

Especialista en análisis y planificación de personal

Únase a la Fundación Europea de Formación – Competencias para una Europa global

La Fundación Europea de Formación (ETF) busca un especialista en análisis y planificación de personal para reforzar la Unidad de Personas y Talento. En el desempeño de esta función, diseñará y aplicará análisis de personal, formulará estrategias de planificación de la plantilla y creará asociaciones internas para apoyar la transformación organizativa y el desarrollo institucional.

 **Lugar: Turín, Italia**

 **Contrato: agente temporal, AD 5**

 **Plazo: 25 de marzo de 2026**

 **Ref.: ETF/REC/26/01**

Quiénes somos

La ETF es la agencia de la UE para el desarrollo del capital humano en los países vecinos y candidatos. Conectamos personas, ideas y políticas para convertir las capacidades en oportunidades.

Desde los Balcanes hasta Ucrania, pasando por el Mediterráneo y la Unión Africana, apoyamos reformas en materia de educación, formación y empleo que se ajustan a las prioridades de la UE, como la Unión de las Competencias, el Pacto por el Mediterráneo, las transiciones ecológica y digital y la ampliación de la UE.

Con sede en Turín, somos un equipo multicultural reconocido por su independencia, su asesoramiento basado en datos contrastados y sus asociaciones de confianza.

Funciones

Guiado por la visión de la Unidad de Personas y Talento «Las personas primero. El talento siempre» y nuestro credo «Escuchar. Facilitar. Impulsar el cambio», su función ayudará a la ETF a tomar decisiones mejor informadas sobre el personal, basadas en los datos contrastados, los conocimientos y la previsión. Su trabajo nos ayudará a comprender nuestra plantilla actual, anticipar las necesidades futuras y diseñar soluciones que permitan el crecimiento de las personas y el talento. Con este fin, desarrollará análisis sólidos de los recursos humanos, se ocupará de la planificación de la plantilla y apoyará decisiones basadas en datos contrastados. Colaborará con diversas partes interesadas internas y externas.

El puesto abarca varias responsabilidades, tales como:

- **el refuerzo de la capacidad para el análisis del personal:** diseñar y presentar memorias, parámetros, cuadros de indicadores e informes de situación claros para facilitar la adopción de decisiones informadas y transparentes;
- **el desarrollo de planes plurianuales de personal y competencias:** cartografiar las necesidades de sucesión, las reservas de talento y los escenarios de movilidad con arreglo a las

- jubilaciones y las necesidades futuras; garantizar una transferencia e incorporación fluidas de conocimientos;
- **la elaboración de paneles de control e informes de situación periódicos:** por ejemplo, plazos del ciclo de contratación, movilidad interna, bienestar, compromiso; con definiciones claras e higiene de datos;
 - **la utilización de análisis para la acción:** identificar cuellos de botella, señalar riesgos, traducir los conocimientos en mejoras concretas;
 - **el apoyo a la transformación digital y el uso de la inteligencia artificial:** optimizar los procesos de RR. HH. garantizando el cumplimiento y la transparencia, acortando las cadenas de aprobación y simplificando las plantillas, registrar las decisiones y medir el impacto en el tiempo de ciclo;
 - **liderar la mejora de las competencias digitales y la concienciación sobre la IA responsable:** colaborar con compañeros de otros departamentos, como los equipos de digitalización, formación y desarrollo y control interno, para integrar la fluidez digital y la mejora continua en el trabajo de la unidad.

Criterios de selección

Buscamos personas candidatas que tengan:

Experiencia profesional

- Al menos tres años de experiencia profesional reciente (es decir, en los últimos seis años) en recursos humanos, con especialización en el diseño y la elaboración de análisis de plantillas, diversos informes de RR. HH. y la extracción de datos relevantes, la planificación y la mejora de procesos, adquirida en el sector público y/o privado.

Competencias técnicas

- Experiencia y conocimientos especializados en el ámbito de los recursos humanos en el desarrollo organizativo, incluida la capacidad de abordar los requisitos y los retos cambiantes del lugar de trabajo moderno.
- Excelente alfabetización digital, experiencia de trabajo con herramientas como Microsoft 365 o Power BI.
- Excelentes aptitudes analíticas, incluida la capacidad para recabar, leer e interpretar datos.
- Gran capacidad para optimizar procesos, obtener resultados y garantizar la calidad.
- Inglés: nivel C1 en todas las dimensiones del MCERL.

