



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

La búsqueda de empleo a través de Ln e InfoJobs: Perfiles más demandados de ADE

Presentado por:

Andrea Sánchez Ceballos

Tutelado por:

Pilar Pérez Santana

Valladolid, 27 de marzo de 2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	4
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Política de selección de personal.....	7
2.2. Reclutamiento de candidatos	8
2.2.1. Concepto de reclutamiento.....	8
2.2.2. Fases del reclutamiento.....	9
2.2.3. Fuentes de reclutamiento	9
2.2.4. Métodos para reclutar candidatos	11
2.2.5. Nuevas tendencias de reclutamiento.....	13
3. METODOLOGÍA	17
3.1. La elección del grado de ADE como objeto de estudio.....	17
3.2. Fuentes de información utilizadas	17
3.3. Proceso de recogida y tratamiento de la información	18
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	20
4.1. Según la tipología de puestos de trabajo	21
4.2. Según el perfil exigido al candidato	22
4.3. Según la Comunidad Autónoma donde se publica la oferta de trabajo	25
4.4. Según la modalidad de trabajo	26
5. CONCLUSIONES.....	27
6. BIBLIOGRAFÍA	31
6.1. Libros y artículos	31
6.2. Webgrafía.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 – Ventajas e inconvenientes del reclutamiento interno.....	9
Tabla 2.2 – Ventajas e inconvenientes del reclutamiento externo.....	11
Tabla 2.3 – Métodos de reclutamiento externo	11
Tabla 3.1 – Áreas típicas del grado de ADE.....	17
Tabla 3.2 – Puestos de trabajo según el área de conocimiento	18
Tabla 3.3 – Variables a examinar de las ofertas de empleo.....	19
Tabla 4.1 - Ofertas relacionadas con ADE en España en LinkedIn e InfoJobs	21
Tabla 4.2 - Nivel de idioma que solicitan las empresas en las ofertas de trabajo	23
Tabla 4.3 - Empresas que solicitan inglés u otro idioma para el puesto de trabajo	23
Tabla 4.7 – Tipos de modalidad de trabajo	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.4 - Experiencia demandada por las empresas.	24
Figura 4.5 – Diagrama de las empresas que solicitan un máster como requisito.	25
Figura 4.6 – Ofertas de empleo según la comunidad autónoma.	26

RESUMEN

Una de las cuestiones que se plantean los estudiantes universitarios al terminar sus estudios de grado es qué hacer con su futuro laboral. Esta incertidumbre les genera situaciones estresantes que pueden mejorar si se informan y buscan empleo de forma adecuada y orientada.

En este sentido se plantea el presente trabajo fin de grado, en particular centrado en el grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE).

La revolución tecnológica que sufrimos en los últimos años, también ha llegado a los procesos de selección de personal, en particular, a los procesos de reclutamiento de candidatos. Por ello, destacan los medios digitales para hacerlo: redes sociales profesionales y páginas de empleo. Este dato es importante para los futuros candidatos (egresados universitarios) que buscan sus primeros trabajos.

Este trabajo pone su foco de atención en estudiar las ofertas de empleo que han salido en Ln e InfoJobs para puestos sin experiencia (o pocos meses) de puestos relacionados con el grado de ADE.

Palabras clave: Nuevas tendencias en reclutamiento; Ln; InfoJobs; Grado de ADE.

Clasificación JEL: M12: Gestión de personal; M51: Estrategia de empleo de la empresa.

ABSTRACT

One of the questions that university students ask themselves when they finish their undergraduate studies is what to do with their future work. This uncertainty generates stressful situations that can improve if they are informed and seek employment in an appropriate and oriented way.

In this sense, this final degree project is proposed, in particular focused on the degree of Business Administration and Management (ADE).

The technological revolution that we have undergone in recent years, has also reached the personnel selection processes, in particular, the recruitment processes of candidates. Therefore, digital media stand out to do so: professional social networks and employment pages. This data is important for future candidates (university graduates) who are looking for their first jobs.

This work puts its focus on studying the job offers that have come out in Ln and InfoJobs for positions without experience (or a few months) of positions related to the degree of ADE.

Keywords: New recruitment trends; Ln; InfoJobs; Degree in Business Administration and Management.

JEL classification: M12: Personnel management; M51: Company employment strategy.

1. INTRODUCCIÓN

El grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE) es la carrera con más salidas laborales, situándose en primer lugar en el ranking, como menciona un artículo de Antena3 noticias: “supone el 4,5% de las ofertas de trabajo en España. Además, si nos centramos únicamente en las propuestas que demandan una carrera de forma explícita, el porcentaje sube hasta el 10,7%” (Perreau, 2022). Esto se debe a la gran variedad de materias que se imparten durante la misma, entre las cuales encontramos: contabilidad, finanzas, administración, gestión, marketing, recursos humanos o derecho. Esta diversidad supone que los egresados de ADE cuentan con un capital humano muy polivalente y empleable, respecto a otros grados más específicos/técnicos.

La motivación de este trabajo fin de grado centrado en la búsqueda de empleo para egresados de ADE, se debe a que yo soy uno de ellos y próximamente me enfrentaré a este complejo proceso. El primer paso es informarse y buscar activamente.

Por ello, el objetivo del mismo será analizar qué puestos de trabajo relacionados con ADE, sin experiencia previa (o escasa), se ofertan en el ámbito nacional, en algunos de los medios digitales (red social y página de empleo) más de moda para buscar candidatos en las empresas: LinkedIn e Infojobs. En particular se analizan 204 ofertas; las variables analizadas son el idioma, la experiencia exigida, la formación complementaria, la ciudad y la modalidad de trabajo; y el periodo de tiempo analizado ha sido desde el 14 de octubre hasta el 28 de noviembre de 2022.

Este trabajo está estructurado de la siguiente forma: en primer lugar, un apartado conceptual donde se describen los conceptos clave del trabajo: selección de personal, reclutamiento como parte del proceso y nuevas tendencias en el mismo. En segundo lugar, un apartado de metodología, en el cual se detalla el motivo de la elección de dicho grado, las fuentes de información que se han utilizado y cómo se ha recogido y tratado la información. Posteriormente, se exponen los principales resultados del trabajo de campo realizado. Se cierra el trabajo con algunas conclusiones que derivan del mismo.

2. MARCO TEÓRICO

En este apartado se van a explicar los conceptos base de este trabajo fin de grado. En primer lugar, se describe una de las políticas clave en la gestión de recursos humanos: la selección de personal. Posteriormente, se entra en uno de sus procesos: el reclutamiento de candidatos y, por último, se cierra el apartado con las nuevas tendencias en este campo.

2.1. Política de selección de personal

En este epígrafe se va a comentar la política de selección, describiendo sus procesos, definiéndola, mencionando sus etapas y, por último, los métodos que hay en la selección de candidatos.

