



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias  
Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Administración y Dirección  
de Empresas**

**LinkedIn y el reclutamiento de perfiles de  
ADE en España**

Presentado por:

***Lucía Besada Esgueva***

Tutelado por:

***D<sup>a</sup> María del Pilar Pérez Santana***

*Valladolid, 25 de julio de 2019*

## INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	
2.1. Selección de personal.....	8
2.1.1. Proceso de reclutamiento de personal.....	8
2.1.2. Proceso de selección de personal.....	10
2.2. Fuentes de reclutamiento de personal.....	10
2.2.1. Fuentes tradicionales de reclutamiento de personal.....	12
2.2.2. Nuevas tendencias de reclutamiento de personal.....	12
2.2.2.1. A través de páginas de empleo.....	13
2.2.2.2. A través de las redes sociales. El caso de LinkedIn....	13
2.2.3. LinkedIn como principal fuente de reclutamiento externo.....	15
2.2.3.1. Origen de LinkedIn.....	15
2.2.3.2. Ventajas de LinkedIn para la empresa y el candidato..	15
2.2.3.3. Principales inconvenientes de LinkedIn.....	16
2.2.3.4. Pasos para crear una “marca personal” a través de LinkedIn.....	17
3. METODOLOGÍA	
3.1. ¿Por qué LinkedIn?.....	19
3.2. Procedimiento de la investigación.....	19
4. APLICACIÓN PRÁCTICA: PRINCIPALES PERFILES DE ADE DEMANDANDOS EN ESPAÑA A TRAVÉS DE LINKEDIN	
4.1. Según el puesto que se oferta por las empresas.....	21
4.2. Según el tipo de empresa que selecciona al candidato.....	23
4.3. Según las características del perfil del candidato deseado.....	27

4.3.1. Los idiomas y los candidatos para puestos de ADE.....	27
4.3.2. La experiencia profesional para los candidatos de ADE.....	30
4.3.3. Tipo de contrato para los candidatos de ADE.....	31
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>35</b>
6.1. Artículos, libros e informes.....	35
6.2. Webgrafía.....	36
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>38</b>

### INDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Definición de reclutamiento de personal.....	9
Tabla 2.2. Redes sociales para buscar candidatos.....	14
Tabla 4.1. Puestos ofertados por las empresas españolas.....	22
Tabla 4.2. Tamaño de las empresas que ofertan puestos de ADE.....	24
Tabla 4.3. Nivel de idioma que requieren las empresas en los candidatos.....	27
Tabla 4.4. Número de empresas que solicitan inglés u otro idioma para el puesto.....	29
Tabla 4.5. Requisito: Experiencia que demandan las empresas.....	30
Tabla 4.6. Empresas que ofrecen contrato en prácticas para los estudiantes de ADE.....	31

### INDICE FIGURAS

Figura 4.1. Diagrama de sectores de los puestos creados de Administración y Dirección de Empresas.....	22
Figura 4.2. Tamaño de las empresas que demandan puestos de ADE.....	24
Figura 4.3. Clasificación de las empresas según sector de actividad.....	25

## INDICE ANEXOS

Anexo I - Noticia de Antena 3.....	38
Anexo II – Puestos creados de Administración y Dirección de Empresas durante el mes de octubre de 2018.....	39
Anexo III - Puestos creados de Administración y Dirección de Empresas durante el mes de noviembre de 2018.....	40
Anexo IV – Puestos creados de Administración y Dirección de Empresas durante el mes de diciembre de 2018.....	41
Anexo V – Según el tamaño de las empresas en el mes de octubre de 2018.....	42
Anexo VI – Según el tamaño de las empresas en el mes de noviembre de 2018.....	43
Anexo VII – Según el tamaño de las empresas en el mes de diciembre de 2018.....	44
Anexo VIII – Requisitos que solicitan las empresas en el mes de octubre de 2018.....	45
Anexo IX – Requisitos que solicitan las empresas en el mes de noviembre de 2018.....	46
Anexo X – Requisitos que solicitan las empresas en el mes de diciembre de 2018.....	47

## RESUMEN

Cuando un recién licenciado se enfrenta por primera vez al mundo laboral son muchos los obstáculos que debe suponer, entre otros, contar con el perfil que demandan las empresas. Por otro lado, se ha producido una revolución tecnológica, también, en el modo de buscar empleo o candidato, especialmente a través de las redes sociales.

Por lo tanto, a través de este trabajo, se va analizar a las empresas y qué tipo de puestos están ofertando, pero utilizando como fuente de reclutamiento principal la red social LinkedIn, ya que es la red social más utilizada para buscar empleo en España. Los puestos de trabajo que se van a buscar están relacionados con el grado de ADE en ámbito nacional.

Para ello, se realiza una descripción de los dos procesos utilizados en las empresas para atraer candidatos, reclutamiento y selección, desarrollando más el proceso de reclutamiento, clave para el resto del trabajo. Una vez explicado las fuentes de reclutamiento, el trabajo se centra en LinkedIn como fuente principal de reclutamiento. A lo largo del estudio, en la parte práctica se va a tratar de explicar los puestos que se han ofertado en esta red durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, agrupándolas según tres criterios: según el tipo de puesto que se oferta, según el tamaño de la empresa que lanza la oferta, empresa pequeña, mediana o grande y según el perfil del candidato.

**Palabras clave:** Reclutamiento de personal; Administración y Dirección de Empresas; LinkedIn; España.

**JEL:** L1: Estructura de mercado, estrategia de empresas y performance de mercado y M1: Administración de empresas.

## **ABSTRACT**

When a graduate starts in laboral market are a lot obstacles, one of them is to have the profile which companies demand. On the other hand, there is a revolution technology, also, in the way of looking for a job or candidate, especially through social networks.

With this Project, is going to be analyzed companies and jobs which companies offer, but using LinkedIn like main source of recruitment, because is the most used social network to search job in Spain. Are Jobs related with ADE career in Spain.

Is going to have a description of main processes to find candidates, recruitment and selection of candidate, which is more important recruitment in this Project. There is a description of recruitment sources, after that, the Project focuses in LinkedIn like principal recruitment source. In practical part, are explain Jobs which are offered in October, November and December of 2018 in three classifications: by job type which are offered, other classification by companies size which offered jobs, Little, medium or big Company and the last classification by candidate's profile.

**Key Words:** Personal recruitment; Business Management; LinkedIn; Spain.

**JEL Code:** L1: Market structure, business strategy and market performance and M1: Business Management.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las empresas cada vez dan más importancia a seleccionar adecuadamente a sus candidatos. Para ello desarrollan dos procesos consecutivos e interrelacionados: el reclutamiento y la selección de personal. El reclutamiento es el proceso de búsqueda de los candidatos y la selección de personal es la elección del candidato más idóneo para el puesto ofertado y/o las empresas en cuestión.

Por lo tanto, el reclutamiento de personal consiste en atraer diferentes candidatos a través de diferentes formas. Tradicionalmente la forma más utilizada era a través de anuncios que se publicaban en periódicos y/o revistas contando el perfil del puesto y el nombre de la empresa que ofertaba el empleo. Hoy en día, las formas más utilizadas son a través de las páginas web de empleo y las redes sociales.

En particular, las redes sociales se han convertido en una fuente imprescindible para el mercado laboral, el 80% de los trabajadores usa las redes sociales para encontrar empleo. España es uno de los países donde más se demanda empleo o trabajadores a través de las redes sociales y, la más utilizada es LinkedIn. Esta plataforma es utilizada para tener contacto con profesionales, obtener noticias del mercado laboral y buscar empleo, así como, ampliar el networking de los usuarios.

El motivo principal del trabajo es conocer qué tipo de empleos se están demandando en las empresas a través de LinkedIn, en concreto, para graduados de Administración y Dirección de Empresas (ADE) en España; ya que es mi caso particular y creo que podría ayudarme a encontrar empleo. Por lo tanto, el objetivo del trabajo, es conocer las empresas que están demandando puestos de ADE a través de la plataforma LinkedIn.

El presente trabajo se estructura del siguiente modo. En primero lugar, se describe una parte conceptual, haciendo hincapié en los procesos de selección de personal, sobre todo, el de reclutamiento. Posteriormente, se dedica un apartado a la metodología que se van a utilizar en la parte práctica. En el cuarto apartado se señalan los principales resultados obtenidos y, por último, se cierra con las principales conclusiones del mismo.

## **2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES**

Antes de explicar cuáles son las fuentes tradicionales y las nuevas fuentes de reclutamiento de personal en las empresas, este apartado comienza con los conceptos de los dos procesos más importantes que utilizan las empresas para buscar y seleccionar candidatos para el puesto de trabajo vacante: selección y reclutamiento de personal.

### **2.1. Selección de personal en las organizaciones**

La selección de personal consiste en dos procesos realizados por parte de la empresa que selecciona. Por un lado, el reclutamiento, que consiste en realizar una primera criba de los candidatos que pueden cubrir un puesto de trabajo. Por otro lado, el proceso de selección, que una vez realizado el reclutamiento de los posibles candidatos se selecciona al que mejor pueda desarrollar el puesto de trabajo específico. A lo largo de los años, aunque el concepto de ambos procesos es el mismo, la forma de llevar a cabo éstos ha ido cambiando con el tiempo. El siguiente epígrafe del trabajo explica cómo ha cambiado el reclutamiento de personal, ya que se centra en los procesos que utiliza la empresa para realizar la prima criba de candidatos al puesto de trabajo.

#### **2.1.1. Concepto de reclutamiento de personal.**

Existen múltiples definiciones de reclutamiento según diferentes autores. Aunque cada autor lo explique de una manera, todos tienen algo en común a la hora de definir el proceso y es que definen el reclutamiento como un proceso que tiene como fin atraer personas que tengan la cualificación necesaria para el puesto de trabajo. A continuación, en la tabla 2.1. se recogen algunas de las definiciones de reclutamiento más frecuentes entre los estudiados del tema.

**Tabla 2.1. Definición de reclutamiento de personal**

AUTORES	DEFINICIÓN
<b>Mondy et. al. (2010:128)</b>	“Proceso de atraer individuos de manera oportuna en número suficiente y con los atributos necesarios, así como alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización”.
<b>Chiavenato (2011)</b>	Conjunto de técnicas y procedimientos realizados para atraer candidatos cualificados y con capacidad suficiente para cubrir el puesto dentro de la organización.
<b>Wherter y David (2014)</b>	Proceso de identificación para atraer a los candidatos adecuados para cubrir la vacante en la organización y crearles interés por el puesto.
<b>Dolan (2014)</b>	Conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a las más adecuadas para el puesto a cubrir.
<b>Gómez Mejía et. al. (2016:173)</b>	“Primer paso del proceso de contratación para lograr un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto”.

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el reclutamiento es la primera etapa para la selección de personal en una empresa. Surge debido a que la empresa necesita cubrir un puesto de trabajo, bien sea de nueva creación o por sustitución de la persona que lo realizaba y, por lo tanto, utilizan el reclutamiento como fuente para escoger al candidato más adecuado. Consiste en una serie de procesos para atraer a los candidatos más idóneos para el puesto de trabajo, donde tienen que demostrar sus habilidades, competencias y conocimientos para poder ser seleccionados por la empresa, es decir, demostrar su talento.

