

# Los 33 empleos más demandados

y cómo ampliar de forma proactiva  
tu base de datos de candidatos

**LinkedIn** TALENT SOLUTIONS



# Índice

# Introducción

Algunos puestos generan un enorme interés por parte de empresas de todo el mundo. La altísima demanda que supone cubrir esos puestos hace que innumerables técnicos de selección recurran a LinkedIn en busca de los candidatos adecuados.

Esto nos permite recopilar una serie de datos que nos dan una visión más clara de cuáles son los puestos más demandados en todo el mundo. Al analizar qué tipos de candidatos reciben más mensajes InMail de técnicos de selección y qué cargos ocupan, vemos qué puestos reciben más atención por parte de los equipos de selección de personal.

Ya seas un técnico de selección deseoso de saber dónde vas a encontrar más competencia, un responsable de recursos humanos o captación de candidatos dedicado a analizar tendencias de cara a planificar estrategias de personal o un profesional en busca de empleo que no sabe qué rumbo tomar, en esta guía descubrirás cuáles son los puestos con más demanda.

Esta no es una simple clasificación de los 33 empleos más demandados en general: para darte información más completa, hemos analizado los empleos con más demanda por sectores y por funciones. Si bien no se trata de una lista exhaustiva, queremos darte una visión más amplia de los puestos más solicitados por empresas de distintos sectores de la economía global.

En la segunda parte de la guía encontrarás estrategias útiles para expandir tu base de datos de candidatos, especialmente si quieres abrirte paso entre la competencia para conseguir a los mejores profesionales. Ampliar tu lista de candidatos, saber evaluar sus aptitudes e invertir en los empleados que ya tienes te ayudará a encontrar a los candidatos adecuados y desarrollar sus competencias.



# Los empleos más demandados en general

- 1 Ingeniero de desarrollo y operaciones (DevOps)
- 2 Ejecutivo de cuentas de empresa
- 3 Ingeniero front-end

## Ingeniero de desarrollo y operaciones (DevOps)

Hace cinco años, pocos conocían el término «DevOps». Hoy, el puesto de ingeniero de DevOps es el más demandado en LinkedIn. Si bien para muchos ingenieros «DevOps» hace referencia más a una cultura que a un empleo, este puesto genera un interés altísimo por parte de los técnicos de selección. Como se trata de un cargo nuevo y un tanto ambiguo aún, puede tener denominaciones diferentes y conllevar responsabilidades distintas según la empresa.

Si estás buscando ingenieros de desarrollo y operaciones, te recomendamos buscar también cargos con funciones similares o superpuestas, como «ingeniero de fiabilidad de sitios web».

## Ejecutivo de cuentas de empresa

El segundo puesto más demandado, el de ejecutivo de cuentas de empresa, está especializado en mantener relaciones de negocio con este tipo de cuentas, que suelen ser los clientes más grandes e importantes de una empresa. Con el auge de los modelos de ventas basados en cuentas, los comerciales capaces de reforzar relaciones y personalizar los enfoques de ventas están muy solicitados.

Si bien la mayoría de candidatos con perfil de ejecutivo de cuentas de empresa se encuentra en San Francisco, Nueva York y Boston, te aconsejamos buscar también en Austin, Los Ángeles y Washington D.C.: estas tres ciudades tienen una oferta elevada y una demanda relativamente baja de este tipo de profesionales, según [LinkedIn Talent Insights](#).<sup>1</sup>

## Ingeniero front-end

Los ingenieros front-end, el tercer puesto más demandado en LinkedIn, se dedican a desarrollar los elementos visuales e interactivos de un sitio web o una app. La alta demanda de ingenieros front-end refleja la evolución del mundo comercial: hoy en día se espera que prácticamente todas las grandes empresas tengan sitio web, y cada vez son más las compañías que utilizan apps web para sus procesos internos.