La política de selección de personal comprende dos procesos: el reclutamiento, es decir, dónde y cómo buscar candidatos; y la selección, elegir a la persona más adecuada.

La selección de personal es definida por varios autores. Para Mondy (2010: 158) es “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 su parte, Chiavenato (2011) dice que “en la selección se busca a los candidatos más adecuados para cubrir los puestos disponibles en la organización”. También Dolan *et al.* (2014: 86) mencionan que “comprende tanto la recopilación de la información sobre los candidatos al puesto como la determinación de a quién se deberá contratar”. Por último, para Gómez-Mejía *et al.* (2016: 173) es “el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a los candidatos a un puesto”.

Por lo tanto, la selección de personal se puede definir como un proceso para elegir al candidato que más se ajuste al puesto que está disponible.

Esta política tiene tres etapas: la preselección; las pruebas de selección; y la decisión de contratar o no al nuevo empleado. Para poder realizar esta parte de la política de selección, se usan diferentes técnicas que evalúan aspectos como las aptitudes, la personalidad y las habilidades.

Entre los métodos más habituales se encuentran: las pruebas escritas/orales; las entrevistas de selección; las técnicas de simulación del trabajo; los centros de

evaluación o valoración; y otras técnicas de selección como los reconocimientos médicos y las pruebas de grafología.

2.2. Reclutamiento de candidatos

Este epígrafe es el más importante ya que esta investigación analiza este proceso de la política de selección. En primer lugar, se va a explicar qué es el reclutamiento. A continuación, se comentarán las fases del mismo. Posteriormente, cuáles son las fuentes y los métodos utilizados. Por último, se hablará de las nuevas tendencias que existen para reclutar.

2.2.1. Concepto de reclutamiento

Este término, ha sido definido por varios autores de forma similar. Por un lado, Mondy (2010: 128) lo define como “el 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”; Por otro, Chiavenato (2011: 128) piensa que “es un conjunto de técnicas y procedimientos desarrollados para atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización”. En esa línea, Dolan *et al.* (2014: 76) dicen que “es un conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo”. También Werther y David (2014: 112) determinan que “es el proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización”. Por último, Gómez-Mejía *et al.* (2016: 173) lo definen como “el primer paso del proceso de contratación para lograr un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo”.

En resumen, se podría definir como el proceso que tiene como objetivo atraer personas con la cualificación necesaria, y, para ello, supone un conjunto de actividades para atraer candidatos con la cualificación suficiente para el puesto de trabajo vacante en la empresa.

El reclutamiento es la primera fase en un proceso de selección y su objetivo es reunir el mayor número de candidatos con el fin de poder seleccionar, entre todos, a aquellos que sean los más adecuados para el puesto que se necesita cubrir.

Además, el reclutamiento consta de dos fases: a) Decisión y delimitación; b) Identificación de las fuentes y métodos de reclutamiento.

2.2.2. Fases del reclutamiento

I) Decisión y delimitación

En esta fase se analizan las necesidades de personal, se valoran las alternativas para cubrir esas necesidades, se decide el momento y la forma de reclutar y también se hace una investigación externa para ver lo que puede ofrecer el mercado laboral a la empresa.

II) Identificación de las fuentes y métodos de reclutamiento

En esta fase se identifican y se seleccionan las fuentes de reclutamiento (Dolan *et al.* 2014). Una vez se han elegido las fuentes, se seleccionan los métodos para reclutar, es decir, los medios para atraer candidatos (Mondy, 2010).

2.2.3. Fuentes de reclutamiento

Una vez se ha identificado la necesidad, el siguiente paso es establecer dónde se va a buscar al candidato para ocupar el puesto. Para ello, la empresa tiene tres opciones: la primera opción se trata de buscar a los candidatos dentro de la empresa (reclutamiento interno); la segunda, buscarlos fuera de la empresa (reclutamiento externo); y la tercera, buscarlos tanto dentro de la empresa como fuera (reclutamiento mixto). Estas opciones se pueden hacer de tres maneras: hacer el reclutamiento interno y si no da resultado, hacerlo externo; hacer el reclutamiento externo y sino optar por el interno; o hacer el reclutamiento interno y externo a la vez. La decisión de qué manera utilizar de las tres va a depender de las características del puesto, de los costes y del tiempo que hay disponible para que se incorpore el candidato.

Seguidamente vamos a describir y explicar ambos tipos de reclutamiento.

A) Reclutamiento interno

Este reclutamiento consiste en captar dentro de la empresa a los candidatos necesarios para ocupar un puesto de trabajo. Así, se pueden realizar ascensos o promociones (movimiento vertical), transferencias (movimiento horizontal) o trasferencias pero con ascenso (movimiento diagonal).

A continuación se mencionan las ventajas e inconvenientes que tiene este tipo de reclutamiento.

Tabla 2.1 – Ventajas e inconvenientes del reclutamiento interno

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Más económico. Evita gastos del proceso: anuncios, gastos de integración, etc.	No encontrar en la organización a la persona adecuada
Más rápido	Posibles luchas internas, conflicto de intereses y falta de cooperación entre las personas
Mayor índice de validez y seguridad. Se conoce al candidato y este conoce la organización	No hay otros puntos de vista e ideas
Los empleados se sienten más seguros y comprometidos a largo plazo con la organización. Más motivados	No se puede hacer en términos globales en toda la organización. Solo si los candidatos internos se ajustan mejor que los externos al puesto
Aprovecha las inversiones en formación realizadas	
Desarrolla un cierto grado de competencia interna. Afán de superación	

Fuente: Adaptado de Dolan *et al.* (2014) y Chiavenato (2011).

B) Reclutamiento externo

Este tipo de reclutamiento se da cuando la empresa capta fuera de ella a los candidatos que se necesitan para cubrir la vacante de trabajo. Se suele dar cuando no se encuentra a la persona adecuada para dicho puesto dentro de la empresa o cuando se busca atraer a empleados con ideas nuevas.

Como en el caso anterior, vamos a comentar las ventajas e inconvenientes que tiene este tipo de reclutamiento, los cuales se muestran en la tabla que viene a continuación.

Tabla 2.2 – Ventajas e inconvenientes del reclutamiento externo

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Atraer trabajadores con ideas nuevas, puntos de vista distintos y nuevas formas de abordar los problemas	Suele tener una alta duración
Renovar y enriquecer los recursos humanos de la organización	Es más caro
Aprovechar las inversiones en formación realizadas en otras empresas	Puede ser menos seguro ya que no se conoce a los candidatos externos
	Puede originar frustración entre el personal de la organización al no poder desarrollar sus expectativas de carrera
	Puede afectar a la política salarial de la empresa

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2011) y Dolan *et al.* (2014).