### **2.1.2. Concepto de selección de personal**

El proceso de selección es el más adecuado para ocupar un puesto disponible en una organización y, para ello, se utilizan unas técnicas o métodos que tratan de identificar a la persona que mejor y de forma más eficiente pueda realizar el puesto de trabajo y que, a su vez, ayude a mejorar la eficiencia de la organización. Al igual que en el proceso de reclutamiento, en el proceso de selección, también, existen varias definiciones posibles.

Por un lado, Chiavenato (2011) define el proceso de selección como aquel donde se busca a los candidatos más adecuados para cubrir los puestos de trabajo que hay disponibles en la organización. En esta línea Mondy (2010) lo define como el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes de empleo, al individuo más apto para un puesto de trabajo y para la organización. Por otro lado, Dolan et. al. (2014:86), define el proceso de selección como “la recopilación de información sobre los candidatos al puesto de trabajo y de determinación del candidato adecuado al puesto de trabajo”. Por último, Gómez-Mejía et al. (2016:173), como “un proceso donde se va a tomar la decisión de contratar o no al candidato para el puesto de trabajo”.

En resumen, aunque definan el proceso de forma distinta, todos llegan a la misma conclusión: elegir al candidato más idóneo para el puesto a desempeñar dentro de la empresa, a través de recopilar información de los candidatos y determinar quién es el candidato más adecuado para el mismo, sometiéndole a pruebas de criba o selección.

### **2.2. Fuentes de reclutamiento de personal**

Para llevar a cabo el reclutamiento de los candidatos, se utiliza una serie de herramientas y se puede realizar mediante un reclutamiento interno, externo o mixto, el cual combina los dos primeros.

La decisión de utilizar uno u otro tipo depende de las características del puesto, del coste que conlleva el reclutamiento del candidato y del tiempo que se quiera emplear en la búsqueda del candidato.

- **Reclutamiento interno de personal:**

El reclutamiento interno consiste en buscar al candidato para el puesto de trabajo dentro de la propia empresa. Esta busca a los candidatos más indicados y les ofrece la posibilidad de cambiar de puesto. Para ver qué trabajador es el más adecuado pueden contar con los resultados de las pruebas de selección anteriores o realizar otras adicionales, con evaluaciones de rendimiento que ya se hayan realizado y con análisis del puesto de trabajo que están desempeñando en el momento actual.

Optar por el reclutamiento interno tiene muchas ventajas, pero, también, algún que otro inconveniente. Las ventajas de llevar a cabo este reclutamiento suponen: un menor coste para la empresa, más rapidez para cubrir el puesto de trabajo, se conoce al candidato y este cómo funciona la organización de la empresa, lo que supone una mayor probabilidad de éxito de acertar con el candidato y el trabajador se motiva para trabajar y, por lo tanto, desarrolla afán de superación.

Por otro lado, los inconvenientes pueden ser: dificultad para encontrar a la persona adecuada para el puesto, se pueden crear conflictos internos entre los trabajadores y al no entrar nuevos trabajadores a la empresa no se pueden plantear nuevas ideas u otros puntos de vista que puede aportar un trabajador con experiencia en otras organizaciones.

- **Reclutamiento externo de personal:**

El reclutamiento externo consiste en buscar nuevos candidatos fuera de la organización de la empresa. Esto se debe a dos motivos: porque no existe ningún candidato que cumpla con los requisitos exigidos para el puesto dentro de la empresa, o bien, porque se buscan trabajadores que aporten nuevas ideas o puntos de vista diferentes.

Al igual que el reclutamiento interno, el externo también tiene ventajas como: aportación de nuevas ideas y nuevos puntos de vista para la organización e, inconvenientes, ya que el reclutamiento externo supone un mayor coste y tiempo para la empresa que hay más posibilidad de error en la elección al no conocer al candidato.

### **2.2.1. Fuentes tradicionales de reclutamiento de personal**

Las fuentes tradicionales de reclutamiento de personal dependen un poco de qué tipo de reclutamiento se lleve a cabo. Por un lado, si se lleva a cabo un reclutamiento interno, Dolan et al. (2014) y Mondy (2010) destacan como herramientas principales: los archivos oficiales de personal de la empresa, una lista de ascensos o planes de promoción y los sistemas de información de recursos humanos de la empresa (SIRH). Además, Dolan et. al. (2014) también destaca el “boca a boca” dentro la empresa, es decir, que se transmita la información entre los trabajadores de la empresa o que se transmita la información a través de la plataforma de la empresa. Por su parte, Dessler (2015) destaca los anuncios en los tablones de la empresa o el correo interno de la organización.

Por otro lado, si el reclutamiento que se utiliza es el externo, hay otro tipo de herramientas; como puede ser: sacar una oferta de empleo en prensa o revistas, o bien, esperar el currículum vitae de candidatos que lo presentan directamente (candidatura espontánea).

Otras fuentes posibles: agencias públicas de empleo, en España se llama Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), donde se encargan de desarrollar medidas y acciones para crear empleo. Por último, las empresas también pueden reclutar personal a través de las universidades o instituciones docentes, publicando el anuncio en la plataforma de empleo de la institución, en el tablón o medio publicitario de ésta. También, acudir a ETT o consultoras que se dedican a la selección de candidatos para las empresas.

### **2.2.2. Nuevas tendencias de reclutamiento de personal**

Las fuentes de reclutamiento han ido cambiando a lo largo de los años, hasta mediados de los años noventa, los métodos utilizados para buscar empleo eran a través de anuncios en los periódicos, universidades u organismos públicos de empleo como lo mencionado en el anterior apartado. A continuación, una explicación de cuáles son las nuevas fuentes de reclutamiento cada vez más utilizadas.

#### 2.2.2.1. *A través de páginas de empleo*

Internet es el medio más utilizado para la búsqueda de trabajo a través de páginas de empleo. Como son: Infojobs, Indeed, Infoempleo o Tecnoempleo. La búsqueda de empleo en internet es un proceso sencillo y eficaz que ofrece ventajas tanto para las empresas como para los candidatos. Las empresas pueden actualizar el perfil de empleos que ofertan de una forma más eficaz y no como se hacía antes través de periódicos o revistas que había que esperar a la publicación para poder ver las ofertas. Por otro lado, para el candidato ofrece la ventaja de poder actualizar el perfil y poder estar pendiente de las noticias y ofertas que publican las empresas.

Infojobs es la página de empleo más conocida entre los candidatos. Esta página dispone de un área privada para perfil, currículum, gestionar las solicitudes y añadir cartas de presentación. Se puede enlazar la información con las redes sociales que tenga el usuario y aplicar en un tipo de ofertas específico para poder ver las nuevas solicitudes sobre ese tipo de puesto y que perfil se demanda. El blog de Aula CM (2018) explica las nuevas páginas de empleo y su orden por popularidad.

#### 2.2.2.2. *A través de las redes sociales. El caso de LinkedIn*

Hoy en día se habla de reclutamiento 3.0 (también denominado por algunos autores como “reclutamiento 2.0 o social recruiting”) es el proceso más moderno que utilizan las empresas para poder encontrar los candidatos adecuados a un puesto de trabajo utilizando las redes sociales. La más utilizada para búsqueda de empleo es LinkedIn, pero, también, se utilizan otras más enfocadas a captar talento. Además de las dos anteriores, las organizaciones utilizan: YouTube, Twitter, Facebook, Vimeo y Slideshare.

Mukiur (2016:138) define el reclutamiento 3.0 como “el proceso por el cual las empresas buscan e identifican los posibles candidatos para cubrir sus necesidades internas de empleo o de mano de obra a través de las redes sociales multiplataformas de internet que son compatibles o accesibles desde diferentes plataformas tecnológicas”.

Para poder entender un poco más las redes sociales que se utilizan para la búsqueda de talento el siguiente cuadro tiene una pequeña descripción de cada una de ellas:

**Tabla 2.2. Redes sociales para buscar candidatos**

RED SOCIAL	DESCRIPCIÓN	UTILIDAD PARA CAPTAR TALENTO
<b>Facebook</b>	Red social donde la gente publica todo tipo de información, como sus intereses, gustos, noticias, fotos y cumpleaños	Se pueden publicar ofertas o noticias y se puede realizar una búsqueda abierta de candidatos teniendo respuestas inmediatas.
<b>Twitter</b>	Con esta red social se pueden enviar mensajes con o sin archivo multimedia, donde la gente puede expresar o compartir lo que siente en 280 caracteres.	Las empresas pueden buscar a los candidatos y ver qué tipo de noticias e intereses publican y ver si son o no adecuados para el puesto.
<b>YouTube</b>	Publicación de vídeos que pueden ser vistos, compartidos o descargados.	No es una red muy utilizada para captar talento.
<b>Vimeo</b>	Es muy similar a YouTube, sólo que esta plataforma no admite videos comerciales.	Puede ser un canal más utilizado por las empresas, ya que esta plataforma está más ligada a la creatividad y a la edición propia por parte de los usuarios.
<b>Slideshare</b>	Se utiliza para crear presentaciones que luego se pueden hacer públicas a través de esta plataforma y pueden ser vistas o compartidas por los usuarios	Permite captar talento buscando aportaciones en los grupos, temáticas de interés, etc.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de De la Calle y Ortiz (2018) y Celaya (2011).

Al igual que la captación de talento y reclutamiento a través de las redes sociales tiene ventajas, ya que principalmente supone un ahorro de tiempo y dinero para las organizaciones.

LinkedIn es la red social más destacada formada por más de 575 millones de usuarios. Según el artículo de Kinsta (2019), durante los últimos años ha crecido de manera sorprendente. Los usuarios de LinkedIn lo describen como el “sitio profesional para crear redes sociales”. Se utiliza de una manera esporádica para consultar noticias de empresas, perfiles, actualizar perfiles y estar en contacto con otros usuarios. Según el artículo, un pequeño porcentaje de usuarios y durante unos minutos usa la plataforma a diario, pero lo suficiente para ponerse al día de las noticias del mundo empresarial.

El trabajo se centra en un estudio de LinkedIn y cómo influye en el mundo laboral, tanto en las empresas como en los candidatos que forman parte de ella.

### **2.2.3. LinkedIn como principal fuente de reclutamiento de personal en las organizaciones**

LinkedIn es una red social orientada a relaciones profesionales, es decir, una plataforma donde las empresas dan a conocer su negocio y las oportunidades de empleo que ofertan. Hoy en día es la mayor red social de profesionales del mundo.

#### *2.2.3.1. Origen de LinkedIn*

En el artículo de La Expansión (2009)<sup>1</sup> hacen una entrevista al principal creador de LinkedIn y cuenta cómo se fue desarrollando una idea. Fue fundado por Reid Hoffman, Allen Blue, Konstantin Guericke, Eric Ly y Jean-Luc Vaillant en el 2003. La idea de LinkedIn surgió porque el sueño de Hoffman era crear una compañía de software. Hoffman es un inversionista que ha asesorado a más de sesenta empresas emergentes, entre ellas, Facebook. Para poder aprender a crear la compañía pasó por varios empleos, donde aprendió a desarrollar un Software, a cómo administrar los productos y la idea de negocio, donde acto seguido creó su propia compañía "Socialnet"; compañía cuya actividad principal era crear publicaciones online. Dejó Socialnet para unirse a PayPal con un compañero de la universidad y, aquí, es donde se dio cuenta de cómo estaba cambiando el mundo laboral y surgió la idea de LinkedIn como una red donde los individuos profesionales hacen negocios online, el cual desarrolló junto con el resto de creadores.

