotarles de conocimientos, referentes e instrumentos de utilidad para fortalecer la empleabilidad y el acceso de las empresas al talento.

El desarrollo de esta Guía, que se encuadra en el marco de una iniciativa más amplia para identificar oportunidades del mercado europeo para la captación del talento, debe contribuir a la internacionalización de nuestras empresas, fomentando la movilidad de forma que más europeos vengan a trabajar en nuestras empresas y que los jóvenes profesionales y emprendedores andaluces puedan aprovechar en mayor medida las oportunidades del mercado Europeo.

**¡Os invitamos a ser partícipes activos para aprovechar estas oportunidades!**

## 2. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Son muchos los andaluces que han desarrollado con éxito carrera europea, tanto en empresas y entidades de diversa naturaleza como en las instituciones de la Unión Europea.



Pero se necesitan muchos más. Igualmente, aquí se incorporan progresivamente trabajadores y profesionales europeos que enriquecen nuestra actividad económica y nuestra cultura global. El marco jurídico europeo incorpora progresivamente normativa e instrumentos que facilitan tanto el trabajo transfronterizo como el establecimiento, la residencia, los permisos y autorizaciones requeridos, y, en definitiva, el desarrollo de una carrera europea. Así, el Espacio Europeo de Educación Superior, o iniciativas de la Comisión Europea como ESCO, que incorpora una clasificación multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, o el programa Erasmus, entre muchas otras, contribuyen a hacer efectivo y mejorar el acceso a este gran mercado y a las oportunidades de empleo que ofrece. Y son muchas las empresas y los estudiantes y trabajadores andaluces que desde hace años se benefician de ello, aprovechando la permeabilidad y las numerosas ventajas de una experiencia laboral o profesional que fortalece nuestra capacidad de adaptación, nuestras competencias, y normalmente en condiciones económicas interesantes.

En este contexto, esta Guía aporta un instrumento más para empresas, instituciones y ciudadanos con vocación europea. Siendo la diversidad y la integración esenciales para nuestra competitividad, pretendemos dotar de herramientas a quienes emprendan la aventura europea. Constituye una primera versión que ha sido diseñada de una forma eminentemente práctica en base a experiencia de quienes ya han recorrido este camino.

Esperamos sea de interés, y agradecemos ante todo el imprescindible apoyo de la Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, que nos ha subvencionado la elaboración de la Guía en el marco de las actuaciones de la Red IEA. Han sido también fundamentales las contribuciones de todas nuestras Cámaras, así como de aquellas instituciones, empresas, entidades, profesionales y ciudadanos andaluces, que hacen posible que la ilusión y el sueño europeos se conviertan en realidades cotidianas.

**esta Guía  
aporta un  
instrumento  
más para  
empresas,  
instituciones y  
ciudadanos con  
vocación  
europea**



### 3. EL MERCADO ANDALUZ Y EL MERCADO EUROPEO



El mercado laboral andaluz es clave en el contexto europeo, con características y desafíos propios. De hecho, en el contexto andaluz, los jóvenes se enfrentan a grandes dificultades para encontrar empleo en determinados sectores. La tasa de desempleo juvenil, aunque ha experimentado mejoras en los últimos años, sigue siendo excesivamente alta en comparación con la media europea. Esto se debe a una serie de factores, incluidos problemas estructurales en el mercado laboral, la falta de diversificación económica y la necesidad de mayor inversión aún en educación y formación. A pesar de estos retos, Andalucía cuenta con talentos jóvenes altamente cualificados que buscan oportunidades para aplicar sus habilidades y contribuir al desarrollo regional y europeo.


El mercado laboral europeo presenta una amplia gama de oportunidades para los jóvenes talentos andaluces. La movilidad laboral dentro de la Unión Europea ofrece la posibilidad de acceder a experiencias laborales en diferentes países, adquirir habilidades interculturales y contribuir a la creación de redes internacionales. Programas como Erasmus+ fomentan la movilidad laboral al facilitar pasantías y oportunidades de formación en la Unión Europea, lo que permite a los jóvenes adquirir experiencia laboral relevante en el contexto europeo.

Igualmente, en un entorno cada vez más globalizado, las empresas buscan candidatos con una combinación única de habilidades técnicas, competencias interpersonales y adaptabilidad intercultural. La diversidad y la movilidad laboral se han convertido en factores clave en la selección de talento, y es fundamental que las empresas andaluzas estén preparadas para atraer y retener a profesionales altamente cualificados. En un mercado único, global y competitivo, las empresas y el talento deben unir su camino para poder optimizar las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que ofrece la Unión Europea.



## 4. MARCO JURÍDICO Y CUESTIONES ESENCIALES EN RELACIÓN CON LAS CAPACIDADES, LAS COMPETENCIAS, LAS CALIFICACIONES Y LAS OCUPACIONES EN EL SIGLO XXI

### A. MARCO JURÍDICO



Desde hace 30 años, la Unión Europea ha venido estableciendo las normas necesarias para facilitar la libre circulación de personas, mercancías, servicios y capitales entre los Estados miembros, fomentando la eliminación de barreras y promoviendo la igualdad de condiciones laborales. Este enfoque se materializa en la existencia de numerosos convenios internacionales que buscan simplificar y armonizar las cuestiones fiscales y de seguridad social para los trabajadores, especialmente para aquellos considerados transfronterizos.


Una de las cuatro libertades de las que disfrutaban los ciudadanos de la Unión es la **libre circulación de los trabajadores**, que incluye el derecho de desplazamiento y residencia de los trabajadores y el derecho de entrada y residencia de los miembros de la familia, así como el derecho a trabajar en otro Estado miembro y a recibir el mismo trato que los nacionales de ese Estado. Por otra parte, y como es lógico, la función pública está sujeta a restricciones.

**La Autoridad Laboral** Europea es una agencia especializada en la libre circulación de los trabajadores, incluidos los trabajadores desplazados, ofreciendo información y datos muy interesantes sobre los avances que se están produciendo en este ámbito en el mercado europeo.

Según datos de Eurostat, en 2021, el **3,9 % (10,2 millones) de los ciudadanos de la Unión en edad de trabajar (entre los 20 y los 64 años de edad) residía en un Estado miembro de la Unión distinto al de su nacionalidad, frente al 2,4 % en 2009**. Además, se registraron 1,7 millones de trabajadores transfronterizos y el número de desplazamientos ascendía a 3,6 millones.

Para ello, la Directiva sobre la libre circulación de trabajadores se establece en virtud del Tratado de la Comunidad Europea, por el que los ciudadanos de todos los países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo pueden buscar trabajo en cualquier Estado miembro; una vez encontrado, se regirán por la misma legislación que los trabajadores nacionales por cuenta ajena del país donde presten sus servicios y podrán acceder a los servicios públicos de empleo por su condición de miembros de la Unión.





Asimismo, en el ámbito comunitario, el Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, desempeña un papel crucial en la coordinación de los sistemas de Seguridad Social dentro de la Unión Europea (UE). Su principal objetivo radica en la instauración de normas comunes destinadas a salvaguardar los derechos vinculados a las prestaciones de seguridad social cuando los individuos se desplazan por los diferentes Estados miembros de la UE. Es fundamental destacar que esta normativa no tiene como finalidad reemplazar los sistemas nacionales de seguridad social con un único sistema europeo. Por el contrario, se erige como un marco normativo que busca armonizar y facilitar la movilidad de las personas dentro de la UE, al tiempo que respeta la diversidad y autonomía de los Estados miembros. En este sentido, el reglamento actúa como un instrumento que promueve la coexistencia de los sistemas nacionales, garantizando a su vez la protección de los derechos y beneficios sociales de los ciudadanos europeos en el contexto de la movilidad transfronteriza.

Más información en:

·[Comisión Europea: Circulación y Residencia.](#)

·[Fichas del Parlamento Europeo.](#)

·[Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.](#)

·[Eures.](#)

·[Ministerio de Trabajo: Eures.](#)



## **B. RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS ENTRE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.**

El “**Plan Bolonia**” es un proyecto ambicioso impulsado por la Unión Europea, que ha incorporado las bases para un modelo educativo común en la Unión Europea. Esta iniciativa, formalmente conocida como el Proceso de Bolonia, fue diseñada con el objetivo fundamental de establecer el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Su propósito esencial radica en facilitar la movilidad de estudiantes y personal, promover la inclusividad y accesibilidad en la educación superior, así como posicionar a las instituciones educativas europeas como competidores globales atractivos.

Uno de los pilares fundamentales del Plan Bolonia es la reestructuración de los programas académicos en tres ciclos claramente definidos, lo que ha contribuido a la homogeneización y comparabilidad de los sistemas educativos en toda Europa.

- El primer ciclo, con una duración típica de tres o cuatro años, culmina con la obtención de un **Grado**. Este período se enfoca en proporcionar a los estudiantes una base sólida en su campo de estudio, combinando tanto conocimientos teóricos como habilidades prácticas. Además, este ciclo promueve la movilidad internacional mediante los programas Erasmus de intercambio europeo, alentando a los estudiantes a ampliar sus horizontes y adquirir experiencias en diferentes entornos académicos y culturales.
- El segundo ciclo introduce el **Máster**, un programa de uno o dos años que brinda a los graduados del primer ciclo la oportunidad de especializarse aún más en su disciplina. Los programas de Máster están diseñados para fomentar la investigación, la innovación y el pensamiento crítico, preparando a los estudiantes para roles más técnicos en sus respectivos campos.
- El tercer ciclo, centrado en los **estudios de doctorado**, representa la culminación del proceso educativo en el marco del Plan Bolonia. Los programas de doctorado están diseñados para aquellos que buscan realizar contribuciones significativas a la investigación en sus campos de estudio. Esta fase fomenta la excelencia académica y la originalidad, preparando a los doctorandos para liderar investigaciones avanzadas y contribuir al conocimiento global en sus áreas de especialización.

En conjunto, el Plan Bolonia no sólo ha transformado la estructura de la educación superior en Europa, sino que también ha reforzado la colaboración entre las instituciones educativas, promoviendo estándares de calidad y movilidad que trascienden las fronteras nacionales.