2.2.4. Métodos para reclutar candidatos

Si la empresa decide reclutar de forma interna, dispone de varios métodos para anunciar a los empleados las ofertas de trabajo. Entre estas herramientas encontramos que la información se puede transmitir mediante el boca a boca; se pueden publicar los anuncios en los tablones; o se puede transmitir la oferta a través de circulares, ya sea en papel o por email, a través de la intranet o el portal del empleado. Además, muchas empresas están desarrollando una aplicación de empleado para que estos puedan acceder de manera más fácil a la información de la empresa. Asimismo, la empresa puede buscar información sobre sus actuales empleados a través de los archivos de personal, las listas de ascenso o planes de promoción y los sistemas de información de recursos humanos de la empresa.

Por el contrario, si la empresa decide reclutar de manera externa, dispone también de diferentes métodos de reclutamiento que varían dependiendo de su facilidad de uso, de su coste y la calidad de candidatos que facilitan. Dichos métodos son los siguientes:

Tabla 2.3 – Métodos de reclutamiento externo

MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO
Consultar los archivos de la empresa
Presentación espontánea
Candidatos propuestos por los propios empleados
Anuncios en los periódicos y revistas
Agencias privadas de colocación o empleo
Las empresas de trabajo temporal
Agencias públicas de empleo
Instituciones docentes
Asociaciones y colegios profesionales
Reclutamiento por internet

Fuente: Elaboración propia.

A continuación vamos a explicar cada método de la tabla 2.3.

- a) Consultar los archivos de la empresa. La empresa puede utilizar la información que tiene ya disponible sobre los candidatos que se han presentado a otros procesos de reclutamiento anteriores o que han enviado su currículum por su propia cuenta.
- b) Presentación espontánea. En este caso es el candidato el que se dirige directamente a la empresa y se le puede pedir que rellene una solicitud que se guardará en la base de datos.
- c) Candidatos propuestos por los propios empleados. Este método de reclutar suele tener bastante éxito, lleva poco tiempo y tiene bajo coste. En este caso son los propios empleados de la empresa los que recomiendan personas que puedan realizar el puesto de trabajo que se está solicitando.
- d) Anuncios en los periódicos y revistas. Este método está cada vez más en desuso, además de que no filtra las solicitudes, pudiendo ocurrir que haya demasiadas solicitudes pero apenas candidatos que sean los adecuados para el puesto.
- e) Agencias privadas de colocación o empleo. Estas empresas saben dónde encontrar buenos candidatos y hacen una selección previa. Normalmente cobran

bastante dinero. También, se encuentran las empresas llamadas “cazatalentos” o headhunters, las cuales tienen como especialidad reclutar y seleccionar altos directivos y profesionales con mucha demanda en el mercado laboral.

f) Las empresas de trabajo temporal. Estas empresas se encargan de contratar empleados de forma temporal para que desempeñen su trabajo en otra empresa con la que tienen un acuerdo. En este caso estamos hablando de una subcontratación, ya que el trabajador, una vez finalice la labor por la que contrataron, no tiene ningún tipo de vinculación con la empresa que ha solicitado el servicio a la ETT.

g) Agencias públicas de empleo. La mayoría de los países tienen un servicio público para buscar empleo, el cual es gratuito y ofrece a los candidatos información sobre el mercado de trabajo, sobre empleo y formación. En el caso de nuestro país, España, se trata del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

h) Instituciones docentes. Muchas veces las empresas acuden a las universidades para reclutar personal titulado para ciertos puestos profesionales.

i) Asociaciones y colegios profesionales. Este método se suele utilizar para encontrar personal para puestos muy especializados, es una manera de encontrar candidatos que se ajusten al perfil.

j) Reclutamiento por internet. Hoy en día internet es la forma más rápida y utilizada para buscar candidatos y encontrar empleo. Las empresas pueden localizar personal a través de sitios web para la búsqueda de empleo (por ejemplo infojobs.net, empleo.com, infoempleo.com, laboris.net, tecnoempleo.com, monster.es), a través de redes sociales (por ejemplo LinkedIn, Facebook y Twitter) o a través de la propia página web de la empresa.

2.2.5. Nuevas tendencias de reclutamiento.

Hasta entonces, solo se utilizaban los métodos tradicionales para buscar candidatos, los cuales se han mencionado en el apartado anterior. Sin embargo, hoy en día encontramos nuevas formas que utilizan las empresas para reclutar a sus empleados.

Así, muchas organizaciones han visto la necesidad de crear una marca de buen empleador, llamado *employer branding* que tiene que ver con la reputación que

tiene la empresa, es decir, la imagen que esta da a sus empleados y a los posibles candidatos, por eso, el objetivo principal de esta nueva tendencia es crear un posicionamiento que permita atraer nuevas personas y retener a aquellos que ya están dentro de la organización.

Otra tendencia que se ha puesto de moda en los procesos de reclutamiento es el videocurrículum. Este consiste en una grabación donde el candidato presenta su currículum, de manera que este puede enseñar sus capacidades, su talento y el resto de características de su perfil profesional. Además, sirve como un elemento diferenciador al resto de candidatos.

La siguiente tendencia es la inteligencia artificial, donde los avances tecnológicos han permitido introducir herramientas como el *machine learning* o aprendizaje automático, que permite utilizar muchas fuentes de reclutamiento para atraer más candidatos, filtrar currículums de manera automática y realizar búsquedas semánticas para encontrar a las personas idóneas.

Por último, encontramos el *e-recruitment* o reclutamiento 3.0 que hace referencia al uso de internet, de páginas de empleo y de las redes sociales para encontrar personal. Así, Mukiur (2016: 138) define este concepto 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 (Google+, Twitter, Facebook, Hi5, LinkedIn, Xing, Dejaboo, etc.) que son compatibles o accesibles desde diferentes plataformas tecnológicas”.

Por su parte, Rojas (2010) menciona las ventajas que tienen las redes sociales para reclutar: permite encontrar talento de forma más fácil, ya que se interactúa con muchas personas a la vez y de todo el mundo; ponerse en contacto con personas que no están disponibles por otras vías y encontrar diferentes perfiles; obtener datos personales y profesionales más detallados y poder comprobarlos; hay menos distancia entre la persona que selecciona y el candidato, debido a que se forma un ambiente más tranquilo; ayuda a precalificar, filtrar y evaluar a los candidatos; supone un menor coste que los medios tradicionales; y ayuda a crear, difundir y mantener la marca empleador.

Por el contrario, este mismo autor también menciona que el uso de las redes sociales tiene ciertos inconvenientes, entre ellos podemos encontrar que las

empresas tienen que respetar la normativa vigente cuando entren en la vida privada de las personas y que, tanto un profesional como una empresa, se puede crear una mala reputación online.

A continuación vamos a describir cómo se usan las páginas de empleo y las redes sociales para encontrar candidatos en el reclutamiento externo.

