

Aspectos clave del acceso e incorporación al mercado laboral irlandés



Arantzasu Blazquez García

Tutor: Albert Pol Miró Pérez

Febrero 2021

Trabajo final de máster

Curso 2020-21, semestre 1

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 JUSTIFICACIÓN.....	6
1.2 OBJETIVO Y ALCANCE DEL ESTUDIO.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Aspectos del contexto económico y social en Irlanda desde la crisis económica internacional de 2008 hasta ahora	8
2.1.1 Principales aspectos de la economía irlandesa.....	8
2.1.2 Principales aspectos sociales de Irlanda.....	14
2.2 Datos del mercado laboral irlandés	16
2.2.1 Población activa, tasa de empleo y tasa de desempleo	16
2.2.2 Sectores económicos.....	18
2.2.3 Prospectiva del mercado de trabajo irlandés	20
2.3 Principales aspectos legales del mercado laboral irlandés. Legislación laboral. ¿Qué debes saber?	21
2.3.1 Personal Public Service Number (PPS).....	21
2.3.2 Relación contractual entre empleado y empleador: tipos de contrato	22
2.3.3 Sistema de tasas en Irlanda ¿Qué tasas me corresponde pagar?	23
2.3.4 Sistemas de pensiones.....	24
2.3.5 Prestaciones sociales	24
2.3.6 Derechos y obligaciones de los empleadores	25
2.3.7 Derechos y obligaciones de los empleados	25
2.4 Aspectos prácticos del mercado laboral en Irlanda	27
2.4.1 ¿Dónde busco empleo?	27
2.4.2 Centros de gestión de trámites sobre empleo	29
2.5 Digitalización de los servicios básicos de asesoramiento en el ámbito laboral	31
2.5.1 Revenue.....	31
2.5.2 Intreo.....	33
2.5.3 Social welfare	35
2.5.4 Citizen information centre.....	37
2.6 Formación y empleabilidad	38
2.6.1 Relación entre formación y empleabilidad.....	38
2.6.2 Centro de reconocimiento de titulaciones y cualificaciones internacionales en Irlanda. NARIC.	38
2.6.3 Profesiones reguladas y organismos responsables	39
2.6.4 Springboard: una opción de formación continua en Irlanda	41

2.6.5	Sectores profesionales más demandados en Irlanda.....	42
3.	METODOLOGÍA.....	43
3.1	Método de investigación.....	43
3.2	Recogida de datos.....	44
3.2.1	Fuentes de información.....	44
3.2.2	Entrevista.....	45
3.2.3	Participantes y muestra.....	46
3.3	Análisis de datos.....	46
4.	RESULTADOS.....	47
	CONCLUSIONES.....	60
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
	ANEXOS.....	69
	Anexo 1. Respuestas cuestionario online sobre aspectos clave del acceso e incorporación al mercado laboral irlandés.....	69

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es el de analizar los principales aspectos socio económicos y legales que forman parte del acceso al mercado laboral irlandés (aspectos legales, prácticos, recursos online, opciones laborales, fuentes de información sobre empleos, portales de empleo, opciones de promoción, etc.) además se señalan cuáles son y qué funciones desarrollan los servicios básicos de asesoramiento en el ámbito laboral en Irlanda.

Es de gran importancia en este trabajo la formación y la relación de ésta con la empleabilidad, así como su incidencia en la incorporación al mercado de trabajo y la posibilidad de promoción dentro del mismo. También interesa la inversión en formación que realiza este país para mejorar las competencias de la población, sean estos trabajadores en activo, en búsqueda de empleo o simplemente, personas que desean ampliar su cualificación.

Un aspecto clave en el desarrollo de este estudio es la metodología a seguir, en este caso de tipo cualitativo. Partiendo de las bases del método de investigación etnográfico y de la técnica de recogida de datos propia de este método y de la investigación cualitativa, se pensó en la entrevista como primera opción.

Debido a las restricciones que desde hace unos meses se aplican en el país, no es posible reunirse con personas para poder realizar entrevistas como en un principio se pensó ya que salvo los servicios esenciales está todo cerrado.

Por esa razón y para poder seguir encontrando información de testimonios en primera persona se ha diseñado un cuestionario a través de la herramienta de fácil acceso y manejo, el formulario de *Google*, en el que se formulan las mismas preguntas escogidas para la entrevista.

A través de la información recogida en los formularios se aportan testimonios en primera persona en relación a una serie de categorías entorno al acceso e incorporación al mercado laboral irlandés.

A partir del uso de esta técnica de investigación tendrá lugar la generación de una información que se analizará y se añadirá al documento, aportando un enfoque práctico basado en experiencias en primera persona, lo que complementará los datos que se han obtenido a partir de las fuentes de información consultadas, contribuyendo a enriquecer el estudio.

1.1 JUSTIFICACIÓN

Este estudio permitirá la comprensión del proceso de acceso al ámbito laboral, los requisitos para acceder al mismo y los trámites necesarios una vez dentro para poder desempeñar un trabajo con unas buenas condiciones laborales. Para ello es necesario conocer el marco legal irlandés que respalda el desarrollo de la actividad laboral en este país, así como los aspectos principales de su contexto socioeconómico.

Este documento se elabora con una gran motivación personal y también profesional, ya que la mejor manera para analizar un contexto es formando parte del mismo. Conocer el entorno laboral de un país que ofrece oportunidades laborales como es Irlanda, sitúa al lector de este documento más cerca de las múltiples opciones disponibles para desarrollar una carrera profesional prospera. Por eso la intención es compartir lo que el terreno laboral puede ofrecer con aquellas personas que estén interesadas en formar parte de dicho ámbito laboral mediante este documento de fácil acceso y lectura sencilla.

Este documento se diseña con vistas a su divulgación en empresas y organismos, así como en redes sociales que ofrecen información y orientación laboral en este país y en cualquier otro país de habla hispana, ya que define una trayectoria a seguir por aquellas personas que desean trasladarse a Irlanda por motivos laborales, o que una vez en este país, carecen de los conocimientos necesarios a la hora de tramitar o realizar ciertos ajustes dentro del ámbito laboral.

También resultará interesante para aquellas personas que decidan comenzar una nueva etapa laboral, pero carecen de habilidades lingüísticas. Este informe será de gran utilidad ya que la información en su origen es bastante técnica y difusa, y no se concentra en una sola fuente.

Está pensado que este documento pueda estar disponible en inglés, además de en español, ya que podría llegar a la mayor parte de la población que forma parte del sistema laboral irlandés, ya que como indican los datos que aquí se ofrecen, Irlanda cuenta con un alto porcentaje de empleados procedentes de otros países.

En definitiva, la practicidad de la información que aquí se recoge y lo dinámico de su lectura conforman este documento como un texto que complementaría el servicio de atención y orientación de los ciudadanos interesados, ya que su consulta es sencilla y contiene la información necesaria para comprender las posibilidades del ámbito laboral que ofrece Irlanda, así como poner al alcance información sobre trámites laborales y aspectos legales.

1.2 OBJETIVO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El fuerte crecimiento económico de Irlanda en la última década, ha atraído a un alto número de personas, en su mayoría jóvenes, lo que ha supuesto una incorporación de talento a miles de puestos de trabajo en todo el país. En este estudio se aporta información sobre la regulación del trabajo, contratación y tipos de contratos, salarios, tasas, derechos y obligaciones, en definitiva, aspectos legales y prácticos que dotan

este estudio de una gran practicidad ya que no solo cuenta con datos teóricos, sino que aportará una serie de testimonios de personas que forman parte de este mercado laboral.

Con la realización de este trabajo se pretende profundizar en el conocimiento del marco laboral de Irlanda, un país cuyo crecimiento económico ha ido en aumento en la última década, atrayendo un gran talento y generando un escenario laboral altamente competitivo, en un escenario multicultural sin precedentes.

Este estudio construye un contexto económico en el que tienen lugar las políticas activas de empleo, en rasgos generales, para pasar a estudiar los aspectos legales y prácticos del ámbito laboral en Irlanda, concretamente, se hará un recorrido por las condiciones laborales con las que cuentan los trabajadores, sus derechos y obligaciones, así como los centros de información y gestión de trámites de ámbito laboral.

El objetivo general es generar un documento tipo informe que recoja los principales aspectos que componen el marco laboral de este país, de manera que pueda suponer un documento referencia de consulta con cuestiones prácticas que todo interesado en desarrollar una carrera profesional en este país pueda consultar.

Por su parte, para alcanzar el objetivo general recurriremos a los objetivos específicos, que en este caso son cada uno de los pasos necesarios para lograr la elaboración de este documento, es decir, en primer lugar, ha sido necesaria la consulta de numerosas fuentes de información como son artículos de investigación y artículos académicos, así como páginas web de instituciones y organismos oficiales para poder generar el marco teórico que da fundamento y rigor a este estudio.

En segundo lugar, una vez se ha ahondado en los aspectos socio económicos y legales que conforman el marco laboral irlandés, se detallan los aspectos prácticos que conforman el escenario laboral.

A continuación, se presenta la metodología de investigación que mejor se ajusta a este tipo de estudio. En este caso, la metodología más adecuada es la cualitativa como se detalla en el apartado dedicado a la misma, y el uso de la entrevista para recoger datos que aporten un enfoque práctico al estudio, que debido a las restricciones de movimiento por la pandemia COVID- 19 ha sido sustituido por la herramienta de cuestionario online, manteniendo las preguntas y facilitando el análisis de los datos.

Otro aspecto que podría fijarse como objetivo específico y que nos acerca a la consecución del objetivo general es la elaboración de los resultados, que en este caso parte de la recopilación de la información conseguida en los puntos anteriores, destacando los datos principales del estudio.

Por último, señalar que las conclusiones constituirán un punto definitivo en la elaboración de este documento y recogerán algunas limitaciones o dificultades que han surgido a lo largo de este proyecto, así como algunas líneas de investigación futuras que este estudio deja abiertas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Aspectos del contexto económico y social en Irlanda desde la crisis económica internacional de 2008 hasta ahora

2.1.1 Principales aspectos de la economía irlandesa

Para conocer lo que el mercado laboral irlandés nos ofrece es necesario situarnos en el contexto económico y social actual y cómo hemos llegado hasta aquí.

La web oficial de la Unión Europea señala los principales aspectos del sistema económico irlandés. Señala cómo desde la incorporación de Irlanda a la Unión Europea (UE) ha ido desarrollando una economía moderna basada en el libre comercio y la inversión extranjera. Los buenos datos económicos de Irlanda se deben a la adopción del euro y el apoyo de la UE que junto con la coordinación de la política económica y fiscal fortaleció su economía y pudo prosperar.

Como señala la web oficial de la UE Irlanda gozó de un fuerte crecimiento desde mediados de los años 90 del siglo pasado hasta mediados de los 2000, a partir de entonces dicha tendencia al crecimiento se frenó por la crisis financiera mundial.

La crisis económica dejó un gran aprendizaje aportando una serie de instrumentos financieros que la UE empleó para impulsar una recuperación rápida que ayudase a reparar todo el daño económico acontecido.

Una vez recuperado el control de la economía e impulsando su crecimiento durante casi 10 años después de esta recuperación, otra sacudida hizo tambalear los cimientos de esta estructura económica, aparentemente sólida e inquebrantable.

La UE contempla ahora una nueva medida bajo el nombre de próxima generación de la UE que es un paquete de recuperación de 750.000 millones de euros que ayudará a Europa a reconstruirse después de la pandemia de COVID- 19.

EURES señala a Irlanda como un país con una economía comercial internacional que depende del comercio exterior. Es uno de los mercados más abiertos del mundo que tras una recuperación económica tras una larga recesión presentó en el año 2019 un crecimiento del 4,9% según el Banco Central y un crecimiento del 4,1% en 2020. Este crecimiento económico fue acompañado de una caída en la tasa de desempleo que pasó del 6% en el tercer trimestre de 2018 a un 4,8% en el cuarto trimestre de 2019, aumentando la tasa de empleo del 69,1% en el segundo trimestre de 2019 a un 69,6% un trimestre después.

Por otra parte, el comercio y la economía de Irlanda, según datos de la web oficial de la UE, en 2018 los sectores más importantes de la economía irlandesa fueron la industria (35,5%); la información y la comunicación (12,1%); el comercio mayorista y minorista, transporte, hostelería y restauración (11,7%); administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales (10,5%).

El comercio intracomunitario representa el 50 % de las exportaciones de Irlanda (Bélgica 13%, Alemania 7 %), mientras que el extracomunitario tiene destinos como Estados Unidos (28%) y Suiza (5%).

Los datos sobre importaciones muestran como un 64% de las mismas procede de Estados miembros de la UE como Alemania (12%) y Francia (12%), así como las importaciones extracomunitarias proceden de países como Estados Unidos (17%) y China (4%).

Echando la vista atrás, un estudio de Barret y McGuinness (2012) sobre el mercado laboral y la gran recesión en Irlanda señala como este país, al igual que España, sufrió una crisis económica, llevando el país a una recesión ya en el año 2007. Una vez iniciado el proceso de crecimiento económico a comienzos de la década 2000 predominaba el aumento en los precios inmobiliarios y el aumento de crédito, lo que años después detonaría una crisis de notables consecuencias.

Con la desaceleración económica que trajo la crisis, el gobierno irlandés mostraba una posición financiera débil que le llevo a pedir un rescate a la UE. Los peores años para la economía irlandesa trascurrieron entre 2008 y 2012. En 2011 la tasa de desempleo era del 14,3%. Esta situación llevo a crear un conjunto de medidas de activación del mercado laboral.

Algunos datos que relacionan la situación actual con la progresión económica que ha ido viviendo el mercado laboral irlandés, muestran como un país de 4,5 millones de habitantes puede recuperarse después de ser uno de los más perjudicados en una recesión económica, llegando a mejorar las condiciones salariales a medida que la economía de este país se hacía más fuerte. (Barret y McGuinness, 2012)

A pesar de que una de las causas que hizo estallar la crisis económica fue la deuda ocasionada en el sector inmobiliario, situación muy similar a la española, en Irlanda una vez superados los peores años de la crisis, el precio de la vivienda para aquellas personas interesadas en comprar una primera vivienda aumentó de manera progresiva entre los años 2010 hasta el presente, siendo la subida más fuerte entre 2014 y finales de 2019E, como señala el Centro Oficial de Estadística de Irlanda (CSO). Este aumento en el precio de la vivienda coincide con un momento en el que la economía irlandesa vuelve a ser fuerte y estable.

El gráfico 1 muestra la evolución del precio de la vivienda.

Gráfico 1. Evolución del precio de la vivienda en Irlanda.



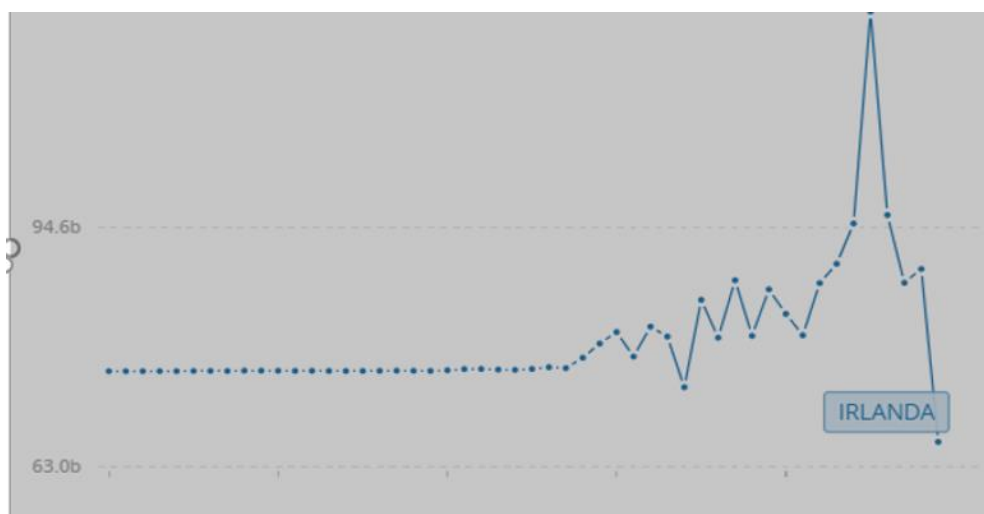
Fuente: tradingeconomics.com central Statistics office Ireland

Irlanda se recuperó de una crisis económica devastadora hasta ser uno de los primeros países de Europa en crear una economía sólida y fuerte.

En la sede central de datos estadísticos en Irlanda (CSO) y en la web oficial del Banco Mundial, encontramos datos que muestran cómo Irlanda mejoró su economía a través de un aumento de las exportaciones, siendo estas superiores a las importaciones, a través de un ajuste de su balance comercial, la disminución en la tasa de paro, una disminución del Impuesto de sociedades con la pretensión de atraer talento e inversiones extranjeras.

El Banco Mundial nos indica la cantidad de inversión extranjera en Irlanda desde 1974 hasta 2015. Así tenemos que, la inversión extranjera directa, o lo que es lo mismo, entrada neta de capital al país, constituye la entrada neta de inversiones para la obtención de control de gestión duradera de una empresa que funciona en un país que no es el del inversionista. Es, por tanto, la suma del capital accionario, la reinversión de las ganancias, otras formas de capital a largo plazo y capital a corto plazo.

Gráfico 2. Evolución de la inversión extranjera directa



Fuente: Banco Mundial

El gráfico 2 muestra el neto total, es decir, la inversión extranjera directa (IED) que en la economía irlandesa proveniente de fuentes extranjeras menos la inversión extranjera directa neta de la economía informante, en este caso, la irlandesa, hacia el resto del mundo. Refleja las entradas netas en la economía informante y se divide por el producto interior bruto (PIB). Las cifras se ofrecen en US\$ a precios actuales.

Los picos más altos de inversión corresponden a los años 2014 y 2015, mientras que la línea progresiva lo hace a los años 1970-1997, periodo en el que parece no haber una gran variación en la inversión extranjera.

A partir de 2016 la inversión empieza a descender a un ritmo acelerado.

Para apoyar el argumento que se viene defendiendo sobre los buenos datos económicos en Irlanda desde la recuperación económica, tal y como muestra el gráfico proporcionado, para el año 2016 Irlanda recibía un total de 102,916 millones; 58,301 en 2017; 67,362 en 2018 y una pérdida de 46,633 millones en 2019.

Los datos sobre exportaciones e importaciones aportan evidencias de la evolución y desarrollo económico de Irlanda en los últimos años. (Banco Mundial).

Gráfico 3. Evolución de las exportaciones de Irlanda



Fuente: Banco Mundial

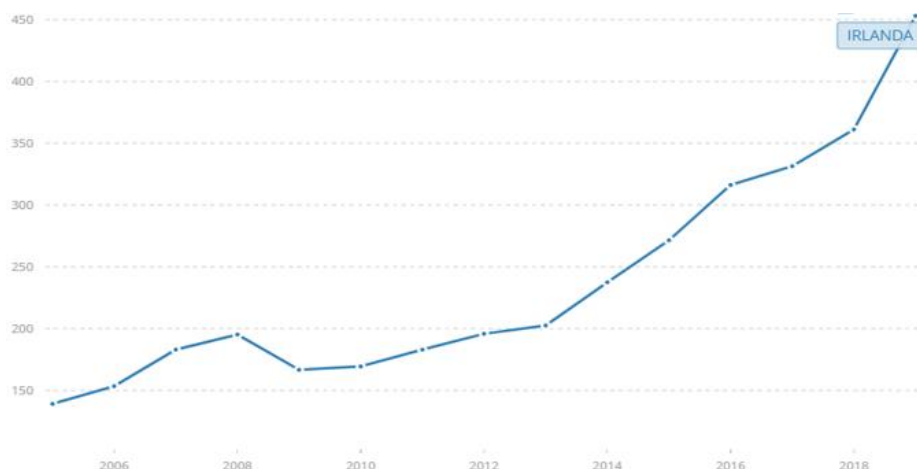
Como muestra el gráfico 3 la evolución en el nivel de exportaciones creció a nivel exponencial entre los años 1970 y 2000, presentando una caída entre el año 2000 y 2010, momento a partir del cual volvió a crecer manteniéndose estable hasta el presente.