Este enfoque integral y progresivo ha logrado que la educación superior en Europa sea más atractiva y competitiva a escala mundial, consolidando la región en grupo como un referente en la formación académica y la investigación. En el contexto de la estandarización educativa en Europa, simbolizada por el proyecto Bolonia, surge un desafío clave: **el reconocimiento de títulos universitarios** entre países. Aunque Bolonia ha sido instrumental para armonizar el sistema educativo, eliminando barreras y promoviendo la movilidad estudiantil, el reconocimiento automático de títulos aún representa una cuestión pendiente. Este aspecto es fundamental, ya que la ausencia de un reconocimiento automático puede generar obstáculos para aquellos que buscan validar sus logros académicos en un contexto internacional. En este marco, la necesidad de un enfoque claro y efectivo para el reconocimiento de títulos universitarios se vuelve crucial, subrayando la importancia de abordar este desafío de manera integral y eficiente.

El reconocimiento de títulos universitarios extranjeros en España se lleva a cabo a través de tres procedimientos principales: homologación, declaración de equivalencia y convalidación. Estos procesos permiten validar la formación académica adquirida en el extranjero y facilitan la integración de los individuos en el sistema educativo y profesional español.

**La homologación** implica el reconocimiento oficial de la formación superada para la obtención de un título extranjero, equiparable a la exigida para la obtención de un título español necesario para el ejercicio de una profesión regulada, es decir, aquellas profesiones para cuyo acceso al ejercicio se exige la posesión de un título, como es el caso de médicos, abogados o arquitectos entre otros.

En contraste, **la declaración de equivalencia** reconoce oficialmente la formación superada para la obtención de un título extranjero y la equipara con los niveles académicos españoles de Grado, Máster Universitario o Doctorado para profesiones no reguladas.

**La convalidación**, por su parte, se refiere al reconocimiento oficial, a efectos académicos, de la validez de estudios superiores realizados en el extranjero. Puede aplicarse a estudios que hayan finalizado o no con la obtención de un título, comparándolos con estudios universitarios españoles. Este proceso facilita la continuidad de los estudios en España, permitiendo la integración de experiencias académicas extranjeras en el sistema educativo local.

El procedimiento de reconocimiento de titulaciones internacionales, gracias a la coordinación del sistema de educación europeo, que ha contribuido a establecer criterios comunes y mejoras en la transparencia en la información sobre programas de estudios y niveles de cualificación, no presenta mayores dificultades en el entorno de la Unión Europea. La simplificación de los procedimientos de reconocimiento promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos en el ámbito educativo, fortaleciendo los lazos entre las instituciones educativas de la Unión Europea y fomentando un entorno propicio para el aprendizaje y el trabajo transfronterizo.



## **C. OCUPACIONES Y MERCADO LABORAL EN EL SIGLO XXI**

En la actualidad, la oferta de puestos de trabajos ha experimentado una transformación profunda, marcada por avances tecnológicos, la globalización y una dinámica laboral en constante y rápida evolución. Esta revolución, iniciada a finales del siglo pasado con la introducción de los ordenadores en las oficinas, sentó las bases para la redefinición de las habilidades esenciales que los trabajadores necesitan en la actualidad. De hecho, en un entorno laboral cada vez más tecnológico, **la alfabetización digital** es una competencia fundamental, que va más allá del conocimiento básico de software e incluye habilidades en análisis de datos y programación. Asimismo, **el pensamiento crítico y la resolución de problemas** son habilidades clave en este mundo laboral dinámico, donde la capacidad para analizar situaciones complejas y proponer soluciones innovadoras se ha vuelto imperativa para adaptarse a cambios rápidos y mantener la relevancia profesional. Además, la rápida evolución tecnológica y las cambiantes demandas del mercado laboral exigen una mentalidad de **aprendizaje constante**. Esto permite mantenerse relevante y competente, siendo también necesario una actitud activa para asumir roles diferentes y enfrentar desafíos diversos y cambiantes como los que afectan a instituciones y empresas.

En relación con lo anterior, cabe destacar que esta evolución se ha visto acentuada por la crisis de la COVID-19, que marcó un hito histórico al impulsar el teletrabajo como una solución a las circunstancias del momento. Lo que inicialmente se consideró una medida temporal, emergió como una solución esencial para adaptar las operaciones empresariales a las circunstancias extraordinarias. Esta transición acelerada hacia el teletrabajo no solo alteró la percepción convencional del trabajo, sino que también inauguró una era de flexibilidad y adaptabilidad sin precedentes. La rápida adopción de este sistema, impulsada por las demandas de la pandemia, no habría sido posible sin el sólido fundamento tecnológico que se había establecido desde la llegada de los ordenadores y la generalizada implantación de smartphones y dispositivos electrónicos similares, con las inversiones en infraestructuras tecnológicas correspondientes. Plataformas avanzadas de colaboración en línea, herramientas de videoconferencia de alta calidad y sistemas de gestión remota se convirtieron en esenciales para mantener la continuidad operativa en tiempos de cambio.

Así, la confluencia de la informatización a finales del siglo pasado y la rápida implementación del teletrabajo en respuesta a la crisis de la COVID-19 ha dado lugar a una nueva era laboral donde la tecnología se posiciona como la fuerza impulsora. Este panorama laboral está ahora en la antesala de una fase más avanzada de evolución con la introducción de la inteligencia artificial que ya es considerada la próxima frontera en la evolución laboral del siglo XXI.





Esta tecnología, que comprende sistemas informáticos capaces de aprender de su entorno y de las consecuencias derivadas de su propia intervención, está transformando fundamentalmente la manera en que abordamos nuestras ocupaciones. Desde la automatización de tareas rutinarias hasta la toma de decisiones complejas, la inteligencia artificial se presenta como una herramienta de apoyo indispensable. En el ámbito laboral, está siendo aplicada para optimizar procesos, aumentar la eficiencia y potenciar la toma de decisiones estratégicas. Los algoritmos de aprendizaje automático y la capacidad de análisis de grandes conjuntos de datos permiten a las organizaciones obtener información valiosa de manera más rápida y precisa. Esta capacidad de procesamiento avanzada no sólo mejora la productividad, sino que también impulsa la innovación al permitir la identificación de patrones y oportunidades de manera más eficaz.

El impacto de la inteligencia artificial se extiende a diversas industrias, desde la atención médica hasta la manufactura, y desde la gestión empresarial hasta la investigación científica. En el ámbito laboral, la IA no reemplaza necesariamente a los trabajadores, sino que redefine las tareas y habilidades necesarias. Se espera que la colaboración entre humanos y máquinas sea la norma, con la inteligencia artificial asumiendo funciones repetitivas y liberando a los profesionales para centrarse en tareas más creativas y estratégicas.

Este nuevo paradigma laboral, definido por la intersección entre la revolución tecnológica del siglo pasado, el auge del teletrabajo y la llegada de la inteligencia artificial acentúa la necesidad de que los profesionales del siglo XXI sean adaptables y estén dispuestos a aprender continuamente. La capacidad de trabajar en colaboración con tecnologías avanzadas se vuelve esencial para mantenerse competitivo en un entorno laboral que evoluciona rápidamente.





## 5. UNA APROXIMACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA CAPTACIÓN DE TALENTO Y EL ACCESO AL EMPLEO

### A. CONCILIACIÓN DE TALENTO Y OCUPACIÓN

El diccionario de la RAE define el talento como “inteligencia” (capacidad de entender) en su primera acepción y como “aptitud” (capacidad para el desempeño de algo) en la segunda. En la era del conocimiento, se pondera el talento en sentido amplio (incluyendo las habilidades que permiten aplicarlo) como fundamento esencial para la generación de valor.

Las organizaciones demandan esta aportación de valor y ofrecen ocupaciones para aplicar el talento de las personas. Estas últimas, por su parte, demandan los beneficios que les procuran los puestos de trabajo a los que se adecúan sus perfiles. Así se conforma el mercado de trabajo, conjugando estas combinaciones de oferta y demanda. El encaje de piezas es complejo, porque, como suele suceder, el de trabajo no es un mercado perfecto. Cada parte requiere, pues, de una estrategia para acotar el mercado y acceder a la oferta óptima que cubra su propia demanda.

**En la era del conocimiento, se pondera el talento en sentido amplio como fundamento esencial para la generación de valor.**

### B. APTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

En el mundo empresarial actual, la adquisición y gestión del talento se han convertido en elementos cruciales para el éxito y desarrollo sostenible de las organizaciones.

“La ley Packard sostiene que ninguna empresa puede aumentar sus ingresos a mayor velocidad que su capacidad de conseguir el personal adecuado que sostenga ese crecimiento. Si el crecimiento de los ingresos es mayor que el de la gente preparada en la empresa, esta nunca llegará a ser una empresa extraordinaria” (Xavier Marcet, *La Vanguardia*, 2023)



En este contexto, la selección de individuos ha evolucionado más allá de una mera respuesta a la cobertura de vacantes, dando paso a un enfoque estratégico centrado en la captación de talento.

El potencial de mejora de la competitividad de la organización que el valor diferencial de las personas con talento puede procurar es un argumento que viene ganando adeptos entre los empleadores, quienes, además de captar ese talento, deben implementar medidas para retenerlo.

Este enfoque eleva la posición del empleado con talento como recurso esencial para el desarrollo de la actividad de la organización. Así, los responsables de recursos humanos o dirección de personas afrontan su cometido mediante una planificación del proceso, estableciendo el equilibrio entre el coste de los recursos captados y el coste de oportunidad que supone desechar el potencial de valor ligado al talento no incorporado o perdido.

La planificación de la estrategia de captación y retención comienza por analizar las necesidades del empleado y la realidad del empleador para diseñar una oferta atractiva y capaz de prolongarse en el tiempo. Hay que cuidar cada parte del proceso: atracción, incorporación (onboarding), evaluación del desempeño, plan de carrera, programas de reconocimiento, desarrollo de competencias y clima laboral. La existencia de una cultura abierta e innovadora, el buen ambiente de trabajo, la igualdad de oportunidades, la flexibilidad y la diversidad entre los miembros del equipo son factores de retención del talento apreciados en líneas generales.

La promoción de una cultura empresarial atractiva también figura como un elemento clave. Las principales empresas y entidades contratantes enfatizan la importancia de ofrecer **entornos de trabajo innovadores, flexibles y colaborativos**. Al proporcionar un ambiente donde el talento se sienta valorado y motivado, no sólo se atraen profesionales cualificados, sino que también se fomenta un sentido de pertenencia y compromiso. Por otra parte, uno de los puntos fundamentales para las empresas es la colaboración activa con instituciones educativas y centros de investigación locales. Establecer alianzas estratégicas con universidades y programas de formación técnica permite a las empresas identificar y reclutar talento emergente, asegurando una alineación efectiva entre las habilidades de los profesionales y las demandas del mercado laboral. Además, la creación de programas estructurados que fomenten la capacitación continua, mentoría y el perfeccionamiento de habilidades especializadas no sólo atrae a profesionales destacados, sino que también promueve un ambiente de trabajo dinámico y en constante evolución.