A) Páginas de empleo: InfoJobs

Como ya hemos mencionado anteriormente, internet es la manera más rápida y utilizada para buscar empleo. En el blog de Aula CM (2023) se menciona las páginas de empleo más utilizadas en España, entre ellas están InfoJobs, Indeed, Infoempleo o Monster; además de mencionar otras que están especializadas en ciertos sectores concretos como Tecnoempleo.

De todas las que existen, nos vamos a centrar en InfoJobs, debido a que es la página web que se ha utilizado para realizar la investigación.

Como describe el blog de Aula CM (2023), InfoJobs es la página más utilizada en España a la hora de buscar un trabajo. Esta página cuenta con un área privada donde se pueden gestionar las solicitudes, tu perfil y tus currículums. Se pueden añadir cartas de presentación y escoger una u otra según al puesto que se opte. Se puede ver qué está sucediendo con la oferta que se haya elegido, quién vio tu currículum, etc. Se pueden gestionar varios currículums desde el perfil. En el perfil se permite enlazar las redes sociales u otros sitios web donde se tenga información que interese que el reclutador conozca. Se reciben al correo un montón de sugerencias de ofertas laborales adecuados a tu perfil y también cuenta con un apartado de formación y de consejos para la orientación laboral.

B) Redes sociales: LinkedIn

Cada vez está cobrando mayor importancia el uso de las redes sociales para buscar empleo, por ello, como ya se ha dicho en el apartado anterior, entre ellas encontramos LinkedIn, Facebook o Twitter.

De todas las redes sociales que existen para este uso, nos vamos a centrar en la más importante de todas, en LinkedIn, debido a que en la investigación se analiza y se hace uso de ella.

El blog Ciudadano 2.0 (2022) define LinkedIn como una plataforma que sirve principalmente para que los profesionales se pongan en contacto con otros o con empresas, pero también para encontrar ideas, hacer negocios o promocionar tu servicio o producto. Tanto la empresa como el profesional deben tener un perfil que sea atractivo. LinkedIn te permite realizar test de aptitudes, interactuar con tu red de contactos, realizar publicaciones, publicar ofertas de trabajo, establecer tu marca personal o realizar cursos. Además, cuenta con dos versiones, la gratuita y la Premium. En cuanto a la Premium, existen varias cuotas dependiendo las funcionalidades que se quiera tener, por ejemplo, la más económica, incluye poder mantener conversaciones privadas con personas que no tengas agregadas, puedes ver quien ha visto tu perfil durante los últimos 90 días y realizar búsquedas avanzadas con filtros que te permitan obtener una mayor cantidad de resultados.

3. METODOLOGÍA

En este apartado se va a describir cómo se ha realizado el trabajo de campo. En primer lugar, la elección del grado de ADE y los puestos de trabajo más relacionados. Posteriormente, cuáles van a ser las fuentes de información que se van a utilizar. Para cerrar este apartado, se describe cómo se ha procedido a la recopilación y tratamiento de la información.

3.1. La elección del grado de ADE como objeto de estudio

El objetivo de este trabajo es analizar cuáles son los perfiles más demandados del grado de ADE para los estudiantes que acaban de finalizarlo (sin experiencia previa en puestos de este tipo) o que están en último curso. La decisión de analizar únicamente ofertas de este grado se debe a que son empleos a los que podré optar cuando termine los estudios, ya que es el grado que actualmente estoy cursando.

Dichas ofertas, las cuales se van a mencionar posteriormente, se encuentran dentro de las siguientes áreas típicas del grado:

Tabla 3.1 – Áreas típicas del grado de ADE

ÁREAS TÍPICAS
Finanzas y contabilidad
Recursos humanos
Marketing
Operaciones
Dirección Estratégica
Fiscal
Estadística/Econometría
Derecho
Micro/Macroeconomía

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Fuentes de información utilizadas

Como se ha comentado en el apartado 2, las empresas y los candidatos utilizan las TICS para sus objetivos. En particular, cobran protagonismo el uso de LinkedIn como red social profesional a nivel mundial e InfoJobs como portal de empleo más utilizado en España.

3.3. Proceso de recogida y tratamiento de la información

Para el proceso de recogida de la información, se han efectuado búsquedas en ambas plataformas, las cuales se han hecho dos días a la semana (martes y viernes) desde el 14 de octubre hasta el 28 de noviembre de 2022, para empresas de ámbito nacional. Se han tenido en cuenta las áreas de conocimiento del grado de ADE (véase tabla 3.1) para seleccionar los puestos de trabajo que se describen en la tabla 3.2.

Tabla 3.2 – Puestos de trabajo según el área de conocimiento

ÁREAS TÍPICAS	PUESTO
Finanzas y contabilidad	Contable
	Auditor junior
	Controller financiero
	Consultor financiero
	Analista financiero
	Puesto operativo entidad financiera
Recursos humanos	RRHH
	Técnico de nóminas
Marketing	Marketing
Operaciones	Especialista de operaciones
	Técnico de logística y operaciones
Otros	Otros puestos relacionados ADE
	ADE Becas
	Administrativo
	Gestor

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior agrupa los puestos de trabajo según el área del grado con el que tiene relación. En el caso de finanzas y contabilidad se han estudiado los puestos de contable, auditor junior, controller financiero, consultor financiero, analista financiero y puesto operativo en entidad financiera (ejemplo: cajero de banco). En el área de recursos humanos, los puestos han sido de recursos humanos y técnico de nóminas. En cuanto a marketing, puestos de marketing y ventas. En operaciones, especialista de operaciones y técnico de logística y operaciones. Por último, en otros he agrupado otros puestos relacionados con ADE (aquí encontramos por ejemplo customer service, puestos para recién graduados y técnico de facturación), ADE becas (engloba los puestos de trabajo

que son de carácter formativo, tras haber finalizado el grado o mientras se está cursando), administrativo y gestor.

Se han analizado un total de 204 ofertas, concretamente 102 en cada plataforma. Posteriormente, se ha plasmado todo en una tabla realizada en Excel (versión 15.0), analizando las siguientes variables de cada oferta de empleo: portal de empleo, palabra clave utilizada, número de ofertas que hay en total, nombre de la oferta, requisitos y funciones de la misma, ciudad, modalidad, tipo de contrato, horario, salario, qué cosas ofrece y los beneficios sociales.

Para analizar mejor la información de dichas columnas, nos vamos a centrar en cuatro aspectos:

Un primer apartado que va a tratar de los puestos de trabajo sin experiencia más demandados por las empresas, los cuales tienen relación con las áreas de conocimiento mencionadas anteriormente (ver tabla 3.2). Para ello, se ha realizado una tabla con la palabra clave utilizada en la búsqueda y el número de ofertas estudiadas en total para cada puesto en ambos portales.