Interesa especialmente las cifras entre 2010 y 2019, último año disponible. Así tenemos las exportaciones de bienes y servicios que representan el valor de los bienes y demás servicios de mercado prestados al resto del mundo, en porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB) en Irlanda.

En 2010 la cifra exportaciones era de 103,019, 121, 965 en 2015, 122, 326 en 2018 y 126,795 en 2019.

Del mismo modo interesa analizar las importaciones de bienes y servicios que comprenden, como indica el banco mundial de datos, todas las transacciones entre residentes de un país y el resto del mundo, lo que implica una transferencia de propiedad de los no residentes a los residentes sobre mercancías generales, bienes y servicios.

Gráfico 4. Evolución de las importaciones en Irlanda



Fuente: Banco Mundial

Como muestra el gráfico 4, desde el año 2005 el nivel de importaciones ha ido en aumento.

Según señala la balanza comercial de bienes y servicios, ésta es igual a las exportaciones de bienes y servicios menos las importaciones de bienes y servicios. En el caso de Irlanda, las exportaciones superan a las importaciones en Irlanda.

Por último, señalar la evolución de la tasa tributaria total que facilita el Banco Mundial, que define como la tasa tributaria total mide el monto e impuestos y contribuciones obligatorias que pagan las empresas después de justificar las exenciones y deducciones permitidas como porción de las utilidades comerciales. Se excluyen los impuestos retenidos o cobrados y remitidos a autoridades fiscales.

Gráfico 5. Evolución de la tasa tributaria total en Irlanda



Fuente: Banco Mundial

El gráfico 5 muestra una evolución descendente de la tasa tributaria total en Irlanda, lo que podría traducirse en que el total de impuestos y contribuciones obligatorias que pagan las empresas después de justificar las exenciones y deducciones permitidas como porción de las utilidades comerciales ha ido disminuyendo desde 2005 hasta el presente.

Esta disminución es una de las razones que podrían explicar el aumento en inversión extranjera de la se habla al inicio de este punto.

2.1.2 Principales aspectos sociales de Irlanda

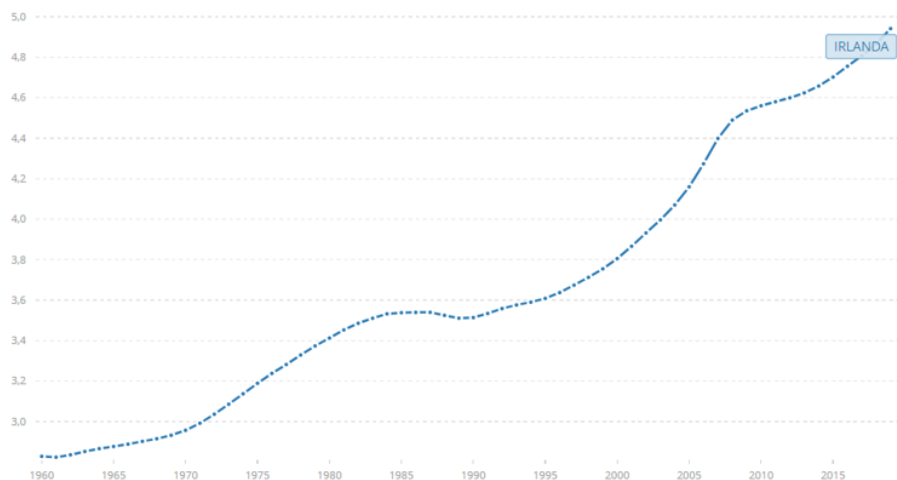
2.1.2.1 Población total

Irlanda ha presentado un crecimiento vertiginoso de su población total. Así en el año 1960 contaba con un total de 2.828.600 personas, 3.532.423 en 1984, 3.996.521 en 2003, 4.489.544 en 2008 hasta llegar a los 4.941.444 en 2019, según datos del Banco Mundial.

Estos datos hacen referencia a las personas censadas, ya que son muchas las personas que residen en el país, pero no están registradas en los consulados o embajadas correspondientes, y por tanto no cuentan en las estadísticas.

El gráfico 6 muestra la evolución positiva en aumento de la población.

Gráfico 6. Evolución de la población de Irlanda

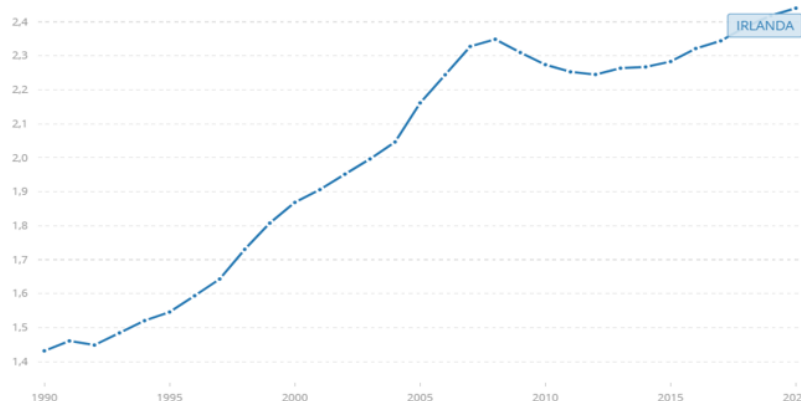


Fuente: Banco Mundial

2.1.2.2 Población activa

El Banco Mundial ofrece datos sobre la evolución de la población activa en Irlanda. La población activa total comprende a personas de 15 años o más que satisfacen la definición de la Organización Internacional del Trabajo de población económicamente activa: todas las personas que aportan trabajo para la producción de bienes y servicios durante un período específico. (Banco Mundial).

Gráfico 7. Evolución de la población activa en Irlanda



Fuente: Banco Mundial

El gráfico 7 muestra como la población activa ha ido en aumento desde el año 1990 hasta la actualidad, exceptuando los años previos y correspondientes a la crisis

económica entre 2005 y finales de 2012, momento a partir del cual la población activa vuelve a crecer.

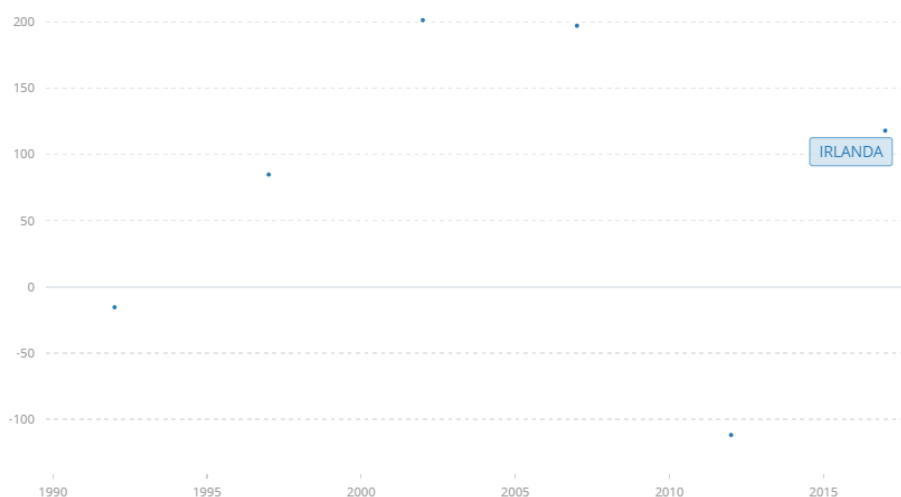
2.1.2.3 Datos sobre migración

Irlanda es un país que conoce de primera mano lo que significa emigrar en momentos de crisis y poder optar a mejores condiciones de vida. Igual esa es la razón por la que se palpa una actitud de acogida y buen recibimiento entre la mayoría de los irlandeses.

Se sabe que la atracción de talento, y talento joven, a una nación supone un enriquecimiento.

El gráfico 8 muestra datos de la migración neta, es decir del total neto de personas que migraron durante el período indicado, o lo que es lo mismo, la cantidad total de inmigrantes menos la cantidad anual de emigrantes, incluidos los ciudadanos y los no ciudadanos.

Gráfico 8. Migración neta



Fuente: Banco Mundial

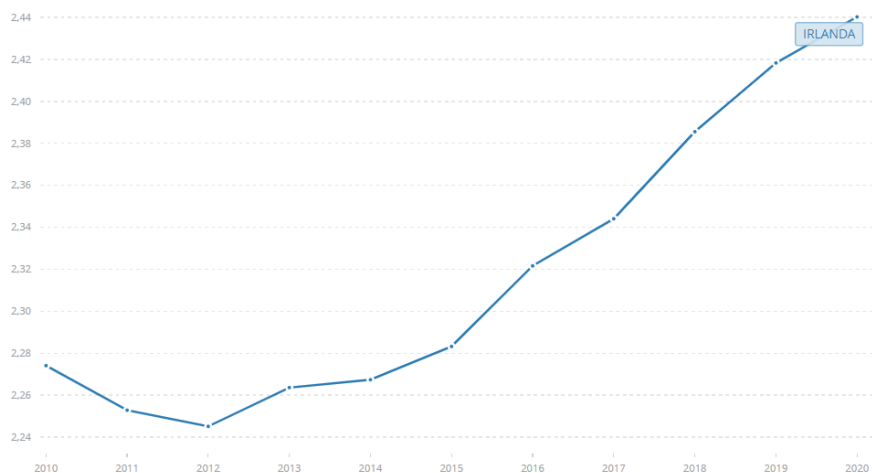
2.2 Datos del mercado laboral irlandés

2.2.1 Población activa, tasa de empleo y tasa de desempleo

El Banco mundial permite la consulta de los datos sobre la tasa de actividad en Irlanda y su evolución desde 2010 hasta el presente. La población activa la conforman aquellas

personas en edad de trabajar. Estas personas pueden estar trabajando (población ocupada) o en situación de búsqueda de empleo (población desempleada).

Gráfico 9. Evolución de la población activa entre 2010 y 2020 en Irlanda



Fuente: Banco Mundial.

En el gráfico 9 se aprecia una evolución positiva que refleja un aumento en el número de personas en activo en Irlanda en los últimos 10 años, desde 2010 a 2020.

En la base de datos Eurostat puede consultarse el total de la población activa entre 15 y 64 años para los últimos 10 años. Desde 2008 hasta el presente el número de personas activas aumenta en Irlanda siendo de un total de 2.206 en 2010, con excepción del año 2011 cuya cifra era de 2.182 y 2.174 en 2012. A partir de 2013 comienza a aumentar siendo de 2.192; 2.199 en 2014; 2.260 en 2016; 2.282 en 2017; 2.316 en 2018 y de 2.358 en 2019.

Eurostat facilita los datos de la población activa en Irlanda para los últimos 10 años y también los datos que hacen referencia al total de empleados.

Cabe señalar la diferencia entre la tasa de actividad y la tasa de desempleo. La primera mide el porcentaje de la población que forma parte de la fuerza laboral y la tasa de desempleo mide el porcentaje dentro de la población activa que se encuentra sin empleo.

Al comparar los datos de la tasa de empleo total de la población irlandesa para los últimos 10 años, se aprecia como la cifra es inferior a la de la población activa, puesto que la tasa de empleo no recoge aquellas personas que no están ocupadas y están desempleadas como si se recoge en la población activa.

Según los datos de Eurostat ha habido una evolución positiva del dato de empleados desde 2010 a 2020, siendo de un total de 1.879 en 2010; 1.831 en 2012; 1885 en 2012; 1933 en 2014; 2.066 en 2016; 2.125 en 2017; 2.180 en 2018 y 2.238 en 2019. Faltan datos oficiales para 2020, cuyo dato se espera sea inferior tras la pandemia COVID 19.

Con respecto al porcentaje de la población activa, los datos del Eurostat indican para los últimos 10 años, una caída en la cifra pasando de un 14,6 % en 2010 a un 5% en 2019. Esta disminución ha sido progresiva.

2.2.2 Sectores económicos

El centro oficial de estadísticas en Irlanda (CSO) señala como principales sectores económicos los siguientes:

- Agricultura: con buenos datos a pesar de la pandemia COVID- 19, presentaba un índice de precios de la producción agrícola con una caída del 0,2 % en noviembre de 2020.
- Construcción: el CSO mide el crecimiento de este sector en número de permisos de planificación otorgados para unidades de vivienda, cuyo dato para el tercer trimestre de 2020 fue de 12.942, siendo el total de los permisos de obra otorgados de 8.530, superior al año anterior.
- Economía digital: el CSO mide el crecimiento de este sector según el uso que hacen las empresas de los Big Data en 2020. Más de una de cada cinco empresas, lo que corresponde a un 22% del total, admite haber utilizado el análisis del Big Data, siendo el método más utilizado en análisis de datos generados en las redes sociales, siendo utilizado por un 14% de las empresas mientras que un 9 % empleó la geolocalización de datos del uso de dispositivos portátiles.
Un 10% de las empresas en Irlanda en el año 2019, contrataron servicios TIC y disponían de vacantes de especialistas en TIC que fue difícil cubrir.
- Industria: la producción en este sector aumentó un 4,7 % entre septiembre y noviembre de 2020 en comparación con el trimestre anterior, lo que parece indicar que los efectos de la crisis por COVID-19 no afectaron a este sector.
La industria manufacturera aumentaba su producción en un 22,1% en noviembre e 2020 en comparación con el mes anterior.
- Ciencia y Tecnología: con la presencia de multitud de empresas en estos dos ámbitos contribuyendo al aumento del PIB nacional.
- Servicios: la producción mensual de servicios disminuía un 2,9 % en noviembre de 2020 en comparación con el mes anterior. Con datos anuales, los servicios fueron de un 10, 2 % menos en noviembre de 2020 en comparación con el año anterior.

Los dos sectores que crecieron en el mes de noviembre de 2020 fueron el transporte y almacenamiento con un 19, 2 % y las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 2,6%. Sin embargo, los sectores que disminuían su producción en el mismo periodo eran las actividades de alojamiento y servicios alimentarios con un 28,7 % menos, actividades administrativas con un 10,1 % menos y el comercio mayorista y

minorista con un 4,8 % menos. Incluso el sector de la información y comunicación presentaba un ligero descenso en la producción de un 3,1 %.

- Turismo: Irlanda ha sabido posicionarse dentro de este sector con datos que reflejan como a finales de 2019 entre las razones de los llegados a Irlanda estaba el motivo vacacional, seguido de visitas a familiares y negocios.
- Transporte: en el tercer trimestre de 2020, 1,5 millones de pasajeros pasaron por los cinco principales aeropuertos irlandeses, una disminución del 87,5% con respecto al mismo período de 2019.

En definitiva, el CSO señala que según las estimaciones para el tercer trimestre de 2020 antes de la pandemia COVID- 19, habría habido un aumento del PIB en términos reales en comparación con el mismo periodo de 2019.

El sector de la información y la comunicación contribuyó en gran medida aumentando un 33,6 % interanual. Por su parte la industria, sin contar con los datos de la construcción, aumentó un 13,2 % en comparación con los mismos datos del tercer trimestre de 2019.

La agricultura creció un 10,6% y todos los demás sectores como los servicios profesionales y administrativos disminuyeron (16,4%); distribución, transporte, hoteles y restaurantes descendieron un 11,8 %. También disminuyeron la construcción (-14,7%), actividades inmobiliarias (- 4,6%) y administración pública, educación y salud con una caída del 1,6%.

Por otro lado, según la web oficial sobre Innovación y emprendimiento de Irlanda, estos son los principales sectores económicos en crecimiento en la actualidad y a pesar de la pandemia COVID- 19, colaboran con países del Golfo, siendo en parte, la causa del fomento del trabajo en estos sectores, fortaleciendo el sector de las tecnologías de la información y la comunicación en Irlanda a través del fomento y desarrollo de este sector, en concreto en las siguientes ramas:

- Tecnologías de la Información y Comunicación y tecnologías digitales: la actividad en este sector crece dentro y fuera del país. Son muchas las empresas instaladas en Irlanda dedicadas a las TIC y todo lo que envuelve este sector. Hay 60 proveedores de soluciones de telecomunicaciones irlandesas que están activas en zonas como el mercado del Golfo con un número creciente de empresas que venden a sectores como energía, viajes, turismo, marketing móvil, publicidad y educación.

Además, existen otras muchas oportunidades para perfiles especializados en seguridad de la información, salud electrónica, gestión del transporte, software, tecnologías de plataformas móviles, servicios gubernamentales en dispositivos móviles, seguridad, gestión de almacenamiento, desarrollo de tecnologías para la banca y el gobierno, educación y servicios de salud que serán un impulso para el crecimiento de las TIC.

- Desarrollo de software financiero para bancos e instituciones de inversión y sistemas de pago y desarrollo de tecnologías y sistemas para la salud.

2.2.3 Prospectiva del mercado de trabajo irlandés

EURES ofrece un resumen de aquellas profesiones y sectores profesionales en los que, debido a la dificultad de encontrar personas cualificadas para dichos sectores, existe una mayor oferta de empleos, lo que supone un punto de atracción de talento al país.

Estos sectores y profesiones son:

- Ciencia e ingenierías: científicos en áreas como la química, bioquímica; ingenieros eléctricos, químicos, mecánicos; expertos en control de calidad, diseño técnico, control de calidad y procesos, etc.
- TIC: el crecimiento de este sector ha ido por encima del promedio nacional lo que impulsa la creación de empleo para programadores técnicos, analistas, diseñadores, ingenieros. Este sector demanda gerentes de proyectos tecnológicos, desarrolladores web, ingenieros de software, técnico en soluciones de sistemas, redes, seguridad, bases de datos, etc.
- Ocupaciones comerciales y financieras: inteligencia empresarial, analistas financieros, analistas de datos, contables, etc.
- Ocupaciones sanitarias: médicos especialistas, puestos relacionados con la enfermería y servicios como la radiografía.
- Ocupaciones sociales y asistenciales: profesiones relacionadas con el cuidado de personas mayores y niños.
- Construcción: profesionales ingenieros civiles, dirección de proyectos de construcción, mecánicos, carpinteros.
- Agricultura: recolectores de frutas y ganadería especializada en extracción de leche.
- Sector servicios: servicios de alojamiento y alimentación, ocupaciones relacionadas con la hostelería.
- Transporte y logística: conductores, y profesiones relacionadas con la industria mayorista y minorista y gerentes de logística.
- Ventas, marketing y servicio al cliente con idiomas

¿Cuál es la situación de la economía irlandesa tras el inicio de la pandemia COVID-19? El dato de las exportaciones de bienes desestacionalizados para noviembre de 2020 fue de un aumento de 2.100 millones de euros según el CSO. Según esta misma fuente, las importaciones de bienes también aumentaron en 1.494 millones de euros.

Las exportaciones de productos médicos y farmacéuticos suponen casi la mitad de las exportaciones totales en el mes de noviembre de 2020.

En comparación con el mismo periodo del año 2019, el valor de las exportaciones de bienes entre enero a noviembre de 2020 fue de 149.051 millones de euros, lo que supuso un incremento de 8.209 millones de euros con respecto a 2019.

Por su parte, la exportación de productos químicos orgánicos disminuía en 317 millones de euros hasta alcanzar los 1.946 en noviembre de 2020 en comparación con noviembre de 2019.