En este contexto, la captación de talento internacional se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas, siendo un factor crucial para su crecimiento y competitividad en un entorno globalizado. En este sentido, se destacan algunas prácticas clave para optimizar este proceso.


- **La promoción de la diversidad cultural y la inclusión** se erige como un elemento diferenciador importante. Celebrar y fomentar un entorno empresarial diverso no sólo es atractivo para profesionales internacionales, sino que también contribuye a una cultura organizacional enriquecedora.
- **La colaboración activa con organizaciones internacionales y la participación en eventos globales** de empleo son estrategias efectivas para establecer conexiones significativas. Estas alianzas no sólo facilitan la identificación de talento internacional, sino que también refuerzan la presencia global de la empresa.
- **La oferta de beneficios competitivos**, más allá de salarios atractivos, puede incluir servicios específicos para profesionales internacionales, como asesoramiento en temas de visado y programas de reubicación. Esta atención personalizada agrega valor a la propuesta de la empresa.
- **La adaptación de los procesos de selección para evaluar tanto habilidades técnicas como competencias interculturales y de adaptabilidad** es esencial. Esto asegura una identificación más precisa de profesionales con el potencial de prosperar en un entorno internacional.
- El fortalecimiento de la presencia en **plataformas de reclutamiento internacionales y redes profesionales** globales amplifica la visibilidad de la empresa entre talento internacional cualificado. La presencia en línea es crucial en la era digital actual.
- **El desarrollo de programas de integración estructurados**, que incluyan orientación cultural y apoyo en la adaptación, facilita una transición exitosa para los nuevos empleados internacionales. Estos programas no sólo agilizan la incorporación, sino que también refuerzan el compromiso y la conexión del empleado con la empresa.
- **La flexibilidad laboral**, ofreciendo opciones como el teletrabajo por motivo de conciliación y horarios adaptados, demuestra una comprensión de las necesidades individuales de los profesionales internacionales. Esta flexibilidad se traduce en un ambiente laboral más receptivo y atractivo.
- **La construcción y el mantenimiento de reputación sólida como empleador preferido es fundamental.** Esto implica no sólo proporcionar oportunidades de crecimiento profesional, sino también asegurar una experiencia laboral gratificante que destaque la calidad de vida, la cultura empresarial positiva y el apoyo al desarrollo individual.



Para desarrollar este proceso de captación de talentos de la manera más eficiente, es importante contar en plantilla con un especialista en recursos humanos, agencia o profesional independiente, que bien realice el proceso completo o ayude a diseñar el plan de retención de talentos de la empresa. Ahora bien, la realidad de muchas pequeñas y medianas empresas es que habida cuenta de la amplia oferta de portales y redes de empleo, la selección e integración de personal se hace con los propios medios de la organización. No obstante, es recomendable que la persona encargada desarrolle un plan estratégico que marque las pautas de este procedimiento y particularmente, si se desea aprovechar las oportunidades de incorporación de empleados de otros países, cuya visión diferencial aporta valor tanto en el modo de hacer las cosas como en la facilidad para establecer nuevas redes de colaboración.

### **C. ACCESO AL EMPLEO**

Al igual que en el caso de las organizaciones, el empleado (esté ocupado o en búsqueda activa de empleo) debe elaborar una estrategia de acceso a la ocupación. Es preciso estudiar las propias capacidades y limitaciones, así como la situación del entorno; es decir, hay que plantear un proyecto, comenzando por un elemental análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) y continuando por el establecimiento, tras las conclusiones de dicho análisis, de una meta para la cual fijar los planes de acción.



En el análisis previo, la **elaboración del currículum** debe ser una prioridad puesto que constituye nuestra principal carta de presentación. Un currículum general debe recoger toda la experiencia y la formación del empleado. A partir de este documento, será preciso elaborar **versiones diferentes en función del destinatario** al que se dirija. No es lo mismo glosar las titulaciones y los puestos de trabajo anteriores para una convocatoria de concurso público que preparar un informe breve en el que se desee destacar la experiencia más próxima a un puesto concreto en empresa privada; el primero debe ser extenso y exhaustivo, mientras que el segundo debe ser más sintético y capaz de captar la atención del seleccionador

Los **planes de acción para desarrollar la estrategia** de acceso al empleo deben considerar las líneas de búsqueda activa, canalizadas a través de las redes sociales, los portales de empleo y las agencias de contratación (incluidas las de trabajo temporal). Por otra parte, se puede desarrollar una carrera en la Administración Pública, que dispone de sus propios canales de publicación de convocatorias de empleo.

También es oportuno establecer una **senda formativa que permita reforzar las habilidades disponibles** y reducir las debilidades detectadas. De hecho, esta hoja de ruta formativa debe continuar en el tiempo, porque la multiplicidad y rapidez de los cambios en el entorno obligan a una actualización permanente de los conocimientos.

## 6. VENTAJAS DE UNA CARRERA INTERNACIONAL Y DE CONTAR CON TALENTO EUROPEO EN NUESTROS EQUIPOS

### A. CARRERA INTERNACIONAL DESDE LA FORMACIÓN

El anteriormente mencionado programa Erasmus+ es una oportunidad para el estudiante o recién titulado andaluz que quiera adquirir conocimientos en el extranjero: aprendizaje o mejora de otras lenguas, comprensión del comportamiento y la cultura en otro país, asimilación del modo de trabajar en un equipo intercultural, etc. Esta experiencia supone un reto personal y permite desarrollar habilidades creativas y capacidad de iniciativa para desarrollar la carrera profesional. Para el período 2021-2027, el programa hace especial hincapié en la inclusión social, las transiciones ecológica y digital, y el fomento de la participación de las personas jóvenes en la vida democrática.

Erasmus+ ofrece oportunidades de movilidad y cooperación en educación superior, educación y formación profesional, educación escolar (incluida la atención y educación de la primera infancia), educación de personas adultas, juventud y deporte. Además, la participación en el programa Erasmus+, en su rama de prácticas, es un trampolín de acceso al empleo en el exterior. La realización de estas prácticas procura un mejor conocimiento sobre el terreno del sector en el que se está trabajando y facilita la generación de una red de contactos muy útil para poder continuar con una ocupación en el exterior.

Conjuntamente con la cualificación obtenida con los estudios, las organizaciones extranjeras valoran positivamente la capacidad de improvisación y resolución de problemas de los empleados españoles, así como la facilidad para colaborar en equipos multidisciplinares. El entorno de trabajo favorece el desarrollo de la mejor versión de las cualidades profesionales y humanas de los españoles que se esfuerzan por ponerlas en práctica y que son apreciadas en el exterior.

**la participación en el programa Erasmus+, en su rama de prácticas, es un trampolín de acceso al empleo en el exterior.**

Desde la perspectiva del empleado, el desarrollo de una carrera internacional supone un reto particular, puesto que debe adaptarse a un entorno diferente, emplear una lengua distinta, encajar en unas costumbres y unos comportamientos a los que no está habituado e incluso enfrentarse a otra climatología. Es una experiencia que conlleva un importante crecimiento personal. Por supuesto, el desarrollo de una carrera internacional fortalece al empleado también a título profesional. El aprendizaje en un entorno ajeno permite desarrollar habilidades que marcan la diferencia con quienes no han tenido la misma oportunidad; igualmente, el equipo se enriquece con las aportaciones de la persona, que transmite sus peculiaridades y conocimientos y pone en contacto a la organización con personas de su propio país. El intercambio de información y contactos es recíproco, lo que genera en el empleado capacidades y conocimientos que siempre enriquecen al equipo de trabajo.

## B. DIVERSIDAD Y NUEVOS MÉTODOS DE TRABAJO

El XXI es el siglo de la tecnología y la revolución digital. El ritmo y la intensidad con los que evoluciona está transformando todos los aspectos de la sociedad. A esta vertiginosa transformación se la venía catalogando como VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), que describe un entorno de cambio continuo al que es preciso enfrentarse con flexibilidad y adaptación permanentes.



Tras la pandemia del Covid, comenzó a acuñarse la expresión BANI (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible). El término VUCA apela a los factores que generan incertidumbre, mientras que BANI considera los efectos, cada vez más impredecibles y disruptivos.

Para hacer frente a esta situación de cambios sucesivos y profundos en plazos inasumibles, las organizaciones tienden a funcionar mediante técnicas de gestión de proyectos, estableciendo metodologías ágiles con aprendizaje y mejora continua. A este efecto, se forman equipos multidisciplinares, para los que se necesitan personas con distintos tipos de talento, capaces de mirar la realidad desde distintos puntos de vista y de generar sinergias que faciliten objetivos clave cíclicamente. La diversidad se contempla como una cualidad enriquecedora en la formación de equipos.

El lema de la Unión Europea precisamente enfatiza este rasgo: **“unida en la diversidad”**. Esto refuerza la diversidad como un valor en alza que está al alcance de las personas y de las organizaciones en Europa gracias a las políticas de cohesión que se fomentan desde las instituciones europeas.




## **C. GLOBALIZACIÓN**

El proceso generalizado de globalización ha acercado las culturas entre sí, mezclando personas e intercambiando productos. La transmisión de información con la tecnología actual es prácticamente inmediata en cualquier parte del mundo. El conocimiento generado en cualquier parte es accesible para todos con mayor facilidad que nunca. Disponemos de medios para visitar otros países y acercarnos a sus tradiciones. Los medios audiovisuales nos permiten explorar realidades distintas a las que nos rodean.

El planeta se ha hecho más abarcable y gran parte de los productos e incluso muchos servicios que se disfrutaban en una parte del planeta son generados en otro punto distante. El desarrollo tecnológico desbanca liderazgos y hace aparecer otros nuevos en plazos muy cortos. La intensa mezcla de estímulos genera nuevas formas artísticas, fundiendo estilos muy diferentes y abriendo oportunidades de manera dinámica.