Un segundo, tercer y cuarto apartado donde se va a hablar del perfil que tiene que tener el candidato a seleccionar por las empresas, las ofertas que hay por Comunidad Autónoma y el tipo de modalidad de trabajo. Para ello, de todas las ofertas se han elegido una serie de variables a estudiar, las cuales se muestran en la tabla que viene a continuación:

Tabla 3.3 – Variables a examinar de las ofertas de empleo

VARIABLES A ESTUDIAR
Idioma
Experiencia exigida
Máster
Ciudad
Modalidad

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior muestra las variables que vamos a analizar en el apartado de discusión de resultados (apartado 4), ya que se han considerado las más importantes a tener en cuenta en una oferta de trabajo. Por lo tanto, vamos a explicar cada una de ellas de forma más detallada:

1. Para analizar el idioma, se ha recogido la información en dos tablas, una que muestra las empresas que solicitan tener conocimiento de inglés con sus respectivos niveles, y otra que representa las empresas que solicitan inglés, éste junto con otro idioma o solo otro idioma.
2. La experiencia exigida se ha decidido estudiar debido a que se han encontrado ofertas donde no se pedía experiencia, pero en los requisitos sí que la solicitaban.
3. La formación complementaria, como el máster, son estudios a los que actualmente optan muchos estudiantes universitarios, por lo que considero relevante tener en cuenta si son muchas o pocas empresas las que solicitan tener este requisito.
4. La ciudad a la que pertenece la oferta de trabajo es importante analizarla porque así se puede tener una visión de los lugares donde hay oportunidades de empleo, para verlo de manera más clara se ha decidido agruparlo por Comunidades Autónomas.
5. La última variable a examinar es la modalidad de trabajo, ya que actualmente muchas empresas han optado por otras formas de realizar el trabajo, además de la presencial.

Para finalizar, se ha elaborado un análisis descriptivo de los datos obtenidos a través de Excel (versión 15.0).

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tras haber comentado la metodología en el apartado anterior, ahora se van a describir y comentar los resultados más importantes que se han obtenido en esta investigación, agrupándolos en cuatro apartados: a) Según la tipología de puestos de trabajo; b) Según el perfil exigido al candidato; c) Según la Comunidad Autónoma donde se publica la oferta de trabajo; d) Según la modalidad de trabajo.

4.1. Según la tipología de puestos de trabajo

Interesa saber qué puestos son los más demandados por las empresas en España relacionados con dicho grado. En este caso, como ya hemos mencionado anteriormente, se han utilizado dos portales de empleo (InfoJobs y LinkedIn), lo que nos permite comparar una con otra.

La siguiente tabla (tabla 4.1) recoge el número de ofertas para cada puesto de trabajo sin experiencia que hay en ambos portales de empleo, para un total de 102 en InfoJobs y de 102 en LinkedIn durante el periodo del trabajo de campo.

Tabla 4.1 - Ofertas relacionadas con ADE en España en LinkedIn e InfoJobs

PUESTO DE TRABAJO	N.º OFERTAS EN INFOJOBS	PUESTO DE TRABAJO	N.º OFERTAS EN LINKEDIN
Otros puestos relacionados ADE	15	Otros puestos relacionados ADE	15
ADE Becas	15	ADE Becas	15
Contable	11	Contable	11
Administrativo	10	Administrativo	10
Marketing	10	Marketing	10
RRHH	10	RRHH	9
Auditor junior	8	Técnico de nóminas	7
Controller financiero	6	Analista financiero	6
Consultor financiero	5	Gestor	5
Gestor	5	Controller financiero	4
Analista financiero	3	Auditor junior	3
Técnico de nóminas	2	Puesto operativo entidad financiera	3
Especialista de operaciones	1	Técnico de logística y operaciones	2
Técnico de logística y operaciones	1	Consultor financiero	1
Puesto operativo entidad financiera	0	Especialista de operaciones	1
Total	102	Total	102

Fuente: Elaboración propia.

Los datos que aparecen en la tabla anterior están ordenados de mayor a menor número de ofertas para cada puesto de trabajo, designado por la palabra clave utilizada para la búsqueda, con un total de 204 ofertas. Como podemos observar,

otros puestos relacionados con ADE y ADE becas abarcan el mayor número de ofertas de empleo, seguido de contable, administrativo, marketing y RRHH, tanto en InfoJobs como en LinkedIn. Sin embargo, con los puestos restantes no sucede lo mismo. Además, hay que destacar los puestos de especialista de operaciones, técnico de logística y operaciones y puesto operativo en entidad financiera en InfoJobs, ya que de estos puestos apenas hay ofertas de trabajo. En cambio, en LinkedIn hay que destacar los puestos de consultor financiero y el de especialista de operaciones también, puesto que son los que menos ofertas tienen en dicha red social.

4.2. Según el perfil exigido al candidato

Las empresas cuando publican una oferta de trabajo, ya sea en LinkedIn, en InfoJobs o en cualquier portal o página de empleo, piden que los candidatos que quieren contratar para dicho puesto cumplan una serie de requisitos. Por lo tanto, para analizar este apartado, lo que se ha hecho es dividirlo en tres requisitos, los cuales son considerados como primordiales a la hora de seleccionar a un candidato: a) El idioma; b) La experiencia profesional; c) La formación complementaria.

4.2.1. Idioma exigido a los candidatos

En la actualidad, cada vez es más importante el conocimiento de un idioma, esencialmente el inglés, ya que nuestro perfil profesional también está enfocado a empresas de nivel global donde predomina el inglés como idioma principal.

En la siguiente tabla (tabla 4.2) se recoge el nivel de inglés que requieren dichos puestos, desde el nivel más bajo hasta el nivel más alto. De los datos que se han obtenido, de un total de 204 empresas, 118 solicitan tener conocimiento de dicha lengua, el resto no menciona en los requisitos que sea necesario o solicita saber otro idioma.

Tabla 4.2 - Nivel de idioma¹ que solicitan las empresas en las ofertas de trabajo

NIVEL DE IDIOMA	NÚMERO DE EMPRESAS
Nivel básico	7
Nivel medio	12
Nivel medio-alto	46
Nivel alto	45
Nivel muy alto	8
Total	118

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior está ordenada de menor a mayor nivel de inglés. Los niveles más solicitados durante el tiempo de investigación son: el nivel medio-alto con 46 empresas, seguido del nivel alto con 45 empresas. Estos niveles, igual que el nivel muy alto lo suelen solicitar las empresas grandes o que trabajan a nivel internacional, en cuyos puestos de trabajo se va a tratar con clientes, proveedores o trabajadores extranjeros y por ello habrá que hablar en este idioma.

El nivel básico o el nivel medio, por el contrario, al igual que aquellas empresas que no solicitan ninguno, suele usarse para puestos en los que se requiere poco conocimiento o que ni siquiera se va a hacer uso del mismo de forma habitual.