Las exportaciones de maquinas de oficina y máquinas automáticas de procesamiento de datos disminuyó en 152 millones de euros hasta 407 durante el mismo periodo comparativo.

Por su parte las importaciones también aumentaron en 2020. Las importaciones de productos médicos y farmacéuticos lo hacían en 471 millones de euros; las importaciones de productos químicos orgánicos aumentaban en 401 millones hasta los 689 millones de euros; las importaciones de alimentos en 90 millones de euros hasta alcanzar los 755 millones de euros. La importación de petróleo disminuyó hasta los 201 millones de euros, lo que supone un 52% menos en comparación con noviembre de 2019.

La producción industrial supuso 13.721 millones de euros de las exportaciones totales, lo que indica que hubo un aumento de 1.738 millones en comparación con el mismo periodo de 2019. Por su parte, los productos agrícolas representaron 745 millones de euros de las exportaciones totales.

Según publica el periódico digital *Irish Times*, a mediados de 2020, la previsión en materia económica preveía una contracción de la economía irlandesa de un 6,8 % para el año 2020 para después recuperarse con fuerza durante el año 2021 con un crecimiento del 6,3% frente al promedio del 4,7% de la zona euro.

Los datos del desempleo según el *Irish Times* señalaba un aumento promedio del 12 % para 2020, pasando de un 4,8 % en febrero y cuyo dato se mantendría elevado siendo de casi un 8% en 2021. Aspectos legales sobre el mercado laboral en Irlanda

Destacar que la información que se ofrece a continuación es aplicable a los ciudadanos de la Unión Europea y cualquier ciudadano con permiso de trabajo, sin entrar en los requisitos específicos de entrada y estancia al país como visas o permisos de trabajo, que variarán según el país de procedencia y que regula el Ministerio de Justicia en Irlanda.

2.3 Principales aspectos legales del mercado laboral irlandés. Legislación laboral. ¿Qué debes saber?.

2.3.1 Personal Public Service Number (PPS)

El primer paso para acceder al mercado laboral irlandés y poder ser contratado es el de obtener el número personal del servicio público (PPS), el equivalente al número de la seguridad social española.

El procedimiento para obtener este documento es sencillo ya que se obtiene en las oficinas habilitadas por el gobierno para este fin, conocidas como *Revenue*. Para poder solicitar este documento es necesario aportar una prueba de identidad, DNI o pasaporte, una prueba de residencia, es decir, aportar una carta con una dirección postal para poder comprobar que resides en el país y poder enviarte el documento por correo postal. Además, será necesario demostrar la necesidad de obtener ese documento, ya que para acceder a cualquier empleo es necesario poseer este documento. Generalmente se suele proporcionar el contrato de trabajo o una carta del empleador donde consta que trabajas o vas a trabajar en ese sitio.

Para la obtención de este documento puede optarse por una solicitud online mediante uno de los servicios que gestiona trámites de ámbito laboral en el país. Es el *Welfare social*, aunque este servicio está más orientado a personas que viven en el país desde hace tiempo y alcanzan la mayoría de edad y que ya disponen de una dirección postal, por lo que el trámite será más rápido.

Para poder realizar este trámite será necesario disponer de una cuenta en el sitio online *MyGovID*.

Es sencillo poder abrir una cuenta en este espacio online ya que solamente solicita nombre, apellidos, una dirección email y crear una contraseña.

2.3.2 Relación contractual entre empleado y empleador: tipos de contrato

El tipo de contrato va a depender de la relación entre el empleado o persona contratada y la empresa. En este caso pueden darse distintas relaciones contractuales entre el empleado y la empresa.

A veces la propia empresa deseará evitar la legislación laboral, la aplicación de tasas y la seguridad social (*tax and social insurance*), basándose en una relación en la que la persona que vaya a desempeñar la tarea o trabajo sea autónoma o *self employed* en lugar de empleado o persona contratada por la empresa.

Más adelante daremos detalles de cómo hacerse autónomo en Irlanda.

Nos centramos ahora en las diferentes situaciones que nos describe la Comisión de relaciones laborales (*Workplace Relations Commission*) en las que un trabajador puede encontrarse:

- Trabajador a tiempo parcial (*part-time employees*): cuenta con una situación similar al trabajador a tiempo completo, es decir, cuenta con la misma cobertura legal que marca la legislación laboral irlandesa. La diferencia es que su contribución en horas de trabajo es inferior al del trabajador a tiempo completo.

En esta situación el empleado cuenta con todos los términos y condiciones regulados por este tipo de contratos: remuneración, pensión, contribuciones al sistema sanitario de manera voluntaria, es decir, puede decidir si contribuir o no y en qué medida.

- Trabajador a plazo determinado (*fixed-term employees*): la mayoría de las personas en activo cuentan con un contrato de este tipo. Establece una relación estable entre el empleado y la empresa, de manera que después de una renovación de este tipo de contrato hasta un máximo de cuatro años, el trabajador pasa a ser indefinido.
En esta situación el empleado cuenta con todos los términos y condiciones regulados por este tipo de contratos: remuneración, pensión y contribuciones al sistema sanitario.
- Trabajador con contrato permanente (*permanente employee*): misma situación al trabajador a plazo determinado, pero de manera permanente.
- Empleados ocasionales: la legislación laboral no recoge una definición para este tipo de trabajadores. Son trabajadores requeridos para desempeñar un trabajo puntual, con una duración determinada en base a una necesidad puntual. A efectos de derechos laborales, estos son empleados, aunque difiera su relación contractual con la empresa en comparación con las categorías antes descritas.
- *Work experience* o primeras experiencias laborales: en Irlanda es muy frecuente poder optar a formar parte de una empresa como *worker experience*, o lo que es lo mismo, como persona en búsqueda de trabajo que necesita hacer experiencia en su terreno profesional. Existen numerosos espacios online que aportan ofertas para este nivel en diferentes sectores y para diferentes puestos de trabajo. (Citizen Information Centre, 2020).

2.3.3 Sistema de tasas en Irlanda ¿Qué tasas me corresponde pagar?

En Irlanda el pago de tasas o impuestos se establece en función del dinero que recibes a través de tu salario, es decir, en función de la remuneración económica percibida por tu trabajo. El tipo de tasas y la cantidad a pagar aparece en la nómina semanal o mensual que recibe cada empleado.

Para establecer el tipo de tasas a pagar el sistema de tasas irlandés cuenta con una serie de franjas que determinan el pago de un porcentaje u otro en función del umbral en el que te encuentres.

Existen distintos tipos de contribuciones:

- *Paying social insurance* (PRSI): se utiliza para cubrir las prestaciones sociales y contribuciones sanitarias. Supone una contribución por parte del empleado y el empleador y depende del salario percibido y el tipo de trabajo.
- *Personal Retirement SAVings accounts* (PRSA): es un Sistema de pensiones a largo plazo. Sirve para ir aportando una cantidad del salario al ahorro de pensiones.
- *Universal Social Charge* (USC): es una contribución a la sanidad. (Citizen Information Centre, 2020).

2.3.4 Sistemas de pensiones

Para obtener una pensión en Irlanda, es necesario haber contribuido a través del PRSI, y haberlo hecho en suficiente medida.

La franja de edad para poder contribuir mediante el pago de esta tasa oscila entre los 16 y 66 años. El pago de esta tasa es obligatorio, ya que revertirá en la obtención de una pensión una vez alcanzada la edad de jubilación que establece el país.

Las personas empleadas pagan contribuciones a los Fondos de Seguridad Social, igual que ocurre en España, las personas en activo contribuyen al sostenimiento del pago de las pensiones presentes.

En Irlanda las pensiones por jubilación son bajas si tenemos en cuenta el nivel de vida, por lo que se fomenta la privatización de las mismas mediante un sistema de contribución voluntaria, mediante el cual cada persona puede destinar una cantidad de su salario al ahorro de su propia pensión.

2.3.5 Prestaciones sociales

El organismo encargado de gestionar las prestaciones sociales en Irlanda es el denominado centro de bienestar social o *Social welfare*, correspondiente al departamento o Ministerio de protección social.

Algunas de las principales prestaciones disponibles son:

- *Jobseeker's Benefit*: es el equivalente a la prestación por desempleo española. La aceptación de este tipo de prestación por desempleo dependerá del tiempo que la persona que lo solicita haya contribuido a las arcas irlandesas.
- *Jobseeker's allowance*: el equivalente a la prestación por desempleo española, con la diferencia de que, en el caso irlandés, la persona que se beneficia de esta prestación se compromete a estar en búsqueda activa de empleo y ha de declararse disponible para recibir ofertas de empleo que ha de barajar como opción que cambie su situación, pasando de estar en desempleo a estar en activo.

Si la persona que solicita una prestación no cuenta con la cotización suficiente en tiempo (mínimo un año) entonces podría optar a percibir la prestación alternativa, *Jobseeker's allowance*, en este caso.

- Prestaciones por maternidad o *maternity leaves*: su alcance es de 26 semanas. No importa el tiempo que la persona solicitante haya estado empleada por el último empleador. Igual que en la primera prestación, es necesario contar con la suficiente contribución en forma de PRSI, en este caso se fija un mínimo de 39 semanas de contribución.
- Una ampliación de esta prestación permite a la persona que lo solicita poder disfrutar de un total de 16 semanas más sin estar cubierta por la prestación por maternidad. (Citizen Information Centre, 2020).

2.3.6 Derechos y obligaciones de los empleadores

El empleador está obligado a cumplir una serie de premisas que establecerán la relación laboral con sus empleados.

A continuación, se nombran las premisas que constituyen la información que el empleador debe aportar:

- Información sobre el puesto de trabajos: se trata de la descripción de las tareas que componen el trabajo en concreto, así como el contrato e información sobre las condiciones económicas.
- Relación laboral: si se trata de un trabajo puntual o permanente.
- Protección de datos: se trata de un compromiso por parte del empleador de velar por la seguridad y los datos proporcionados por el empleado según establece la Ley de protección de datos o *General Data Protection Regulation* (GDPR)
- Términos y condiciones del empleo: salario a percibir, notificación ante el deseo de interrumpir el contrato o la relación laboral con la empresa, por parte del empleador y del empleado.
- Tasas a pagar: el empleador es el responsable de las deducciones a pagar en forma de tasas.
- Horas de trabajo.
- Vacaciones pagadas.
- Ausencias por enfermedad: el pago de estos días dependerá de lo que establezca el contrato, pudiendo no ser remuneradas.
- Baja de maternidad y paternidad: el empleador deberá informar del derecho a incorporarse al trabajo una vez finalice este periodo.
- Seguridad en el trabajo: ofrecer las condiciones que aseguren que el entorno laboral es seguro y eviten daños ocasionados por las condiciones inapropiadas en el lugar de trabajo.
- Igualdad de trato en el lugar de trabajo: asegurar el trato igualitario y prohibir la discriminación, independientemente de cuál sea la causa que lo ocasiona.
- Derechos de los empleados: proporciona información sobre los derechos de los empleados.
- Procedimientos disciplinarios e interrupción de la relación laboral o contractual: el empleador dará a conocer el código de prácticas conocido como *policies* y proporcionará escenarios que sirvan de ejemplo en los que se expongan ejemplos de actos indisciplinarios que supondrían una penalización del empleador hacia el empleado. (Citizen Information Centre, 2020).

2.3.7 Derechos y obligaciones de los empleados

Todo empleado en Irlanda cuenta con una serie de derechos legales y protección, recogidos en la legislación laboral irlandesa.

El empleado es aquel que cuenta con un contrato para el desempeño de un servicio específico. En ese caso, la persona cuenta con una serie de derechos y ha de cumplir con una serie de obligaciones.

Entre los principales derechos que recoge la legislación y que el contrato laboral o *contract status o conditions* ha de recoger destacamos los siguientes:

- Salario mínimo: es de 10,10 euros la hora desde febrero de 2020.
- Máximo de horas de trabajo permitidas: no superior a 48 horas. Puedes trabajar más de 48 horas semanales, pero la media de horas semanales en un periodo de 4 meses no podrá exceder las 48 horas
- Declaración de términos y condiciones mediante un contrato de empleo que el empleador ha de poner en disposición del empleado por escrito en un plazo de dos meses.
- Declaración de salario o nomina o *pay slip*: debe ser facilitada al empleado y en ella deben reflejarse los datos sobre la remuneración económica percibida, así como las deducciones fiscales o pago de tasas a las que el empleado está sujeto en función de su situación fiscal.
- Descansos durante las horas de trabajo: en general los empleados deben contar con 11 horas de descanso consecutivas por cada periodo de 24 horas. Así mismo, contará con un descanso de 15 minutos por cada 4 horas y media trabajadas y media hora cuando trabaje más de 6 horas, pudiendo incluir los 15 minutos anteriores. El empleador no estará obligado a pagar estos descansos, ya que no se consideran tiempo de trabajo.
- Vacaciones: 4 semanas al año, aunque hay trabajos que pueden ofrecer más tiempo.
- Prestaciones por diversas causas: maternidad, paternidad, cuidados, permisos por adopción.
- Trato igualitario en el lugar de trabajo garantizado: el empleado tiene el derecho a ser tratado en condiciones de igualdad en relación al género, estado civil, estatus familiar, orientación sexual, edad, discapacidad, raza, religión o nacionalidad.
- Seguridad en el lugar de trabajo: se trata de ofrecer un entorno seguro, exento de riesgos y alejado de contexto de *bullying* u otros escenarios que supongan un riesgo para el empleado.
- Privacidad y protección de datos: la ley sobre protección de datos protege al empleado en relación a cómo recoger y almacenar datos personales y cómo hacer uso de los mismos, garantizando el derecho a la privacidad de los mismos.
- Periodo de notificación en caso de dejar el empleo: este periodo aparece en el contrato y su cumplimiento es esencial, así como el cálculo de remuneración o días de vacaciones correspondientes en función del tiempo trabajado. En caso de no aparecer en el contrato, existe una regulación a seguir aplicable a nivel general y que se recoge en el *Minimun Notice and Terms of Employment Acts 1973-2005*
- Derecho a realizar una queja oficial mediante el organismo *Workpace Relations Commission (WRC)* en un plazo de 6 meses desde el acontecimiento de los hechos. (Citizen Information Centre, 2020).

2.4 Aspectos prácticos del mercado laboral en Irlanda

2.4.1 ¿Dónde busco empleo?

Para aquellas personas que buscan trabajo, existen diferentes vías para obtener información sobre empleo y orientación y soporte sobre el acceso y la incorporación al mercado laboral.

El primer paso es saber qué trabajo queremos desempeñar y en función de esta decisión, elaborar un *curriculum vitae* que recoja la formación y experiencia previa en trabajos similares. También será necesario destacar las habilidades tecnológicas, sociales y lingüísticas con las que contamos, aunque estos aspectos se mencionarán y se podrá profundizar en la entrevista.

Para encontrar trabajo en Irlanda el Departamento de Protección Social a través de los centros y oficinas *Intreo*, ofrece un servicio público de apoyo y consejo sobre una serie de políticas de activación laboral que brindan a los solicitantes de empleo oportunidades de encontrar empleo y que espera una participación activa por parte de los empleados a la hora de formar parte de planes de formación o planes de reinserción laboral, ampliando así la posibilidad de mejorar y ampliar sus oportunidades laborales.

Este tipo de recursos está orientado a personas con menos experiencia profesional o personas en situación de desempleo de larga duración, ya que cuenta con un servicio de asesoramiento sobre el tipo de empleo a elegir y las competencias necesarias para el mismo, ofreciendo la posibilidad de formar parte de planes de formación específicos y obtener remuneración por formar parte de los mismos.

EURES señala en su apartado “*how to find a job*” y “*how to apply for a job*”, dentro del espacio dedicado al mercado laboral irlandés, algunos consejos prácticos a seguir.

Otra vía para encontrar trabajo es recurrir a la web de trabajos de Irlanda o *Jobs Ireland website*, espacio que depende del centro de recursos *Intreo* del departamento de Protección Social que mencionábamos en el párrafo anterior. Puede encontrarse más información sobre registro y solicitud de empleo en el siguiente enlace: <https://jobsireland.ie/>.

La mayoría de los solicitantes de empleo acuden a las redes sociales o *social media* en busca de procesos de selección abiertos y ofertas de empleo que encajen entre sus parámetros de búsqueda (localización, descripción del puesto de trabajo, condiciones económicas, *benefits*, etc.).

Una de las redes sociales fundadas para contactar talento con empresas y contactar a profesionales de distintos ámbitos de profesión entre sí es la red profesional o *Professional community LinkedIn*, cuyo origen se remite al año 2002 por Reid Hoffman

en Estados Unidos, y que hoy cuenta con una sede en Dublín. Esta gran red social o comunidad profesional, no solo funciona conectando talento de distintos países y ámbitos profesionales, sino que es también una fuente de empleo en este país, ya que desde su instalación en 2008.

Otra gran red social que conecta talento a través de su espacio de publicación de ofertas laborales y, por su presencia en este país es *Facebook*, que al igual que compañías multinacionales como *Google* o *Amazon*, son una fuente de atracción de talento al país, ya que desde su aparición en este contexto no han parado de crecer.

Algunas empresas como *Indeed* ostentan el liderazgo en visitas, ya que es la principal red de búsqueda de empleo en este país. Para más información podemos consultar este enlace: <https://ie.indeed.com/?from=gnav-homepage>

En los últimos años a *Indeed* le ha salido un competidor que ha tratado de posicionarse en el mercado laboral como una herramienta innovadora que no solo acerca el empleo a aquellas personas que lo buscan, sino que además ofrece información en forma de reseñas, valoraciones y estadísticas sobre las empresas que publican ofertas de empleo en esta red. Esta red es *Glassdoor*. Mas información en: <https://www.glassdoor.com/index.htm>

Algunos periódicos especializados ofrecen información sobre ofertas disponibles y facilitan las webs oficiales de la empresa que cuenta con un proceso de selección abierto.

También son muy frecuentes las agencias de reclutamiento en este país, especializadas en un sector profesional concreto: son las encargadas de captar talento para sectores profesionales concretos que prefieren externalizar el proceso de selección en sus primeros pasos, aquellos relacionados con la selección y criba de candidatos en función de la titulación, experiencia, nivel de idioma y competencias específicas. Una vez se ha logrado superar este proceso, las agencias ponen en contacto a los candidatos con el departamento responsable de la vacante disponible para poder seleccionar al candidato que mejor se ajusta a las necesidades del puesto de trabajo.

La Federación Nacional de Reclutamiento representa todas las agencias de reclutamiento a lo largo y ancho del país. Ver <https://nrf.ie/about-us/>

Algunas agencias son: *Irish Recruitment Consultants Dublin*, *CPL*, *Adecco*, *the Noel Group*, *Manpower Ireland*, *HRM Executive Recruitment Agency*, *Hays Recruitment Agency*, entre otras.

También es frecuente acudir a las sesiones informativas que se organizan en torno al reclutamiento de trabajo. Son los *open days and recruitment days* organizados por sectores profesionales concretos y empresas que necesitan contratar. Un ejemplo de evento creado para atraer talento es el que ofrece este enlace: https://www.eventbrite.ie/e/the-healthcare-careers-expo-dublin-march-2021-tickets-113325172642?aff=ebdssbdestsearch&keep_tld=1

Se trata de la exposición de vacantes disponibles en el sector sanitario

Otra fuente de búsqueda de empleo es la de consultar la web oficial de aquellas empresas en las que estamos interesados, ya que la mayoría cuenta con un espacio para atraer candidatos a su plantilla.

Es común recurrir a las recomendaciones o *referrals* para conseguir un trabajo o al menos formar parte del proceso de selección. Para ello una persona de nuestra confianza que ya trabaja en la empresa o dispone de contactos en la misma, nos propone como candidato para un puesto de trabajo concreto.