A pesar de la hibridación que ha permitido la evolución tecnológica, los usos y costumbres regionales y locales interpretan la realidad cambiante bajo su propio prisma, con sus propios matices. El mantenimiento de estas diferencias culturales hace recomendable el enriquecimiento personal o de las organizaciones, ya sea explorando otros territorios, ya incorporando miembros de otras partes del mundo.

La generalización del trabajo en remoto y la evolución de las herramientas para el trabajo online posibilitan la captación de talento internacional. Esto es especialmente



La internacionalización de los equipos aporta una serie de ventajas que el empleador debe tener en cuenta: genera nuevas posibilidades de expansión global (oportunidades de colaboración, de contratación y de acceso a mercados); favorece la comprensión de otros mercados y la aproximación a sus demandas; enriquece los puntos de vista adoptados para afrontar desafíos; permite aumentar la productividad (24 horas de disponibilidad, contratando talento en distintas partes del mundo); amplía las alternativas disponibles para un mismo perfil profesional; proyecta la propia marca más allá de las fronteras nacionales; fortalece la distribución de productos y servicios en los destinos ligados al talento incorporado; y supone una motivación adicional por disfrutar de un clima laboral más atractivo. Contar con equipos enriquecidos con trabajadores procedentes de otros Estados europeos es un buen modo para conocer alternativas que modelen el know-how de la organización respecto al mercado, a la producción, a los medios de control y difusión, etc.

Los equipos que integran talento europeo aumentan la diversidad de habilidades para afrontar problemas, cuentan con el entusiasmo del foráneo para incrementar la productividad, facilitan la innovación en procesos y productos, generan una cultura más abierta y receptiva, fomentan la competitividad desde distintas perspectivas y contribuyen a aumentar la satisfacción del cliente, por cercanía con su modo de entender el producto o servicio o por aplicar un punto de vista diferente.

Además, la organización amplía su red de contactos, encuentra mejor acceso a otros mercados y se nutre de hábitos y estilos de vida de otros lugares, modos distintos de acometer las tareas y una visión diferente que permite aportar valor diferencial.



En algunos casos, el crecimiento de la organización promueve su internacionalización, lo que conlleva una perspectiva de la actividad más desarraigada de la localidad en la que se inició. La internacionalización equipara las distintas sedes de una organización, que deja de tener una identidad ligada a una nación para pasar a constituir un sistema que integra la diversidad con normalidad, con flujos documentales y de procesos en un plano que supera las fronteras políticas.

Para la captación de talento exterior, el empleador de Andalucía dispone de un entorno con atributos atractivos que pueden utilizarse como estímulo adicional en la captación y retención del talento. La región ofrece una cultura amable, abierta, que acoge al diferente y encuentra el modo de hacerle sentir como en casa. A la calidad de vida y la seguridad que ofrece España, Andalucía añade un clima benigno y un entorno sociocultural dinámico. Estas bondades se suman a unas infraestructuras modernas, a un sistema sanitario y educativo atractivo, a una sociedad respetuosa y a políticas tendentes a convertir la región en un importante referente de inversión.



Si hablamos de sectores económicos, Andalucía es referente en el sector turístico, pero también cuenta con el puerto con mayor tránsito de mercancías de España: Algeciras, el más importante del Mediterráneo; nuestro sector agroalimentario, con la mayor concentración de productores de aceite de oliva del planeta, comenzando por Jaén; con un importante Polo Químico en Huelva; con un hub aeroespacial focalizado en Sevilla y otro digital en Málaga; con proyectos de explotación minera o de generación de hidrógeno verde, y muchos otros sectores en los que Andalucía se está convirtiendo en un referente europeo y global. Todas y cada una de ellas son buenos ejemplos de actividades punteras capaces de atraer talento y seguir aportando valor a nuestras empresas.



La amplia oferta de estudios universitarios y de oficios ha generado en Andalucía una oferta de empleados cualificados capaz de cubrir las ocupaciones tradicionales. No obstante, existe cierta dificultad para disponer de especialistas TIC capaces de desarrollar la tecnología de vanguardia, situación, por otra parte, que supone una carencia generalizada en Europa. Atraer este tipo de talento resulta crucial para alcanzar una posición relevante en este campo y el estilo de vida de la región es un buen gancho para atraer y retener a estos profesionales.



## 7. HERRAMIENTAS Y RECURSOS DEL MERCADO LABORAL

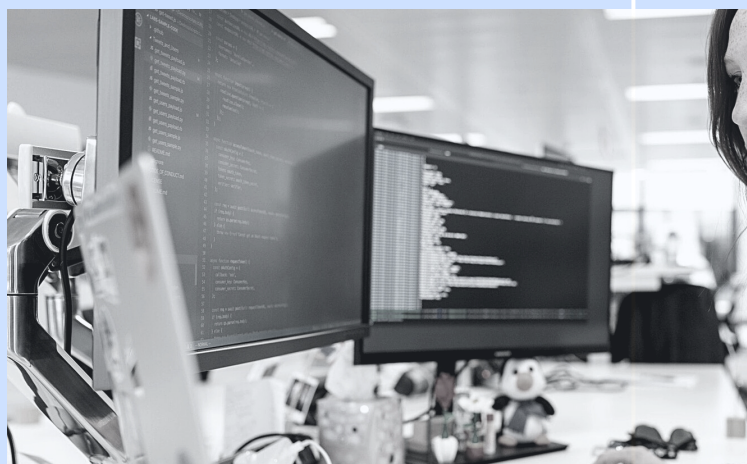
Desde el punto de vista del empleado, es importante tener bien definido el perfil y a qué sector quiere dedicarse, pues existe la opción a grandes rasgos de trabajar tanto en el sector público (Administración) o en el sector privado (Empresa privada). No obstante, no todo es blanco o negro, y son numerosas y diversas las entidades existentes y que son categorizadas para facilitar el acceso al empleo. En cualquier caso, a continuación, proponemos una serie de opciones que podrán ser de utilidad tanto para buscadores de empleo, como para empresas.

### A. HERRAMIENTAS Y RECURSOS COMUNES DE EMPLEADO Y EMPLEADOR

#### 1) PORTALES DE EMPLEO

Son numerosos los portales de empleo que actualmente existen en internet, tanto privados como públicos, donde las empresas publican ofertas de empleo casi a diario. Para ello será necesario un registro previo en cualesquiera de los portales, o todos, así como definir el perfil del trabajador, o del empleo a publicar, de la manera más precisa posible. Una vez definido, el portal de empleo, por defecto, mostrará empleos o candidatos relacionados con las características, como puede ser con base en la formación, experiencia, aptitudes, etc. Es por ello es muy importante ser preciso y claro a la hora de cumplimentar el perfil o publicar el empleo. Existen numerosos portales online dónde se publican ofertas de manera diaria en todos los sectores productivos, entre los que a modo de ejemplo destacamos los siguientes: [LinkedIn](#), [InfoJobs](#), [Indeed](#), [Infoempleo](#), [Empléate](#). No es el objeto de esta guía profundizar en este tipo de portales, si bien debemos destacar que todos ellos incorporan progresivamente posibilidades de búsqueda de empleo internacional, especialmente en la Unión Europea. Y son muchos los portales similares existentes, debiendo identificar las mejores herramientas existentes considerando el mercado de destino.

El proceso de preparación del CV y del registro debe contar con la relevancia de la dimensión europea, del conocimiento de los idiomas y de una clara definición del sector y el mercado en el que queremos trabajar o contratar. Ello implica crear un perfil que sirva como carta de presentación virtual acorde a nuestras pretensiones. Este perfil, que debe ser consistente con la información existente en nuestras redes sociales, sería el homólogo al currículum personal, y para el buscador de empleo es esencial para destacar ante los empleadores y recibir ofertas acordes a nuestras habilidades, experiencia y formación. Es imprescindible tomarse el tiempo necesario para definir prioridades y completar el perfil de manera precisa y detallada, ya que será la herramienta principal para atraer la atención de las empresas.



Al definir nuestro perfil en estos portales, es recomendable proporcionar información detallada sobre nuestra formación académica, experiencia laboral, habilidades y aptitudes. Cuanto más completo y preciso sea el perfil, mayores serán las posibilidades de recibir ofertas de empleo pertinentes. Algunos portales incluso ofrecen la opción de destacar logros profesionales, proyectos anteriores y habilidades específicas, lo que puede aumentar aún más la visibilidad del perfil. Ello es preciso porque estos portales utilizan algoritmos avanzados para mostrar ofertas de trabajo relevantes de acuerdo con la información proporcionada. En este contexto, es fundamental utilizar palabras clave relevantes en el perfil, ya que muchos algoritmos de búsqueda de empleo se basan en éstas para identificar coincidencias. Además, mantener el perfil actualizado con regularidad es esencial, ya que la información obsoleta puede afectar la visibilidad del perfil y las oportunidades de empleo.

Cabe destacar que cada portal de empleo tiene sus características específicas y audiencia objetivo, por lo tanto, es beneficioso explorar varios portales y adaptar el enfoque y nuestro perfil, en función de la candidatura para la que se postula.

Desde la perspectiva de la empresa, los portales de empleo se han convertido en una herramienta prácticamente imprescindible para identificar y reclutar talento. Estos portales ofrecen a las empresas una amplia gama de beneficios y funcionalidades para simplificar el proceso de contratación y permiten acceder a un amplio grupo de candidatos interesados. Esto amplía significativamente el alcance de la selección, ya que las empresas pueden explorar perfiles de candidatos con diversas habilidades y/o experiencias.

Los portales de empleo están preparados para que, con base en la oferta de empleo publicada en cada caso, los algoritmos faciliten el filtrado de candidatos en función de criterios específicos, lo que agiliza el proceso de selección y ayuda a las empresas a identificar a los candidatos que mejor se ajustan a sus necesidades.

Asimismo, las empresas pueden publicar ofertas de manera más rápida y sencilla, al especificar concretamente los requisitos necesarios y las condiciones, lo que facilitará la atracción de candidatos acordes al puesto en un corto periodo de tiempo. Además, estos programas facilitan el trabajo de las empresas a la hora de programar entrevistas o revisar los currículums recibidos, ahorrando una gran carga de tiempo y recursos al evitar realizar un proceso de preselección manual, como se haría cuando no existían dichos portales.