#### *2.2.3.2. Ventajas de LinkedIn para la empresa y el candidato*

Los candidatos no son los únicos que tienen que tener un perfil impecable, las empresas también. Por un lado, las empresas deben dedicar tiempo a tener su perfil detallado y actualizado para poder crear o, simplemente fortalecer, su marca empleadora o employer branding entre los posibles candidatos. LinkedIn supone varias ventajas para las organizaciones.

---

<sup>1</sup>Artículo Expansión: <https://expansion.mx/negocios/2009/06/02/la-historia-detras-de-linkedin>

Con esta plataforma pueden encontrar candidatos para los puestos de trabajo publicando ofertas de empleo, realizar una búsqueda de posibles candidatos utilizando palabras clave, competencias, conocimientos, experiencia o localización geográfica y a su vez, poder hacer una primera selección ahorrando tiempo y dinero.

Por su lado, el candidato para tener un perfil adecuado y que llame la atención en las empresas debe tener una buena redacción de su currículum y sin espacios en blanco, es decir, redactar con detalle la experiencia, los estudios y las habilidades que tiene cada uno, ya que un perfil correctamente detallado y lo más profesional posible hace que aumente las posibilidades de crear contactos con éxito en las empresas. También utilizar una fotografía adecuada para el perfil, con una pequeña descripción en la cabecera del perfil y luego explicar conocimientos y experiencia.

Son varias las ventajas que tiene LinkedIn para los candidatos: poder encontrar información sobre la empresa, altos cargos de las empresas, poder contactar con ellos, ver qué es lo que ofertan y qué perfiles están buscando. Otra ventaja que tiene esta plataforma es poder poner en tu perfil conocimientos y que tu red de contactos pueda validar cada una de tus competencias. Esto hace que las empresas puedan observar las diferentes aptitudes y habilidades que tiene cada candidato y su veracidad. Además, los candidatos pueden incluir referencias o recomendaciones que tengan de otros puestos de trabajo desempeñados. Por último, otra forma de estar en contacto con grandes profesionales es pertenecer a un grupo y poder participar para darse a conocer a los reclutadores de personal.

### *2.2.3.3. Principales inconvenientes de LinkedIn*

Aunque LinkedIn sea una red social que tiene muchas ventajas tanto para las empresas como para los candidatos, también, tiene una serie de inconvenientes<sup>2</sup>. Para los candidatos, en ocasiones, puede ser un inconveniente a la hora de publicar noticias, fotos e información en las redes sociales ya que las empresas pueden acceder a ellas y pueden descartar la candidatura en función de las publicaciones.

Por otro lado, para las empresas el inconveniente que tiene es que tienen que tener su perfil actualizado para poder fortalecer la imagen del negocio y, para ello, necesitan a uno o varios trabajadores para que cuiden el perfil y que sepan utilizar LinkedIn.

Por último, otra gran desventaja es que no deja de ser una red social donde también se pueden crear perfiles falsos y este tipo de usuarios pueden hacer daño tanto a las empresas como a los candidatos, difundiendo cosas perjudiciales para ambos.

#### *2.2.3.4. Pasos para crear una “marca personal” a través de LinkedIn.*

En el blog de Galiana (2018)<sup>3</sup> describe cómo se puede conseguir ampliar visitas al perfil de LinkedIn y, así, poder crear una marca personal dentro de esta plataforma. Lo primero que se ve de un perfil es la fotografía, nombre y headline<sup>2</sup>; por lo tanto, es muy importante elegir una foto adecuada y añadir un toque personal diferente para poder destacar respecto a otros usuarios.

¿Cómo destacar tu perfil en LinkedIn?

1. Preparar la información de cada candidato, tener a mano el CV actualizado y una carta de presentación, las habilidades y técnicas más destacadas que estas pueden ser luego validadas por la red de contactos, palabras claves que definen a cada persona y en qué idioma puede aparecer la información.
2. Cuidar el Headline: el Headline es la cabecera del perfil donde se puede describir un poco el perfil profesional y cuáles son los intereses de cada uno, esto es lo primero que ven los contactos por eso es importante que este bien elaborado.
3. Es importante elegir una buena fotografía que defina el entorno en el que se mueves uno y elegir una foto con buena calidad.
4. Hacer un resumen con palabras clave relacionadas con el puesto de trabajo que interese y así las empresas relacionadas con esas características pueden encontrar el perfil más fácilmente. En este blog, Galiana habla de cuatro características clave para hacer un buen resumen:

- Escribir el resumen en primera persona.
  - Escribir un resumen que incluya un 70% y 80% para la información profesional y lo restante para la información personal.
  - Escribir las palabras claves para que encuentren el perfil.
  - Dejar un espacio al final del resumen para poder incluir algún link o comentarios sobre cada uno.
5. Personaliza tu URL: otra forma de localizar a la persona más fácilmente. es que LinkedIn da la opción de poder personalizar el URL añadiendo el nombre y los apellidos en vez de los números que se asignan automáticamente.
  6. Ampliar la red de contactos, como lo mencionado en el apartado anterior, se puede localizar y agregar como contacto a personas de interés personal.
  7. Añadir contenido multimedia y enseñar proyectos: LinkedIn da la opción de poder añadir contenido multimedia como: añadir el videocurriculum o añadir proyectos que se hayan realizado o en los que se hayan participado y así darse a conocer de forma pública de una forma más creativa y real.
  8. En el caso de tener alguna recomendación de trabajos anteriores, publicarlo, y así conseguir fortalecer aún más el perfil.

Estas serían las claves más importantes para tener un perfil de LinkedIn adecuado para poder llamar la atención de las empresas que más interesen y poder crear y fortalecer la marca personal de un candidato.

---

<sup>2</sup> Ejemplo noticia de Antena 3 (2018) de los inconvenientes de LinkedIn: (Anexo I)  
[https://www.antena3internacional.com/actualidad/noticias/noticias/la-nasa-suspende-su-beca-por-su-mal-lenguaje-en-redes-sociales\\_201808245b7fbbcf0cf2e11f9bc480ba.html](https://www.antena3internacional.com/actualidad/noticias/noticias/la-nasa-suspende-su-beca-por-su-mal-lenguaje-en-redes-sociales_201808245b7fbbcf0cf2e11f9bc480ba.html)

<sup>3</sup> Blog de Patricia Galiana sobre “las claves para tener un perfil de LinkedIn perfecto”:  
<https://www.iebschool.com/blog/claves-perfil-linkedin-perfecto-redes-sociales/>

## **METODOLOGÍA**

En este apartado se explica con detalle cómo se ha obtenido la información del estudio realizado. Para ello la carrera universitaria elegida es Administración y Dirección de Empresas. El objetivo de este trabajo es analizar los puestos de empleo que se ofertan hoy en día, para tener una idea de qué es lo que demandan las organizaciones.

### **3.1. ¿Por qué LinkedIn?**

Para poder realizar el estudio sobre los perfiles de ADE que se demandan se utiliza LinkedIn como principal fuente de búsqueda de empleo, debido a que se considera una de las redes más importantes de búsqueda de empleo por estar en contacto con empresas y perfiles muy influyentes en el mundo laboral.

En el artículo de Milena González (2018), LinkedIn, está dentro de las diez mejores páginas web para encontrar empleo, donde explica que dispone de una sección de empleo donde se pueden encontrar ofertas que se ajustan al perfil de los solicitantes o poder recibir sugerencias de perfiles de puestos de trabajo similares.

### **3.2. Procedimiento de recogida de la investigación.**

Para el proceso de recogida de información, el estudio se ha realizado durante un periodo de tiempo comprendido desde el 1 de octubre al 31 de diciembre del 2018. La palabra clave utilizada es “Administración y Dirección de Empresas” y como muestra empresas de ámbito nacional.

A continuación, está redactado con más detalle el procedimiento. La búsqueda de información ha sido desde la perspectiva del candidato estudiando a las empresas y los puestos que ofertan. Para ello en el apartado de búsqueda de empleo en LinkedIn, se ha utilizado la palabra clave y la muestra mencionada anteriormente. Una vez realizada la búsqueda, dicha información se ha recogido en un documento de Excel dividiéndolo por columnas consideradas más relevantes para el estudio. Una primera columna con el puesto de trabajo que se desea cubrir, una segunda con el nombre de la empresa que oferta ese puesto y una tercera con una breve descripción del perfil del puesto. Con el objetivo de

profundizar en el estudio y extraer información, se ha realizado la clasificación en tres apartados:

1. El primer apartado sobre el tipo de empresa que selecciona, clasificando los puestos en relación con asignaturas estudiadas en la carrera. Las más relevantes han sido: Recursos Humanos, comercial, marketing, fiscal, estadística, financiera, administración de empresas, contabilidad y dirección estratégica. Una vez clasificado según a que asignatura pertenece el puesto de trabajo, se obtiene el número de puestos que se han creado durante el periodo de tiempo analizado.
2. El segundo apartado es una clasificación sobre el tipo de empresa que selecciona, que a su vez está dividido según tamaño de la empresa y según el sector de actividad, es decir, si se trata de una empresa grande, mediana o pequeña. En función del sector de actividad, se analizará si se trata de una empresa cuya actividad principal está relacionada con el primer sector, segundo sector, tercer sector o cuarto sector, clasificando este último con actividades científicas o técnicas. Para elaborar esta clasificación, se ha obtenido la información buscando a cada una de las empresas, encontrando el volumen de trabajadores y el sector principal al que se dedican.
3. El último apartado del estudio, es una clasificación según las características del perfil, destacando como características principales conocimiento de algún idioma para el puesto, y si es así, qué tipo de nivel se requiere, si el puesto que se oferta es un contrato laboral o un contrato en prácticas y, por último, si se requiere experiencia en puestos similares al puesto ofertado.

Por último, con el objeto de tratar la información, para obtener los porcentajes para elaborar las tablas, está enumerado primero el total de puestos de trabajo demandados durante el periodo de tiempo analizado y el número total de empresas, una vez obtenido esto, se ha hallado el número de empresas dentro de cada clasificación hecha en los apartados redactados a continuación. Para más detalle del proceso de recogida de información sobre lo anterior véase anexos.

#### **4. PRINCIPALES PERFILES DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS DEMANDADOS EN ESPAÑA A TRAVÉS DE LINKEDIN**

Una vez comentado la metodología en el apartado anterior, en éste se describen los principales resultados obtenidos en el trabajo, a través de tres apartados: a) Según el puesto de Administración y Dirección de Empresas que se oferta; b) Según el tipo de empresa que selecciona; c) Según el perfil del candidato deseado por la empresa.

##### **4.1. Según el puesto de Administración y Dirección de Empresas que se oferta por las empresas**

El grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE) es considerada una de las carreras con más salidas profesionales dada la diversidad de materias que se imparten, haciendo así polivalente su alumnado. Entre ellos destacan puestos de: finanzas, contabilidad, administración, marketing o recursos humanos.