Por último, existe un organismo encargado de ofrecer oportunidades de voluntariado que permiten conocer de cerca un sector social o laboral específico a la vez que permite aumentar la experiencia profesional en el mismo. Se trata de *volunteer Ireland*. Consultar: <https://www.volunteer.ie/>

2.4.2 Centros de gestión de trámites sobre empleo

2.4.2.1 Incorporación al mercado laboral: ¿Qué información me interesa saber? ¿Dónde obtengo esta información?

Los centros que se describen a continuación son centros que proporcionan información y asesoramiento en los trámites relacionados con el acceso al trabajo, trámites una vez se ha accedido al mismo, el tipo de cotización o deducción fiscal que corresponde a cada empleado según el salario, el derecho y requisitos para acceder a una pensión, así como el acceso a prestaciones sociales para diferentes situaciones. También ofrecen orientación sobre dudas que tenga el usuario acerca de tipo de contrato, horas trabajadas, derechos, oportunidades de formación y otros muchos servicios.

A continuación, se resume las principales funciones y los servicios que ofrecen estos centros de recursos. Destacar la interrelación que existe entre estos centros.

Revenue

Es un organismo público del Gobierno de Irlanda que ofrece servicios similares a los que ofrece su homónimo español, la oficina de la tesorería de la seguridad social y también de Hacienda Pública española, ya que se encarga de calcular el porcentaje de tasas que a cada trabajador le corresponde pagar en función de su salario y resolver asuntos sobre fiscalidad económica.

Es el centro con más servicios y más variados a disposición de los usuarios. Algunos de ellos son: regulación de cotizaciones, reclamación de tasas, regulación de los ingresos percibidos, trámites de acceso al primer empleo, pensiones, trámites al cambiar el estado civil o familiar, etc.

Intreo

Es el equivalente a la oficina del servicio público de empleo (SEPE) español. Ofrece información y apoyo en todo lo relativo al empleo, desde prestaciones hasta oportunidades laborales y en algunos casos formativas. Es el paraguas que engloba servicios como la conexión de talento y empresas mediante jobsireland.ie, solicitud de prestaciones a través de *my Welfare* e información y servicios para empresas y empleadores como la posibilidad de anunciarse gratis, conseguir candidatos afines, disponibilidad del espacio web jobsireland.ie para anunciarse, soporte económico y conexión con la Red EURES o *European Employment Service Ireland, Eures Ireland*, espacio con información sobre acceso y oportunidades laborales a nivel europeo.

Se trata de un espacio físico con localizaciones distintas repartidas por todo el país que ofrece asistencia presencial aunque por la interconexión de los centros que se están presentando, permite el acceso a servicios y trámites de manera online.

Social welfare

Depende del Departamento de Protección social y es un servicio online que permite tramitar la solicitud de prestaciones sociales, solicitudes de pensiones, cálculo de las mismas, permisos de maternidad y paternidad, prestaciones por enfermedad, etc. Guarda una relación directa con el centro *Intreo* que ofrece información sobre oportunidades laborales, ya que permite el acceso directo al espacio web de Jobsireland.ie.

Acceso en el siguiente enlace: <https://services.mywelfare.ie/en/>

Citizen information centre

Ofrece información gratuita, imparcial y asesoramiento contando con un total de 215 sedes en todo el país. Se trata de un servicio de asesoramiento e información del gobierno irlandés sobre todos y cada uno de los aspectos sobre servicios sociales públicos.

Sus servicios se distinguen en distintas áreas y es posible obtener información personalizada o a través del correo electrónico sobre un tema específico. Algunas de las categorías son: desempleo, discapacidad, regreso a Irlanda, acceso a la enseñanza primaria, secundaria y universitaria, planes de emigración, oportunidades de empleo, voluntariado o prácticas profesionales, etc.

A través de su página web es posible acceder a la información organizada por categorías y presentada de forma clara y ordenada para facilitar su lectura y comprensión.

2.5 Digitalización de los servicios básicos de asesoramiento en el ámbito laboral

La digitalización de estos servicios está pensada para facilitar el acceso a la información al ciudadano desde cualquier punto del país, sin necesidad de acudir presencialmente a las oficinas. Así será requisito imprescindible para poder acceder a estos servicios el registro previo que permite crear una cuenta online personalizada. Es el caso de *MyAccount* en *Revenue* o *Mygov.ie* para acceder a *Mywelfare* y al portal de empleo *Josireland.ie*.

El registro online solamente lleva unos minutos.

En este apartado se muestra mediante imágenes tomadas directamente en estas fuentes cómo acceder y localizar los servicios que prestan.

2.5.1 Revenue

Permite acceder a trámites relacionados con servicios como regulación de cotizaciones, reclamación de tasas, regulación de los ingresos percibidos, trámites de acceso al primer empleo, pensiones, trámites al cambiar el estado civil o familiar, etc.

La ventaja de disponer de un perfil con usuario online es la de acceder a documentos al instante, ya que es el mismo usuario quien lo genera.

El acceso online a las opciones de *Revenue* se hace a través de *MyAccount*.

Nada más acceder a ese espacio aparece la opción de registrarse y tan solo se necesitan unos minutos para completar el registro.

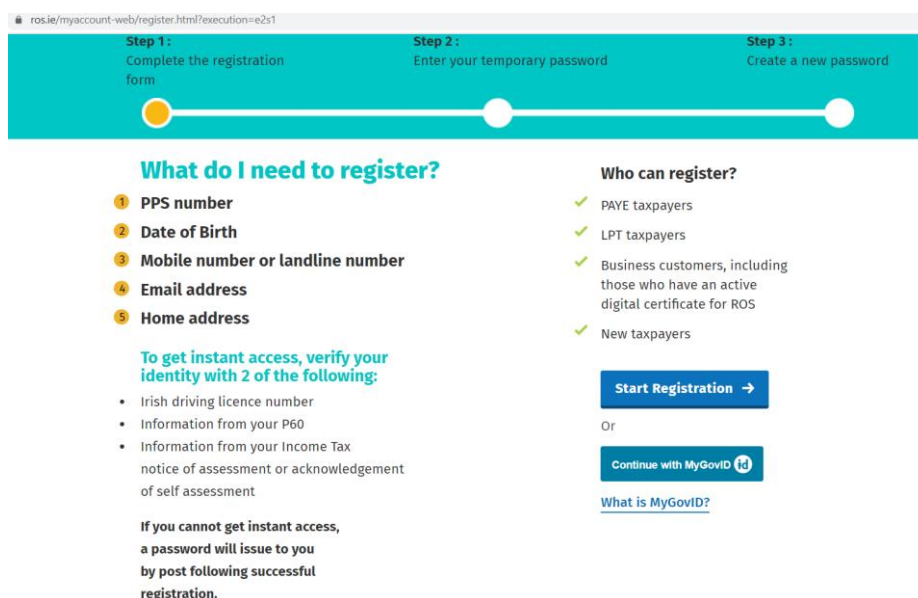
The screenshot shows the Revenue MyAccount sign-in page. At the top, there is a navigation bar with the Revenue logo and 'myAccount' branding. Below this is a dark teal header with the text 'Sign In'. The main content area is divided into two columns. The left column contains a form with three input fields: 'PPS Number', 'Date of Birth' (with sub-fields for DD, MM, and YYYY), and 'Password'. Below the password field is a note: 'Temporary passwords can also be used' and a link for 'Forgot Password?'. The right column contains text: 'If you have a verified MyGovID account, you can use your MyGovID details to sign in', followed by a blue button 'Continue with MyGovID' with the MyGovID logo. Below this is a link 'What is MyGovID?'. Further down, it says 'Or' followed by a blue button 'Register Now' with a right-pointing arrow. At the bottom of the right column, it says 'If you already have a temporary password, use this to sign in. You do not need to register again.' A vertical line separates the two columns, with a small circle containing the word 'Or' at the bottom.

Fuente: Revenue

Una vez accedemos a este espacio son necesarios tres pasos para completar el registro:

1. Introducir el número PPS, fecha de nacimiento, teléfono móvil, dirección de correo electrónico y dirección postal.
2. Introducir la contraseña temporal, una vez nos llega a través de correo postal.
3. Introducir una nueva contraseña creada en ese momento. Una vez hemos recibido la contraseña temporal en una carta entonces podemos crear una nueva.

El acceso a *myAccount* no es inmediato, ya que la contraseña es enviada a la dirección postal facilitada y lleva aproximadamente una semana recibirla. Es importante para el envío y recibimiento de correo postal en Irlanda, facilitar el código zip o *zip code* que es distinto al código postal, este es un código asignado a cada puerta física de cada casa o establecimiento comercial, negocio, etc. de manera que facilitar este código supone proporcionar una dirección postal más precisa.



Fuente: Revenue

Este trámite puede resultar lento, ya que es preciso esperar hasta recibir la contraseña temporal. Una vez disponemos de la cuenta personal podemos acceder a los servicios online de *Revenue* entre los que destacan: solicitar certificados de residencia, de licencia de conducir, consultar o solicitar los certificados detallados de los impuestos pagados, etc.

A través del espacio *My Enquire* es posible hacer cualquier consulta rellenando un formulario online a través de las categorías en función del tipo de consulta. Es posible resolver dudas acerca de si se están pagando los impuestos que corresponden, un desglose detallado de los mismos, consultar las opciones de pensiones, solicitar información sobre prestaciones sociales, cómo realizar trámites sobre circunstancias

personales (matrimonio, divorcio, discapacidad, jubilación, etc.), trámites para iniciar un nuevo negocio, etc.

2.5.2 Intreo

Este centro depende o forma parte del Departamento de Asuntos Sociales y Familiares y cuenta con una plataforma de servicios online que facilita el trámite de los servicios que ofrecen las sedes y oficinas presenciales con tan solo el registro por parte del usuario que desea acceder.

Su acceso tiene lugar a través de la web oficial del gobierno irlandés: www.gov.ie.

Por ejemplo, permite solicitar cualquier tipo de las prestaciones disponibles, entre las que se encuentran ayudas para acceder formar parte de planes de formación y recibir remuneraciones económicas, acceso a las ofertas de empleo registradas en su base datos, acceso a empleadores para poder publicar ofertas de empleo.

Cuando accedemos a la web de *Intreo* este es el aspecto que nos encontramos:



Fuente: Intreo

Accediendo a *Intreo* podremos consultar servicios como los relacionados con la solicitud de prestaciones sociales, información sobre la localización del centro *Intreo* más cercano, el espacio web *My Welfare.ie* que permite la solicitud de distintos trámites como de detalla en el punto siguiente, gestionar la solicitud del *Personal Public service Number* y acceder a la plataforma de empleo que gestiona este servicio público.

- *Intreo* para las personas que buscan trabajo cuenta con la información que muestra a imagen.

[Jobseeker's Supports - Your guide to our Schemes and Services](#)

Jobseeker's payments

[Jobseeker's Allowance](#)

[Jobseeker's Benefit](#)

Back to work payments

[Back to Work Family Dividend](#)

[Back to Work Enterprise Allowance](#)

Back to Education payments

[Back to Education Allowance](#)

One-Parent family payments

[One-Parent Family Payment](#)

Fuente: Intreo

- Directorio de Intreo más cercano.

Intreo centres and local branch offices

126 results

[Show results on map](#)

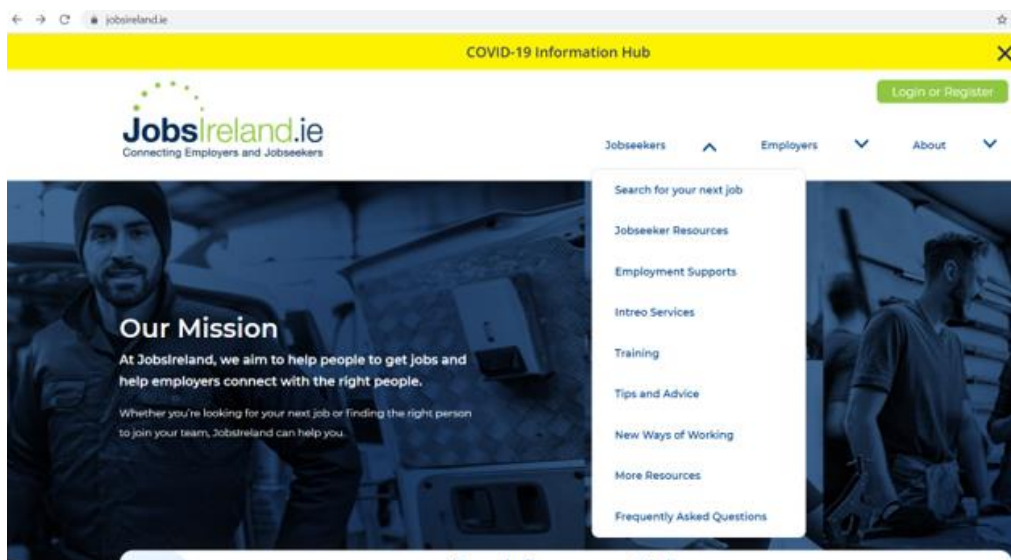
126 results

Fuente: Intreo

- Intreo para empleadores con información sobre los distintos servicios que pueden encontrar, entre los que destacan: servicio para anunciar los puestos de trabajo vacantes, búsqueda de los mejores candidatos, soporte económico para la empresa y para ayudar a los empleados con discapacidad, acceso a la red europea de empleo Red Eures Irlanda etc.
- My Welfare: hay una gran interconexión entre los servicios públicos irlandeses relacionados con el ámbito laboral. Por lo que desde Intreo es posible conocer las funciones de Mywelfare y acceder a las mismas.

Desde el perfil personal en este espacio se pueden solicitar prestaciones casi de cualquier tipo: sociales, desempleo, ayudas al estudio, maternidad y paternidad, ayudas de adopción, jubilación etc.

- Jobs Ireland: remite al espacio de la web según se acceda como empleado o persona en búsqueda de empleo.



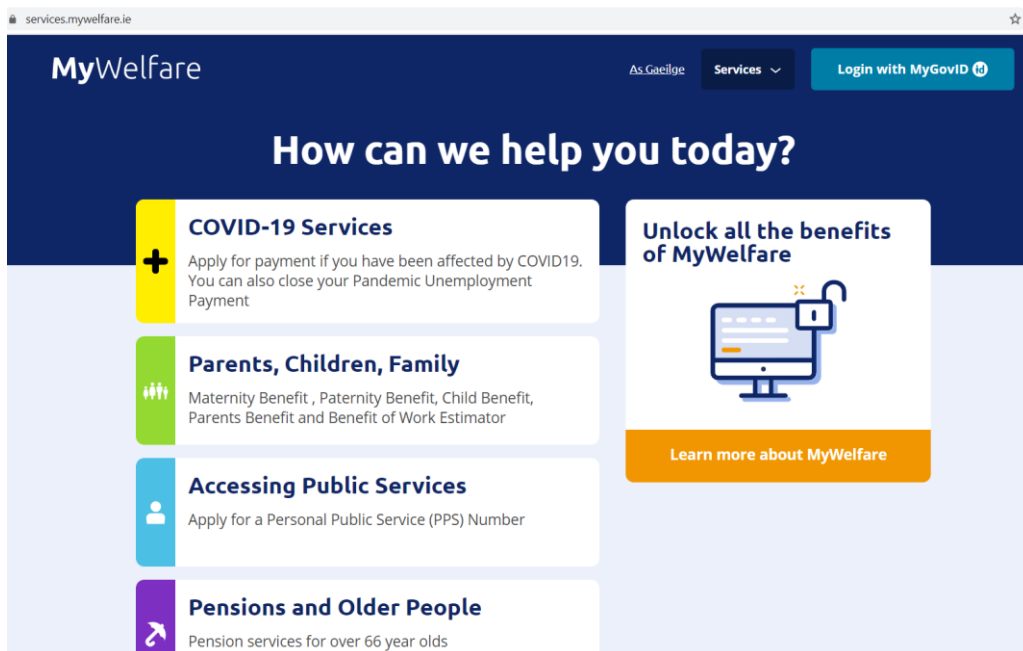
Fuente: Jobs Ireland

2.5.3 Social welfare

Da acceso a trámites como solicitud de prestaciones durante la pandemia Covid 19, trámites relacionados con prestaciones económicas dirigidas a la familia en caso de maternidad o paternidad, poder solicitar el numero personal de servicio público, tramitar pensiones, prestaciones sociales, etc.

Su acceso es posible desde intreo pero cuenta con un enlace propio:

<https://www.mygovid.ie/>



Fuente: My Welfare



Fuente: My welfare

Una vez accedemos a la web el registro es muy sencillo ya que permite crear una cuenta básica.

Create your Basic Account
Fill in your details below to create a [Basic Account](#)

FORENAME SURNAME

EMAIL ADDRESS

PASSWORD

CONFIRM PASSWORD

I AM OVER 16 YEARS OF AGE

[CREATE ACCOUNT](#) [I have a Basic Account](#)

Fuente: My welfare

Una vez se ha creado la cuenta es posible acceder a los servicios que dependen del gobierno como los que se han mencionado: solicitud de prestaciones sociales, maternidad, paternidad, jubilación.

Al igual que sucedía con Intreo My welfare permite el acceso al portal de empleo JobsIreland.ie y una vez dentro si accedemos al perfil de persona en búsqueda de empleo no será necesario realizar un nuevo registro ya que las mismas claves de MYgovid.ie (my government identification) dan acceso a JobsIreland.ie

2.5.4 Citizen information centre

Cada sede que ofrece asesoramiento a través de oficinas presenciales cuenta con una dirección de correo electrónico, que en muchos casos puede resultar más rápida y accesible y puede agilizar ciertos tramites.

Este centro ofrece multitud de información sobre los trámites necesarios para acceder al mercado laboral pero también información y asesoramiento (es posible pedir cita y hablar con una persona especializada en un tema a consultar), sobre otros muchos temas como servicios médicos y sistema sanitario; seguridad social (Social Welfare); prestaciones (*social welfare payments*); empleo (tipos de empleo, derechos y obligaciones del trabajo, empezar un trabajo o cambiar de trabajo, jubilación, equidad en el trabajo, etc.); sistema de impuestos; movilidad dentro y fuera del país (ciudadanía, refugiados, etc.); emprendimiento empresarial; opciones de habitabilidad (compra y alquiler); Educación y formación (información sobre todos los niveles educativos, programas de educación europea, sistema educativo irlandés, etc.); medio ambiente; consumo; familia y relaciones familiares; justicia, etc.

La forma de acceder a la información que este centro ofrece es a través de la navegación por las distintas categorías en la página web.

En el apartado de localización de las sedes aparecen la dirección de correo electrónico a través de la cual es posible ampliar la información y lograr asesoramiento.

2.6 Formación y empleabilidad

2.6.1 Relación entre formación y empleabilidad

Como señala Estrada J (2012) en su estudio sobre la formación por competencias y el mundo del trabajo, existe una relación entre las competencias que posee una persona y la empleabilidad de la misma. Cabría esperar que cuanto más formación y mayor cualificación tiene una persona, mayores son las oportunidades de empleabilidad.

En esta línea Estrada señala que, se ha conformado todo un discurso en torno a las competencias, que supone un elemento en una nueva realidad capitalista que persigue responder a una realidad cambiante y establecer nuevas prácticas de formación.

La pregunta es si se está ofreciendo formación en aquellas áreas o sectores profesionales que ofrecen una mayor oferta laboral, de manera que resulta necesario poder formar para incorporar al mercado laboral. Esta idea guarda relación con lo que Estrada denomina ideologización de la educación, ya que habría un vínculo entre la educación que recibimos, el desempeño económico y la posibilidad, casi diría obligatoriedad, de recalificación permanente, también conocida como formación continua, de los trabajadores.