Competencias genéricas

- Defensa de las personas para promover la inclusión, el bienestar, el comportamiento respetuoso y una cultura positiva en el lugar de trabajo.
- Habilidades de comunicación claras, empáticas y constructivas.
- Agilidad, proactividad y capacidad de anticipación, con una mentalidad orientada a la obtención de soluciones.

Valores de la ETF

- Se espera del personal de la ETF que muestre responsabilidad, innovación y creatividad, integridad y respeto, orientación al servicio y trabajo en equipo y colaboración.

Activos

- Formación o certificado en análisis de personas o datos; certificado o título universitario en gestión de recursos humanos, desarrollo organizativo, administración pública u otro ámbito relacionado.
- Experiencia con SQL.

Su candidatura

Su candidatura deberá incluir, preferiblemente en inglés:

- Carta de presentación: extensión máxima de una página, guardada como «Apellido Nombre CL»
- Curriculum vitae: en formato Europass, guardado como «Apellido Nombre CV»

Presente su solicitud en el sitio web de la ETF seleccionando la sección «About us» («Acerca de nosotros») y, a continuación, «Vacancies» («Puestos vacantes»). Asegúrese de que presenta su candidatura antes de la fecha límite del 25 de marzo de 2026 a las 23.59 horas (hora de Turín).

Por favor, presente su solicitud con la antelación suficiente. La ETF no es responsable de retrasos técnicos y solo tendrá en cuenta las solicitudes completas presentadas en línea dentro del plazo establecido.

Proceso de selección

Comité de selección

El director de la ETF nombra un comité de selección. Su composición se publica en el sitio web de la ETF junto con el anuncio de vacante.

El trabajo y las deliberaciones del comité son estrictamente confidenciales. El contacto con los miembros del comité está prohibido y puede dar lugar a la descalificación.

Cinco fases consecutivas

Fase 1 – Examen de las candidaturas con arreglo a los criterios de admisibilidad

Para poder optar al puesto, deberá cumplir los siguientes requisitos antes de la fecha límite:

- 1 Nacionalidad: Ser nacional de uno de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 2 Derechos civiles: Estar en plena posesión de sus derechos civiles.
- 3 Servicio militar: Haber cumplido los requisitos obligatorios del servicio militar.
- 4 Aptitud física: Estar en buenas condiciones físicas para desempeñar las funciones del puesto.
- 5 Formación Poseer un nivel de educación correspondiente a estudios universitarios completos de una duración mínima de tres años y acreditados por un título.

Solamente se tendrán en cuenta los títulos concedidos en Estados miembros de la UE o que hayan sido objeto de certificados de equivalencia emitido por las autoridades en los Estados miembros correspondientes.

- 6 Conocimientos lingüísticos: Tener un conocimiento profundo (nivel C1 en todas las dimensiones del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o MCERL) de una lengua de la UE y

poseer un conocimiento satisfactorio (nivel B2 en todas las dimensiones del MCERL) de otra lengua de la UE, en la medida requerida para el desempeño de las funciones.

Las candidaturas que cumplan todos los requisitos de «Su candidatura» y los criterios de admisibilidad pasarán a la fase siguiente. La fecha prevista para esta fase es marzo de 2026.

Se solicitarán a las personas seleccionadas los documentos que demuestren la admisibilidad y se evaluarán antes de la contratación. Para más información, consulte la sección «Empleo y prestaciones».

Fase 2 — Lista restringida de candidaturas: selección para entrevistas y pruebas escritas

El tribunal evaluará las candidaturas sobre la base de los criterios de selección. Se invitará a las personas más idóneas (en torno a sei) a que realicen una entrevista y pruebas escritas. La ETF solo se pondrá en contacto con las personas preseleccionadas. Está previsto que esto tenga lugar a finales de marzo o principios de abril de 2026.

Fase 3 – Entrevistas y pruebas escritas

Una parte de las pruebas, como mínimo, se evaluará de manera anónima. Las entrevistas y las pruebas escritas se realizarán principalmente en inglés y se organizarán a distancia.

Una vez concluida esta fase, el comité formulará una propuesta para el nombramiento de la persona más adecuada en términos de experiencia profesional, competencias y conocimientos y valores. En caso de considerarse apto más de un candidato, el comité podrá proponer una lista.