## 2) EMPRESAS ESPECIALIZADAS

En la actualidad, el panorama laboral ha evolucionado para incluir empresas especializadas en la gestión integral del empleo, abordando tanto las necesidades de los demandantes de empleo como las de las empresas oferentes. Este sector en crecimiento ha diversificado sus servicios, ofreciendo a los individuos en búsqueda de empleo y a las empresas soluciones más específicas y eficientes. Entre las opciones disponibles, destacan diversas modalidades, como empresas de trabajo temporal o consultoras de recursos humanos. Estas empresas se posicionan como intermediarios estratégicos, actuando como vínculos entre las aspiraciones de los candidatos y los requisitos laborales de las empresas. A través de un enfoque centrado en la especialización, estas entidades han transformado la dinámica tradicional de contratación, ofreciendo servicios personalizados que van más allá de la simple conexión entre empleador y empleado.

Podemos contemplar varias opciones en España, que pueden encontrarse en los siguientes enlaces:

- o [Empresas de Trabajo Temporal](#)
- o [Agencias de colocación oficiales](#)

Las Empresas de Trabajo Temporal, Agencias de Colocación y Consultoras de Recursos Humanos ofrecen ventajas significativas tanto para las empresas que buscan contratar como para los candidatos que buscan empleo. Desde la perspectiva de las empresas, estas entidades actúan como socios estratégicos al simplificar el proceso de selección. Las ETT y consultoras de recursos humanos asumen la responsabilidad de la búsqueda, selección y evaluación de candidatos, permitiendo a las empresas centrarse en sus actividades principales. Además, estas entidades cuentan con una base de datos extensa de profesionales altamente calificados, acortando el tiempo necesario para cubrir vacantes cruciales. Para los candidatos, colaborar con ETT y consultoras proporciona acceso a un amplio abanico de oportunidades profesionales, incluyendo posiciones temporales y permanentes. Estas entidades ofrecen asesoramiento personalizado, evaluación de habilidades y orientación profesional, facilitando a los candidatos la identificación de roles que se alinean con sus habilidades y aspiraciones. En resumen, tanto para empresas como para candidatos, la colaboración con ETT y consultoras de recursos humanos agiliza y mejora significativamente el proceso de búsqueda y oferta de empleo, fomentando un emparejamiento más efectivo entre talento y oportunidades laborales.



### 3) WEBS DE ACCESO PÚBLICO

En el mercado laboral actual, la conexión entre aquellos que buscan oportunidades profesionales y las empresas en búsqueda de trabajadores se ha vuelto esencial. En este contexto, webs de acceso público como la del **Servicio Andaluz de Empleo (SAE)**, el **Servicio Nacional de Empleo (SNE)**, **Eures**, **EuroBrussels** y la **Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO)**, entre otras, desempeñan un papel importante ya que facilitan tanto la búsqueda como la oferta de empleo. Desde la perspectiva del demandante de empleo, estas plataformas ofrecen herramientas y recursos que agilizan la exploración de oportunidades, mientras que, desde el punto de vista de las empresas, proporcionan canales eficientes para identificar y reclutar trabajadores. Estas webs de empleo cumplen un papel fundamental en el mundo laboral, sirviendo como puentes entre aspirantes profesionales y entidades empleadoras ya que proporcionan herramientas y recursos valiosos para facilitar la búsqueda de empleo, fomentar el desarrollo profesional y contribuir al crecimiento económico tanto a nivel regional como internacional.

- **Servicio Andaluz de Empleo:** El SAE es una plataforma online que conecta a empleadores y buscadores de empleo en la región de Andalucía, España. Ofrece una amplia gama de servicios, incluyendo la publicación de ofertas de trabajo, asesoramiento laboral y formación para mejorar la empleabilidad. Los usuarios pueden registrarse en el portal para acceder a estas herramientas y recibir notificaciones de empleo que se ajusten a su perfil.
- **EuroBrussels:** se centra en oportunidades laborales en el ámbito europeo, particularmente en Bruselas, Bélgica. Es una plataforma especializada en empleos relacionados con la Unión Europea, abarcando áreas como políticas, derecho, relaciones internacionales y más. Los usuarios pueden explorar ofertas de trabajo, pasantías y posiciones temporales, además de la sección para empresas donde éstas podrán publicar empleo. Todo ello previo registro en la web.
- **Sistema Nacional de Empleo:** A nivel nacional, es una entidad que facilita el encuentro entre empresas y personas en busca de empleo. Su plataforma online proporciona acceso a una gran cantidad de ofertas de trabajo, permitiendo a los usuarios cargar sus currículos y recibir alertas de empleo. Además, el SNE brinda servicios de orientación laboral y formación para mejorar las habilidades de los candidatos.
- **EURES:** El Servicio Europeo de Empleo, se erige como un puente en el mercado laboral europeo. Para los demandantes de empleo, representa la apertura a oportunidades internacionales, simplificando la búsqueda y ofreciendo recursos para la movilidad laboral. Desde la perspectiva empresarial, EURES facilita la identificación de talento internacional, permitiendo a las empresas publicar vacantes y conectar con profesionales cualificados de toda la Unión Europea.

#### 4) ESCO

La Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones, conocida como ESCO, es una herramienta integral desarrollada por la Unión Europea para facilitar la comprensión y comparación de habilidades y cualificaciones en el mercado laboral europeo. Esta clasificación, lanzada en 2010, tiene como objetivo principal establecer un marco común que conecte el mundo académico y empresarial, mejorando la movilidad laboral y la correspondencia entre la oferta y la demanda de habilidades.

Este instrumento, es accesible en 28 idiomas distintos, posibilitando una comunicación más eficiente entre los aspirantes a empleo y los empleadores en relación con competencias, formación y oportunidades laborales en cualquier idioma europeo seleccionado. Al ser implementado en el portal EURES y diversas plataformas en línea, ESCO simplifica que los servicios de empleo, tanto públicos como privados en Europa, extiendan sus servicios a través de fronteras, lenguajes y sistemas electrónicos, con el propósito de ofrecer un apoyo más efectivo a aquellos individuos que buscan empleo en otro país europeo.

ESCO aborda la complejidad del mercado laboral al proporcionar una estructura armonizada que abarca diversas dimensiones. En primer lugar, clasifica las competencias y cualificaciones en un formato estandarizado, permitiendo una fácil interpretación y comparación tanto a nivel nacional como transnacional. Además, integra un sistema de clasificación de ocupaciones que vincula habilidades y competencias específicas con roles profesionales concretos, proporcionando una visión holística del panorama laboral.

Esta herramienta dinámica no sólo se limita a la descripción estática de habilidades; también evoluciona constantemente para reflejar las transformaciones en el mundo laboral. La actualización regular de ESCO se realiza de manera colaborativa con actores clave, incluyendo empleadores, trabajadores y proveedores de educación, asegurando que la clasificación se mantenga alineada con las tendencias y cambios en el mercado laboral europeo.

ESCO desempeña un papel crucial en la implementación de políticas europeas relacionadas con la educación, formación y empleo. Facilita la correspondencia entre las habilidades adquiridas por los individuos y las competencias demandadas por las empresas, promoviendo así una mayor eficiencia en la asignación de recursos humanos y contribuyendo a la mejora de la empleabilidad en la Unión Europea



## **B. HERRAMIENTAS Y RECURSOS ESPECÍFICOS PARA EL TRABAJADOR**

### **1) PARA ACCEDER A EMPLEO PÚBLICO**

En el ámbito del empleo público, las páginas webs públicas se erigen como faros esenciales, iluminando el camino para aquellos que buscan oportunidades profesionales. Desde universidades hasta organismos gubernamentales, pasando por eventos estratégicos, la empleabilidad pública se expande conectando a aspirantes con oportunidades laborales añadidas a la opción de estudiar una oposición. Existen varias plataformas que ofertan empleo público en España. En conclusión, estas plataformas públicas constituyen una red integral que vincula la educación y las oportunidades de empleo gubernamental. Algunos ejemplos son:

- **Oportunidades Profesionales en Universidades:** Las universidades, como centros de formación de talento, desempeñan un papel esencial en la conexión entre educación superior y empleo público. Ejemplificando esta relación, la Universidad de Sevilla posee un portal que vincula directamente a estudiantes y graduados con oportunidades laborales en el ámbito público. Esto sirve como un ejemplo de cómo las instituciones educativas actúan como intermediarias proporcionando información detallada sobre convocatorias, procesos de selección y requisitos específicos para empleo que ellas mismas pueden ofertar.
- **Ofertas de Empleo Público de la AGE:** El portal de la Administración General del Estado sirve como el punto de conexión digital para aquellos que buscan carreras en la función pública. Esta plataforma centralizada ofrece un vistazo completo a las ofertas de empleo en diversas instituciones gubernamentales. Desde aquí, los aspirantes pueden explorar convocatorias abiertas, acceder a información detallada sobre los procesos de selección y seguir paso a paso el camino hacia una carrera en el servicio público.
- **Buscador de Convocatorias del Gobierno:** El Gobierno español facilita la búsqueda individualizada de oportunidades de empleo público a través de su buscador específico. Esta herramienta eficaz permite a los demandantes de empleo refinar su búsqueda según criterios específicos, como áreas profesional, ubicación y nivel de estudios. Ofrece un acceso directo u eficiente a las convocatorias que mejor se ajusta a los perfiles y aspiraciones de los candidatos.
- **Jornadas de Captación de Talento del Ministerio de Función Pública:** Las Jornadas de Captación de Talento organizadas por el Ministerio de Función Pública, representan eventos estratégicos diseñados para fomentar la conexión directa entre aspirantes y empleadores públicos. Estas jornadas ofrecen una oportunidad única para obtener información de primera mano sobre oportunidades laborales, establecer contactos con representantes gubernamentales y comprender las dinámicas del empleo público.