Como veremos más adelante existen profesiones muy especializadas para las que es necesario contar con una formación específica y con la que en muchas ocasiones no muchas personas cuentan. Es el caso de algunas especialidades médicas, ingenierías o científicas que precisan de una mayor inversión en formación y captación del talento que necesitan.

Para comprender cómo ha repercutido el nivel de formación de la población irlandesa en los últimos años a su nivel de vida y el tipo de trabajo que permite obtener un nivel de cualificación con respecto a otro, se consultarán fuentes como Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística y se usarán variables como empleabilidad, tipo de ocupación, tasa de empleo por nacionalidad, tasa de actividad, entre otras.

2.6.2 Centro de reconocimiento de titulaciones y cualificaciones internacionales en Irlanda. NARIC.

NARIC es el centro que reconoce la titulación y cualificación mediante una base de datos para cualificaciones procedentes del extranjero. NARIC responde por sus siglas en inglés a *National Academic Recognition Information Centre*.

El enlace de acceso es el siguiente:
<https://qsearch.gqi.ie/WebPart/Search?searchtype=recognitions>

Se trata de una base de datos que permite comprobar si la titulación que poseemos se encuentra reconocida por este país. Existe una guía que se encuentra disponible en varios idiomas entre ellos el español, además de francés, portugués, polaco e irlandés, que muestra los pasos a seguir para comprobar el reconocimiento de las titulaciones.

Esta base de datos compara las titulaciones españolas con las irlandesas en el marco nacional de titulaciones de Irlanda (FQ por sus siglas en inglés)

Es frecuente encontrar alusiones a este centro como Centro de cualificaciones y calidad de Irlanda (Quality and Qualifications Ireland, QQI).

2.6.3 Profesiones reguladas y organismos responsables

Existen una serie de profesiones reguladas que dependen de un organismo o autoridad específica. A continuación, se señalan brevemente algunas de las profesiones que corresponden a sectores en crecimiento en el país y se aportan datos de contacto.

Tabla1. Profesiones y organismos responsables

Profesión	Organismo responsable
Médicos	Medical Council Kingram House Kingram Place Dublin 2 Phone: 00 353 1 498 3100 Website: www.medicalcouncil.ie Email: educationandtraining@mcirl.ie
Educadores infantiles <i>(Employees of pre-school service providers working directly with children)</i>	Early Years Qualification Recognition Department of Children & Youth Affairs Early Years Policies & Programme Unit 43-49 Mespil Road Dublin 4 Phone: 00 353 1 647 3000 Website: www.dcy.gov.ie

	<p>Email: eyqualifications@dcya.gov.ie</p>
<p>Farmacéuticos <i>(Pharmacist)</i></p>	<p>The Pharmaceutical Society of Ireland PSI House Fenian Street Dublin 2 Phone: 00 353 1 218 4000 Website: www.thepsi.ie Email: info@thepsi.ie</p>
<p>Profesorado <i>(Primary School Post-Primary School Teacher Further Education)</i></p>	<p>The Teaching Council Block A Maynooth Business Campus Maynooth Co. Kildare Phone: 00 353 1 651 7900 Website: www.teachingcouncil.ie Email: info@teachingcouncil.ie</p>
<p>Agobados <i>(Solicitors)</i></p>	<p>The Law Society of Ireland Blackhall Place Dublin 7 Phone: 00 353 1 672 4800 Website: www.lawsociety.ie Email: general@lawsociety.ie</p>

Existen otras muchas profesiones, la información sobre los requisitos de acceso a los puestos de trabajo relacionados con estas puede encontrarse en los siguientes enlaces:

- Mercado laboral de la Unión Europea. Base de datos de las profesiones reguladas. https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=7&quid=1&mode=asc&maxRows=*&#top
- Profesiones reguladas. En: <http://www.pointofsinglecontact.ie/espa%C3%B1ol/profesiones%20reguladas/>

2.6.4 Springboard: una opción de formación continua en Irlanda

Además de poder recibir formación continua proveniente de la educación reglada universitaria, bien sea irlandesa o de cualquier universidad con la opción de modalidad a distancia, este país ofrece la posibilidad de recibir formación de tercer nivel, es decir, universitaria o de segundo nivel, no universitaria, con tan solo residir en el país y algunos criterios específicos.

Esto es posible gracias a la plataforma digital de *Springboard* donde se publica la oferta de formación y a la que es posible acceder mediante el catálogo de cursos. Esta plataforma sirve también para solicitar la admisión en los cursos.



Fuente: Springboard

Los niveles de formación a los que se puede optar oscilan entre un nivel pregrado o postrado, es decir, entre un nivel 6 hasta un 9.

Los participantes pueden ser trabajadores en activo, desempleados o personas en búsqueda activa de empleo.

Es una iniciativa que nace con la intención de poder formar a las personas que forman parte de la población activa del país, ofreciendo formación en aquellas áreas que cuentan con mayor crecimiento y que presentan un déficit de personas formadas.

La finalidad de esta iniciativa es graduar a personas con habilidades en sectores en crecimiento. Todos los cursos conducen a la obtención de calificaciones en sectores empresariales en crecimiento y que necesitan personal cualificado sobre todo en áreas como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), servicios financieros, tecnología inteligente, energía sostenible, tecnología de dispositivos médicos y ciberseguridad. También ofrece formación en habilidades intra empresariales, es decir, aquellas que son aplicables en empresas de cualquier ámbito, como la innovación, emprendimiento, marketing digital y gestión de proyectos.

Entre las áreas en las que se ofrece formación destacan las siguientes: humanidades y artes; bio parafarmacia; empresa, administración y derecho; gestión de empresas; construcción; ingenierías, manufacturas; emprendimiento; servicios financieros; economía “verde”; tecnologías de la información y la comunicación; desarrollo de productos médicos; ciencias naturales, matemáticas y estadística.

Las instituciones encargadas de impartir esta formación son Institutos Tecnológicos de las principales ciudades y universidades con capacidad de impartir formación a distancia. Algunos ejemplos son: Dublin City University, Instituto de Tecnología de Tralee, National University of Ireland, Trinity College Dublin, entre otros.

Se trata de una formación financiada con fondos de la Unión Europea, Gobierno de Irlanda. Cuenta con el beneplácito de la Autoridad de Educación Superior (HEA), responsable de la regulación efectiva de las instituciones de educación superior.

2.6.5 Sectores profesionales más demandados en Irlanda

Según un informe de la agencia de reclutamiento CPL de febrero de 2020 los sectores económicos que más están creciendo en Irlanda y que más oferta de trabajo generan se encuentran los sectores de contabilidad y finanzas, ciencias y parafarmacia, tecnología y diseño creativo, profesiones multilingües e ingenierías.

Un informe de la oficina central de estadística irlandesa (CSO) correspondiente al año 2016 indica cifras de los sectores económicos con mayor movimiento de exportación y exportación encabezado por el sector parafarmacéutico, seguido de la manufactura y la construcción y por el sector agricultor y de alimentación para datos de exportación y encabezado por el sector de venta al por mayor y al por menor, seguido del sector servicios para datos de importación.

SECTOR	EXPORTACIONES		IMPORTACIONES	
	Valor (millones de euros)	% del total	Valor (millones de euros)	% del total
AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN	17.220	15	3.177	4
PARAFARMACIA	52.038	44	9.268	13
MANUFACTURACIÓN Y CONSTRUCCIÓN	29.538	25	12.321	17
VENTA AL POR MAYOR/VENTA AL POR MENOR	8.396	7	24.561	34
SERVICIOS Y OTROS	8.777	7	21.106	29
DESCONOCIDO	2.261	2	2.771	4
TOTAL	118.230	100	73.204	100

Fuente: Central Statistics Office Ireland

EURES también publica los sectores profesionales más solicitados por las personas que buscan trabajo y en los que más ofertas de trabajo se generan debido a su crecimiento económico. Estos sectores son: sector científico, ingenierías como ingenieros eléctricos, químicos y mecánicos; sector TIC; sector del comercio y finanzas; sector sanitario; servicios sociales y asistenciales; construcción; agricultura; sector servicios, en concreto, servicios de alojamiento y alimentación y ocupaciones relacionadas con la hostelería; transporte y logística: conductores, y profesiones relacionadas con la industria mayorista y minorista y gerentes de logística. Por último, ventas, marketing y servicio al cliente con idiomas.

3. METODOLOGÍA

Como apunta Andrés Salas en el módulo teórico “*Modelos de investigación en Recursos Humanos*”, la elaboración de un trabajo teórico se basa en la reflexión de aquellos documentos, investigaciones, etc. que se han publicado hasta la fecha en relación a la temática de la que trata dicho trabajo o estudio. A pesar de no utilizar datos empíricos, son estudios que aportan un avance al desarrollo teórico científico, ya que, como indica este autor, un avance teórico es una propuesta nueva con nuevas aportaciones a lo que ya se conoce.

Como indican Rodríguez D. Y Valldeoriola, J. en el material “Metodología de la investigación” las metodologías cualitativas se orientan hacia la comprensión de las situaciones concretas, centrandose en la búsqueda de significado y sentido que les conceden a los hechos los agentes que participan en la investigación, y en la interpretación de estos hechos.

La metodología cualitativa está delimitada en un contexto natural y en un marco histórico compuesto por una realidad social como la que aquí se plantea. Esta metodología requiere la necesidad de que el investigador permanezca en el escenario durante el proceso de investigación.

3.1 Método de investigación

El diseño de la investigación cualitativa que aquí se plantea depende de aspectos como la técnica de recogida de datos, la técnica de muestreo, entrada al escenario y el análisis cualitativo de los datos. Según la finalidad, este estudio pretende comprender una realidad, por lo que el método de investigación más adecuado es el etnográfico.

Las fases que componen el método etnográfico son:

- 1) Fase exploratoria y de reflexión: en esta fase inicial se define el área de la problemática y se realiza una primera toma de contacto con el objeto de estudio. Coincide con la elaboración del anteproyecto en el que se valora la viabilidad de la consecución del objetivo propuesto.
- 2) Fase de planificación: se planifica el estudio y se evalúa la disponibilidad de recursos para su desarrollo.
- 3) Fase de entrada en el escenario: coincide con el inicio del estudio. Aquí se selecciona la muestra que va a formar parte de dicho estudio.
Por las características del planteamiento de este estudio, es importante señalar que, nos interesa la calidad de la información que recoge la muestra y no tanto la cantidad. Ya que debido a las características de la información que se plantea en las cuestiones de la entrevista, se podría recabar la información de manera redundante, sin aportar nada nuevo, lo que debería indicar el cierre de la muestra. Para seleccionar la muestra se ha tenido en cuenta la edad de los individuos, la profesión y los años de experiencia.
- 4) Fase de recogida y análisis de la información: en esta fase se escoge el tipo de técnica o instrumento a utilizar. Como base del método etnográfico, para la recogida y análisis de datos se opta por la entrevista.
- 5) Fase de retirada del escenario: en este momento finaliza la recogida de datos. No se halla información nueva y relevante por lo que es tiempo de retirarse del escenario y pasar a analizar la información, aunque por las características de este método, la recogida y análisis de datos se realiza de manera simultánea.
- 6) Fase final o fase de elaboración de informe de investigación: es la fase de comunicación de los resultados obtenidos.

3.2 Recogida de datos

La recogida de datos en este estudio se realiza a través de dos vías: fuentes de información y una entrevista.

3.2.1 Fuentes de información

Según Castellanos, autora del módulo “Las fuentes de información”, de esta asignatura, la búsqueda de información a través de las fuentes de información en una investigación son el siguiente paso a realizar cuando ya se ha definido el tema y objeto de estudio.

En este estudio se emplearán fuentes primarias o fuentes originales que no remiten a otras fuentes como por ejemplo libros de consulta online o investigaciones como tesis doctorales, fuentes secundarias, cuya información tiene un referente previo, como puedan ser bases de datos como la que ofrece la universidad y otras bases como Dialnet. Estas fuentes resumen el trabajo de otros investigadores.

La utilización de fuentes de información servirá para abordar la temática de este estudio. Las fuentes de información de este estudio son, principalmente, fuentes primarias y secundarias, es decir, artículos de revistas de tipo académico, divulgativo y de difusión, publicados en bases de datos para consulta en procesos de investigación y una

entrevista diseñada para recopilar datos prácticos sobre cómo se han aplicado los procesos en el ámbito laboral que en este estudio se mencionan.

El avance teórico que este estudio supone es un enfoque nuevo con avances a lo que hasta ahora se conoce. Dicho avance se realiza mediante la revisión teórica realizada, analizando y citando artículos e investigaciones previas relevantes escritas en torno al tema en cuestión.

La descripción de este estudio marca una serie de líneas de investigación que ayudan a seguir indagando en este tema siguiendo los conceptos principales que conforman el estudio y su evolución en relación a otros términos que lo complementan.

La forma de obtención de los datos para este estudio ha sido por tanto a través de la revisión de bibliografía y consulta de los contenidos de páginas web oficiales pertenecientes al gobierno de Irlanda, centros de datos y estadísticas de organismos oficiales de la Unión Europea y centros de orientación y asesoramiento laboral locales, así como de organismos que ofrecen servicios relacionados con el entorno laboral (empleo, formación, orientación) locales y a nivel nacional. Además, se ha profundizado en los conceptos principales que sustentan la estructura de ese estudio a través de la lectura de artículos e investigaciones.

En los estudios teóricos, como el que aquí se va a desarrollar, es necesaria una justificación amplia y extensa de aquello que se pretende aportar. Esta es la razón de que, en puntos como la introducción o marco teórico, se expongan una gran cantidad de conceptos o hechos que ayuden a enmarcar el contexto en el que se basa el estudio. En este caso se aportarán datos sobre el contexto económico y social del país y una breve explicación sobre la evolución de los datos económicos que han tenido lugar desde la aparición de la crisis económica, hace algo más de diez años hasta el presente.

Aunque la recogida de información se hace mayoritariamente, como se indicaba en líneas anteriores, a través de la revisión de publicaciones, artículos y consultas a páginas web oficiales, se han recogido datos a través de la entrevista con cuestiones abiertas que aportarán una información basada en testimonios reales que complementarán los procedimientos teóricos del acceso e incorporación al mercado laboral irlandés.

Las transcripciones con la información recogida por la técnica propuesta, entrevista, pueden consultarse en los anexos de este documento.

3.2.2 Entrevista

La herramienta de metodología que aquí se emplea para obtener datos es la entrevista. Según Sanjuán, autor del módulo Métodos y técnicas de investigación cualitativa, de esta asignatura, la entrevista consiste en un proceso por el que una persona, en este caso, el entrevistado, elegida en función de una serie de parámetros, proporciona información relevante sobre el objeto de estudio desde su punto de vista o experiencia, con una persona, entrevistador, que es experta o conoce bien el tema objeto de la entrevista.

Por el tipo de información que deseamos obtener, el tipo de entrevista en este estudio es estructurada, es decir, parte de un guion preestablecido y diseñado previamente. Para que sirva de ayuda en el análisis de datos, el entrevistado irá anotando las respuestas en su cuaderno de notas, aunque obtendrá la entrevista íntegra se centrará en recoger datos objetivos.

El grado de profundidad de la entrevista será superficial, ya que se pide un tipo de información concreta y no será necesario abordar el tema en profundidad. Por tanto, será una entrevista focalizada, lo que permite centrar la atención en un fenómeno concreto y abordarlo de manera intensiva.

Debido a las limitaciones marcadas por la pandemia COVID-19, fue necesario emplear la opción de recoger la información mediante un *formulario online*. Las preguntas y la estructura es la misma que la diseñada para la entrevista, la única diferencia es que la información queda recogida y registrada en la nube y el hecho de contar con las respuestas por escrito, en lugar de grabadas, facilita la interpretación de los datos y ahorra tiempo al no tener que transcribir cada una de las aportaciones.

3.2.3 Participantes y muestra

Debido a la situación de pandemia por COVID-19, se ha modificado la estructura de la muestra y el tipo de participantes de este estudio. En un principio se diseñó para poder contar con participantes de otros perfiles pero, en principio se han descartado, ya que debido al nivel de confinamiento en el que se encuentra el país, no es posible acceder a ciertos servicios de manera presencial, por lo que el acceso a los participantes de la muestra no es viable en este momento.

Por tanto, los participantes en la encuesta son personas en activo, con diferentes años de experiencia y que ocupan profesiones distintas, todas ellas dentro del mercado laboral irlandés.

Hay una intencionalidad de poder ampliar este estudio para poder recabar información sobre otro tipo de participantes como son: personas en búsqueda activa de empleo, desempleados, estudiantes, jubilados y agentes que trabajan en los centros que ofrecen servicios en torno a los trámites de acceso e incorporación al mercado laboral, lo que supone una de las futuras líneas de investigación que ofrece este estudio.

3.3 Análisis de datos

El análisis de datos en investigación cualitativa es el proceso que va a permitir dotar de significado a la numerosa información que se ha recogido. Para ello es necesario organizar la información de forma que sea manejable.

Es útil realizar categorías de análisis, que en este caso coinciden con las categorías que se establecen para las preguntas que componen el cuestionario. Esto facilita poder analizar la información en torno a un concepto o tema concreto, manteniendo la

orientación al objetivo fijado en el estudio y facilitando la interpretación de los datos al englobarlos dentro de la misma categoría.

4. RESULTADOS

Este apartado se recogen los principales datos extraídos de las fuentes de información consultadas y las aportaciones de los cuestionarios sobre aspectos prácticos del acceso e incorporación al mercado laboral irlandés. Estas aportaciones complementan el estudio a través de las vivencias de personas que forman parte del segmento de personas en activo en el ámbito laboral irlandés y que por experiencia propia conocen el proceso de inserción laboral en Irlanda.

Para conocer el contexto a nivel económico, social y legislativo que enmarca las acciones y trámites que corresponden al acceso e incorporación al mercado laboral irlandés, se recogen los principales datos que describe la situación socioeconómica en Irlanda antes de la pandemia de COVID- 19. Un contexto especialmente atractivo, debido a sus buenos datos y su crecimiento económico.

Los datos demográficos indican que Irlanda cuenta con una población de casi cinco millones de habitantes, sin contar con aquellas personas que no forman parte de los censos. Con una superficie total de 70.280 km² se ha convertido en un país con una gran atracción para aquellas personas que buscan un empleo estable. Son muchos los sectores económicos en los que es posible encontrar trabajo generando multitud de oportunidades laborales que requieren en muchos casos de una titulación académica pero no siempre es necesario, ya que algunos sectores en auge no requieren de una cualificación especializada.

Según la base de datos de Eurostat Irlanda contaba con una población activa y ocupada (personas entre 16 y 65 años) de 2.263 (unidad en miles de personas) para el tercer trimestre de 2010 (último año disponible), lo que se traduce como casi la mitad de la población total. A este dato hay que sumar todas aquellas personas que forman parte del mercado laboral y que no constan como residentes al no estar registrados en ningún censo del país o de las embajadas de los países de los que proceden.

Por la relevancia para este estudio, se han consultado los cierres de años, es decir, los últimos cuatrimestres de cada año desde 2008, inicio de la crisis económica hasta el tercer cuatrimestre de 2020.

Las personas empleadas en Irlanda a lo largo de estos años disminuyeron inmediatamente después del inicio de la recesión, como cabría esperar. Así, para el año 2008 en el cierre de dicho año, el total de personas empleadas según Eurostat era de un total de 2.173,3 (siendo la unidad de medida miles de personas); 2.100,4 en el último semestre de 2008; 1.926,1 en el cierre de 2009. A partir de este momento el número de personas empleadas en el país empieza a descender con respecto a los años anteriores, siendo un total de 1.850,7 en 2020; 1840,5 en 2011, momento a partir del cual comienza el número de personas empleadas empieza a aumentar de nuevo,

brevemente en 2012, siendo de un total de 1842,8, 1.916,5 en 2013; y en aumento hasta el presente.