Para pasar las pruebas habrá que lograr como mínimo:

- el 70 % de los puntos asignados a las aptitudes interpersonales y valores, y
- el 70 % de los puntos asignados a la experiencia profesional, capacidades y conocimientos.

La fecha prevista para esta fase es abril de 2026.

Fase 4 – Nombramiento

El Director de la ETF nombrará al candidato más adecuado sobre la base de la propuesta del comité. Antes del nombramiento, la dirección podrá tomar la decisión de encontrarse con el(la) candidato(a) o las personas candidatas para mantener una breve entrevista a fin de evaluar mejor su experiencia, aptitudes y valores. La dirección también podrá delegar esta tarea.

Se espera que la persona seleccionada asuma sus funciones, a más tardar, el 1 de septiembre de 2026.

Fase 5 – Creación de una lista de reserva

La directora podrá decidir asimismo elaborar una lista con otras personas potencialmente aptas. La lista estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, con posibles prórrogas. Si fuera necesario, la lista de reserva podrá utilizarse para otros puestos con un perfil similar.

La inclusión en la lista no garantiza una oferta de trabajo.

Antes del nombramiento, la dirección podrá tomar la decisión de encontrarse con el(la) candidato(a) o las personas candidatas para mantener una breve entrevista a fin de evaluar mejor su experiencia, aptitudes y valores. La dirección también podrá delegar esta tarea.

Empleo y prestaciones

Si se ofrece un contrato de trabajo, la oferta de la ETF solo será vinculante cuando la persona seleccionada, antes de la firma del contrato, haya/tenga:

- aportado pruebas de que cumple todos los criterios de admisibilidad. Deberá:
 - presentar los originales o copias certificadas de todos los documentos pertinentes, incluido un certificado de no tener antecedentes penales;
 - someterse a un examen médico destinado a comprobar que está en buenas condiciones físicas para llevar a cabo las tareas correspondientes;
- comunicar a la ETF cualquier conflicto de intereses, real o potencial, y se ha determinado que no existe ningún interés personal que pudiera menoscabar su independencia;

Contrato de trabajo

Los contratos de agente temporal son conformes al artículo 2, letra f), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (ROA). En este tipo de contrato, la persona empleada está sujeta al ROA y a las correspondientes disposiciones de aplicación.

La duración del contrato es de tres años, renovable. El contrato está sujeto a un período de prueba de nueve meses.

Remuneración

El salario típico de una persona empleada sin familia, con tres años de experiencia profesional pertinente, es aproximadamente de 4 250 EUR netos mensuales; o de una persona empleada con tres años de experiencia profesional pertinente, indemnización por expatriación y un hijo dependiente: en torno a 6 220 EUR netos mensuales.

Continuidad del empleo entre agencias de la UE

En caso de que la persona seleccionada sea actualmente titular de un contrato de agente temporal en virtud del artículo 2, letra f), y cumpla los requisitos para optar a una transferencia con arreglo a las condiciones del ROA, este puesto puede adaptarse a los niveles AD 5-AD 6.

Información adicional

La ETF se compromete a atender a las necesidades de las personas solicitantes y candidatas seleccionadas que puedan necesitar ajustes razonables. En caso de que tenga alguna discapacidad, no dude en ponerse en contacto con nosotros en recruitment@etf.europa.eu e informarnos sobre qué adaptaciones o ajustes relacionados con su discapacidad son necesarios, para que podamos garantizar su participación en igualdad de condiciones en el procedimiento de selección. Podremos solicitarle que presente un certificado o una nota de la autoridad competente (por ejemplo, un certificado médico) que confirme dicho estado.

Los documentos presentados durante el procedimiento de contratación no serán devueltos, sino que se conservarán en los archivos de la ETF el tiempo necesario, y a continuación se destruirán.

Se aplica la legislación de la UE sobre protección de datos personales y confidencialidad. Encontrará más información en la Declaración de privacidad disponible en el sitio web de la ETF.

Las personas candidatas que consideren que sus intereses se han visto perjudicados por alguna decisión relacionada con el procedimiento de selección podrán presentar una reclamación con arreglo a las instrucciones disponibles en el sitio web de la ETF.

Nota: En caso de discrepancias entre las distintas versiones lingüísticas, se considerará correcta la versión en inglés.