- [Oportunidades de empleo en Organismos Internacionales y la Unión Europea](#) a través de la página web del Ministerio de Asuntos Exteriores el empleado podrá acceder a las diferentes opciones para la búsqueda de empleo público. Dichas opciones son:
  - **Unión Europea:** El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación presta especial atención a las oportunidades profesionales en las instituciones, organismos y agencias de la Unión Europea. Estas últimas ofrecen diversas posibilidades de empleo tanto a jóvenes graduados como a profesionales con experiencia. Para ello el Ministerio pone a disposición del público los siguientes recursos:
    - [Profesionales UE:](#) portal web para recibir alertas con información sobre nuevas ofertas en las instituciones de la Unión.
    - [Búsqueda de Vacantes:](#) Portal de búsqueda de vacantes según los criterios y filtros que elija el empleado.
    - [Boletín de ofertas de empleo y prácticas en instituciones de la UE.](#)
    - [La Oficina Europea de Selección de Personal \(EPSO\).](#)
    - [Unidad de presencia de españoles en las instituciones UE.](#)
    - [Parlamento Europeo:](#) El Parlamento Europeo dispone de sus propios canales web para ofertar empleo y recibir candidaturas de personas interesadas. Están diseñados para facilitar un proceso eficiente y transparente en la gestión de la contratación dentro de la institución. Estos canales son:
      - [Publicación de vacantes:](#) Donde encontraremos las ofertas de contratación que hay disponibles en el momento.
      - [Procesos de selección en curso:](#) Donde se podrá enviar el CV a los procesos de selección ya abiertos.
      - [Autocandidatura:](#) Donde se podrá presentar el CV de manera autónoma sin referencia a ningún proceso ni oferta concreto.

- **Organizaciones Internacionales:** Así como también el Ministerio pone a disposición del ciudadano una serie de herramientas para acceder a empleos internacionales donde publican las ofertas exclusivamente para ciudadanos españoles:
  - **Unidad de Funcionarios Internacionales (UFI):** que tiene como objetivo promover la presencia de profesionales españoles en organizaciones internacionales. A través de esta se ponen a disposición las siguientes herramientas para encontrar empleo:
    - **Informados UFI:** portal web para alertas de nuevas vacantes de funcionariado internacional.
    - **Búsqueda de Vacantes** para realizar búsquedas de vacantes de empleo según los criterios y filtros que elija el empleado.
  - **Organización de Naciones Unidas:** Ofrece una amplia variedad de vacantes que permitirán acceder a puestos de esta organización internacional. Para ello, ponen a disposición del ciudadano las siguientes opciones en su página de **oportunidades:**
    - **ONU Careers:** Se trata del portal de empleo propio de la ONU donde ofrecen desde programas de prácticas, pasantías, empleos para jóvenes profesionales y expertos asociados.
    - **ISCS:** Donde instituciones de la ONU como UNESCO, UNICEF, etc. ofertan puestos de trabajo a través de este portal, redirigiendo al candidato a las webs específicas para su aplicación.





- **Programas de prácticas en Instituciones de la Unión Europea:** Tener la oportunidad de realizar prácticas en las principales instituciones de la Unión Europea (UE) es una experiencia excepcional que ofrece a los participantes la posibilidad de sumergirse en un entorno de trabajo dinámico y multicultural. A continuación, presentamos algunos de los programas más destacados:

- **Prácticas en la Secretaría (Becas Schuman):** Para lo que se requerirá aplicar desde su propia web. Los becarios Schuman tienen la oportunidad de conocer las actividades del Parlamento Europeo, participando en diversos ámbitos como política interior y exterior de la UE, finanzas, Derecho, traducción e interpretación, administración, infraestructuras y logística, comunicación y tecnologías de la información, entre otros.

**Prácticas Secretaría General del Consejo (SGC):** Los becarios del SGC realizan tareas similares a las de un funcionario de categoría “Administrador”, abarcando actividades como preparar reuniones, redactar actas, asistir a reuniones de órganos preparatorios del Consejo, investigar proyectos, traducir documentos y redactar informes, entre otras responsabilidades.

- **Prácticas con Diputados del Parlamento Europeo:** Para lo que se requerirá contactar directamente con un eurodiputado y mediante este contacto establecer conexión para la realización de las prácticas.

- **Prácticas en el Comité Europeo de las Regiones:** Su cometido es representar a las distintas regiones y entes locales de los Estados miembros. Concretamente, se encarga de analizar las diferentes propuestas legislativas comunitarias y sus consecuencias para los entes regionales y locales. Asimismo, desempeña una función consultiva con respecto a otros organismos de la UE (Comisión Europea, Consejo, etc.).

- **Programa Blue Book:** Los becarios Blue Book tienen la oportunidad de trabajar en la Comisión Europea en diversas Direcciones Generales, Departamentos y Agencias ejecutivas de la Comisión, así como en otras instituciones y organismos de la UE. Las áreas laborales son variadas e incluyen legislación, cooperación y desarrollo, educación y cultura, gestión económica y financiera, recursos humanos, gestión medioambiental, política exterior, traducción e interpretación, entre otras.

- **Prácticas en el Tribunal de Cuentas:** Aceptan solicitudes de prácticas en todos nuestros ámbitos de trabajo: auditoría, traducción, comunicaciones, administración general, informática y gestión de bibliotecas.

- **Otros Programas de Prácticas:** Además de los programas mencionados, existen varias posibilidades adicionales para participar en contratos de prácticas en diversas instituciones, organismos y agencias de la UE. Se puede acceder a un listado de prácticas ofertadas por algunas de estas instituciones a través del enlace a la página de [EPSO](#).



## 2) PARA ACCEDER A EMPLEO EN EMPRESA PRIVADA:

En el complicado mercado laboral actual, donde la competencia por oportunidades profesionales es cada vez más intensa, **la autocandidatura** puede ser una estrategia innovadora y efectiva para aquellos que buscan entrar en el mercado laboral o redirigir sus carreras. En este contexto, la presentación de su perfil a través de las páginas web de las empresas, sin necesidad de existir proceso de selección abierto, se convierte en una herramienta poderosa que permite a los candidatos presentar de manera proactiva sus habilidades, logros y propuesta de valor, capturando así la atención de los empleadores

La autocandidatura no sólo representa una de las maneras más directas de buscar empleo, sustituyendo el antiguo reparto de CV a puerta fría, sino que también proporciona a los candidatos las herramientas necesarias para destacar y dejar una impresión duradera en los empleadores potenciales. La visión creativa, la personalización y la accesibilidad continua ofrecen a los profesionales una ventaja estratégica al buscar y obtener oportunidades de empleo en un mundo laboral cada vez más digitalizado.

Las oportunidades de empleo a través de autocandidaturas en empresas como despachos de abogados, asesorías y otras organizaciones similares, representan una estrategia efectiva para aquellos que buscan ingresar al mercado laboral o cambiar de rumbo en su carrera profesional. En una era en la que la competencia en el mercado laboral es cada vez más feroz, es crucial que los aspirantes busquen formas innovadoras de destacarse y captar la atención de los empleadores potenciales.

Cuando se trata de despachos de abogados, asesorías legales u otras empresas del ámbito jurídico, la autocandidatura a través de la web de la empresa puede ser particularmente relevante. Las empresas en estos sectores suelen valorar no sólo la formación académica y la experiencia laboral, sino también las habilidades comunicativas, la capacidad de análisis y la proactividad de los candidatos. Al mostrar estas cualidades a través de una carta de presentación, los aspirantes aumentan sus posibilidades de ser considerados para oportunidades laborales que de otra manera podrían pasar desapercibidas.

Asimismo, este enfoque puede resultar efectivo en otras organizaciones, como las asesorías financieras, contables, de recursos humanos, entre otras.

En un mundo digitalizado, tener una presencia en línea sólida y atractiva puede marcar la diferencia a la hora de buscar y obtener oportunidades de empleo. Al gestionar de forma proactiva su propia presencia en la web, los candidatos tienen la oportunidad de comunicar su propuesta de valor de manera efectiva, mostrando sus capacidades, logros y potencial a los empleadores potenciales.

## C) HERRAMIENTAS Y RECURSOS ESPECÍFICOS DE LAS EMPRESAS PARA OFRECER EMPLEO

Las empresas buscan constantemente innovar en sus estrategias de reclutamiento para atraer y retener el mejor talento. Dos enfoques destacados son a través de la web propia mediante procesos de selección y en colaboración con universidades. A continuación, se exploran herramientas y recursos específicos que las empresas emplean para optimizar estas dos opciones:

### 1) A TRAVÉS DE LA WEB PROPIA

- **Ofertas de empleo en el Sitio Web:** Las empresas han integrado secciones dedicadas en sus sitios web para listar ofertas de empleo de manera accesible y eficiente. Estas secciones, diseñadas de manera intuitiva, permiten a los candidatos explorar oportunidades laborales detalladas. Plataformas especializadas facilitan la carga de currículos y el proceso de aplicación, ofreciendo una experiencia fluida. La simplificación del proceso y la inclusión de funciones como alertas de empleo optimizan la interacción entre empresas y candidatos, garantizando un acceso fácil y rápido a oportunidades laborales relevantes.
- **Procesos de selección para nuevos talentos:** Los procesos de selección son elementos fundamentales en la gestión de recursos humanos, destinados a identificar y reclutar a los candidatos más adecuados para cubrir una posición laboral. Estos procesos suelen incluir diversas etapas, como la revisión de currículos, entrevistas, pruebas de habilidades y evaluaciones de idoneidad cultural. La eficacia de un proceso de selección radica en su capacidad para evaluar no sólo las habilidades técnicas de los candidatos, sino también su idoneidad para integrarse en la dinámica de la empresa. La implementación de procesos de selección efectivos contribuye a construir equipos sólidos y a alinear el talento con los objetivos organizacionales.
- **Ofertas de empleo en Redes Sociales:** Las empresas aprovechan plataformas sociales como herramientas de promoción de oportunidades laborales. Estrategias que incluyen contenido compartible y permiten construir una presencia atractiva para posibles candidatos. Publicar contenido relevante sobre la cultura corporativa, éxitos de empleados y detalles sobre puestos vacantes no sólo aumenta la visibilidad de la empresa, sino que también crea una conexión auténtica con la audiencia, fomentando un interés genuino por parte de los talentos potenciales.