Por lo tanto, lo más relevante a la hora buscar empleo es preguntarse ¿qué puestos ofertan las empresas relacionados con el grado? Para ver qué es lo que realmente demandan las empresas se ha realizado la primera clasificación en función de qué tipo son los puestos ofertados en LinkedIn relacionados con las asignaturas que se estudian en la carrera de ADE.

La siguiente tabla (tabla 4.1.) agrupa la información obtenida en la búsqueda de los puestos de trabajo, donde se pueden ver el tipo de puesto, el número de puestos que han salido a la hora de hacer la clasificación y el porcentaje de cada uno de ellos sobre los 148 puestos totales que se han demandado durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018.

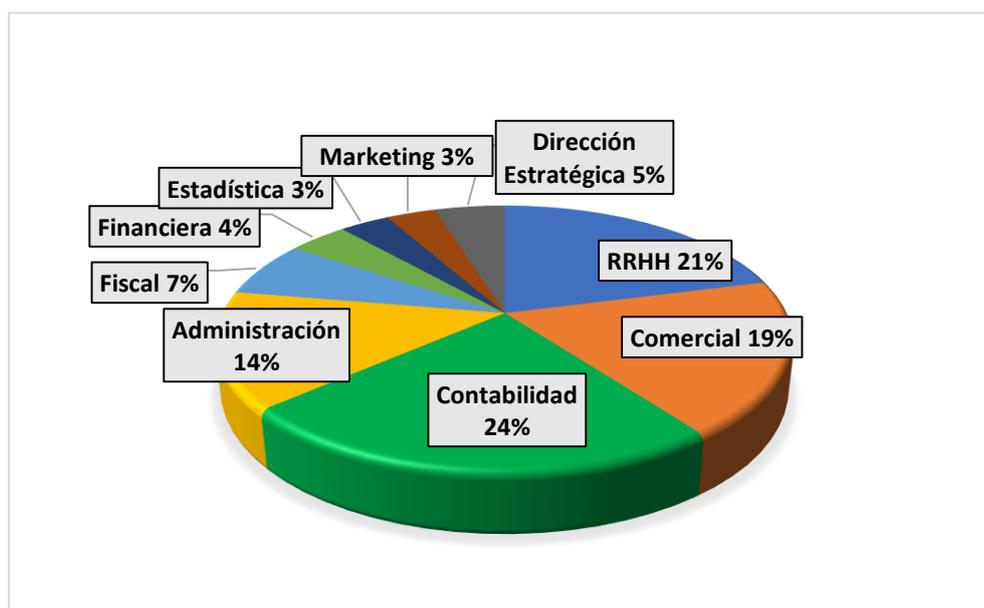
**Tabla 4.1 – Puestos ofertados por las empresas españolas relacionadas con ADE**

PUESTOS	Nº PUESTOS OFERTADOS	PORCENTAJE
CONTABILIDAD	35	0,24
RRHH	31	0,21
COMERCIAL	28	0,19
ADMINISTRACIÓN	21	0,14
FISCAL	10	0,07
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	7	0,05
FINANCIERA	6	0,04
ESTADÍSTICA	5	0,03
MARKETING	5	0,03
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>1,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

Están situados en orden cronológico de más a menos puestos ofertados relacionados con las asignaturas. Para poder verlo con más claridad, se ha elaborado un diagrama de sectores a partir del cuadro anterior y de los porcentajes obtenidos. (Véase figura 4.1.)

**Figura 4.1.- Diagrama de sectores de los puestos creados de Administración y Dirección de Empresas**



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, los puestos más ofertados durante estos tres meses están relacionados con la contabilidad un 24%; seguido de puestos relacionados con recursos humanos con un 21%. Los puestos que ofertan las empresas relacionados con la contabilidad son en su mayoría puestos como administrativo contable o técnico de contabilidad y en menor medida puestos como auditor de cuentas. Por otro lado, los puestos relacionados con los recursos humanos ofertados durante el período de tiempo de estudio, son becas en el departamento de selección de personal y en menor medida puestos relacionados con otro tipo de actividad que se lleva a cabo en el departamento de recursos humanos como dar soporte al departamento, controlador industrial y comercial o asesor.

En relación con los puestos de comercial hay un 19%, que son 28 puestos ofertados de los 148 totales. Los puestos que se demandaban por parte de las empresas eran puestos como: operaciones de venta, planificación de compras o técnico comercial de exteriores. Son todo puestos relacionados con la compra y venta del producto. El cuarto puesto ofertado, con un poco menos de porcentaje que comercial, está relacionado con la administración de la empresa con un 14%. Son puestos en los que se pide tener experiencia laboral y conocimiento de herramientas ofimáticas.

Los puestos menos demandados por las empresas durante estos meses son puestos de: fiscal, financiera, dirección estratégica, marketing y estadística, todos ellos con un porcentaje menor al 10%. Son puestos como: analista de datos, administrativo en el área fiscal y tesorería, gestor de siniestros, asistente de marketing, planificación estratégica y financiera o especialista en marketing digital.

#### **4.2. Según el tipo de empresa que selecciona al candidato**

Este apartado se ha desglosado en dos secciones: según el tamaño de empresa y en función del sector de actividad al que se dedica la empresa que demanda el puesto.

Por un lado, una clasificación del tipo de empresa que ofrecen puestos de ADE según el tamaño. Dividiendo las empresas en tres grandes tipos: empresa grande, empresa mediana y empresa pequeña. Para ello se ha buscado la

información de cada una de las empresas que hay en la base de datos creada con los puestos que se demandaban en los meses del estudio.

La clasificación se ha ordenado en función del tamaño de las empresas de pequeño a grande, contando el número total de empresas que han ofertado puestos de trabajo dentro de cada tamaño. Los datos obtenidos se ven en la siguiente tabla (tabla 4.2):

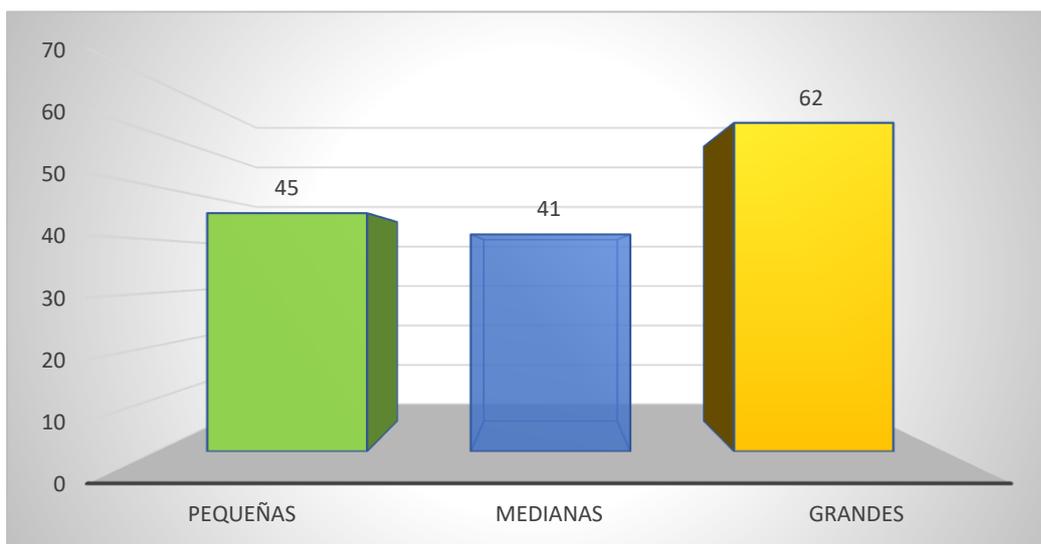
**Tabla 4.2.- Tamaño de las empresas que ofertan puestos de ADE.**

TAMAÑO EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS	PORCENTAJE DE EMPRESAS
Pequeñas	45	30%
Medianas	41	28%
Grandes	62	42%
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	

Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos datos, se han obtenido los porcentajes de cada uno de los tamaños y, a partir de ahí, elaborado el diagrama de barras para poder ver de forma más clara la información. (Figura 4.2)

**Figura 4.2.- Tamaño de las empresas que demandan puestos de ADE.**



Fuente: Elaboración propia.

El empleo ofertado por las pequeñas y medianas empresas va aumentando cada vez más, pero aun así sigue habiendo una gran diferencia respecto a las grandes, donde destacan el número de puestos ofertados, como se puede ver en el cuadro y en el diagrama de barras.

Por lo tanto, las empresas que más han demandado empleo durante estos tres meses son las empresas grandes con un 42%, es decir, 62 empresas de las 148 que han demandado empleo son empresas grandes, en concreto 62 puestos.

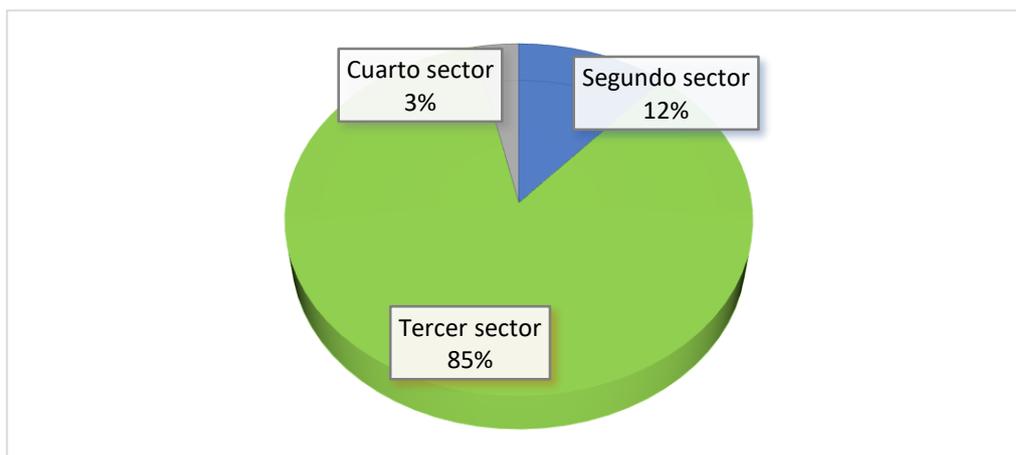
Las segundas empresas que demandan más empleo son las pymes con un 30%, las cuáles son 45 empresas de 148, muy seguidas de las pequeñas empresas con un 28%, que son 41 que demandan empleo.

La mayoría de los puestos han sido ofertados por las grandes empresas debido a que estas tienen mayor poder adquisitivo que las medianas o pequeñas para poder crear empleo. Además, la mayor parte de los puestos ofertados son puestos relacionados con altos cargos dentro de la empresa.

Por otro lado, una clasificación del tipo de empresa que ofrecen puestos de ADE, según el sector de actividad. La mayoría de las empresas del estudio se dedican al sector servicios, ya que cada vez se crea más empleo del sector terciario y bastante menos en el sector primario.

Por lo tanto, para elaborarlo y poder ver con más detalle cada sector, se ha elaborado un diagrama de sectores con los datos obtenidos estos tres meses. (Véase figura 4.3, a continuación)

**Figura 4.3. – Clasificación de las empresas según sector de actividad.**



Fuente: Elaboración propia.

A partir del número total de empresas que hay dentro de cada sector se han obtenido los porcentajes.