Pekín cuenta con la mayor oferta de ingenieros front-end, seguida de San Francisco. Sin embargo, la demanda en Pekín es relativamente baja, mientras que en San Francisco es muy elevada. Según la encuesta de LinkedIn sobre propuestas de valor de las empresas, la conciliación de la vida laboral y familiar es el factor más importante para los ingenieros front-end a la hora de valorar una oportunidad, así que no olvides remarcar ese aspecto cuando les presentes el empleo.<sup>1</sup>

# Los empleos más demandados por sector



# Los empleos más demandados en el sector tecnológico

- 1 Ejecutivo de cuentas de empresa
- 2 Ingeniero de desarrollo y operaciones (DevOps)
- 3 Responsable de desarrollo comercial

Dos de los tres puestos más demandados en el sector tecnológico son de carácter comercial. Y a la hora de encontrar candidatos con perfil de ventas, las aptitudes interpersonales suelen tener más peso que las competencias técnicas.

A continuación te proponemos tres preguntas que puedes hacer en la entrevista para valorar las aptitudes interpersonales de un candidato con perfil de ventas:<sup>2</sup>

- **Para valorar la capacidad de adaptación:**  
*Háblame de alguna ocasión en la que te pidieran que hicieras algo que no habías hecho antes. ¿Cómo reaccionaste?  
¿Qué aprendiste?*
- **Para valorar la afinidad con la cultura de la empresa:** *¿Qué es lo más interesante sobre ti que no figura en tu currículum?*
- **Para valorar el potencial de crecimiento:**  
*Háblame de alguna ocasión en la que hayas querido ampliar conocimientos sobre temas relacionados con tu trabajo sin que nadie te obligase a hacerlo.*

# Los empleos más demandados en el sector financiero

## 1 Científico de datos

A la hora de elegir una empresa donde trabajar, los científicos de datos dan importancia a poder conciliar la vida laboral y familiar, una remuneración elevada y un trabajo interesante.<sup>1</sup> Durante el proceso de selección, resalta esos aspectos del puesto y tu marca de empleador.

## 2 Ingeniero de software sénior

## 3 Asesor fiscal sénior

# Los empleos más demandados en el sector de la venta al por menor

- 1 Ingeniero de software
- 2 Analista financiero sénior
- 3 Responsable de marca sénior

El puesto de ingeniero de software es el más demandado en el sector de la venta al por menor. Pero no solo eso: según datos de LinkedIn, el puesto de desarrollador de software es el tercero más habitual en el sector, mientras que en 2013 ocupaba el octavo puesto.<sup>3</sup>

Una de las competencias más en auge entre los desarrolladores de software en el sector de la venta minorista es el dominio de React.js, una biblioteca de JavaScript para crear interfaces de usuario, esencial para conseguir una plataforma eficaz de comercio electrónico.

# Los empleos más demandados en el sector de los servicios profesionales

- 1 Ingeniero de software sénior
- 2 Científico de datos
- 3 Desarrollador front-end

El puesto que ocupaban los actuales científicos de datos hace cinco años se denominaba «asistente de investigación», seguido de cerca por el de «investigador». Por eso puede ser interesante buscar candidatos con esos puestos como posibles científicos de datos.

Los empleos más demandados en el sector público, la educación y las entidades sin ánimo de lucro

- 1 Ingeniero de software
- 2 Analista comercial
- 3 Administrador de sistemas

Cuando valoran un empleo, los administradores de sistemas buscan poder conciliar la vida laboral y familiar, una remuneración elevada y seguridad laboral.<sup>1</sup> Si puedes ofrecer esas condiciones, procura destacarlas cuando les presentes una oportunidad profesional.



# Los empleos más demandados por función

# Los empleos más demandados en ingeniería

- 1 Ingeniero de desarrollo y operaciones (DevOps)
- 2 Ingeniero front-end
- 3 Arquitecto de sistemas en la nube

En general, los ingenieros de software suelen ser candidatos pasivos: los ingenieros de Estados Unidos, por ejemplo, solicitan empleos con una frecuencia un 13% menor que la población del resto del mundo.<sup>4</sup> Por eso puede ser buena idea contactar con ellos de forma proactiva.