El momento de mayor número de empleados desde el inicio de la crisis es 2015 con un total de 2.023,2 y con un fuerte aumento en 2017 y 2018 aumentando hasta alcanzar los 2.154,2 y 2.204,7, respectivamente.

El dato para 2019 es de 2.268,9, presentando una breve disminución en el último cuatrimestre de 2020 con un total de 2.204,6, dato que recoge las estadísticas que deja la pandemia COVID- 19, por lo que es de esperar que, tras las restricciones del gobierno de limitar los movimientos y desplazamientos de la población y el cierre de los servicios no esenciales, la economía y los datos de crecimiento económico y actividad se viesen resentidos.

Como se describe en el primer punto de este estudio, una de las razones de los buenos datos económicos en Irlanda se debe, por una parte, al aumento de las exportaciones; siendo estas superiores a las importaciones, a través de un ajuste de su balance comercial; la disminución en la tasa de paro, una disminución del Impuesto de sociedades con la pretensión de atraer talento e inversiones extranjeras. Por otra parte, la buena salud de la economía irlandesa es fruto del aumento de la inversión extranjera, donde la mayor inversión tuvo lugar entre 2014 y 2015. A partir de 2016 la inversión empieza a descender a un ritmo acelerado, como señala en Banco Mundial.

Otra razón de la bonanza económica se debe a que la balanza comercial de bienes y servicios, goza de buena salud, ya que, en el caso de Irlanda, las exportaciones superan a las importaciones en Irlanda.

Con una economía fuerte que brinda más oportunidades laborales, el país fue aumentando su población, pasando de 2.828.600 personas en 1960 a casi cinco millones en 2019. Este aumento en la población proporciona un incremento en la población activa, especialmente pronunciado entre 2015 y 2020 como muestra la grafica 9 de este estudio. Del mismo modo la tasa de empleo total de la población irlandesa pasa de contar con un total de 1.879 (en miles) en 2010 a 2.238 en 2019, lo que supone un fuerte incremento para un país como Irlanda.

Es importante destacar que los sectores que más empleo estaban generando antes del COVID son: agricultura, construcción, economía digital, industria, ciencia y tecnología, sector servicios, turismo y transporte, según el Centro Oficial de Estadísticas irlandés (CSO).

Los datos para noviembre de 2020 señalan que solo dos sectores mostraron un incremento en la producción, transporte y almacenamiento con un 19,2% y actividades profesionales, científicas y técnicas con un 2,6 %. Otros sectores disminuyeron su actividad como es el caso de alojamiento y servicios alimentarios (- 28,7%, comercio mayorista y minorista (- 4,8%) e Información y comunicación (-3,1%).

Es interesante el aumento de la actividad económica de las empresas irlandesas especializadas en servicios TIC, que ven cómo su expansión a otras zonas geográficas como es el caso de los países del Golfo, amplía sus opciones de desarrollo generando nuevas tendencias en el empleo dentro de sectores como las TIC desarrollando

oportunidades a través de la definición de puestos de trabajo especializados relacionados con la seguridad de la información, salud electrónica, gestión del transporte, software, tecnologías de plataformas móviles, servicios gubernamentales en dispositivos móviles, seguridad, gestión de almacenamiento, desarrollo de tecnologías para la banca y el gobierno, educación y servicios de salud que serán un impulso para el crecimiento de las TIC, desarrollo de software financiero para bancos e instituciones de inversión y sistemas de pago y desarrollo de tecnologías y sistemas para la salud.

Tras el estudio de la prospectiva del mercado laboral irlandés son muchas las profesiones que han emergido en los últimos años y que requieren de mano de obra especializada con la que Irlanda no cuenta en suficiente medida, como indica EURES en el apartado dedicado a los sectores profesionales y las ocupaciones más prosperas en Irlanda en el presente.

Estas profesiones se relacionan con áreas como la ciencia y las ingenierías, que demandan perfiles científicos como los relacionados con la química y la bioquímica; tecnologías de la información y la comunicación con demanda de profesionales expertos en programación web, análisis de datos, diseño, ingenieros de software, etc.

Los resultados recogidos sobre los aspectos legales clave en el acceso e incorporación al mercado laboral pueden organizarse en torno a los siguientes temas: trámites recogidos en la legislación laboral, tipos de contrato y relación entre empleado y empleador, pago de tasas y partida a la que se destinan, breve mención al funcionamiento del sistema de pensiones, prestaciones sociales, derechos y deberes de empleados y empleador recogidos en la legislación laboral.

Es fundamental para el acceso al mercado laboral conocer los aspectos prácticos que lo conforman, destacando los recursos que brindan mayor número de oportunidades laborales, muchas de ellas especializadas según el sector profesional y económico como es el caso de las agencias de reclutamiento que cuentan con un solo perfil en su plan de captación de talento. Por ejemplo, la agencia CPL está especializada en perfiles multilingües o recruiters.ie especializados en trabajos en ventas, marketing, tecnologías, finanzas y recursos humanos.

Es preciso saber que existen una serie de centros como los que se recogen en este estudio a los que acudir en caso de necesitar ayuda o consejo en la gestión de trámites de empleo. Todos ellos cuentan con una sede presencial según el distrito en el que la persona que lo consulta vive. La realidad es que en el momento actual de pandemia por COVID-19 todos los servicios están cerrados, pero disponen de un servicio de atención a peticiones online y su tiempo de respuesta en breve, de un día o dos o de apenas unas horas.

Destacar la pretensión latente en este estudio de facilitar el acceso y uso de los recursos que se ofrecen, y resaltar los servicios básicos digitalizados con los que cuentan, permitiendo el acceso a los mismos en cualquier lugar y en todo momento.

Por la incidencia que tiene en la empleabilidad y el aumento directo de oportunidades laborales, la formación, y especialmente la formación continua, ocupa un lugar señalado en este estudio.

En cuanto al nivel de formación que presenta la población irlandesa, según Eurostat la población entre 16 y 65 años cuenta con la siguiente evolución en el nivel de formación desde 2008 al presente.

- *Menor nivel de estudios primarios, estudios primarios y educación secundaria* (niveles 0-2 del NARIC): este dato muestra una disminución desde 2008 al presente, lo que significa que con el paso del tiempo cada vez hay menos personas con este nivel de estudios. En 2008 el número era de 919,7 (unidad en miles de personas), 884,4 en 2010; 862,2 en 2011; y disminuyendo, 825,9 en 2012; 701,7 en 2014; 653,2 en 2018 y 621, 0 en el tercer trimestre de 2020.
- *Educación secundaria superior y post educación secundaria* (niveles 3-4): el resultado es positivo, ya que con el paso del tiempo aumentan las personas que cuentan con un nivel no elemental. Así en 2008 el total era de 1.102,9; aunque se mantiene un poco a la baja hasta 2013, cuando vuelve a aumentar siendo de 1.126,3 en 2014; 1.135,3 en 2016; 1.219,1 en 2019 y 1.188,2 en 2020.
- *Educación superior* (niveles 5-8): también en aumento siendo de 965,2 en 2008; 1.017,7 en 2010; 1.139,9 en 2014; 1.186,5 en 2015; 1.228,0 en 2017 y 1.376,2 en 2020.

Contar con una formación especializada lleva a la ampliación de la posibilidad de encontrar mayores oportunidades en el mercado laboral. La realidad de Irlanda es que la población activa no es lo suficientemente extensa en número de personas como para cubrir la necesidad del mercado laboral. En otras palabras, hasta la primavera de 2020, la economía irlandesa crecía a tal ritmo que generaba puestos de trabajo a un ritmo acelerado. Los sectores económicos con más peso como el científico, el tecnológico y la industria, aumentaban la contratación de personas cualificadas.

El gobierno irlandés está apostando por formar a la mano de obra que reside en el país, y lo hace en línea con las necesidades que demanda el mercado laboral.

Springboard es la principal plataforma de formación continua del país y ofrece cursos de formación de nivel variable, entre 6-9) en áreas como: empresas, administración, derecho, economía “verde”,

Cada curso presenta sus requisitos, pero la mayoría tienen que ver con residir en Irlanda al menos un año antes de solicitar el curso y tener un cierto nivel específico que de acceso a la nueva certificación.

Destacar cómo no es un requisito imprescindible tener estudios relacionados con la materia que se quiere cursar, es decir, una persona con estudios de psicología, pedagogía o sociología puede ser admitida en un curso sobre análisis de datos estadísticos, inteligencia artificial o computadora.

En relación con el aumento de oportunidades laborales, las profesiones con mayores salidas laborales en este momento son según un informe de la agencia de reclutamiento CPL de febrero de 2020 son los sectores de contabilidad y finanzas, ciencias y parafarmacia, tecnología y diseño creativo, profesiones multilingües e ingenierías.

Por su parte, un informe de la oficina central de estadística irlandesa (CSO) del año 2016 incluía las cifras de los sectores económicos con mayor movimiento de exportación e importación con el sector parafarmacéutico en cabeza, seguido de la manufactura y la construcción y por el sector agricultor y de alimentación para datos de exportación y encabezado por el sector de venta al por mayor y al por menor, seguido del sector servicios para datos de importación.

Este estudio ha querido recoger cómo han vivido el proceso de acceso e incorporación al mercado laboral irlandés personas con un perfil específico, todas ellas son jóvenes, con formación y de lengua madre no inglesa. Para ello se ha recurrido a un *formulario online* ya que como se indica en el apartado de metodología, en un primer momento se diseñaron una serie de preguntas para poder entrevistar a estas personas, pero debido a las restricciones marcadas por la pandemia no fue posible, teniendo que ajustar la técnica de recogida de datos a la elaboración de un formulario online.

Este cambio tiene algunas ventajas como son el hecho de haber podido superar el número de personas consultadas y la interpretación de los datos ya que la información ya está recogida en un documento individual para cada participante, ahorrando una cantidad de tiempo ingente al no tener que realizar transcripciones.

Por citar un inconveniente en el cambio de técnica es que no ha sido posible recaudar datos sobre las personas encargadas de dar la información sobre temas laborales que trabajan en los centros que se describen en este estudio. Habría sido interesante contar, por un lado, con la visión de aquellas personas que vienen y se instalan en un país para desarrollar su carrera profesional, y por otra parte, contar con la versión de las personas que asesoran y apoyan a estas personas en su trayectoria profesional, desde los primeros trámites en la llegada y conocimiento del sistema laboral hasta un seguimiento u orientación sobre oportunidades laborales y formativas que sirvan en la promoción profesional y desarrollo de un perfil o carrera.

Las aportaciones de los participantes vienen a complementar lo que las fuentes de información describen, conociendo si, en líneas generales, las personas que acceden a este país lo hacen principalmente por motivos laborales, si conocen cómo acceder, si cuentan con oportunidades laborales en el campo profesional en el que están formados, si pueden optar a promocionar dentro de su empresa, si están interesados en formar parte de un plan de formación o si cuentan con una formación un tanto sobrepasada para el trabajo que realizan.

La manera de en la que se presentan los datos recogidos por el cuestionario online se hace mediante la clasificación de los participantes en categorías o sectores profesionales, ya que esta organización de la información ayuda a crear un recorrido de opiniones personales versus realidad que pueden dibujar una pequeña trayectoria

en un sector profesional o laboral específico y proporcionar una visión de la situación del mismo en el país.

Para facilitar la interpretación recogida en las tablas, en primer lugar, se encuentran los sectores profesionales, después las categorías temáticas que aparecen en el cuestionario, y las respuestas para cada una de las categorías de los sujetos participantes. Así cada sujeto está enumerado y su referencia dentro de la tabla es a través de su inicial, por ejemplo, sujeto uno aparece como S1, sujeto 2 aparece como S2, y así sucesivamente. Esto facilita la lectura entre las categorías al relacionar la respuesta de cada sujeto con la inicial del mismo.

La totalidad de las respuestas aportadas por los sujetos participantes pueden consultarse en el apartado de anexos de este documento. (Anexo 1).

Las profesiones que se han extraído están relacionadas con los siguientes sectores:

- Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Categorías temáticas cuestionario	Respuestas por categorías de los participantes
Titulación y profesión actual	S1: Técnico superior de desarrollo de aplicaciones informáticas/ manager. S7: Licenciado Administración y Dirección empresas/Analista de Fraude, sector tecnológico. S11: Grado Superior en Telecomunicaciones y sistemas informáticos/puesto como ingeniero informático. S 14: Grado superior informática. S 15: Técnico Superior en desarrollo de aplicaciones/ Técnico de soporte de aplicaciones, redes y sistemas.
Razones desplazamiento a Irlanda	S1: sueldo y condiciones vida España. S7: necesitaba un cambio de aires y un nuevo comienzo en un país de habla inglesa. S 11: incapacidad para encontrar trabajo dentro de mi comarca. S 14: trabajo. S 15: por trabajo y porque me apetecía como aventura.
Dificultad a la hora de encontrar trabajo	Ninguno de los sujetos consultados presentó dificultades a la hora de encontrar trabajo.
Conocimiento de recursos para encontrar empleo	S1: no, no me hizo falta vine con trabajo desde España con la misma empresa.

	<p>S7: Páginas de búsqueda de empleo irlandesas como jobs.ie, indeed.ie, irishjobs.ie. Desconocía y desconozco otros recursos.</p> <p>S11: si al principio debido a la barrera lingüística.</p> <p>S 14: páginas web para búsquedas de empleo.</p> <p>S 15: Internet y contactos personales.</p>
<p>Uso de centros especializados en asesoramiento sobre trámites laborales y orientación laboral</p>	<p>S1:no.</p> <p>S7: no.</p> <p>S11: si, helpingjob.com, una semana de clases presenciales.</p> <p>S 14: no.</p> <p>S 15: no conozco y tampoco investigué ya que no lo llegué a necesitar.</p>
<p>Conocimiento sobre los trámites de acceso e incorporación al mercado laboral</p>	<p>S1: la empresa me facilitó un gestor.</p> <p>S7: si, había consultado todo previamente en grupos de Facebook.</p> <p>S11: No, tuve que buscarlo yo por mi cuenta en internet en páginas oficiales del gobierno irlandés.</p> <p>S 14: ayuda de amigos que ya vivían en el país.</p> <p>S 15: Al mercado laboral, realmente, ninguna. En toda la burocracia que hay alrededor como la obtención de una cuenta de banco, el PPS, etc. si, encontré muchas dificultades debido a como está hecha la burocracia en Irlanda. Toda la información pertinente la recibí de amigos y compañeros de mi país que pasaron por lo mismo cuando llegaron. No hay (o yo no lo conozco) un sitio en el que se te oriente claramente con todo el proceso.</p>
<p>Formación ajustada al puesto de trabajo</p>	<p>S7: No realmente. Cualquier persona con otra titulación puede hacer el trabajo que yo hago ahora.</p> <p>S11: Si, ya que en Irlanda se valora tanto como la experiencia como la titulación, en cada oferta de trabajo siempre requieren titulación en X o X años de experiencia demostrable. Por el contrario, en España, cuanto más grande sea tu cartera de títulos, más probabilidades tendras de acceder al trabajo, dejando totalmente de lado la experiencia laboral, que bajo mi punto de vista es igual o más importante que la "titulitis" española.</p>
<p>Conocimiento sobre opciones de formación continua</p>	<p>S1: Si - certificado superior en diseño web.</p> <p>S7: Desconozco opciones de formación. Después de la carrera realicé un postgrado y nunca más volví a estudiar.</p>

	<p>S11: Si, acceso gratuito a cbt nuggets.com (portal web para formación y certificación en informática) En cuanto a la relación entre formación y empleabilidad: Si y No. Si, si quiero cambiar de rama/puesto/compañía. No, si pretendo ascender dentro de mi actual compañía. S14: no. S15: es indispensable en mi sector.</p>
<p>Opciones de promoción profesional en la empresa/ sector profesional</p>	<p>S1: Si - año a año se revisa el desempeño y se consideran las promociones. Si, opto a una subida de puesto. S7: En mi actual empresa existe la posibilidad de promocionar. Accedes a puestos de más responsabilidad donde cobras más. Es relativamente sencillo moverte de una empresa a otra en mi sector. Departamentos de Fraude están muy solicitados. La promoción se traduce en cambiarte a un puesto nuevo en una nueva empresa con mejores condiciones a las que actualmente tengas. S11: Si, cualquier empleado de mi actual empresa puede aplicar a cualquier posición abierta dentro de ella, además, cada 6 meses te revisan el impacto personal que has tenido dentro del equipo, y si superas las expectativas puedes optar a una promoción. S 14: si a posiciones más técnicas que requieren cierta experiencia para el sector, pero no en la empresa. S 15: Si, promocio en la empresa para la que trabajaba en Irlanda. Se compenso mi ascenso por decirlo así, con mejoras en mis condiciones económicas. Solo trabaje para una empresa en mi estancia en Irlanda. Pues mis condiciones laborales básicamente mejoraron en el sentido económico, a cambio de aceptar más responsabilidad con clientes más importantes.</p>

- Educación infantil.

Categorías temáticas cuestionario	Respuestas por categorías de los participantes
<p>Titulación y profesión actual</p>	<p>S2: Magisterio infantil. S3: Grado en Educación Infantil. S5: Educación infantil. S6: Grado en pedagogía. S8: Magisterio/ asistente de profesor.</p>

	<p>S10: Master psicopedagogía/ Profesora educación infantil. S 17: Técnico superior Educación Infantil.</p>
Razones desplazamiento a Irlanda	<p>S2: mejora del nivel de inglés. S3: aprender inglés. S5: aprender inglés. S6: nueva experiencia laboral y trabajar en equipos multiculturales. S8: mejorar mi nivel de inglés y conseguir trabajo en España. S10: mejorar mi nivel de inglés y vivir la experiencia. S 17: mejorar el inglés.</p>
Dificultad a la hora de encontrar trabajo	<p>S2: no. S3: no. S6:no. S8: un poco ya que no tenía experiencia en Irlanda y por mi nivel de inglés. S10: no. S 17: no.</p>
Conocimiento de recursos para encontrar empleo	<p>S2: no. S3: indeed o jobs.ie LinkedIn. S5:no, envié mi candidatura directamente. S6: Jobs.ie S8: no. S10: no. S 17: internet.</p>
Uso de centros especializados en asesoramiento sobre trámites laborales y orientación laboral	<p>S2: no. S3: no. S5: no. S6:no con el tiempo y a través de conocidos y amigos y a través de a atención de las oficinas del Revenue. S8: no. S10: ninguno. S 17: no.</p>
Conocimiento sobre los trámites de acceso e incorporación al mercado laboral	<p>S2: falta información al respecto. S3: dificultad para tramitar PPS number, Revenue, cuenta bancaria. S5: no. S6: La única dificultad fue convalidar mi titulación en Irlanda y obtener así el mismo nivel académico y de competencias que en España (a día de hoy el nivel asignado sigue siendo más bajo que el que corresponde a España con la misma titulación académica. S8: no, a través de amigos, muy informal. S10:no.</p>

	S 17: obtuve la información de foros, blogs y youtube.
Formación ajustada al puesto de trabajo	S2: no demasiado. S3: si. S6: No. Estoy sobrecualificada para este puesto de trabajo. Si porque este país me ofrece una oportunidad en mi puesto de trabajo actual, el cual, a pesar de ser de baja cualificación, sería difícil conseguirlo en España con mi titulación. S8: no, estoy muy formada para el puesto que tengo S10: no, pienso que estoy sobrecualificada. S 17: no.
Conocimiento sobre opciones de formación continua	S2: no. S3: cursos de un día de duración y cursos obligatorios que los paga la escuela. S5: no . S6: Dublin City council y DCYA. Cursos privados costeados por la empresa y cursos ofrecidos por entidades públicas. S8: Conozco a través de Dublín city council, universidades, Barnardos, tusla, etc. Sí las he usado con anterioridad. S10: no S 17: Sí, la mayoría llevados al ámbito de la creatividad y de innovación.
Opciones de promoción profesional en la empresa/ sector profesional	S2: no, pero en cuanto a las condiciones me han dado facilidades pues ahora puedo compaginar estudios y trabajo. S3: no. en cuanto a las condiciones laborales el salario sube anualmente pero muy muy poco. S5: no. S6: no. S8: No porque con la pandemia no ha habido desarrollo. Todo está en stand by. Trabajo en un colegio privado, alternativo a la escuela pública tradicional y es muy pequeño. S10: no. S 17: no.