Primer sector: son actividades económicas que consisten en extraer, recoger o transformar recursos naturales sin manipular. Actividades relacionadas con la agricultura, la ganadería, la pesca, la caza, actividades relacionadas con el trabajo en el campo. Por lo tanto, como se puede observar en el diagrama no se ha creado empleo en este sector durante estos meses. Antiguamente era el sector más importante y el más eficiente. Hoy en día, debido al desarrollo de la industria, cada vez se crea menos empleo relacionado con este tipo de actividades y se utilizan máquinas para desarrollar el trabajo. Además, los nuevos demandantes de empleo buscan trabajo en la ciudad en puestos relacionados con los otros sectores, en mayor medida con el terciario.

Segundo sector: sector económico e industrial que transforma la materia prima obtenida del sector primario en bienes y productos de consumo. En el diagrama de sectores se puede ver que, en relación con este sector, de 148 empresas, sólo 17 ofertan empleo para este tipo de trabajo que son puestos relacionados con las ventas, la construcción y la industria manufacturera. Los puestos relacionados con este sector cada vez son más escasos debido a la sustitución de máquinas por puestos de trabajo, ya que de esta forma se multiplica la producción y por lo tanto el beneficio obtenido.

Tercer sector: conocido como el sector servicios, pertenecen las empresas con o sin ánimo de lucro, cooperativas y sociedades. En el diagrama el tercer sector es del que se ha ofertado más puestos de trabajo; abarca prácticamente toda la figura con un 85%, que corresponde a 126 empresas del total de 148. Los puestos creados para este último sector son los puestos de educación: recursos humanos, auditoría y consultoría, administración y servicios, los cuáles son, también, los puestos más demandados por los trabajadores. Este sector está cada vez más profesionalizado y su gestión es más eficiente, ha crecido mucho durante los últimos años, siendo el sector con más puestos ofertados y demandados.

Por último, el cuarto sector, son actividades de origen económico relacionadas con labores intelectuales o de conocimiento. Por lo tanto, dentro de esta

categoría están las actividades profesionales y científicas como: las informáticas, las telecomunicaciones, las investigaciones y desarrollos científicos. En la figura de este sector sólo hay sólo cinco empresas que oferten empleo relacionado con Administración y Dirección de Empresas, representando el 3% en el diagrama de sectores. Los puestos que se crean son puestos relacionados con el desarrollo y la investigación, un campo que aún sigue en proceso de desarrollo.

#### **4.3. Según características del perfil del candidato deseado.**

Las empresas cuando ofertan un empleo buscan que el perfil del candidato cumpla una serie de requisitos. Por lo tanto, para realizar este apartado se ha dividido en tres características consideradas relevantes en los candidatos por parte de las empresas: a) Nivel de idiomas; b) Experiencia profesional; c) tipo de contrato o beca.

##### **4.3.1. El idioma y los candidatos para puestos de ADE.**

En la búsqueda de información que he encontrado durante este período de tiempo muchas empresas piden como requisito tener conocimiento de idioma para desempeñar el puesto. De los datos obtenidos de 148 empresas en total, 92 empresas establecen como requisito tener conocimiento de idioma, luego dentro de cada empresa que requiere saber idioma, esencialmente el inglés, solicitan tener diferentes niveles clasificados en bajo, medio y alto.

**Tabla 4.3.- Nivel de idioma<sup>4</sup> que requieren las empresas en los candidatos.**

<b>NIVEL DE IDIOMA</b>	<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>
Nivel de idioma bajo	1
Nivel de idioma bajo-medio	5
Nivel de idioma medio	27
Nivel de idioma medio-alto	4
Nivel de idioma alto	55
<b>Total</b>	<b>92</b>

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior está ordenada de nivel más bajo que se solicita a nivel más alto. Por lo tanto, en los datos recogidos sobre el nivel de idioma solicitado por las empresas, los dos niveles más solicitados durante estos tres meses son: primero el nivel alto con 55 empresas dentro de las 92 que solicitan idioma, seguido del nivel medio que lo solicitan 27 empresas de los 92 totales. A medida que pasen los años habrá más empresas que requieran un nivel alto, ya que se dará por hecho que se tiene conocimiento prácticamente nivel bilingüe de inglés y, por lo tanto, cada vez se reducirán a menos las empresas que no soliciten idioma para el puesto de trabajo.

Los trabajos ofertados en el estudio donde el nivel solicitado es bajo o bajo - medio, son puestos a desarrollar dentro de la empresa que para llevarlo a cabo no requiere idioma. Por otro lado, las empresas que han demandado un nivel de idioma alto, por lo general son empresas grandes, que trabajan a nivel internacional para el trato con clientes o proveedores, o empresas que lo solicitan para puestos relacionados con atención al cliente.

En las entrevistas de trabajo para la mayoría de puestos hacen una entrevista en inglés o una pequeña prueba donde se pueda demostrar cómo uno se defiende con el idioma y si el nivel suficiente para el puesto de trabajo solicitado.

¿Cuáles son las preguntas más frecuentes que se pueden hacer en una entrevista de trabajo en inglés? Según un artículo de ESERP (2019), en la entrevista es muy importante contar algo sobre uno mismo, contando cuál o cuáles son los puntos fuertes y responder de una manera sencilla y clara, con sinceridad. Otra pregunta muy frecuente es si se conoce la empresa en la que se va a trabajar y el puesto a desempeñar dentro de ésta, para esto es muy importante buscar información acerca de la empresa y del puesto y si lo preguntan en inglés tenerlo preparado y con respuestas acordes con la pregunta.

La siguiente tabla (tabla 4.4.), muestra que número de empresas solicitan tener conocimiento de inglés y que número de empresas solicita saber otro idioma.

**Tabla 4.4. Número de empresas que solicitan inglés u otro idioma para el puesto.**

IDIOMA	NÚMERO DE EMPRESAS
Otros	3 empresas
Inglés y otro idioma	10 empresas
Inglés	79 empresas

Fuente: Elaboración propia.

En vista de los datos obtenidos en el estudio, se puede ver en esta tabla ordenada en función del número de empresas de menos a más, que el idioma más demandado por excelencia es el inglés. De 92 empresas que piden como requisito tener conocimiento de algún idioma, 79 solicitan que ese idioma sea el inglés. Un pequeño número de empresas dentro del total solicitan, además de tener conocimiento de inglés también saber otro idioma a mayores, por lo general, los idiomas requeridos eran francés y portugués. Por último, sólo son tres las empresas que no requieren tener conocimiento de inglés, pero sí de algún otro idioma.

<sup>4</sup>Nivel de idioma bajo-medio: Puestos que requieren un nivel básico, tipo B1/B2.

Nivel medio: Puestos donde se requiere un nivel B2.

Nivel medio-alto: Puestos que solicitan dominio del idioma, tipo C1.

Nivel alto: puestos que solicitan tener nivel “bilingüe”, tipo C2.

#### 4.3.2. La experiencia profesional para los candidatos de ADE.

Otro requisito fundamental para las empresas a la hora de ofertar un empleo es si necesitan a un candidato que no hace falta que tenga experiencia, que la experiencia que tenga sea poca o experiencia de prácticas, o que tenga mucha experiencia en un puesto similar. Los resultados obtenidos en el estudio se recogen en la siguiente tabla (tabla 4.5.):

**Tabla 4.5.- Requisito: experiencia que demandan las empresas.**

REQUISITO	NÚMERO DE EMPRESAS
Ningún requisito	79 empresas
Requisito experiencia	104 empresas

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede ver en la tabla anterior, los puestos más ofertados o creados durante estos tres meses de búsqueda en LinkedIn han sido puestos donde se requiere experiencia; exactamente han sido 104 puestos de 149 empresas que hay en el estudio. Dentro de este requisito, están incluidos también los puestos que requieren experiencia de prácticas. La experiencia que se solicita depende de la vacante que se oferta. Los puestos donde se requiere poca experiencia como unos meses o un año, son puestos más bajos dentro de la empresa. Por otro lado, hay empresas que piden como requisito tener experiencia mínima de al menos dos años y son empresas cuyo cargo es alto dentro de la organización; como puestos de director, responsable comercial o del departamento de selección, asesor jurídico o controlador de planta.

En cambio, son 45 empresas del total de 104 que no requieren experiencia para el puesto. Sí que es verdad que la mayor parte de las empresas que ofrecen este tipo de trabajo, en el que no se requiere experiencia previa, ofrecen un contrato temporal, ya que hacer indefinido a una persona que no tiene experiencia conlleva muchos gastos.

Contratar a jóvenes sin experiencia previa tiene una serie de ventajas como indica el artículo de Superrhheroes (2018). La ventaja más importante de contratar a alguien que no tenga experiencia es que ese candidato está muy

motivado a la hora de empezar a trabajar, tiene ganas de aprender y, por lo tanto, rendirá más. Otra gran ventaja respecto a otros candidatos con experiencia es aportar nuevas ideas a la empresa con las nuevas tecnologías y además al tener falta de experiencia se puede formar al candidato en función de las necesidades de cada empresa. Esto supone una gran ventaja económica para las empresas que existen bonificaciones por contratar a jóvenes sin experiencia.

#### 4.3.3. Tipo de contrato para los candidatos de ADE.

Lo último analizado en el estudio durante estos tres meses, es el tipo de contrato que han ofrecido durante este período de tiempo las empresas. Siendo las opciones un contrato de prácticas, contrato temporal o contrato estable.

El contrato en prácticas, es un tipo de contrato relacionado con la cualificación profesional contratando a jóvenes que estén estudiando. Las organizaciones pueden reducirse la cuota de la Seguridad Social. Las empresas que ofrecen contrato en prácticas o beca, son empresas que dan la oportunidad de trabajar en la organización y ganar experiencia ofreciendo este tipo de contrato. Para las empresas conlleva un gasto menor tener un trabajador en prácticas y una oportunidad para los estudiantes que han finalizado los estudios para aplicar lo estudiado en la carrera. Puede ser mediante convenio con la universidad o directamente a través de la empresa. Los resultados de las empresas que ofrecen contrato en prácticas se puede ver en la siguiente tabla (tabla 4.6.)

**Tabla 4.6. Empresas que ofrecen contrato en prácticas para los estudiantes de ADE.**

TAMAÑO EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
Pequeña empresa	8
Mediana empresa	10
Grande empresa	19

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar de las 148 empresas del estudio, sólo son 37 las que ofrecen un contrato en prácticas. Dentro de estas, son las empresas grandes las que más ofertan este tipo de contratos, es cierto, que la mayor parte de los puestos del estudio son ofertados por empresas grandes, exactamente 62. De

esas 62 grandes empresas, la mayor parte de los puestos ofertados son de contrato en prácticas y sólo 25 ofrecen contrato temporal o estable.

De las empresas medianas han sido 10 puestos que ofrecen contrato en prácticas de 41 empresas medianas que hay en total en el trabajo. Han ofrecido contratos estables o temporales más que una beca o contrato en prácticas.

Por último, en relación con las empresas pequeñas del total de 45, sólo ocho han ofrecido contrato en prácticas, posicionándose más en un contrato temporal o estable.