# Los empleos más demandados en ventas

## 1 Ejecutivo de cuentas de empresa

Más de la mitad de los ejecutivos de cuentas de empresa encuestados afirmaron que los compañeros y una cultura empresarial que les motive a dar lo mejor de sí son los factores más importantes al evaluar una oportunidad laboral.<sup>1</sup> Durante el proceso de selección de estos comerciales, procura venderles el potencial de tus empleados y de la cultura de tu empresa.

## 2 Responsable de desarrollo comercial

## 3 Ingeniero de ventas sénior



# Los empleos más demandados en operaciones

- 1 Arquitecto técnico sénior
- 2 Responsable de entregas
- 3 Director de suministros

La mayor concentración de responsables de entregas se encuentra en Londres, así como en Bangalore y la región de Chennai, en India.

Según los datos de la encuesta de LinkedIn, una remuneración elevada y beneficios de la empresa son los factores más determinantes para los responsables de entregas al valorar un empleo, seguidos de posibilidades de conciliación laboral y familiar y un trabajo interesante.<sup>1</sup>

# Los empleos más demandados en marketing

- 1 Responsable de marketing digital
- 2 Responsable de marketing de productos

Los responsables de marketing de productos están especialmente solicitados en el sector tecnológico y en la zona de la bahía de San Francisco, donde se concentra el mayor número de estos profesionales. Los mejores lugares (oferta elevada y baja demanda) para encontrar responsables de marketing de productos son París, Shanghái y Singapur.<sup>1</sup> Por eso te aconsejamos dirigir tus miras a esas ciudades si buscas candidatos con experiencia.
- 3 Responsable de marca sénior



# Los empleos más demandados en recursos humanos

- 1 Seleccionador de personal técnico
- 2 Coordinador de selección de personal
- 3 Socio de recursos humanos

Si para este puesto vas a seleccionar candidatos recién salidos de la universidad, no dudes en ampliar tus miras: la mayoría de ellos ha estudiado gestión de recursos humanos, administración de empresas, ingeniería informática, marketing, psicología. Las ciudades con mayor concentración de seleccionadores de personal técnico son Nueva York, San Francisco y Hyderabad (India).<sup>1</sup>

Cómo  
ampliar de forma  
proactiva tu base  
de datos de  
candidatos



Cuando todo el mundo va detrás del mismo tipo de candidatos, la oferta empieza a escasear. Hacer las cosas como se han hecho siempre ya no funciona: hay que ir más allá de los métodos tradicionales.

Estos enfoques alternativos no consisten en contratar inmediatamente a los candidatos más solicitados. En lugar de basarse en la selección de personal reactiva, estas estrategias reflejan un plan proactivo y a largo plazo para ampliar tu base de datos de candidatos y aumentar las posibilidades de acceder a los candidatos más difíciles de encontrar.

Solo el 11% de los profesionales de la selección de personal y responsables de contratación encuestados afirmó aplicar métodos proactivos para contratar a los candidatos más solicitados, mientras que casi la mitad (48%) mostró una postura más reactiva, ya que iniciaba el proceso de selección solo cuando había una necesidad urgente. Estas empresas no tan proactivas eran más propensas a bajar los estándares y aumentar la remuneración cuando encontraban dificultades para dar con los candidatos adecuados.

## Tres estrategias a largo plazo para ampliar tu base de datos de candidatos de forma proactiva:

### Buscar

Recurre a candidatos no convencionales

### Evaluar

Fíjate en las aptitudes, no en las universidades

### Desarrollar

Mejora las competencias de los empleados actuales

# Buscar

Recurre a candidatos  
no convencionales

El 70% de los técnicos de selección y responsables de contratación encuestados indicó que la mayor dificultad a la que se enfrentan cuando buscan candidatos muy demandados es el simple hecho de encontrarlos.

Cuando los candidatos más solicitados escasean, lo mejor es ir más allá de los enfoques típicos a corto plazo. La selección de candidatos no convencionales puede darte una ventaja competitiva.