Tabla 4.3 - Empresas que solicitan inglés u otro idioma para el puesto de trabajo

IDIOMA	NÚMERO DE EMPRESAS
Inglés	118
Inglés y otro idioma	16
Otros idiomas ²	5
Total	139

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior recoge las empresas que solicitan algún idioma, ya sea inglés, éste junto con otro idioma u otros idiomas diferentes. Como se puede observar,

¹Nivel básico: puestos de trabajo donde se requiere un nivel de idioma A1/A2.

Nivel medio: puestos de trabajo donde se requiere un nivel de idioma B1.

Nivel medio-alto: puestos de trabajo donde se requiere un nivel de idioma B2.

Nivel alto: puestos de trabajo donde se requiere un nivel de idioma C1.

Nivel muy alto: puestos de trabajo donde se requiere un nivel de idioma C2.

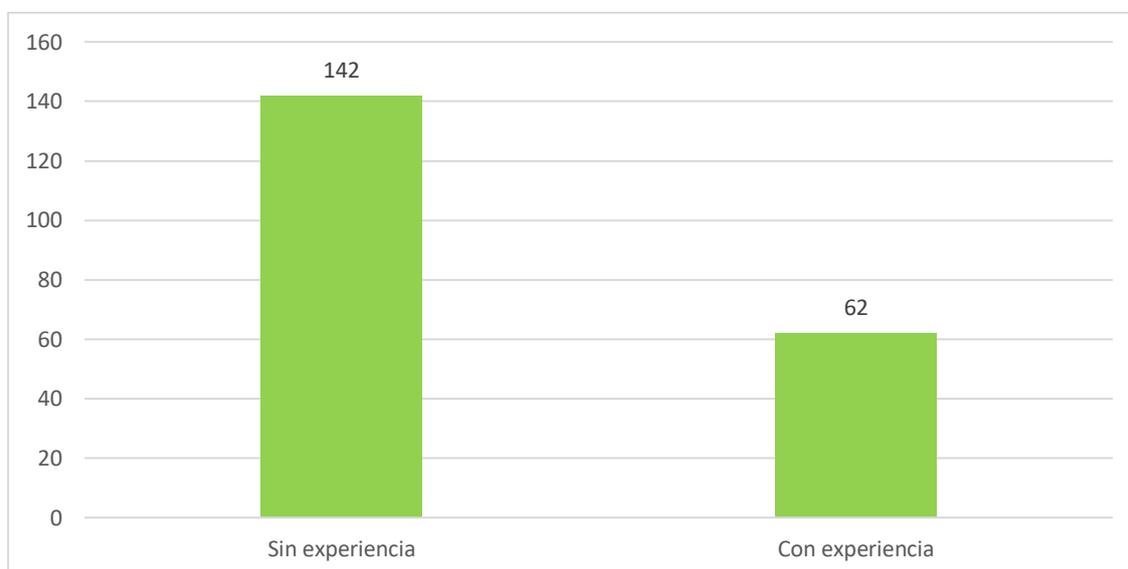
² Otros idiomas: francés, alemán, portugués, catalán, euskera.

118 empresas solicitan como requisito tener conocimiento del inglés, sin embargo, 16 requieren saber inglés junto con otro idioma y 5 solo otro idioma, dentro de los cuales encontramos el francés, el alemán, el portugués, el catalán y el euskera, siendo un total de 139 empresas de las 204 las que piden, entre los requisitos a cumplir por los candidatos, que sepan idiomas. Por el contrario, 65 no solicitan este requisito.

Además, muchas veces las empresas realizan parte de la entrevista en inglés o en el idioma que solicitan para comprobar el manejo y conocimiento que se tiene del mismo.

4.2.2. Experiencia profesional exigida a los candidatos.

Figura 4.4 - Experiencia demandada por las empresas



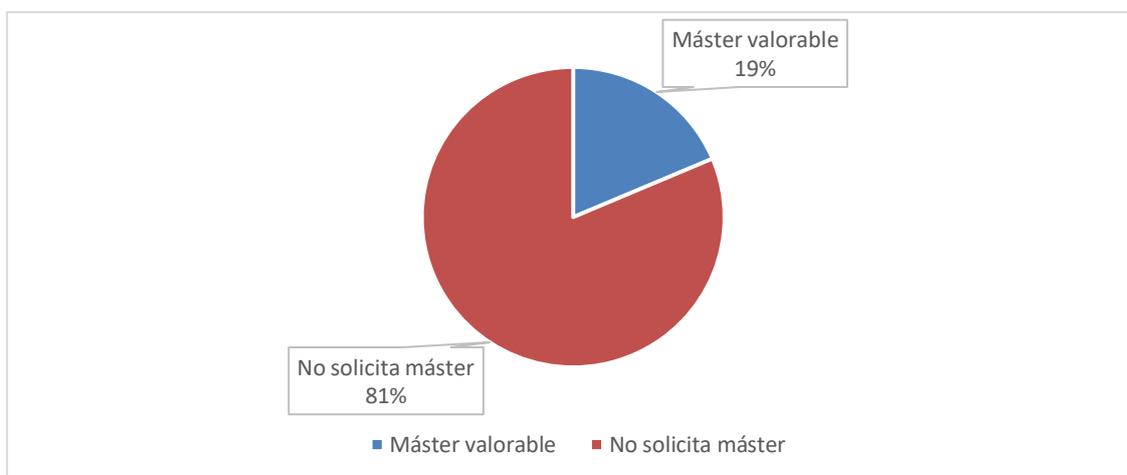
Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico de barras (figura 4.4) muestra el número de empresas que piden tener experiencia y las que no. Encontramos que 142 de ellas no solicitan tener experiencia previa, lo cual es lo adecuado, ya que estamos realizando una búsqueda de ofertas de empleo para personas del grado de Administración y Dirección de Empresas que acaban de finalizar la carrera o que están terminándola. Sin embargo, aun así, hay 62 empresas que solicitan experiencia previa de las 204, siendo ofertas en las que no se requiere tenerlo pero luego las empresas realmente lo solicitan.

4.2.3. Formación complementaria exigida a los candidatos

Un máster es otro tipo de estudios más práctico, que se realiza tras haber finalizado el grado universitario. Como menciona un artículo de la Vanguardia (2022), poseer un máster es un componente diferenciador en el currículum vitae al optar a un puesto de trabajo. A continuación, mostramos las empresas que lo solicitan y las que no mediante un diagrama para verlo de forma más clara.

Figura 4.5 – Diagrama de las empresas que solicitan un máster como requisito



Fuente: Elaboración propia.