La mayor parte de los puestos creados han sido contratos temporales. En el cuál el trabajador presta los servicios a la empresa durante un período de tiempo determinado. Para las empresas esta opción es la más utilizada. Como lo mencionado en el apartado anterior, una persona que no funciona dentro de la organización si el contrato que tiene es un contrato estable y hay que prescindir de él supone mucho dinero para la empresa. Por lo tanto, se opta por un contrato temporal e incluso hay algunos contratos temporales que dentro del período de tiempo establecido tiene a mayores un período de prueba dentro de ese contrato.

Las empresas que ofrecen un contrato estable en el estudio durante este período de tiempo, son las empresas que demandan bastante experiencia para el puesto de trabajo, muy pocas son las empresas que ofrecen un contrato estable sin requerir experiencia previa, ya que el trabajador presta sus conocimientos sin tiempo limitado durante los próximos años.

## CONCLUSIONES

La finalidad de este trabajo es conocer cuáles son los perfiles de ADE en ámbito nacional más solicitados por las empresas, ya que una vez finalizado el grado, el principal objetivo es encontrar empleo. Por lo tanto, el objetivo del trabajo, es conocer las empresas que están demandando este tipo de puestos a través de la plataforma LinkedIn.

Para abordar el objetivo principal, se ha desarrollado una parte conceptual para describir los dos procesos inherentes en la política de selección de personal: el reclutamiento y selección. Se describen las principales fuentes de reclutamiento de personal y cómo estas han evolucionado hasta el reclutamiento 4.0, en particular, cobra un especial protagonismo las redes sociales. Respecto a la parte práctica, primero se hace una recogida de información analizando las ofertas de puestos de ADE en tres meses del 2018, obteniendo resultados de qué tipo de puestos se demanda, qué tipo de empresa lo hace y que perfiles son los más demandados.

Elaborando una reflexión personal y con los datos obtenidos en el trabajo, se pueden señalar las siguientes conclusiones:

Una primera conclusión, es que parece que seguirán siendo las grandes empresas las que demanden más empleo, debido a que estas poseen más posibilidades financieras que las pequeñas o medianas empresas, a la hora de gastar fondos en “vender” una imagen de un “buen lugar para trabajar”.

Una segunda reflexión es que los idiomas son uno de las competencias más valoradas en el candidato, especialmente el inglés; aunque también se valora poseer un segundo idioma.

Por último, una tercera conclusión, respecto a pedir como requisito experiencia laboral en puestos similares, la mayoría de las empresas siguen solicitando candidatos con experiencia laboral; no obstante, cada vez es más recuente ofrecer becas o prácticas a los más jóvenes.

Bajo mi punto de vista hay otro requisito importante, a la hora de embarcarse en el mundo laboral, hay que destacar respecto a los otros candidatos, ya sea por los idiomas, la experiencia o, incluso, por las habilidades. Hay muchas empresas

que además de solicitar estos requisitos, tienen en cuenta la personalidad de cada uno, ya que esto puede afectar al entorno laboral. Durante mis prácticas de recursos humanos en una empresa de trabajo de temporal, Randstad, a la hora de buscar los candidatos se buscaban este tipo de requisitos que han salido en el trabajo, siempre bajo el criterio de lo que la empresa solicitaba para cubrir el puesto. Pero, una vez realizado el reclutamiento de candidatos, se hacía la entrevista personal. A la hora de hacer la entrevista, no sólo se tenían en cuenta los requisitos demandados, sino que se consideraba muy importante la personalidad del candidato, si se trataba de un candidato amable, trabajador y desenvuelto en el puesto de trabajo. Por lo tanto, la personalidad de cada candidato es, también, un requisito importante a tener en cuenta.

Además de todo lo dicho anteriormente, otra cosa que seguirá en continuo crecimiento son las redes sociales para buscar empleo. Basándome en las búsquedas realizadas durante todo el proceso, las noticias y los artículos encontrados hablan del gran impacto que han tenido y la importancia que supone para los candidatos y para las empresas. El mundo laboral sigue en un continuo cambio, donde las redes sociales se han convertido en una fuente imprescindible para la búsqueda de empleo y, con ello, fuente esencial de reclutamiento de los mejores candidatos del mundo laboral. Será misión de los alumnos de ADE prepararse bien y “crear su propia marca personal en LinkedIn” para diferenciarse en los procesos de selección.

## 7. BIBLIOGRAFIA

### 7.1. Artículos, libros e informes:

- Carsi, Ángeles. (2018). Triunfa con LinkedIn. "*LinkedIn, ventajas y desventajas ¿Merece la pena usar esta red social?*" Disponible en: <https://triunfaconlinkedin.com/blog-linkedin/linkedin-ventajas-y-desventajas/>
- Digital, RRHH. (7 de Febrero de 2019). RRHH Digital. "*El 60% de las empresas consulta las redes sociales en los procesos de selección*" Disponible en: [http://www.rrhhdigital.com/ampliar.php?id\\_noticia=135062](http://www.rrhhdigital.com/ampliar.php?id_noticia=135062)
- Galiana, Patricia. (1 de Marzo de 2018). ieb.school. "*Claves para tener un LinkedIn perfecto*". Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/claves-perfil-linkedin-perfecto-redes-sociales/>
- González, Milena. (27 de Diciembre de 2018). Aula CM. "*10 Mejores páginas web de empleo en 2019 para encontrar empleo*": Disponible en: <https://aulacm.com/paginas-web-buscar-empleo-encontrar-trabajo/>
- Hays. (2019). "*Seis beneficios de los contratos temporales*". Disponible en: <https://www.hays.es/blog/6-beneficios-de-contratar-temporalmente/index.htm>
- Izquierdo, Robin. (9 de Octubre de 2017). Integria IMS. "*7 ventajas y 7 desventajas de ser una Pyme*". Disponible en: <https://integriaims.com/ventajas-y-desventajas-de-las-pymes/>
- La Expansión (3 de junio de 2009). "*La historia detrás de LinkedIn*". Disponible en: <https://expansion.mx/negocios/2009/06/02/la-historia-detras-de-linkedin>
- López, Berto. (8 de Noviembre de 2018). Ciudadano 2.0. "*Qué es LinkedIn, para qué sirve y como funciona*". Disponible en: <https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-funciona/>

- María del Carmen De la Calle, Marta Ortiz de Urbina Criado (2018). "Fundamentos de Recursos Humanos". Editorial Pearson.
- Mascetti, Mauricio Potente (23 de Junio de 2015). RRHH Digital. "La evolución del departamento de Recursos Humanos". Disponible en: <http://www.rrhddigital.com/editorial/110751/La-evolucion-del-departamento-de-Recursos-Humanos>
- Munera, Isabel (26 de Febrero de 2018). El Mundo. "Las pequeñas y medianas empresas generarán más de 580.000 empleos entre 2018 y 2019". Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2018/02/26/5a940d9b468aeb56568b45a6.html>
- Kinsta (2019). "Sorprendentes estadísticas y datos de LinkedIn". Disponible en: <https://kinsta.com/es/blog/estadisticas-de-linkedin/>
- Pino, Raisa. (2019). Superrhheroes. "Por qué contratar jóvenes sin experiencia". Disponible en: <https://superrhheroes.sesametime.com/contratar-jovenes-sin-experiencia/>
- Revista Iberoamericana (2016). "Procesos de reclutamiento y las redes sociales". Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>
- Romero, Jorge Juan (2016). "Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal". Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>

## 7.2. Webgrafía:

- Atresmedia. (24 de Agosto de 2018). Obtenido de Antena 3 interacional: [https://www.antena3internacional.com/actualidad/noticias/noticias/la-nasa-suspende-su-beca-por-su-mal-lenguaje-en-redes-sociales\\_201808245b7fbbcf0cf2e11f9bc480ba.html](https://www.antena3internacional.com/actualidad/noticias/noticias/la-nasa-suspende-su-beca-por-su-mal-lenguaje-en-redes-sociales_201808245b7fbbcf0cf2e11f9bc480ba.html)

- Euston 96. “Sector cuaternario”. Disponible en: <https://www.euston96.com/sector-cuaternario/>
- Reclutando.net Selección de personal y reclutamiento (2019). Disponible en: <http://www.reclutando.net/>
- Laberinto Laboral (28 de mayo de 2017): “El 80% de trabajadores usa las redes sociales para encontrar un empleo”. Disponible en: <https://laberintolaboral.wordpress.com/2017/05/28/el-80-de-trabajadores-usa-las-redes-sociales-para-encontrar-un-empleo/>
- Página web de empleo Infojobs: [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)
- Página web de empleo Indeed: <https://www.indeed.es/?r=us>
- Página web de empleo Infoempleo: [www.infoempleo.com](http://www.infoempleo.com)
- Página web de empleo Tecnoempleo: [www.tecnoempleo.com](http://www.tecnoempleo.com)
- Red social Facebook: [www.facebook.com](http://www.facebook.com)
- Red social: Twitter: [www.twitter.com](http://www.twitter.com)
- Red social LinkedIn: [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)
- Red social Vimeo: [www.vimeo.com](http://www.vimeo.com)

## ANEXOS

- **Anexo I – Noticia de Antena 3.**

Noticia sobre una estudiante americana que se le canceló la beca con la NASA debido a unos mensajes poco apropiados a través de Twitter, con el famoso astronauta Homer Hickman.



Fuente: Antena 3 Internacional (2018).

- **Anexo II - Puestos creados de Administración y Dirección de Empresas durante el mes de octubre del 2018.**

PUESTOS MES DE OCTUBRE	ASIGNATURAS
Becario selección	RRHH
Becario RRHH	RRHH
Beca Customer Service	Comercial
Beca en el departamento de Ventas	Comercial
Beca Gestiamp243N musical	administrativo
Prácticas departamento de RRHH	RRHH
Junior prácticas MAB Deloitte Legal	fiscal-contabilidad
Ventas MRR/Inbound inside sales	Comercial
Beca gestión musical	Fiscal
Administrativo área fiscal y tesorería	Fiscal
Técnico contable	Contabilidad
Consultor Junior	fiscal
Contable junior	fiscal
Admininstrativo contable	Contabilidad
Gestor de cobros	Contabilidad
Técnico de alumno	Comercial
Trainee Finance	financiero
Administrativo de cuentas	Contabilidad
Técnicos de nóminas/RRHH	RRHH
Financiero temporal, liquidaciones y cierre deuda	Contabilidad
Comercial Post Venta	Comercial
Beca RRHH	RRHH
Responsable comercial	comercial
Beca RRHH	RRHH
Responsable Departamento Selección Nacional	RRHH
Becario Selección de personal	RRHH
Beca reporting y analyst	estadística
Empleo técnico de exportación de producto congelado	comercial
Ejecutivo comercial	comercial
Asesor jurídico comercial	RRHH
Controlador industrial y comercial	RRHH
Comercial para agua	RRHH
Becario de operaciones de venta	Comercial
Export Area Manager	RRHH
Prácticas en planificación de compras	Comercial
Marketing Assistant	comercial
Comercial	comercial
Auxiliar admininstrativo contrato en prácticas	administrativo
Finanzas y contabilidad Jr.	contabilidad
Marketing Assistant	RRHH
Técnico contable	contabilidad
Contable	contabilidad
Comprado Junior	RRHH
Controlador de planta	administrativo

• **Anexo III - Puestos creados de Administración y Dirección de Empresas durante el mes de noviembre del 2018.**