## 2) A TRAVÉS DE COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES

- **Jornadas de Captación de Talento:** Las empresas encuentran en las jornadas de talento universitario una valiosa oportunidad para interactuar directamente con estudiantes. La presencia en estos eventos no sólo les permite presentar sus ofertas laborales, sino que también facilita una comprensión más profunda de las habilidades y motivaciones de los potenciales candidatos. Estas interacciones cara a cara contribuyen a construir relaciones significativas y a evaluar el ajuste cultural de los aspirantes.
- **Ferias de Empleo:** La participación en ferias universitarias y camerales es una estrategia efectiva para establecer conexiones directas con estudiantes. A través de stands interactivos y presentaciones, las empresas destacan la cultura corporativa y atraen la atención de estudiantes interesados. Estas ferias brindan un espacio propicio para conversaciones detalladas sobre oportunidades laborales, construyendo puentes entre empleadores y futuros talentos.
- **Colaboración en Programas de Prácticas:** La asociación entre empresas y universidades en programas de prácticas beneficia tanto a los estudiantes como a las organizaciones. Estos programas permiten a los estudiantes adquirir experiencia práctica mientras las empresas evalúan el potencial de futuros empleados. La colaboración estrecha en este contexto promueve un entendimiento mutuo y facilita una transición más fluida hacia el empleo a tiempo completo.
- **Uso de Plataformas de Empleo Universitario:** Al registrarse en plataformas especializadas, algunas empresas simplifican la búsqueda de talento directamente entre estudiantes y recién graduados. Estas plataformas proporcionan un canal específico para acceder a un grupo demográfico universitario, agilizando el proceso de reclutamiento y garantizando una conexión más directa con candidatos que se alinean con las necesidades de la empresa.
- **Redes de Alumnos y Eventos Especializados:** La participación en eventos específicos de alumnado y programas de networking en universidades va más allá de la captación de talento inmediato. Estas actividades permiten a las empresas establecer conexiones duraderas con estudiantes y profesores, construyendo relaciones a largo plazo. Esta red puede convertirse en una fuente continua de talento y colaboración estratégica con instituciones académicas.



## 8. REFERENTES DE TALENTO ANDALUZ EN EUROPA

Existen reseñables ejemplos de compañías andaluzas que han destacado por su excepcional capacidad para atraer y retener talento. Estas empresas han asumido un papel fundamental como promotoras de la captación de talento internacional en la región. Su contribución económica, laboral y social ha alcanzado proyección global, posicionando Andalucía como un destino atractivo para profesionales de diversas partes del mundo. Su compromiso con la excelencia y la diversidad ha atraído a profesionales altamente calificados de todo el mundo, contribuyendo al prestigio de Andalucía como centro internacional de innovación y desarrollo tecnológico.

Estas empresas no sólo han elevado el perfil de Andalucía en el escenario global, sino que también han creado entornos laborales inclusivos y dinámicos que fomentan la colaboración entre profesionales de diversas culturas y experiencias.

Además de estas empresas, son destacables numerosas personas de referencia cuyas carreras brillan como faros inspiradores para aquellos que aspiran a alcanzar el éxito y reconocimiento europeo en sus respectivos campos de especialización. Estos referentes han sido capaces de labrar trayectorias que sirven de ejemplo para aquellos que aspiran a desarrollar su trayectoria laboral y profesional en el ámbito internacional, incluso más allá de nuestro continente.

A través de sus logros, innovaciones y liderazgo, estos andaluces son auténticos modelos para los más jóvenes puesto que su experiencia actúa como camino a seguir, demostrando que las capacidades, la excelencia y el compromiso son los cimientos de una carrera destacada en el diverso y competitivo entorno profesional europeo.

Algunos de estos referentes de talento andaluz en el ámbito internacional son desarrollados en las siguientes páginas, compartiendo algunas reflexiones, ideas y experiencias que pueden contribuir a motivar a los más jóvenes a apostar por una carrera europea o internacional.





**ANA JUÁREZ**

**FUNCIÓNARIA DE LA COMISIÓN EUROPEA**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Mi motivación siempre ha sido trabajar con otras nacionalidades/culturas. Soy afortunada de haber podido desarrollar mi carrera profesional en el seno de la Comisión Europea y de la oportunidad que me ha dado el conocer otras culturas para crecer intelectualmente.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Un día normal de trabajo empieza haciendo balance de las distintas actividades que tengo que hacer durante el día, los lunes también miro lo que tengo que hacer durante la semana para organizarme mejor.

Ese día normal pasa bien rápido entre reuniones, y encuentros y respondiendo a email de colegas. Durante los últimos años he aconsejado jurídicamente en distintos ámbitos, he trabajado en la profesionalización de la función de comunicación (incluido la revisión de los catálogos de formación) y mi mayor logro ha sido la apertura de la exposición permanente *Experience Europe* en Bruselas.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

En mi caso una licenciatura en derecho, y en ciencias políticas, estudios en el extranjero y conocimiento de al menos 3 lenguas oficiales de la UE. Finalmente, pasar unas oposiciones a la Comisión Europea.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Formación, mi previa experiencia en el sector privado, y en la comisión como externa, y falta de conocimientos técnicos en algunas materias.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Importante conocerte a ti mismo y ver cuáles son tus puntos fuertes. Si no tienes claro que es lo que quieres hacer prueba en distintos campos. Y fundamental trabajar con entusiasmo porque pasamos al menos un tercio de nuestra vida trabajando.

**CATALINA DE MIGUEL****DELEGADA JUNTA DE ANDALUCÍA EN BRUSELAS****¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas profesionalmente?**

Cuando estaba estudiando la carrera de derecho me di cuenta de que las asignaturas de Internacional me atraían especialmente y me interesaban más. Seguí un consejo de un profesor de la Facultad para que hiciese algún postgrado en derecho comunitario, ya que todo lo relacionado con la entonces Comunidad Económica Europea sería vital en todos los aspectos del derecho y la economía en España.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Precisamente, ahora estoy analizando una Comunicación de la Comisión Europea sobre el "Plan de Acción de Administración Electrónica Europea", para acelerar la transformación digital de la administración.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

Sin lugar a dudas, la capacidad de trabajar en equipo. La formación académica es muy importante, no cabe duda; pero hoy en día el postgrado casi

es más importante que la carrera en sí; y, por supuesto, permanecer activo permanentemente en lo que a formación se refiere durante toda la vida.

Y, por supuesto, lo esencial son los idiomas. Un buen nivel de varios idiomas es prácticamente necesario.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Es necesario ser perseverante y "curioso", en el sentido de querer seguir aprendiendo.

La actitud es determinante; y sobre todo cuidar mucho las relaciones sociales. Tener una buena agenda de contactos y cuidarla es esencial. El networking funciona mucho.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

No pensar que por tener una carrera y un postgrado ya se tiene un 50% ganado. Es fundamental la actitud y las ganas de evolucionar y seguir aprendiendo.



**CHARO JUÁREZ****CONSULTORA DE INTERNACIONALIZACIÓN**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Estar en contacto con de diferentes culturas, seguir aprendiendo y en el tema de la formación, compartir ese conocimiento y motivar a las nuevas generaciones a participar en un mundo justo. Creo mucho en la educación como motor de cambio.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Mis días son muy diferentes. Hay días que se centran en el estudio para preparar las clases, otros imparto clases y otro puedo estar en una feria de moda en París atendiendo a clientes internacionales, o desarrollando un nuevo producto para alguno de ellos.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

La adaptabilidad, curiosidad y afán de aprender es imprescindible. A nivel más técnico, los idiomas y estar al día de las novedades y noticias del sector también son fundamentales.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades**

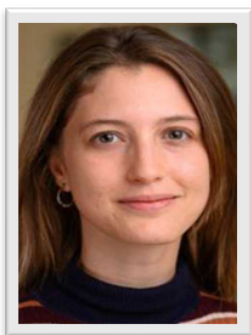
**cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

El haber tenido una experiencia internacional en mi etapa formativa (ERASMUS en Holanda y en una universidad en inglés) junto con muchos veranos en el extranjero fue una gran fortaleza que me dio la oportunidad de comenzar y acceder a puestos donde el idioma era fundamental.

No haber estado profesionalmente trabajando en el extranjero o en una gran empresa quizás pudo ser una debilidad o no haber seguido formando en alguna rama más específica, por ejemplo, nunca he hecho un máster o no me he planteado un doctorado, que, para mi crecimiento, la formación es imprescindible, aunque nunca es tarde.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Que no tengan miedo, que nada es para siempre, que hay que probar, y que, si no vale, pues se cambia. Y que nunca se pierda la ilusión y las ganas de aprender. Que cada persona tenemos una responsabilidad de participar en este mundo y en lo que dejemos para las próximas generaciones.



**CRISTINA DEL REAL**

**PROFESORA ADJUNTA DE CIBERCRISIS EN LA  
UNIVERSIDAD DE LEIDEN**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Desde el inicio de mi carrera, mi motivación ha sido clara: convertirme en profesora universitaria. La ciencia, especialmente la ciberseguridad, me apasiona. Busco contribuir en áreas urgentes y actuales, explorando temas novedosos y poco convencionales para abordar desafíos significativos.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

En un día típico, respondo correos, tengo reuniones con estudiantes y preparo proyectos. Dedico la mayor parte del tiempo a solicitudes de proyectos, redacción de artículos y planificación de clases.

En días de clases, enseño durante tres horas y luego realizo tareas administrativas, como corregir exámenes. También mantengo reuniones con empresas y representantes gubernamentales para explorar colaboraciones potenciales, añadiendo versatilidad a mi jornada docente.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

Doctorado esencial, formación en criminología y estudios multidisciplinares clave para el trabajo en instituto interdisciplinario. Habilidad para análisis integral, escritura efectiva y fluidez en inglés son requisitos fundamentales.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Destaqué al completar una tesis única en gobernanza de ciberseguridad, siendo la única entre 42 aspirantes. Encontré una oportunidad estratégica en un instituto local especializado, superando la barrera del idioma holandés.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Aprende inglés y un segundo idioma para mostrar interés en otras culturas. Ten un plan claro, busca la mejor formación y piensa a largo plazo para definir tu calidad de vida y felicidad.



### **CRISTINA MIRANDA GOZALVEZ**

#### **FUNCIÓNARIA DE LA COMISIÓN EUROPEA**

#### **¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Siempre tuve un interés innato por dedicarme a las relaciones internacionales y concretamente a la cooperación al desarrollo.

#### **Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Actualmente, soy Jefa de Unidad en la Dirección General de Comercio de la Comisión Europea, liderando la unidad "África, Caribe y Pacífico" (ACP). En mi trabajo actual desempeño tanto funciones de relaciones diplomáticas como de negociación e implementación de los Acuerdos de Asociación Económica (EPA, por sus siglas en inglés) con los países y regiones ACP. Como jefa de unidad lidero un equipo de 40 personas, 15 en Bruselas y 25 repartidos por las Delegaciones de la UE en países ACP.

#### **¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

Académicamente: estudios universitarios de grado superior, conocimiento de idiomas y de relaciones

internacionales. En cuanto a las habilidades: capacidad de relacionarte con otras personas, de comunicar, negociar, convencer, crear vínculos y construir relaciones constructivas.