Por «candidatos no convencionales» nos referimos a candidatos que suelen pasarse por alto: los que no tienen un grado universitario, referencias de prestigio o una trayectoria profesional intachable,<sup>4</sup> profesionales que se reincorporan al mercado de trabajo después de una baja maternal o paternal<sup>5</sup> o candidatos con antecedentes penales,<sup>6</sup> por ejemplo.

Apostar por una base de datos de candidatos más inclusiva puede ayudarte a encontrar a los profesionales que estás buscando, y a la vez reforzar la diversidad y la retención de empleados.<sup>7</sup>

# Tácticas para encontrar candidatos no convencionales



## Explora fuentes alternativas de candidatos

A los responsables de contratación les interesa que los candidatos tengan aptitudes, no cómo las han adquirido. Es verdad que la selección de personal en universidades es una estrategia de eficacia probada, pero tu empresa podría probar fuentes alternativas de candidatos, como centros de formación profesional, escuelas universitarias o programas de formación intensivos.

## Colabora con organizaciones dedicadas a los candidatos no convencionales

No tienes que empezar de cero: hay decenas de iniciativas y organizaciones sin ánimo de lucro que pueden ayudarte a seleccionar candidatos no convencionales.

## Fomenta las recomendaciones de candidatos no convencionales

Las recomendaciones son uno de los métodos de selección más populares y eficaces. Según nuestra encuesta a técnicos de selección de personal y responsables de contratación, **las recomendaciones de empleados son la estrategia de contratación más habitual para candidatos muy solicitados.** Cuando solicites recomendaciones, asegúrate de que tus empleados sepan que aceptas candidatos no convencionales, y que tener un currículum brillante no es requisito indispensable para el éxito.

## Ejemplo destacado

# Holberton School

Programa de dos años que convierte a alumnos sin conocimientos de programación en ingenieros de software preparadísimos.

El centro Holberton School es difícil de definir. «No somos un centro de formación intensiva, pero tampoco una universidad tradicional», explica su cofundador, Sylvain Kalache. Sin profesores formales, clases ni pago de matrícula, se definen como «una universidad acelerada».

El centro presume de un alumnado diverso y de los impresionantes resultados académicos de sus graduados, que consiguen empleo en empresas tecnológicas de primer nivel como Apple, Google o Facebook. Los alumnos de Holberton adquieren

no solo competencias técnicas punteras, sino también aptitudes interpersonales mediante el aprendizaje basado en proyectos, resolviendo problemas juntos en grupos pequeños como lo harían en un entorno profesional del ámbito tecnológico.

Sylvain cree que las empresas deberían ser más receptivas a los candidatos con menos experiencia. «Los candidatos experimentados no nacen por generación espontánea», dice. «Hay que formar a las personas y ayudarlas a crecer. Invertir en candidatos de esa forma puede ser beneficioso a corto y a largo plazo».



- Los candidatos no convencionales pueden dar mejores resultados que los «estándar».
- La formación no convencional puede reforzar la adquisición de aptitudes interpersonales.
- Invertir en candidatos con menos experiencia puede merecer mucho la pena.