- Servicios financieros.

Categorías cuestionario	temáticas	Respuestas por categorías de los participantes
-------------------------	-----------	--

Titulación y profesión actual	S4: master/ servicios financieros. S9: Licenciado en periodismo/ Risk Analyst.
Razones desplazamiento a Irlanda	S4: experiencia laboral internacional. S9: aprender inglés y vivir una experiencia nueva.
Dificultad a la hora de encontrar trabajo	S4: si por la barrera lingüística. S9: no.
Conocimiento de recursos para encontrar empleo	S4: buscadores de empleo. S9: LinkedIn, Indeed y Monster.
Uso de centros especializados en asesoramiento sobre trámites laborales y orientación laboral	S4: no. S9: no pero tampoco me informé.
Conocimiento sobre los trámites de acceso e incorporación al mercado laboral	S4:no, pregunté a conocidos. S9: información de la gente que conocí al llegar.
Conocimiento sobre opciones de formación continua	S4: si, Business schools y certificaciones. S9: Sí, actualmente estoy estudiando un Higher Diploma en NCI gracias a las becas de Springboard.
Opciones de promoción profesional en la empresa/ sector profesional	S4: si en Dublín y en otros países. S9: Sí, empecé como agente, y ascendí primero a Senior Agent, después a Quality Analyst y ahora estoy terminando un proceso para ser Data Analyst.

- Marketing, contenido audio visual, revisión de contenidos.

Categorías temáticas cuestionario	Respuestas por categorías de los participantes
Titulación y profesión actual	S12: Grado Superior en Imagen, Video y Televisión/ Retoque fotográfico, gestión de contenido audiovisual y marketing. S 16: Licenciatura/ moderación de contenidos.
Razones desplazamiento a Irlanda	S12: trabajo. S 16: trabajo.
Dificultad a la hora de encontrar trabajo	S12: no. S16: no.
Conocimiento de recursos para encontrar empleo	S12: webs búsqueda trabajo. S16: indeed

Uso de centros especializados en asesoramiento sobre trámites laborales y orientación laboral	S12: no S16: no
Conocimiento sobre los trámites de acceso e incorporación al mercado laboral	S12: no, se me requirió la información necesaria para formalizar el contrato y desde ese punto, por medio de indicaciones de amigos y personándome en la oficina de "Revenue" poco a poco pude ir cumpliendo con los diferentes requisitos. S16: facilitados por la empresa que me contrató.
Conocimiento sobre opciones de formación continua	S12: si Cursos gratuitos del gobierno que se imparten en las universidades, aunque no he participado. S16: no
Opciones de promoción profesional en la empresa/ sector profesional	S12: no S16: no

- Servicios sociales.

Categorías temáticas cuestionario	Respuestas por categorías de los participantes
Titulación y profesión actual	S13: Grado en Ciencias Políticas y Administración Pública y Máster en Cooperación al Desarrollo, Gestión Pública y de las ONG's/ servicios sociales.
Razones desplazamiento a Irlanda	S13: crecer laboralmente.
Dificultad a la hora de encontrar trabajo	S13: no
Conocimiento de recursos para encontrar empleo	S13: no
Uso de centros especializados en asesoramiento sobre trámites laborales y orientación laboral	S13: no
Conocimiento sobre los trámites de acceso e incorporación al mercado laboral	S13: ayuda de amigos para realizar los trámites.
	S13: no, pero la empresa dispone de una plataforma digital para realizar formación.

Conocimiento sobre opciones de formación continua	
Opciones de promoción profesional en la empresa/ sector profesional	S13: no

Los datos analizados en los cuestionarios pueden resumirse en una serie de líneas generales.

En primer lugar, todos los participantes se trasladan a Irlanda por motivos de trabajo y para mejorar el nivel de inglés, algunos para vivir la experiencia.

Los perfiles profesionales de las personas consultadas son 5: sector TIC, enseñanza en educación infantil, servicios financieros, servicios sociales, por último, marketing, contenido audio visual y revisión de contenidos.

En general ninguno de los participantes contó con grandes dificultades para encontrar trabajo en un periodo corto de tiempo, algunos tuvieron el problema del idioma al no dominarlo. Aunque hay empleos que no requieren una cualificación específica si es necesario contar como mínimo con una competencia lingüística de al menos un nivel intermedio, por lo que para las personas con escaso nivel de inglés o muy bajo puede suponer un inconveniente al no ser capaces de entablar una conversación en la entrevista.

Prácticamente la mayoría de las personas que han respondido al cuestionario online reconoce que no conocían los servicios de orientación laboral y ayuda en la búsqueda de empleo, por lo que nunca acudieron a ninguno de ellos, al menos a su llegada al país.

Existe casi un consenso total en el desconocimiento de los participantes de los trámites necesarios para la incorporación al mercado laboral. La mayoría admite que no fue fácil y que tuvo que consultar a amigos y conocidos que ya habían pasado por ese proceso y les pudieron ayudar.

Es curioso como la mayoría de las personas consultadas que trabajan en el sector de la educación infantil considera que la formación que poseen está muy por encima de las exigencias del sector en este país. Algo que no sucede en el caso de aquellos que trabajan en el sector TIC, quienes reconocen como además de ajustarse sus condiciones laborales tienden a la mejora, cuentan con opciones de promoción profesional dentro de la empresa y el sector.

Todos ellos reconocen que la formación continua mejoraría su empleabilidad, a excepción de uno o dos consultados que responden que no.

Es llamativo como prácticamente la mayoría desconoce las opciones de formación continua que brinda el país, aunque algunos de los participantes no solo las conoce, sino que ha formado parte de alguna de ellas como es el caso de la formación que se gestiona en la plataforma *Springboard*.

En cuanto a las opciones de promoción profesional, y una vez superada la ambigüedad que generó la pregunta al no especificar en el título que se hacía referencia a las opciones de promocionar dentro de la empresa o fuera de ella en el sector profesional

al que se dedica, solamente los consultados que trabajan en el sector de las TIC y servicios financieros cuentan con opciones de promocionar dentro de la empresa para la que trabajan.

Aunque se trata de una muestra pequeña, la diversidad de sectores profesionales que representan las aportaciones de las personas consultadas, sirve para transmitir una idea de la situación que viven estos sectores en el país. Todos ellos son sectores prósperos y en crecimiento y ofrecen puestos de trabajo a lo largo de todo el año, la diferencia es que algunos de estos sectores ofrecen mejores condiciones laborales que otros y proporcionan oportunidades de desarrollo y promoción profesional a sus empleados mientras que otros no.

Una futura línea de investigación en torno a estos resultados podría ser la de un estudio a cerca de las oportunidades y condiciones laborales de los principales sectores dentro del mercado laboral irlandés, así como las razones que lo hacen posible.

En los anexos de este documento pueden consultarse las respuestas de los cuestionarios de cada sujeto organizados pregunta por pregunta con la totalidad de las respuestas obtenidas en cada una de ellas.

CONCLUSIONES

El análisis de los principales aspectos socioeconómicos, prácticos y legales del mercado laboral irlandés, así como la prospección sobre los principales sectores económicos y las profesiones más demandadas por estos sectores da lugar al alcance del objetivo de este trabajo.

Completar los puntos que conforman el marco teórico del estudio supuso una ampliación del conocimiento previo de manera progresiva que sin duda ha contribuido a conocer mejor el país en el que vivo, así como su historia y las decisiones en materia económica que lo situaron en el mapa de los países de habla inglesa más atractivos por sus oportunidades laborales para iniciar una carrera profesional.

Ir profundizando en áreas como los datos del mercado laboral o cuales son los sectores económicos con mayor crecimiento ha servido para poder ver más allá del presente y extender las expectativas laborales con las que inicie este estudio. A excepción de los datos que aportan las estadísticas tras la crisis del COVID- 19 con la caída de crecimiento en algunas áreas que se mencionaban el apartado sobre datos del mercado laboral, en concreto, en la prospectiva del mercado de trabajo irlandés, es de gran utilidad conocer la tendencia de aquellos sectores que más crecen sirve para poder

plantear si se cuenta con las competencias necesarias para poder ampliar las opciones dentro del terreno profesional.

El punto sobre aspectos legales del mercado laboral conllevó la consulta de documentos legislativos cuya interpretación fue lenta y cuidadosa ya que cualquier error en la misma podría dar lugar a la proyección y difusión de una información ambigua y errónea.

El hecho de que la gran de las fuentes consultadas hayan sido en su versión original, inglés, no supuso inconvenientes ya que existen numerosas herramientas de apoyo en la traducción que facilitan la lectura en caso de no comprender el significado de algún término expuesto en los documentos.

A medida que se completaba el marco teórico surgían nuevas líneas de investigación que no solo confirmaban la viabilidad del estudio, sino que aumentaban los interrogantes sobre los que seguir ahondando. Por ejemplo, estudio comparativo entre políticas activas de empleo entre países de la Unión Europea o entre España e Irlanda; comparación del marco legislativo español e irlandés; recursos de asesoramiento y orientación laboral en España e Irlanda. Aunque en un principio se pensó poder introducir detalles, a modo comparativo, sobre la situación del mercado de trabajo en España o sobre las condiciones laborales de los trabajadores, se descartó debido a que la magnitud de dicha información podría ser el resultado de otro estudio con una serie de objetivos distintos a los fijados en este estudio.

La introducción de un punto sobre la digitalización de los servicios básicos de asesoramiento en el ámbito laboral, parte de la practicidad de poder recurrir a las opciones que ofrecen estos servicios a través de sus plataformas online. El haber usado estos servicios desde mi llegada a este país facilitó la explicación de las funciones principales de cada uno de ellos, y poder presentarlos como un recurso que puede optimizar el acceso y la incorporación al mercado laboral pero también las ventajas que ofrece poder formarte desde casa o desde tu puesto de trabajo, empleando plataformas digitales que ahorran tiempo en idas y venidas, ajustándose y facilitando el acceso a las mismas desde cualquier lugar en cualquier momento.

Destacar que en un principio puede resultar un tanto complejo comprender la finalidad del centro *Revenue*, debido a la diversidad de servicios que ofrece, muchos de ellos están fuera del alcance o del interés del perfil de lectores que se espera atraiga este

documento, ya que se escapan al ámbito laboral. Lo principal es comprender la interrelación que existe entre estos servicios y que se descubre cuando se definen las líneas que conforman sus funciones. Así *Revenue* es un centro que funciona como la Hacienda Pública española pero también se acerca a los servicios que presta la Tesorería General o las Oficinas de la Seguridad Social, sin llegar a acaparar todos sus servicios, ya que el centro *Intreo* asume aquellas funciones relacionadas con la oferta de información en torno a las prestaciones sociales y también a opciones de formación para mejorar las opciones de inserción laboral. *Intreo* estaría entonces a medio camino entre la Seguridad Social española y el Servicio Español Público de Empleo (SEPE), ya que gestiona las prestaciones sociales y cuenta con la posibilidad de ofrecer un catálogo de opciones formativas para complementar o ampliar la cualificación profesional.

Social Welfare, por su parte sería el espacio o plataforma que da acceso a la solicitud de trámites laborales como las prestaciones, la solicitud del número personal, etc. Es en sí mismo un servicio online.

Por último, y en mi opinión, el servicio que mejor engloba la información y explicación de los servicios y funciones de los recursos anteriores es el Citizen Information Centre, además de contar con una extensa información sobre aspectos prácticos de la vida diaria de un ciudadano en este país. Este centro cuenta con diferentes sedes presenciales localizados en áreas distintas de la ciudad y ofrece una información “masticada” sobre todos los trámites de interés para el ciudadano que reside en Irlanda.

Para complementar la información que aportan las fuentes de información consultadas los resultados del estudio recogían las aportaciones de una serie de participantes que son personas que forman parte del mercado laboral irlandés y que proceden de un país de habla no inglesa. La interpretación de la información recogida por los cuestionarios señala que la mayoría de las personas consultadas se desplazó a Irlanda para mejorar su competencia lingüística y algunos lo hicieron para vivir una experiencia en el extranjero.

Cuando se pregunta a los participantes si conocían centros de orientación laboral u otros tipos de recursos que les ayudasen a encontrar trabajo la mayoría coincide en que no conocían la existencia de este tipo de centros.

Sobre la dificultad para encontrar empleo la totalidad responde de manera negativa, lo que deja ver que, a pesar de no contar con un nivel de inglés fluido, es posible encontrar un empleo en el país en poco tiempo.

Como ya mencionábamos en el apartado anterior, los trámites necesarios para la incorporación al mercado laboral constituyen la principal traba. Son muchos los

procesos que como trabajador se han de entender y en algunas ocasiones, esta comprensión se ve dificultada por la barrera lingüística. Al final casi todos ellos acuden a personas cercanas que ya han pasado por ese proceso en busca de ayuda.

Hay una división de opinión en cuanto a estar trabajando acorde a la formación que se posee. Como se señalaba en el apartado de los resultados, el sector de la educación infantil es el que más se aqueja de estar realizando un trabajo por debajo de la cualificación que poseen.

Destacar la ambigüedad que han generado los ítems sobre opciones de promoción profesional, generando confusión en los participantes. Posiblemente cuando se pregunta ¿Cuentas con promociones profesionales en su empresa? ¿De qué tipo? ¿y en otra empresa distinta?, ¿Cuentas con promociones profesionales en tu sector profesional? ¿De qué tipo?, habría sido quizá más conveniente plantear la siguiente pregunta: ¿Cuentas con la posibilidad de promocionar dentro de la empresa en la que trabajas? Y ¿Cuentas con la posibilidad de promocionar dentro de tu sector profesional?

Aun así, la mayoría de los participantes responden que no, con la excepción de aquellos que se dedican al sector de las tecnologías de la información y la comunicación y a servicios financieros y análisis de datos, coincidiendo con los sectores que siguen creciendo y aumentando su productividad.

Tras haber concluido el estudio, se confirma que la elección de la metodología cualitativa es la adecuada para el objetivo que se propuso en un principio. Como señalan Rodríguez D. Y Valldeoriola, J. en la publicación sobre “Metodología de la investigación”, las metodologías cualitativas se centran en la comprensión de situaciones concretas, en la búsqueda de significado y sentido de hechos y acontecimientos.

A pesar de haber cambiado la herramienta de recogida de datos pensada en el planteamiento inicial del estudio, se ha logrado la pretensión de recoger información de personas en activo que complementasen la información obtenida con las fuentes de información.

La causa de esta decisión, como ya se ha indicado, fue la dificultad de poder llegar a las personas que en un principio eran las escogidas para formar parte de la muestra, ya que la pandemia COVID- 19, como ya se explicó en el apartado de metodología, limitó, por las restricciones de movilidad y apertura de servicios no esenciales, la realización de la entrevista.

Al final se ha valorado positivamente el cambio ya que el cuestionario al realizarse con una herramienta como un formulario online, graba la información que recoge y facilita

su interpretación, a la vez que ahorra una gran cantidad de tiempo en la escucha de las grabaciones de audio y respectivas transcripciones de las mismas.

Desde un principio se menciona cómo la apuesta por la formación, y en concreto, cómo la formación continua amplía la empleabilidad y la posibilidad de poder optar a un mayor número de oportunidades laborales. Por esta razón se presentan algunos recursos que cuentan con una amplia relación de certificaciones profesionales en distintas áreas como la plataforma *Springboard* que ofrece formación gratuita desde un nivel de certificado hasta un postgrado en áreas como la agricultura, bio parafarmacia, empresa, administración, derecho, construcción, ingeniería, construcción, servicios financieros, economía verde, salud y bienestar, tecnologías de la información y la comunicación, ciencias naturales, matemáticas y estadística, entre otras.

Personalmente encuentro fascinante la posibilidad de poder formarte mientras trabajas de manera gratuita o parcialmente subvencionada (la mayoría de esta formación está financiada al 100%) y el hecho de poder elegir la modalidad que más se adapte a las necesidades de cada uno en ese momento, además de hacerlo en instituciones educativas de reconocido prestigio.

Es interesante comprobar que la oferta de cursos de esta plataforma y las áreas en las que se clasifican coinciden con los sectores económicos más fuertes y que más crecen en Irlanda hasta 2020. Es una manera de poder contar con personas cualificadas que cubran los puestos de trabajo que generan estos sectores en crecimiento sin que suponga coste alguno para la persona que lo solicita y logra formar parte de la formación.

No se destaca ninguna limitación o dificultad llamativa en la realización del estudio, salvo la necesidad de modificar la herramienta de recogida de información.

El hecho de haber encontrado información abundante sobre el tema que se expone, no solo hacía posible la realización de este proyecto, confirmando su viabilidad, sino que garantiza la consecución del mismo a través de las líneas de investigación que han ido surgiendo y que han servido para ampliar mi interés por este tema .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrett, A., & McGuinness, S. (2012). The Irish labour market and the great recession. CESifo DICE Report, 10(2), 27-33.

Banco Mundial. En: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?end=2020&locations=IE&start=2010>

Bergin, A., Kelly, E., & McGuinness, S. (2014). Changes in labour market transitions in Ireland over the Great Recession.

Brady, G. (2015). Network social capital and labour market outcomes: Evidence for Ireland. The economic and social review, 46(2, Summer), 163-195.

Central Statistics Office Ireland.

- En: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-tec/tec2016/tes/>. Consultado el 12/12/2020
- <https://www.cso.ie/en/>
- En: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/gei/goodsexportsandimports/november2020/>. Consultado el 12/12/2020

Citizens Information. (2020). Information on your rights & entitlements. Ireland. Recuperado de: <https://www.citizensinformation.ie/en/>. Consultado el 11/12/2020.

https://www.citizensinformation.ie/en/employment/starting_work_and_changing_job/training_and_looking_for_work/finding_and_getting_a_job.html. Consultado el 30/12/2020.

CPL. En: <https://www.cpl.com/blog/2020/02/which-sectors-are-growing-in-ireland-2020>. Consultado el 30/12/2020.

Datos macro. En: <https://datosmacro.expansion.com/paises/irlanda>. Consultado 20/12/2020.

Department of Enterprise, Trade and Employment. Driving productivity key to competitiveness and suitable growth. En: <https://enterprise.gov.ie/en/News-And-Events/Department-News/2020/January/15012020.html>. Consultado 18/01/2021.

Department of Social Protection. En: <https://www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/> Consultado el 30/12/2020.

Doris, A., O'Neill, D., & Sweetman, O. (2015). Wage flexibility and the great recession: the response of the Irish labour market. *IZA Journal of European Labor Studies*, 4(1), 18.

Eurostat. Data base. En: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_egais/default/table?lang=en
Consultado 30/12/2020

En: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en. Consultado 30/12/2020

El Economista (13/10/2015). Irlanda reduce el impuesto de sociedades a la mitad para atraer “talento”. En: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/7067944/10/15/Irlanda-pone-fin-a-la-austeridad-fuerte-rebaja-de-impuestos-y-aumenta-el-gasto-publico.html>

Enterprise Ireland.