PUESTOS MES DE NOVIEMBRE	ASIGNATURAS
Prácticas de ADE en gestión aeronáutica	administracion
Beca graduado en ADE	comercial
Becario de soporte	RRHH
Beca de contabilidad	contabilidad
Práctica para recién titulados	RRHH
Junior Team Member	fiscal
Consultor de selección	RRHH
Prácticas contabilidad	contabilidad
Beca técnico Campañas Digitales	marketing
Gestor de punto de venta	comercial
Project Manager estrategia y operaciones	dir.comercial
Suscriptor Corporate y Property	dir.estrategica
Administrativo para departamento financiero	administracion
Contable junior	contabilidad
Controlador Junior	contabilifdad
Revenue Manager Hoteles Urbanos	dir.comercial
Project Manager BI Y Big Data	estadística
Prácticas de recursos humanos	RRHH
Prácticas de recursos humanos	RRHH
Becario de Recusos Humanos	RRHH
Becario de Recusos Humanos	RRHH
Beca ADE	RRHH
Prácticas administrativo Rent A Car	administración
Técnico comercial de exteriores Junior	comercial
Responsable de aprovisionamientos	administracion
Comercial senior de exportación	comercial
Administrativo de planificación	administración
Franquiciado Etalentum Manresa	comercial
Consultor SAP FI Senior	fiscal
Office and Customer Support Assistant	contabilidad
IT Recruiter	comercial
Beca área de atención y fidelización de clientes	comercial
Director de oficina en caja rural de Salamanca	RRHH
Gestor cartera de comunidades de propietarios	conta y fiscal
Técnico de banca	contabilidad
Beca Trafficker and Programmatic	estadistica
Auxiliar admininstrativo contrato en prácticas	administrativo
Gestor proveedores periciales siniestros	estadistica
Técnico Junior de RRHH	RRHH
Administrativo contable	contabilidad
Técnico planificación inglés sector farmacéutico	administrativo
Analista Funcional Nóminas SAP	contabilidad
Admininstrativo Logística y transporte	administrativo
Asistente comercial	comercial

- **Anexo IV - Puestos creados de Administración y Dirección de Empresas durante el mes de diciembre del 2018.**

PUESTOS MES DE DICIEMBRE	ASIGNATURAS
Beca de Desarrollo Digital y comercial	comercial
Asistente de marketing	marketing
Beca de RRHH Área de formación	RRHH
Beca Gestión Servicios RRHH	RRHH
Consultor junior sector tecnológico	comercial
Becario administrativo contable	administrativo
Becario departamento de administración	administrativo
Técnico de RRHH Consultoría	RRHH
Técnico de tesorería	contabilidad
Planificación estratégica y financiera	dir.estratégica y financiera
Técnico de selección de prácticas	RRHH
Técnico de RRHH	RRHH
Administrativo gestor telefónico	administrativo
Becario departamento controlling	administrativo
Director oficina de banca	dir.estratégica y financiera
Graduados de marketing o ingeniería	marketing
Perito de seguros para riesgos financieros	financiera
Auxiliar administrativo contable	contabilidad
Inside Sles Departamento Formación	administrativo
Auxiliar administrativo contable	contabilidad
Revenue Specialist hoteles	contabilidad
Técnico de contabilidad	contabilidad
Analista de control de riesgos	financiera
Especialista en marketing digital	marketing
Manipuladores	contabilidad
Operario de centro de procesamiento de datos	fiscal
Licenciado en ADE	contabilidad
Administrativo contable Fundación	contabilidad
Agente de ventas de billetes, analistas	administrativo
Especialista en Marketing Restauración	marketing
Controller Industrial	financiero
Auditor Senior sector seguros	contabilidad
Responsable de contabilidad	contabilidad
Finanzas y contabilidad	contabilidad
Credit Controller con portugués	administración
Graduados ADE	contabilidad
Auditor	contabilidad
Contable fiscal	contabilidad
Consultor Advisory and Transaction Occupiers	fiscal
Analista de control de gestión	administrativo
Comprador complementos y accesorios CH	administrativo
Asesor fiscal extranjería	fiscal
Gestor energético	dir.estrategica
Controller Financiero	financiero
Content Manager	financiero
Técnico contabilidad	contabilidad
KAM logística	contabilidad
DSP MANAGER	dir.estrategica
Auditor	contabilidad
Responsable equipo especialistas en Oracle Financials	dir.estrategica
Agente comercial	comercial
Prácticas soporte administrativo	administrativo
Manager equipo selección	RRHH
Administrativo selección de recursos humanos	RRHH
Comercial Junior Bodega zona sur	comercial
Internship HRBP	comercial
Prácticas remuneradas departamento controlling automot	dir.estrategica
Controller departamento administración	fiscal
Administración	estadística
Export sales executive	comercial

• **Anexo V – Según el tamaño de las empresas en el mes de octubre de 2018.**

PUESTO	EMPRESA	T. EMPRESA
Becario selección	Arghos	Mediana
Becario RRHH	Nortempo	Grande
Beca Customer Service	EUDE Business School	Grande
Beca en el departamento de Ventas	Peugeot	Grande
Beca Gestiamp243N musical	Gruppo Mediaset	Grande
Prácticas departamento de RRHH	Casino Gran Madrid	Grande
Junior prácticas MAB Deloitte Legal	Deloitte	Grande
Ventas MRR/Inbound inside sales	Tiller Systems	pequeña
Beca gestión musical	Mediaset España	Grande
Administrativo área fiscal y tesorería	Synergie	Grande
Técnico contable	Expertus	Mediana
Consultor Junior	Dopp Consultores	pequeña
Contable junior	Antal International	pequeña
Administrativo contable	Galejobs	pequeña
Gestor de cobros	Nexian	pequeña
Técnico de alumno	Universidad Internacional de Cataluña	pequeña
Trainee Finance	Sanofi	Grande
Administrativo de cuentas	BigWig Quality Consulting	pequeña
Técnicos de nóminas/RRHH	Mixer & Pack	Mediana
Financiero temporal, liquidaciones y cierre de	Faster	mediana
Comercial Post Venta	Orona	grande
Beca RRHH	EUDE Business School	grande
Responsable comercial	Manheim España	pequeña
Beca RRHH	Nestlé Skin Health	grande
Responsable Departamento Selección Nacion	Adecco	grande
Becario Selección de personal	Luxe talent	mediana
Beca reporting y analyst	CHEP	grande
Empleo técnico de exportación de producto co	Grupo ARESTORA	grande
Ejecutivo comercial	Nationale-Nederlanden	grande
Asesor jurídico comercial	Selectiva	grande
Controlador industrial y comercial	Michael Page	mediana
Comercial para agua	Nortempo	grande
Becario de operaciones de venta	Pronovias	mediana
Export Area Manager	Michael Page	mediana
Prácticas en planificación de compras	Pepe Jeans	grande
Marketing Assistant	Selenta Group	mediana
Comercial	Gi Group Spain ETT	grande
Auxiliar administrativo contrato en prácticas	Temps ETT	mediana
Finanzas y contabilidad Jr.	Hays Recruiting Experts Worldwide	mediana
Marketing Assistant	Manpower	grande
Técnico contable	ITERA soluciones de ingeniería	pequeña
Contable	TIPSA	pequeña
Comprado Junior	Adeas RRHH	pequeña
Controlador de planta	Grupo Industrial	mediana

- **Anexo VI - Según el tamaño de las empresas en el mes de noviembre de 2018.**

PUESTO	EMPRESA	T. EMPRESA
Prácticas de ADE en gestión aeronáutica	Vueling	grande
Beca graduado en ADE	AICAD Busines School	pequeña
Becario de soporte	Gestión de Activos Taurus Ibérica	pequeña
Beca de contabilidad	Empresa del sector IT	pequeña
Práctica para recién titulados	EUDE Business School	grande
Junior Team Member	Deloitte	grande
Consultor de selección	Adecco	grande
Prácticas contabilidad	Openbank	grande
Beca técnico Campañas Digitales	Grupo Mediaset	grande
Gestor de punto de venta	El Pozo alimentación S.A.	grande
Project Manager estrategia y operaciones	Robert Walters	grande
Suscriptor Corporate y Property	Zurich Insurance Company Ltd	grande
Administrativo para departamento financiero	Doradca finansowy Forsel Finance	pequeña
Contable junior	PS21 Company Limited	pequeña
Controlador Junior	Stradivarius	grande
Revenue Manager Hoteles Urbanos	Iberostar Group	grande
Project Manager BI Y Big Data	Randstad	grande
Prácticas de recursos humanos	Global Talent Group	mediana
Prácticas de recursos humanos	Talent Search People	mediana
Becario de Recusos Humanos	Nortempo	grande
Becario de Recusos Humanos	Deoleo S.A.	grande
Beca ADE	Grupo Ferrovial	grande
Prácticas administrativo Rent A Car	Europcar	grande
Técnico comercial de exteriores Junior	Galejobs	pequeña
Responsable de aprovisionamientos	Ieteam Consultores	pequeña
Comercial senior de exportación	Grollo Group	pequeña
Administrativo de planificación	Grupompleo	pequeña
Franquiciado Etalentum Manresa	Etalentum Selección	pequeña
Consultor SAP FI Senior	LOYIC	mediana
Office and Customer Support Assistant	CE Consulting Empresarial	grande
IT Recruiter	Pasiona	mediana
Beca área de atención y fidelización de clientes	Coface	mediana
Director de oficina en caja rural de Salamanca	Manpower	grande
Gestor cartera de comunidades de propietarios	Adeas RRHH	pequeña
Técnico de banca	Gi Group	grande
Beca Trafficker and Programmatic	Making Science	pequeña
Auxiliar administrativo contrato en prácticas	Temps ETT	mediana
Gestor proveedores periciales siniestros	Allianz	grande
Técnico Junior de RRHH	Gestión de activos Taurus Ibérica	pequeña
Administrativo contable	Grupo Formar	pequeña
Técnico planificación inglés sector farmacéutico	Grupo EULEN	mediana
Analista Funcional Nóminas SAP	Entelgy	mediana
Administrativo Logística y transporte	Souservice	mediana
Asistente comercial	Confidential	mediana

• **Anexo VII - Según el tamaño de las empresas en el mes de diciembre de 2018.**