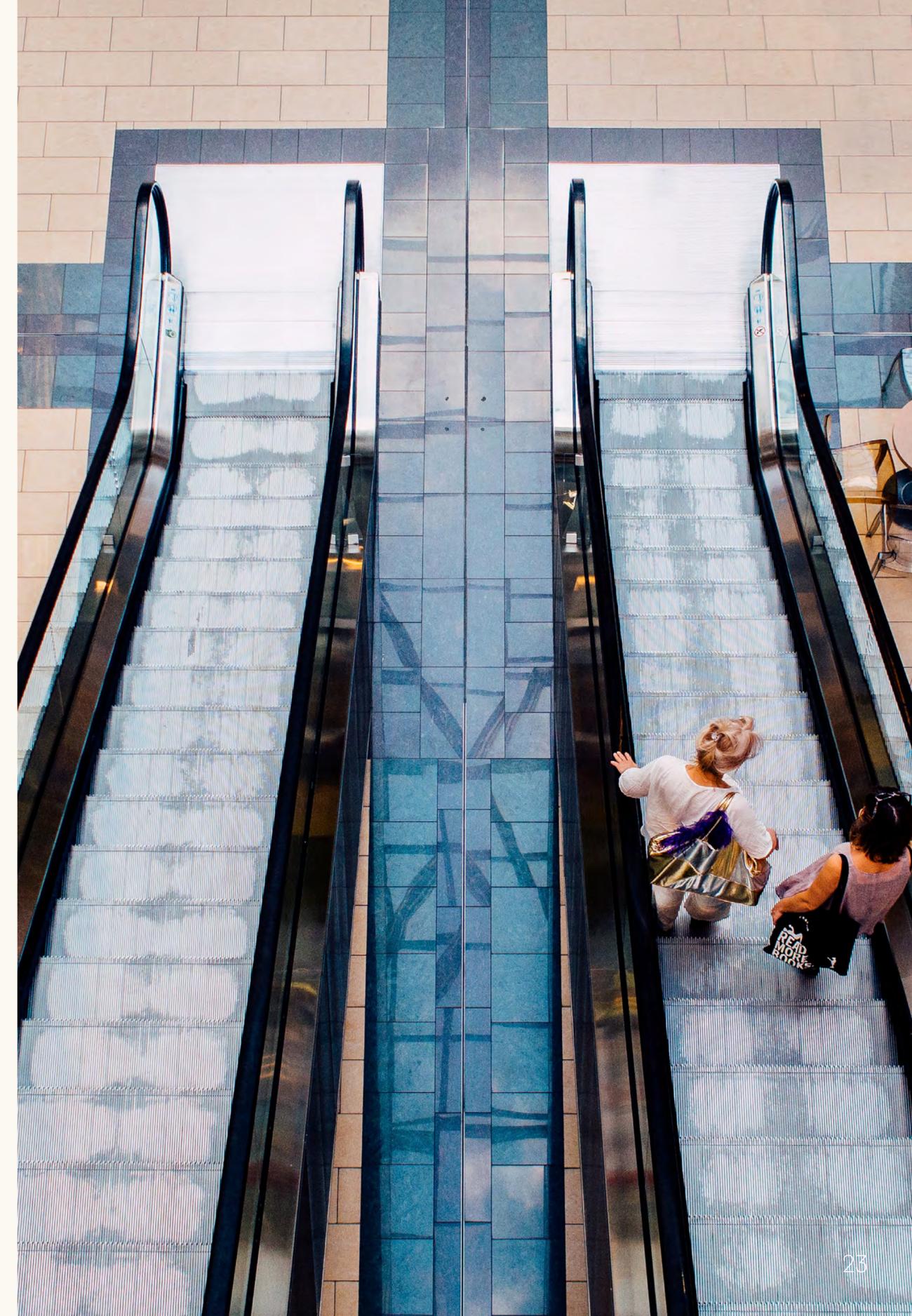
# Evaluar

## Fíjate en las aptitudes, no en las universidades

Hace años, era habitual seleccionar candidatos teniendo en cuenta la universidad en la que habían estudiado. La información sobre los candidatos era limitada, y las empresas consideraban que haber estudiado en una universidad prestigiosa era un indicador fiable de que esa persona poseía buenas competencias. Pero incluso en esos tiempos, lo realmente importante eran las aptitudes: las universidades no eran más que una forma poco precisa de identificarlas.

Rechazar a candidatos por su formación perjudica a las empresas de dos formas. En primer lugar, el éxito académico no es un indicador fiable del rendimiento laboral, tal y como demostró la empresa EY en un análisis de 18 meses de duración.<sup>6</sup> En segundo lugar, seleccionar por universidades deja fuera a un número ingente de candidatos, y eso puede ser un grave error cuando se compite por los profesionales más solicitados.

Por suerte, hoy en día es mucho más fácil evaluar directamente las aptitudes, lo que te permite predecir mejor el rendimiento laboral y ampliar a lo grande tu base de datos de candidatos.