- En <https://www.enterprise-ireland.com/en/funding-supports/company/esestablish-sme-funding/innovation-partnerships.html>. Consultado 12/01/2021.
- <https://www.enterprise-ireland.com/en/Export-Assistance/International-Office-Network-Services-and-Contacts/Access-Gulf-States/Growth-Sectors/#step5>. Consultado 12/01/2021.

Estrada, M., & John, H. (2012). La formación por competencias y el mundo del trabajo: de la calificación a la empleabilidad. *Revista de Salud Pública*, 14, 98-111.

Fanning, B. (2013). Immigration and social cohesion in the Republic of Ireland. En: <https://www.manchesterhive.com/view/9781847794192/9781847794192.xml>. Consultado el 10/10/2020.

Garvey, A. M., López Ahumada, J. E., Gutiérrez Martínez, S. B., Jiménez Martínez, M. V., Franco, O., Sara, H., & Villar, V. (2015). Crisis financiera y derecho social en Irlanda. *Colección estudios laborales*.

Glassdoor. En: <https://www.glassdoor.ie/Jobs/Glassdoor-Jobs-E100431.htm>. Consultado 29/12/2020.

Gleeson, C. (17 abril 2020). Irish times. “For some sectors, economic damage from Covid-19 could be fatal”. En: <https://www.irishtimes.com/business/for-some-sectors-economic-damage-from-covid-19-could-be-fatal-1.4231508>. Consultado 20/12/2020.

González, J. L. C. (2016). La Gran Recesión en Irlanda y España. Un análisis comparativo. *RUE: Revista universitaria europea*, (25), 59-86.

Indeed. En: <https://ie.indeed.com/>. Consultado 29/12/2020.

LinkedIn. En: <https://www.linkedin.com/>. Consultado 29/12/2020.

Instituto Nacional de Estadística (INE). En: <https://www.ine.es/>. Consultado 28/12/2020.

Jobs Ireland. (2020). Connecting Employers and Jobseekers. Ireland. Recuperado de: <https://www.jobsireland.ie/>. Consultado el 12/12/2020.

Kingston, G., O’Connell, P. J., & Kelly, E. (2013). Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market. Dublin: The Equality Authority and ESRI.

- Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2015). Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: A cross-level study. *Journal of Management*, 41(6), 1677-1697.
- Martínez, A. (4 agosto 2016). Libre mercado. La increíble recuperación de Irlanda en seis gráficos. En: <https://www.libremercado.com/2016-08-04/la-increible-recuperacion-de-irlanda-en-seis-graficos-1276579724/>. Consultado 30/12/2020
- Martínez, J. R. M. (2018). Apertura comercial y distribución de la renta en países en desarrollo: un análisis de la experiencia de Irlanda. *Revista Internacional de Sociología*, 60(31), 83-112.
- McGinnity, F., Watson, D., & Kingston, G. (2012). Analysing the experience of discrimination in Ireland. The Equality Authority.
- McGuirk, H., & Jordan, D. (2012). Local labour market diversity and business innovation: evidence from Irish manufacturing businesses. *European Planning Studies*, 20(12), 1945-1960.
- Mercado laboral de la Unión Europea. Base de datos de las profesiones reguladas. En: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=7&quid=1&mode=asc&maxRows=*#top. Consultado 20/01/2021.
- Profesiones reguladas. En: <http://www.pointofsinglecontact.ie/espa%C3%B1ol/profesiones%20reguladas/>. Consultado 20/01/2021.
- My welfare (2020). Department of Employment Affairs and Social Protection. Ireland. Recuperado de: www.mywelfare.ie. Consultado el 12/12/2020.
- Moriarty, N. (2018). Los determinantes de inversión directa extranjera y por qué Irlanda es un país atractivo para inversores extranjeros. (Tesis doctoral). Universidad Pontificia de Madrid. Madrid.
- Navarro-Galera, A., Ruiz-Lozano, M., de los Ríos-Berjillos, A., & Tirado-Valencia, P. (2014). La responsabilidad social corporativa en los gobiernos locales: el caso de Reino Unido e Irlanda. *Innovar*, 24(54), 89-105.
- Naveira-Barrié, M. P. B., & Menéndez, J. R. G. (2011). El "Milagro Económico" de Irlanda: Claves e Incertidumbres del Modelo de Apertura. *Revista de Estudos Sociais*, 5(9), 184-220.
- Unión Europea web oficial.
- En: https://ec.europa.eu/ireland/news/key-eu-policy-areas/economy_en;
 - En: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2596&acro=lmi&mode=&recordLang=en&lang=en&parentId=&countryId=IE®ionId=IE0>
Consultado 20/11/2020
 - https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/ireland_es. Consultado 20/11/2020

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_PGAED_custom_481233/default/table?lang=en. Consultado 12/01/2021.
- <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7911&acro=living&lang=en&parentId=7715&countryId=IE&living=>. Consultado 12/01/2021.
- <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7943&acro=living&lang=en&parentId=7715&countryId=IE&living=>. Consultado 12/01/2021.
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en. Consultado 12/01/2021.
- <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2596&lmi=Y&acro=lmi&lang=en&recordLang=en&parentId=&countryId=IE®ionId=IE0&nuts2Code=null&nuts3Code=null&mode=shortages®ionName=National%20Level>. Consultado 12/01/2021.

Redmond, P. (2018). "An examination of the labour market transitions of minimum wage workers in Ireland". Economic & Social Research Institute.

Revenue. (2020). Irish Tax and Customs. Ireland. Recuperado de [http:// www.revenue.ie](http://www.revenue.ie). Consultado el 11/12/2020.

Roche, W. K., Teague, P., Coughlan, A., & Fahy, M. (2011). Human resources in the recession: managing and representing people at work in Ireland. Final Report presented to the Labour Relation Commission.

Springboard. (2020). Ireland. Recuperado de: <https://springboardcourses.ie/>. Consultado el 12/12/2020.

Think Business.ie. The 10 biggest irish businesses. En: <https://www.thinkbusiness.ie/articles/the-10-biggest-irish-businesses/>. Consultado 02/01/2021.

Trading economics. En: <https://tradingeconomics.com/ireland/housing-index> Consultado el 12/12/2020

Workplace Relations Comission (2020). Ireland. Recuperado de: <http://www.workplacerelations.ie/en/>. Consultado el 11/12/2020.

ANEXOS

Anexo 1. Respuestas cuestionario online sobre aspectos clave del acceso e incorporación al mercado laboral irlandés

A continuación, se muestran las respuestas de los participantes según las preguntas que contiene el formulario online. Esta forma de visualizar la información recogida en las respuestas es facilitada por la propia herramienta utilizada, en este caso, *Google forms*.

¿Por qué motivo decidiste trasladarte a Irlanda ?

20 responses

Mejorar mi ingles, vivir la experiencis
Aprender el idioma, buscar nuevas experiencias laborales y trabajar en equipos multiculturales
Trabajo
Sueldo y condiciones de vida en España
Vivir una nueva experiencia y mejorar mi nivel de inglés
Para aprender inglés
Experiencia laboral internacional
Necesitaba un cambio de aires. Nuevo comienzo en nuevo país de habla inglesa.
Mejorar mi nivel de inglés y conseguir trabajo en España

Mejorar mi nivel de inglés y conseguir trabajo en España

Aprender inglés y vivir una experiencia nueva

Personal

incapacidad total de encontrar un trabajo dentro de mi comarca

Para crecer a nivel global y mejorar el idioma

buscar trabajo

Para crecer laboralmente.

Por trabajo y la verdad es que me apetecía como aventura

Mejorar el inglés

¿Qué recursos empleaste para encontrar trabajo? ¿Qué otros recursos (centros públicos o privados de empleo) conoces?

20 responses

Aplique directamente escuelas infantiles

Buscadores especializados del país
Jobs.ie

Fui trasladado por la misma empresa de España a Irlanda

Buscador de google

Páginas web, como indeed o jobs.ie. Linkedn seria otro recurso

Buscador de empleo

Páginas de búsqueda de empleo Irlandesas como jobs.ie, indeed.ie, irishjobs.ie.
Desconocía y desconozco otros recursos.

Envío de CV y boca boca, por amig@s

- LinkedIn, Indeed, Monster
- Medios sociales
- Recomendaciones de Amigos / indeed.com / linkedin.com / glasdoor.com / monster.com / jobs.ie /
- Grupos de Facebook y Recruitments
- webs de búsqueda de trabajo
- Ninguno.
- Paginas webs dedicadas a la búsqueda de empleo
- Internet sobre todo y contactos personales
- Indeed
- Internet

¿Tuviste alguna dificultad en el acceso al mercado laboral? En caso de respuesta afirmativa, ¿De qué tipo?

20 responses

- No
- La única dificultad fue convalidar mi titulación en Irlanda y obtener así el mismo nivel académico y de competencias que en España (a día de hoy el nivel asignado sigue siendo más bajo que el que corresponde a España con la misma titulación académica)
- No para encontrar trabajo, pero si para hacer el papeleo para el pps number, revenue, cuenta bancaria...
- Barrera lingüística
- No. Fue relativamente fácil y rápido encontrar mi primer empleo, en un McDonalds
- Sólo un poco, dificultad por no tener experiencia en Irlanda y por mi nivel de inglés.
- No, encontré trabajo bastante pronto
- Ninguno

Si, al principio, debido a la barrera linguistica

No, ninguna

Tuve dificultades para ascender dentro de la propia empresa debido a las políticas de empresa que existen.

Al mercado laboral, realmente, ninguna. En todo la burocracia que hay alrededor como la obtencion de una cuenta de banco, el PPS, etc etc, si, encuentre muchas dificultades debido a como esta hecha la burocracia en Irlanda

Ninguna

¿Conocías algún centro de orientación laboral especializado en la ayuda en la búsqueda de empleo? En caso de respuesta afirmativa, ¿Cuál? ¿Alguna vez acudiste a alguno de ellos?

20 responses

No

Ninguno

No, no conocía

No, pero tampoco me informé

Si, helpingjob.com , una semana de clases presenciales.

No.

No, no conocia ninguno pero tampoco lo llegue a necesitar, asi que tampoco investigue

¿Cuánto tiempo te llevo obtener tu primer empleo en Irlanda?

20 responses

- Una semana
 - 3 meses
 - 3 semanas
 - Nada - llegué con trabajo
 - 1 semana
 - Unas semanas
 - 4 meses
 - Desde que empecé a buscar activamente, unas dos semanas
 - Un mes
 - 10 días
 - Nada, menos de una semana
 - 1 mes
 - 15 días
 - Me fui de España con trabajo ya en Irlanda.
 - Me contrataron en origen
-

¿Dispusiste de información sobre los trámites necesarios para incorporarte al mercado laboral (PPS number, emergency taxes, tipo de contrato, porcentaje de tasa a pagar y condiciones laborales)? En caso de respuesta afirmativa, ¿De qué tipo y cómo se te facilitó?

20 responses

- No
- Si.
Amig@s y conocidos tanto extranjeros como nativos. Atención al cliente de las oficinas de Revenue. Websites y blogs.
- Si - mi empresa me facilitó un gestor
- No... Hay mucha falta de información
- Fueron personas españolas que ya lo habían hecho quienes me explicaron qué y cómo hacerlo
- Preguntando a conocidos
- Si. Había consultado todo previamente en grupos de Facebook
- A través de amigos, muy informal.

- Encontré información pero a través de la gente que conocí al llegar
- Si, la empresa me ayudo a conseguir el PPSN y abrir la cuenta bancaria
- No, tuve que buscarlo yo por mi cuenta en internet en paginas oficiales del gobierno Irlandes.
- Sí a través de la empresa contratante
- No, se me requirió la información necesaria para formalizar el contrato y desde ese punto, por medio de indicaciones de amigos y personándome en la oficina de "Revenue" poco a poco pude ir cumpliendo con los diferentes requisitos
- Si. Una amiga me ayudo a gestionar todos los trámites y a explicármelos.
- Si, Por mediación de amigos ya residentes en el país
- Toda la información pertinente la recibí de amigos y compañeros de mi país que pasaron por lo mismo cuando llegaron. No hay (o yo no lo conozco) un sitio en el que se te oriente claramente con todo el
- Sí, la propia empresa que me contrató
- La información obtenida la conseguí a través de foros, blogs y YouTube

¿Piensas que tu formación se ajusta al puesto de trabajo que realizas?

20 responses

Si

Sí

No, pienso que estoy sobrecualificada

No.

Estoy sobrecualificada para este puesto de trabajo.

Si.

Este país me ofrece una oportunidad en mi puesto de trabajo actual, el cual, a pesar de ser de baja cualificación, sería difícil conseguirlo en España con mi titulación.

No

No demasiada

No realmente. Cualquier persona con otra titulación puede hacer el trabajo que yo hago ahora.

No, creo que estoy muy formada para el puesto que tengo

Realmente no

Si pero no... la educación en España es diferente de las guarderías irlandesas

Si, ya que en Irlanda se valora tanto como la experiencia como la titulación, en cada oferta de trabajo siempre requieren Titulación en X o X años de experiencia demostrable. Por el contrario en España, cuanto más grande sea tu cartera de títulos, más probabilidades tendrás de acceder al trabajo, dejando totalmente de lado la experiencia laboral, que bajo mi punto de vista es igual o más importante que la "titulitis" española.

Sí, de hecho era equivalente

No,

Si, pero no completamente, debido a razones personales

¿Crees que seguir formándote mejoraría tu empleabilidad?

20 responses

- Si
- Si
- No
- Si, seguramente
- Lo creo, y hago por formarme
- Si y No. Si, si quiero cambiar de rama/puesto/compañía. No, si pretendo ascender dentro de mi actual compañía.
- Desde luego
- No.
- Si. La formación continua es indispensable en mi sector
- Sin ninguna duda.

¿Qué opciones de formación continua conoces en Irlanda? ¿Alguna vez has hecho uso de estas opciones?

20 responses

- Ninguna
- Si
Dublin City Council
DCYA (área de educación)
- No
- Si - certificado superior en diseño web
- Ningjn
- Cursos de un día de duración.
- Business schools y certificaciones
- Desconozco opciones de formación. Después de la carrera realicé un postgrado y nunca más volví a estudiar

- Conozco a través de Dublín city council, universidades, Barnardos, tusla, etc. Sí las he usado con anterioridad.
- Sí, actualmente estoy estudiando un Higher Diploma en NCI gracias a las becas de Springboard
- Cursos homologados como Montessori, necesidades especiales (con estas dos puedes trabajar en un cole de verdad sin necesidad de aprender gaelico)
- No.
- Cursos gratuitos del gobierno que se imparten en las universidades / No
- No conozco a ninguna.
- Ninguna. No.
- En mi caso, solo planes de empresa
-
- No. No

¿Cuentas con promociones profesionales en su empresa? En caso de respuesta afirmativa, ¿De qué tipo? ¿ y en otra empresa distinta?

20 responses

- No
- Si - año a año se revisa el desempeño y se consideran las promociones
- Sí, promoción interna en Dublín y en otros países
- En mi actual empresa existe la posibilidad de promocionar. Accedes a puestos de más responsabilidad donde cobras más
- Sí, pero son muy difíciles de conseguir ya que alguien tiene que dejar el trabajo para que el puesto quedé vacante. O que el número de alumnos crezca lo suficiente como para crear una clase extra.
- Sí, hay posibilidades de ascender y he ascendido varias veces ya
- Si, mejor puesto profesional

Si, cualquier empleado de mi actual empresa puede aplicar a cualquier posición abierta dentro de ella, además, cada 6 meses te revisan el impacto personal que has tenido dentro del equipo, y si superas las expectativas puedes optar a una promoción.

Cursos formativos

No, y lo desconozco en relación a las demás empresas

No.

Si, promoción en la empresa para la que trabajaba en Irlanda. Se compensó mi ascenso por decirlo así, con mejoras en mis condiciones económicas. Solo trabajé para una empresa en mi estancia en Irlanda

¿Cuentas con promociones profesionales en tu sector profesional? En caso de respuesta afirmativa, ¿De qué tipo?

18 respuestas

No

Si - subida de puesto

Es relativamente sencillo moverte de una empresa a otra en mi sector. Departamentos de Fraude están muy solicitados. La promoción se traduce en cambiarte a un puesto nuevo en una nueva empresa con mejores condiciones a las que actualmente tengas

Salarial mayoritariamente.

Sí, empecé como agente, y ascendí primero a Senior Agent, después a Quality Analyst y ahora estoy terminando un proceso para ser Data Analyst

Si posibilidad de trabajar en el colegio con primer ciclo de primaria

N/A

Cursos de especialización

No, hasta donde tengo conocimiento

No.

Si, posiciones más técnicas que requieren cierta experiencia

No entiendo la pregunta

NO

¿Cuentas con oportunidades de formación continua en tu puesto de trabajo? En caso de respuesta afirmativa, ¿De qué tipo?

20 responses

- No
 - Si
Cursos privados costeados por la empresa.
Cursos ofrecidos por entidades públicas en relación al área.
 - Si - plataforma interna de cursos online y un presupuesto personal anual de 1000€ para formación externa
 - Si, hay cursillos necesarios que los pagan las escuelas
 - Si, pago de cursos y exámenes
 - Sí. Tenemos acceso gratuito a cursos formativos en LinkedIn.
 - Tipo online
 - Existen plataformas para el aprendizaje y además facilitan ayudas para diferentes cursos y masters
 - Continuamente online, refreshment y contenido nuevo relacionado Tusla y Aister
 - Si, acceso gratuito a cbt nuggets.com (portal web para formación y certificación en informática)
 - Cursos formativos
 - Si, la propia empresa tiene una plataforma digital para seguir formándonos.
 - Programas de formación de empresa
 - Sí. Cursos internos
 - Sí, la mayoría llevados al ámbito de la creatividad y de innovación.
-

¿ Han mejorado las condiciones laborales dentro de la empresa en la que trabajas? En caso de respuesta afirmativa, ¿Cómo han cambiado?. En caso negativo, ¿Por qué?

20 responses

No

Si, me han dado más facilidades, pues ahora puedo compaginar estudios y trabajo

El salario sube anualmente, pero muy muy poco

Si, mayor salario y responsabilidades

No. Mantengo mis condiciones año a año. No hay revisión de contrato anual.

No porque con la pandemia no ha habido desarrollo. Todo está en stand by.

Sí, varios ascensos desde agente a mi posición actual

Me gusta como estoy (part time)

Aun no, llevo poco tiempo en la empresa y aun no me han revisado las condiciones.

No, ya que estuve poco tiempo dentro de la empresa

No han mejorado, y no se por que no lo han hecho

Desconozco si han cambiado.

No han cambiado

Pues mis condiciones laborales basicamente mejoraron en el sentido economico, a cambio de aceptar mas responsabilidad con clientes mas importantes

Si deseas añadir algún comentario que no se haya recogido en los puntos anteriores puede hacerlo aquí

2 responses

Trabajo en un colegio privado, alternativo a la escuela pública tradicional y es muy pequeño.

La tramitación de algunos documentos esta llena de contradicciones, por ejemplo, necesitas tener una dirección y puesto de trabajo para tener PPS pero necesita PPS para poder trabajar. Para tener una cuenta bancaria necesitas probar tu residencia en Irlanda, aunque el PPS es en si mismo es una prueba de ello (Según la Revenue).

Aunque tiene sus pros y contras no estoy desconforme con el funcionamiento en cuento a las gestiones laborales en Irlanda, por otra parte las empresas (de mayor tamaño) suelen tener en cuenta a los empleados extranjeros y tienen estandarizados formularios que ayudan en algunos de estos procesos