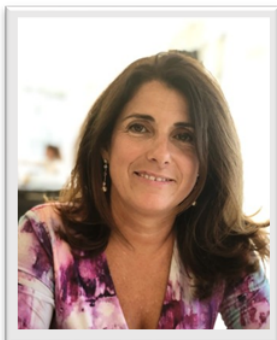
#### **En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Ser ingeniero agrónomo con experiencia internacional en un momento en el que se publicó un concurso-oposición para expertos en política agraria comunitaria. Tuve la opción de volver a la empresa privada, pero no en el ámbito agrícola. Elegí la función pública por las oportunidades que me ofrecía de hacer lo que me gustaba.

#### **¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

No tener miedo de emprender una nueva etapa, incluso cuando ello implica 'empezar de cero'. Adquirir nuevas experiencias creo que es algo enriquecedor personal e intelectualmente. Insistiría en el consejo de mantenerse siempre en constante formación.





**JUANA LEAL DEL OJO**

**COORDINADORA DE FONDOS EUROPEOS Y  
PROYECCIÓN DE LA CIUDAD DE SEVILLA**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

La idea de una unión de países que haya garantizado durante más de 70 años paz en Europa me motiva a defender la Unión Europea como un instrumento. Además, es un apoyo financiero para que las entidades locales, regiones y Estados puedan garantizar mejores condiciones de vida para sus ciudadanos, por lo que ayudar a la consecución de fondos europeos para el Ayto. de Sevilla me motiva día tras día.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Normalmente tengo 2-3 reuniones con centros directivos para conocer qué necesidades de financiación tienen para los proyectos. Por otro lado, tengo que estar en constante contacto con Alcaldía y Hacienda. También trabajo dando seguimiento a proyectos en curso, estudiando mecanismos financieros y conociendo la actualidad de los temas que me ocupan. En el ámbito de Proyección de la Ciudad, realizamos un seguimiento de la presencia de Sevilla en redes Europeas e internacionales.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios**

**para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

La formación universitaria puede ser diversa: Derecho, Económicas, Administración de Empresas, Relaciones Internacionales, entre otras muchas. Sí que puede ser una ventaja (que yo no tengo) tener conocimientos de cómo funcionan las administraciones locales y algún tipo de especialización en Unión Europea. Por último, al menos inglés.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Fortalezas: experiencia previa al haber trabajado en la Comisión Europea, Junta de Andalucía en Bruselas y en consultoría con consecución de fondos, asesoramiento en licitaciones e información. Idiomas: inglés y francés.

Debilidades: desconocimiento del funcionamiento de administración local.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Que se preparen académicamente y que adquieran experiencia con estancias en instituciones internacionales.

**JUAN JOSÉ MARCHENA****GERENTE AGQ LABS INTERNACIONAL**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Siempre me ha motivado el mundo de la empresa y el negocio. De inicio mi motivación se movía por el interés de conocer otros países, culturas, personas y poder desarrollarme a nivel internacional.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Actualmente dirijo la filial internacional del grupo AGQ Labs. Ocupo mi tiempo tanto en oficina como viajando para visitar proyectos potenciales o en ejecución en diferentes países. Las actividades que realizo en el día a día están orientadas al desarrollo de negocio y estrategia de crecimiento, así como en la gestión de proyectos y económica, acompañado de equipos tanto en España como en algunos de los países donde operamos.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

Pienso que la capacidad de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, etc, son habilidades

imprescindibles hoy en día, así como pueden ser los idiomas. En mi caso, estudié ingeniería de caminos y posterior, tras varios años trabajando, realicé un MBA. He tenido experiencias extranjeras viviendo periodos de tiempo en Puerto Rico, UK y Sudáfrica, así como viajando a otros muchos países con fines de negocio.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

**Fortalezas:** la iniciativa y el interés por explorar y aprender, así como la capacidad de adaptación.

**Debilidades:** Podría destacar el desconocimiento del sector o de la vertiente técnica donde me estaba adentrando.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Que exploren e identifiquen aquello que les guste. Que no se dejen encasillar únicamente por lo que hayan estudiado o por lo que tengan experiencia si no les termina de motivar plenamente y que no tengan miedo al cambio.



**ANA CASES**

**FUNCIONARIA DE LA COMISIÓN EUROPEA**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Hoy en día, mi motivación personal para trabajar en la Comisión Europea es sin duda el ambiente profesional de trabajo, que embarca una visión de continuas oportunidades de desarrollo y formación continua. Al mismo tiempo, me motiva personalmente la idea de que mi trabajo impacte en la sociedad, ya que contribuyo directamente al desarrollo y la implementación de políticas para los ciudadanos.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Mi trabajo consiste en coordinar todos los procedimientos administrativos específicos de la Comisión Europea que apoyan los proyectos científicos y tecnológicos.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

Además de los requisitos generales para trabajar como funcionario en la Comisión Europea, es importante dar a conocer que aquellas personas que optan por un puesto de funcionario/a, aparte de aprobar las pruebas oficiales,

deberán pasar entrevista y demostrar todas las competencias y habilidades pertinentes al puesto de trabajo.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Tuve la suerte de haber estudiado idiomas (inglés y francés) y también contaba con experiencia laboral en el extranjero (8 años trabajando en EEUU). Además, desarrollé habilidades de adaptabilidad y trabajo en equipo multicultural. Aunque carecía de experiencia, superé esta debilidad mediante cursos de capacitación técnica ofrecidos por la Comisión.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Que confíen en sus capacidades, persigan con pasión la carrera profesional que se propongan, mantener una actitud positiva y desarrollen habilidades interpersonales. Establezcan metas, sean proactivos, busquen formación continua, aprendan idiomas y equilibren la vida personal con la laboral para un bienestar integral en la carrera profesional.



**PABLO RODRÍGUEZ****DESARROLLADOR DE SOFTWARE EN GUESTLINE**

**¿Cuál fue tu motivación inicial y cuál es hoy en día para desarrollar el puesto que ocupas como profesionalmente?**

Tenía un interés informal en programación, atraído por las perspectivas atractivas del sector. Los fascinantes desafíos en desarrollo de software y la colaboración con programadores de toda Europa, así como la interacción con clientes internacionales, son enriquecedores y ofrecen oportunidades a largo plazo.

**Describe un día normal de trabajo, o aporta alguna idea de lo que haces habitualmente.**

Para ingresar al campo de la programación/ desarrollo, no te limites a estudios formales. Explora diversas tecnologías, enfócate en desafíos específicos y realiza proyectos personales, haciéndolos públicos.

Adquiere habilidades para leer y escribir código legible, aprende de la documentación técnica y acostúmbrate a la autoeducación. Ante la naturaleza cambiante del sector, no temas hacer preguntas y compartir conocimientos. La diversidad de lenguajes y problemas en este amplio sector ofrece oportunidades apasionantes, y el aprendizaje autónomo es esencial para prosperar.

**¿Qué habilidades, capacidades, formación y requisitos son necesarios para acceder a un puesto como el tuyo y llegar a donde te encuentras ahora?**

Se prioriza actitud, habilidades analíticas, interés en nuevas tecnologías y habilidades de comunicación. La experiencia laboral o desarrollo propio de software es más relevante que estudios relacionados.

**En tu caso personal, ¿cuáles fueron tus principales fortalezas y oportunidades cuando accediste a la profesión y cuales eran entonces tus debilidades y amenazas?**

Vencí el desafío del idioma y mi estatus migrante, mejorando mi comunicación. Logré migrar al Reino Unido sin visa, aprovechando oportunidades laborales en el ámbito internacional de desarrollo de software.

**¿Qué consejos darías a aquellas personas que inician su carrera profesional o quieren iniciar una nueva etapa?**

Inicia en programación sin estudios formales. Explora tecnologías, enfrenta desafíos, desarrolla proyectos propios, mejora habilidades de codificación, aprende de documentación y comparte conocimientos sin temor.

## 9. CONCLUSIÓN

Esta guía tiene el propósito de ampliar el foco de empleadores y potenciales empleados para considerar la proyección europea del entorno laboral y el potencial que ofrece este enorme contingente social, político y económico.

En el “Año Europeo de las Competencias”, esta iniciativa quiere destacar la necesaria adopción de capacidades y habilidades requeridas para afrontar los imprescindibles progresos en sostenibilidad y digitalización. Por parte de los profesionales, mediante la formación continua y la interacción en foros presenciales y virtuales tanto nacionales como internacionales; por parte de las organizaciones, mediante la generación de equipos multiculturales y el enriquecimiento que facilitan los intercambios derivados de esta circunstancia.

La Unión Europea constituye un motor de desarrollo al alcance de las personas y las entidades que conviven en ella. Permite la libre circulación de trabajadores en un amplio espacio geográfico internacional, facilita el reconocimiento de titulaciones académicas en otros Estados y pone en valor la diversidad cultural y la posibilidad de adquirir experiencia en el exterior con programas como Erasmus+.

En un entorno decididamente global, el talento es la base para la generación de valor en las organizaciones. Atraerlo y conservarlo es un reto para las empresas, que tienden a construir entornos de trabajo innovadores, flexibles y colaborativos que contribuyen a motivar una mayor productividad ligada a la satisfacción de los empleados y a las oportunidades de formación continuada.

La conexión entre demanda y oferta de empleo es posible a través de diversos mecanismos, tanto virtuales (portales de empleo, páginas web privadas y públicas, redes sociales) como físicas (empresas especializadas como agencias de colocación o de empleo temporal). Las primeras oportunidades de acceso al empleo pueden surgir de las prácticas contempladas en convenios de colaboración fomentados por universidades y escuelas especializadas o de programas de becas institucionales para la investigación o el aprendizaje en empresas públicas y privadas.

El ejemplo ofrecido por muchos andaluces que han desarrollado sus carreras profesionales en Europa e incluso más allá de las fronteras continentales es la mejor referencia para quienes aspiran a ampliar sus horizontes. Por esta razón, se han incluido algunos casos relevantes a modo de referencia.

Todas estas cuestiones han querido ser recogidas en esta guía de empleabilidad europea, como parte del empeño del Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio para ayudar a los profesionales andaluces a adquirir las capacidades y habilidades exigidas por el mercado, así como para apoyar la internacionalización y la excelencia en las empresas andaluzas. Confiamos en que sea de utilidad para quienes la consulten.