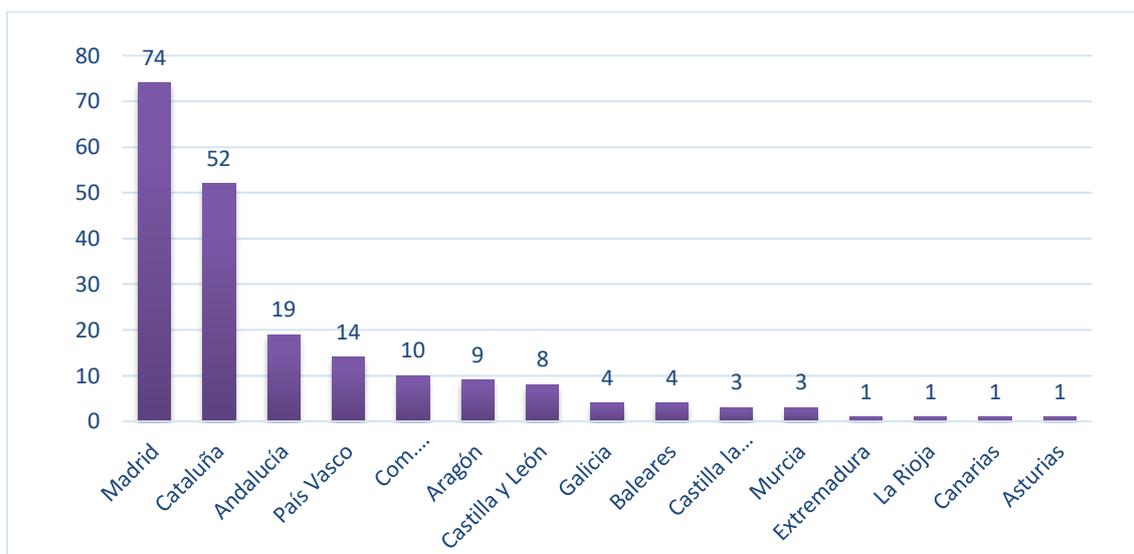
Esta figura muestra el porcentaje de empresas que valora como requisito tener o no un máster. Como se puede observar, son más las empresas que no hacen mención de que haga falta tenerlo, siendo el 81% del total, con 166 empresas. Por el contrario, tan solo un 19%, es decir, 38 empresas, son las que valoran que se tenga dicho estudio.

4.3. Según la Comunidad Autónoma donde se publica la oferta de trabajo

En este trabajo se han analizado las ciudades donde hay ofertas de trabajo sin experiencia, debido a que considero que es importante saber en qué lugares encontramos más ofertas tras haber finalizado el grado, ya que he podido observar que, si se tiene experiencia, hay ofertas de trabajo en cualquier sitio de España, pero si no se tiene, no ocurre lo mismo.

A continuación, se va a mostrar mediante un gráfico de barras, la cantidad de puestos de trabajo sin experiencia agrupados por Comunidades Autónomas.

Figura 4.6 – Ofertas de empleo según la comunidad autónoma



Fuente: Elaboración propia.

La figura anterior representa mediante un gráfico de barras el número de empresas en el eje de la Y, y las comunidades autónomas en el eje de la X. La primera Comunidad Autónoma que tiene más puestos de trabajo sin experiencia para dicho grado es Madrid, con 74 puestos. A continuación, Cataluña, que abarca 52 puestos. Sucede lo contrario con Extremadura, La Rioja, Islas Canarias y Asturias, ya que tan solo tienen 1 oferta de empleo de las 204, por lo que son las comunidades que menos puestos de trabajo tienen sin experiencia para este grado.

Además, hay comunidades para las que no se ha encontrado ningún puesto, como son Cantabria y Navarra. Sin embargo, estas dos comunidades sí que tienen ofertas de empleo con experiencia para este grado universitario.

4.4. Según la modalidad de trabajo

La modalidad de trabajo es la forma en la que se puede desempeñar un puesto de trabajo, para ello, encontramos los siguientes tipos que se muestran en la tabla que viene a continuación.

Tabla 4.7 – Tipos de modalidad de trabajo

MODALIDAD	NÚMERO DE EMPRESAS
Presencial	115
Híbrido	72
No especificado	17
Total	204

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior muestra el número de empresas que hay para cada tipo de modalidad. Como podemos ver, 115 empresas optan por la presencialidad en el trabajo, aunque una minoría de ellas da opción a que el entrevistado escoja teletrabajar si lo desea, y 72 del total prefieren que sea híbrido. Por el contrario, el resto de ellas no especifica que modalidad desea. Por lo tanto, son más las empresas que optan por la presencialidad a la hora de trabajar.

5. CONCLUSIONES

El proceso de reclutamiento y selección está cobrando cada vez más importancia para las empresas, por eso este proceso está en una continua evolución. Por ello, las nuevas tendencias para reclutar están en constante crecimiento y desarrollo, haciéndose cada vez más uso de los portales de empleo y de las redes sociales para la búsqueda de candidatos. Esta tendencia de reclutamiento 4.0 o e-recruitment también afecta a esos candidatos que buscan empleo en ellas.

Por lo anterior, este trabajo fin de grado se ha detenido en analizar las ofertas de empleo que se han lanzado en Ln e Infojobs, para un tipo de puestos en particular: los relacionados con el grado de ADE (al que pertenezco) y sin experiencia previa o escasa (perfiles junior), en el ámbito nacional.

En concreto se ha considerado como periodo de estudio desde el 14 de octubre hasta el 28 de noviembre de 2022; se han analizado 102 ofertas de Ln y 102 ofertas de infojobs; se han estudiado las áreas de finanzas y contabilidad, recursos humanos, marketing, operaciones y otros del grado; y se han analizado el idioma, la experiencia exigida, la formación complementaria, la ciudad y la modalidad de trabajo.

En lo referente a los datos obtenidos a lo largo de todo el trabajo de campo, es importante destacar los siguientes puntos:

En primer lugar, los puestos del área de finanzas y contabilidad abarcan muchas de las ofertas sin experiencia, seguido de los del área de recursos humanos y marketing.

En segundo lugar, la gran mayoría de las empresas analizadas requieren tener como requisito el conocimiento del inglés, esto se puede deber a que muchas veces son empresas de ámbito global y no solo nacional.

Respecto a la experiencia, cabe mencionar que los puestos de alta dirección son empleos donde se requieren bastantes años de experiencia, por lo tanto, puestos de este tipo no se han encontrado, ya que no eran el objeto del estudio.

Por otra parte, ciertas ofertas de empleo que se anunciaban sin experiencia, al leer los requisitos de la misma, solicitaban experiencia previa.

Asimismo, creo que es importante mencionar las ventajas que tiene contratar a alguien sin experiencia y con ella, como mencionan los artículos de RRHHDigital (2022), LinkedIn (2022) y Economía3 (2022). Los dos primeros dicen que entre las ventajas de contratar a alguien sin experiencia se encuentran que saben trabajar en equipo, están más motivados y aprenden rápido. Por el contrario, el artículo de Economía3 (2022) dice que entre las ventajas de contratar a alguien con experiencia laboral están: que aporta una mayor productividad y se implica más en su trabajo. Por lo tanto, creo que es bueno para la empresa que tenga trabajando tanto personas sin experiencia como personas con ella, ya que cada uno aporta unas cosas diferentes a la organización.