PUESTO	EMPRESA	T. EMPRESA
Beca de Desarrollo Digital y comercial	Verisure Securitas Direct	grande
Asistente de marketing	Cupa Pizarras	grande
Beca de RRHH Área de formación	Hijos de Rivera SAU	grande
Beca Gestión Servicios RRHH	Ferrovial	grande
Consultor junior sector tecnológico	Adecco	grande
Becario administrativo contable	Civitatis	mediana
Becario departamento de administración	COMSA	grande
Técnico de RRHH Consultoría	Grupo IFEDES	pequeña
Técnico de tesorería	Ilunion	mediana
Planificación estratégica y financiera	CEMEX	grande
Técnico de selección de prácticas	Bicolan ETT	mediana
Técnico de RRHH	Dopp Consultores	pequeña
Administrativo gestor telefónico	Externa	mediana
Becario departamento controlling	Quadis	pequeña
Director oficina de banca	Triviere Partners	mediana
Graduados de marketing o ingeniería	Ibermática	grande
Perito de seguros para riesgos financieros	Open Work	mediana
Auxiliar administrativo contable	TQ TECNOL SAU	mediana
Inside Sles Departamento Formación	Itera Process Consulting e IT institute	pequeña
Auxiliar administrativo contable	Temps Ltd	mediana
Revenue Specialist hoteles	GM Executive Search	pequeña
Técnico de contabilidad	Spanish red cross	grande
Analista de control de riesgos	360 Talent	pequeña
Especialista en marketing digital	Social you SL	pequeña
Manipuladores	Nexian	pequeña
Operario de centro de procesamiento de datos	Antal International Spain	pequeña
Licenciado en ADE	Faster	mediana
Administrativo contable Fundación	ETALENTUM SELECCIÓN	pequeña
Agente de ventas de billetes, analistas	Air Europa	grande
Especialista en Marketing Restauración	Empresa multinacional de Travel Retail	mediana
Controller Industrial	Experis	grande
Auditor Senior sector seguros	Hays	grande
Responsable de contabilidad	Etalentum Selección	pequeña
Finanzas y contabilidad	Abante Asesores	mediana
Credit Controller con portugués	Adecco	grande
Graduados ADE	Deloitte	grande
Auditor	Grant Thornton	mediana
Contable fiscal	GD Asesoría	mediana
Consultor Advisory and Transaction Occupiers	CBRE España	grande
Analista de control de gestión	CODERE	grande
Comprador complementos y accesorios CH	Sociedad Textil Lonía SA	grande
Asesor fiscal extranjería	GD Global Mobility	mediana
Gestor energético	Medhesa SL	pequeña
Controller Financiero	Fibonad	mediana
Content Manager	Rankia	mediana
Técnico contabilidad	Tiendeo	mediana
KAM logística	Global Talent Managers	pequeña
DSP MANAGER	NOPAR SOLUTIONS	pequeña
Auditor	Affinis Consultoría de RRHH	pequeña
Responsable equipo especialistas en Oracle Financia	RIU Hotels & Resorts	grande
Agente comercial	Page Personnel	pequeña
Prácticas soporte administrativo	SNtalent	pequeña
Manager equipo selección	Talent Search People	mediana
Administrativo selección de recursos humanos	Incorpora S.A.	pequeña
Comercial Junior Bodega zona sur	Abadía Retuerta LeDomaine	mediana
Internship HRBP	Danone	grande
Prácticas remuneradas departamento controlling aut	Universidad politécnica de Madrid	pequeña
Controller departamento administración	Hospitalet Betanien	pequeña
Administración	Cafés Candelas	grande
Export sales executive	Friselva S.A.	grande

• **Anexo VIII – Requisitos que solicitan las empresas en el mes de octubre 2018.**

COLOR	REQUISITOS
	Prácticas y experiencia
	Prácticas
	Experiencia
	Ninguno

PUESTO	NIVEL	IDIOMA	EXP+PRACTICAS
Becario selección	ALTO	INGLÉS	1
Becario RRHH			1
Beca Customer Service	MEDIO	INGLÉS	2
Beca en el departamento de Ventas	MEDIO	INGLÉS/FRANCES	3
Beca Gestiamp243N musical	ALTO		4
Prácticas departamento de RRHH			2
Junior prácticas MAB Deloitte Legal	ALTO	INGLÉS	5
Ventas MRR/Inbound inside sales	ALTO	INGLÉS	1
Beca gestión musical	ALTO	INGLÉS	6
Administrativo área fiscal y tesorería	MED-ALTO	INGLÉS	1
Técnico contable	BAJO	INGLÉS	2
Consultor Junior	ALTO	INGLÉS + OTRO	3
Contable junior			2
Administrativo contable	ALTO	INGLÉS	4
Gestor de cobros	BAJ-MED	INGLÉS	3
Técnico de alumno	ALTO	INGLÉS	4
Trainee Finance	ALTO	INGLÉS	5
Administrativo de cuentas	MEDIO	INGLÉS	6
Técnicos de nóminas/RRHH	BAJ-MED	INGLÉS	5
Financiero temporal, liquidaciones y cierre deuda			6
Comercial Post Venta			7
Beca RRHH	MEDIO	INGLÉS	7
Responsable comercial	ALTO	INGLÉS	7
Beca RRHH	MEDIO	INGLÉS	8
Responsable Departamento Selección Nacional			8
Becario Selección de personal	ALTO	FRANCÉS + ESPAÑOL	9
Beca reporting y analyst	MED-ALTO	INGLÉS	9
Empleo técnico de exportación de producto congelado	ALTO	INGLÉS	8
Ejecutivo comercial			10
Asesor jurídico comercial			11
Controlador industrial y comercial	MEDIO	INGLÉS	12
Comercial para agua	BAJ-MED	INGLÉS	9
Becario de operaciones de venta	MEDIO	INGLÉS	10
Export Area Manager			13
Prácticas en planificación de compras	MEDIO	INGLÉS	11
Marketing Assistant	ALTO	INGLÉS + OTROS	10
Comercial	MEDIO	INGLÉS	14
Auxiliar administrativo contrato en prácticas			4
Finanzas y contabilidad Jr.	MEDIO	INGLÉS	15
Marketing Assistant	ALTO	INGLÉS	11
Técnico contable	MEDIO	INGLÉS	16
Contable			12
Comprador Junior	MED-ALTO	INGLÉS + FRANCÉS	17
Controlador de planta	MEDIO	INGLÉS + PORTU	18

• **Anexo IX – Requisitos que solicitan las empresas del mes en el noviembre 2018.**

PUESTO	NIVEL	IDIOMA	EXP+PRACTICAS
Prácticas de ADE en gestión aeronáutica	ALTO	INGLÉS	12
Beca graduado en ADE			13
Becario de soporte			14
Beca de contabilidad	ALTO	INGLÉS	5
Práctica para recién titulados			15
Junior Team Member	MEDIO	INGLÉS	13
Consultor de selección			19
Prácticas contabilidad	ALTO	INGLÉS	16
Beca técnico Campañas Digitales	ALTO	INGLÉS	17
Gestor de punto de venta	MEDIO	INGLÉS	20
Project Manager estrategia y operaciones			21
Suscriptor Corporate y Property	ALTO	INGLÉS	22
Administrativo para departamento financiero	ALTO	INGLÉS	14
Contable junior			15
Controlador Junior	ALTO	INGLÉS	23
Revenue Manager Hoteles Urbanos	ALTO	INGLÉS	24
Project Manager BI Y Big Data	ALTO	INGLÉS	25
Prácticas de recursos humanos	BAJ-MED	INGLÉS	18
Prácticas de recursos humanos	ALTO	INGLÉS	19
Becario de Recusos Humanos	ALTO	INGLÉS	20
Becario de Recusos Humanos	MEDIO	INGLÉS	21
Beca ADE			22
Prácticas administrativo Rent A Car			6
Técnico comercial de exteriores Junior	ALTO	INGLÉS	16
Responsable de aprovisionamientos	ALTO	INGLÉS	26
Comercial senior de exportación	ALTO	INGLÉS + OTRO	27
Administrativo de planificación			17
Franquiciado Etalentum Manresa			28
Consultor SAP FI Senior			18
Office and Customer Support Assistant	MEDIO	INGLÉS	29
IT Recruiter	MEDIO	INGLÉS	30
Beca área de atención y fidelización de clientes			19
Director de oficina en caja rural de Salamanca			31
Gestor cartera de comunidades de propietarios			20
Técnico de banca			32
Beca Trafficker and Programmatic	ALTO	INGLÉS	23
Auxiliar administrativo contrato en prácticas			24
Gestor proveedores periciales siniestros	ALTO	INGLÉS	33
Técnico Junior de RRHH			21
Administrativo contable	ALTO	INGLÉS	34
Técnico planificación inglés sector farmacéutico	ALTO	INGLÉS	35
Analista Funcional Nóminas SAP			22
Administrativo Logística y transporte			36
Asistente comercial			23

• **Anexo X - Requisitos que solicitan las empresas en el mes de diciembre 2018.**

PUESTO	NIVEL	IDIOMA	EXP+PRACTICAS
Beca de Desarrollo Digital y comercial			25
Asistente de marketing	ALTO	INGLÉS + OTRO	24
Beca de RRHH Área de formación			26
Beca Gestión Servicios RRHH	ALTO	INGLÉS	27
Consultor junior sector tecnológico			37
Becario administrativo contable	MED-ALTO	INGLÉS	28
Becario departamento de administración	ALTO	INGLÉS	29
Técnico de RRHH Consultoría			38
Técnico de tesorería			39
Planificación estratégica y financiera		IDIOMA	25
Técnico de selección de prácticas			7
Técnico de RRHH	MEDIO	INGLÉS	26
Administrativo gestor telefónico			40
Becario departamento controlling			30
Director oficina de banca			27
Graduados de marketing o ingeniería	MEDIO	INGLÉS	28
Perito de seguros para riesgos financieros	ALTO	INGLÉS	41
Auxiliar administrativo contable	BAJ-MEDIO	INGLÉS	29
Inside Sles Departamento Formación	MEDIO	INGLÉS	42
Auxiliar administrativo contable			31
Revenue Specialist hoteles	MEDIO	INGLÉS	30
Técnico de contabilidad			43
Analista de control de riesgos	ALTO	INGLÉS	44
Especialista en marketing digital	MEDIO	INGLÉS	45
Manipuladores			31
Operario de centro de procesamiento de datos	ALTO	INGLÉS + OTRO	32
Licenciado en ADE	ALTO	INGLÉS	46
Administrativo contable Fundación			32
Agente de ventas de billetes, analistas	MEDIO	INGLÉS	47
Especialista en Marketing Restauración	ALTO	INGLÉS	48
Controller Industrial	ALTO	INGLÉS	49
Auditor Senior sector seguros			50
Responsable de contabilidad	ALTO	INGLÉS	33
Finanzas y contabilidad	ALTO	INGLÉS	51
Credit Controller con portugués	ALTO	INGLÉS + OTRO	52
Graduados ADE	MEDIO	INGLÉS	34
Auditor			53
Contable fiscal	ALTO	INGLÉS	54
Consultor Advisory and Transaction Occupiers	ALTO	INGLÉS	35
Analista de control de gestión	ALTO	INGLÉS	36
Comprador complementos y accesorios CH			55
Asesor fiscal extranjería	ALTO	INGLÉS	56
Gestor energético			37
Controller Financiero	ALTO	INGLÉS	38
Content Manager	ALTO	OTRO	39
Técnico contabilidad			57
KAM logística	ALTO	INGLÉS + OTRO	58
DSP MANAGER			59
Auditor			60
Responsable equipo especialistas en Oracle Financials	MEDIO	INGLÉS	40
Agente comercial			41
Prácticas soporte administrativo			33
Manager equipo selección	ALTO	INGLÉS	61
Administrativo selección de recursos humanos	MEDIO	INGLÉS	42
Comercial Junior Bodega zona sur			62
Internship HRBP	ALTO	INGLÉS	43
Prácticas remuneradas departamento controlling automoción	ALTO	INGLÉS	34
Controller departamento administración	MEDIO	INGLÉS	44
Administración			63
Export sales executive	ALTO	INGLÉS	45