En cuanto a la formación complementaria, del total de empresas estudiadas, un 81% no solicita cumplir este requisito, por lo tanto, podemos decir que son más las empresas que no exigen tenerlo a las que sí. También considero que es importante tener en cuenta las ventajas que aporta tener esta formación académica, como menciona un artículo de ABC (2015), algunas de ellas son: tener dichos estudios supone una ayuda para encontrar trabajo, pero no significa que se tenga un trabajo garantizado y son estudios que también van dirigidos a trabajadores que quieren formarse más.

Otra conclusión a añadir es que, en Madrid y Cataluña, se encuentran la mayoría de ofertas de trabajo sin experiencia. Por el contrario, en Cantabria y Navarra no se ha encontrado ninguna oferta de empleo. Sin embargo, creemos que si los puestos fueran con experiencia la diversidad de ofertas sería mayor en todas las CCAA.

Por último, la modalidad de trabajo más utilizada por parte de las empresas estudiadas es la presencial. No obstante, con la llegada de la pandemia en 2020 y su posterior confinamiento, el modelo híbrido³ se empezó a poner de moda, siendo el año 2022 donde muchas empresas han empezado a implantarlo de manera oficial como menciona un artículo de RRHHDigital (2022), siendo un 65% las empresas que optan porque sea remoto al 100% y un 78% los entrevistados que prefieren trabajar de forma híbrida. Además, considero que es importante también comentar las ventajas y desventajas de ambas modalidades de trabajo (presencial e híbrido). Un artículo de Cadena Dial (2022), menciona las ventajas e inconvenientes de trabajar de forma presencial. Así, las ventajas son que ayuda a sentirse integrado en la empresa y facilita que haya una comunicación fluida. Por el contrario, los inconvenientes de este tipo de modalidad son que dificulta conciliar la vida laboral con la familiar, supone un mayor coste al tenerse que desplazar o estar fuera del domicilio y provoca una bajada de rendimiento por estrés al tener que hacer todo mucho más rápido para poder llegar a tiempo al centro de trabajo.

Para las ventajas y desventajas del trabajo híbrido, nos basamos en un artículo de Thinkersco (2022). Este comenta que las ventajas son que aumenta la productividad, ayuda a mejorar la conciliación laboral con la personal y facilita compartir documentación. Por último, entre las desventajas encontramos que los empleados se pueden sentir desvinculados al tomar decisiones y que no todo el mundo dispone de un entorno adaptado para trabajar.

En mi opinión, al haber analizado todos los métodos que hay para reclutar y seleccionar, es importante mencionar que las empresas utilizan también técnicas con las que pueden medir las aptitudes, la personalidad y las habilidades de cada uno. Por lo tanto, la forma de ser de cada persona es muy importante a la hora

³ Híbrido: combinación del trabajo presencial con el remoto (trabajar desde casa).

de optar a un puesto u otro, ya que, aunque cumplas el resto de requisitos exigidos, puedes estar fuera del proceso de selección. En este sentido, están tomando protagonismo a la hora de seleccionar candidatos todas las competencias transversales o suaves (*soft*) como parte esencial de la persona que se va a incorporar a la empresa.

Con todo lo anterior, creo que los egresados de ADE tenemos muchas oportunidades laborales esperando a que las encontremos y tratemos de alcanzarlas, y una buena forma de empezar en esta compleja búsqueda es a través de Ln e Infojobs. Este trabajo me ha servido de punto de partida en mi camino profesional. Me siento preparada y motivada a hacerlo.

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Libros y artículos

Claudia Rosas (1 de junio de 2022). LinkedIn: “¿Por qué contratar a alguien sin experiencia laboral?”. Disponible en <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-contratar-alguien-sin-experiencia-laboral-claudia-rosas>

Martí Coma (12 de septiembre de 2022). La Vanguardia: “Estudiar un máster marca la diferencia”. Disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20220909/8506633/estudiar-master-marca-diferencia-brl.html>

Teresa Moreno (3 de mayo de 2022). Cadena Dial: “¿Trabajo presencial o teletrabajo? Pros y contras después de probarlos tras la pandemia”. Disponible en <https://www.cadenadial.com/2022/trabajo-presencial-o-teletrabajo-pros-y-contras-282290.html>

Milena González (19 de enero de 2023). Aula CM: “10 mejores páginas web de empleo para encontrar trabajo en 2023”. Disponible en <https://aulacm.com/paginas-web-buscar-empleo-encontrar-trabajo/>

Berto López (30 de julio de 2022). Ciudadano 2.0: “Qué es LinkedIn, para qué sirve y cómo funciona”. Disponible en <https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-funciona/>

María del Carmen De la Calle Durán, Marta Ortiz de Urbina Criado (2018): *Fundamentos de recursos humanos*. Editorial Pearson, Madrid.

UVA: *Asignaturas del Grado en Administración y Dirección de empresas*. Disponible en <https://www.uva.es/resources/docencia/ficheros/2022/466/asignaturas.pdf>

Códigos de clasificación JEL. Disponible en <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/issue/download/9/23>

6.2. Webgrafía

Atresmedia (3 de agosto de 2022): “¿Cuáles son las carreras universitarias con mayor salida profesional?”. Disponible en

https://www.antena3.com/noticias/economia/cuales-son-carreras-universitarias-mayor-salida-profesional_2022080362eac5d73ef612000136adb9.html

Economia3 (17 de octubre de 2022): “¿Qué beneficios tiene la experiencia laboral?”. Disponible en <https://economia3.com/que-beneficios-tiene-la-experiencia-para-la-empresa/>

RRHHDigital (17 de agosto de 2022): “Descubre las ventajas de contratar a talento joven en las organizaciones”. Disponible en <https://www.rrhhdigital.com/secciones/empleo-joven/153967/Descubre-las-ventajas-de-contratar-a-talento-joven-en-las-organizaciones>

ABC (28 de septiembre de 2015): “Beneficios de estudiar un máster o un postgrado”. Disponible en <https://www.abc.es/familia-educacion/20150928/abci-beneficios-estudiar-master-postgrado-201509081745.html>

RRHHDigital (3 de octubre de 2022): “Así está evolucionando el modelo híbrido de trabajo en 2022”. Disponible en https://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/154622/Asi-esta-evolucionando-el-modelo-hibrido-de-trabajo-en-2022#:~:text=de%20trabajo%20h%C3%ADbrido._.Modelo%20de%20trabajo%20h%C3%ADbrido,oficial%20este%20septiembre%20de%202022.

Thinkersco (21 de abril de 2022): “Nuevas modalidades de trabajo: trabajo híbrido”. Disponible en <https://thinkersco.com/comunidad/blog/nuevas-modalidades-de-trabajo-trabajo-hibrido/>

Página web de InfoJobs: <https://www.infojobs.net/>

Página web de LinkedIn: <https://es.linkedin.com>