# Tácticas para evaluar aptitudes, no universidades



## Reconsidera cuáles son las aptitudes realmente importantes para el puesto

Con el tiempo, los puestos van evolucionando y algunas aptitudes dejan de ser válidas, lo que hace que muchas veces, sin darte cuenta, acabes buscando aptitudes que ya no son tan relevantes para el empleo; por eso es importante redefinirlas periódicamente. Los responsables de contratación y técnicos de selección pueden crear una lista detallada de aptitudes específicas a partir de las tareas cotidianas y los objetivos principales del puesto.

## Aprovecha las tecnologías que te ayudan a evaluar a los candidatos

Plataformas como HackerRank o Codility incluyen ejercicios prácticos complejos para evaluar las destrezas de programación de los candidatos, y herramientas como Koru o Pymetrics permiten valorar aptitudes interpersonales como la determinación, la curiosidad y la responsabilidad mediante pruebas y juegos basados en la neurociencia. Varias de estas herramientas te permiten personalizar los criterios de evaluación según las necesidades de tu empresa.

## Pon a prueba a los candidatos para ver cómo trabajan

Aunque solo un 16% de los técnicos de selección y responsables de contratación encuestados afirmó recurrir a encargos reales o audiciones de trabajo para evaluar las competencias técnicas, este enfoque es una de las mejores formas de ver si los candidatos están a la altura del puesto. Este tipo de pruebas permite a los candidatos tener una idea de las tareas cotidianas del puesto y les da la oportunidad de demostrar sus aptitudes.

## Ejemplo destacado

# HackerRank

Una plataforma para evaluar con objetividad las competencias de programación de los candidatos.

Hasta hace poco, las pruebas de programación se dejaban para las fases más avanzadas del proceso de selección, cuando ya se había descartado a la gran mayoría de candidatos basándose en su currículum. «Desde siempre, el currículum era la mejor manera de determinar la valía de un desarrollador», explica Vivek Ravisankar, cofundador y consejero delegado de HackerRank, una solución que permite a las empresas evaluar las competencias de programación desde las primeras fases del proceso mediante pruebas online.

«Más del 70% de los desarrolladores aprende a programar por su cuenta», dice Vivek citando la reciente encuesta que hizo HackerRank a casi

40.000 desarrolladores. Ante la velocidad a la que evoluciona la tecnología, la formación académica es mucho menos importante que la capacidad de adquirir nuevas aptitudes por uno mismo.

Según Vivek, no solo es obsoleto el concepto de selección por universidades, sino también el enfoque de buscar a los ingenieros más «brillantes». «Lo importante es la afinidad con la empresa», señala. «Un mismo desarrollador podría destacar trabajando en Google y ser un desastre en una empresa emergente». En lugar de buscar a los candidatos con el «mejor» currículum, las empresas deberían fijarse en las aptitudes concretas que necesitan.



- Fijarse solo en el currículum de un candidato para deducir sus aptitudes es un enfoque obsoleto.
- La capacidad de aprender cosas nuevas es más importante que la formación académica.
- Olvídate de los candidatos «brillantes»: lo importante es encontrar a los candidatos adecuados con las aptitudes adecuadas.

# Desarrollar

Mejora las  
competencias de los  
empleados actuales

Si no consigues encontrar al candidato «perfecto», ampliar las competencias de tus empleados actuales es una forma inteligente de conseguir (y conservar) buenos candidatos. De hecho, el 57% de los técnicos de selección y responsables de contratación encuestados afirmó recurrir a la mejora de competencias cuando tiene dificultades para seleccionar a los candidatos más demandados.

Hay varias formas de integrar la mejora de competencias en tu estrategia a largo plazo: ayudando a los empleados a desarrollar aptitudes nuevas para destacar en su puesto actual, seleccionando a personal interno para vacantes nuevas o contratando a nuevos candidatos con el objetivo de ampliar sus competencias. La mejora de competencias, o recualificación, puede suponer un ahorro de costes y atenuar alguno de los problemas relativos a la transformación del personal de la empresa. Además fomenta la retención: el 94% de los empleados afirma que se quedaría más tiempo en una empresa si esta invirtiera en su desarrollo profesional.<sup>7</sup>

Gracias a las tecnologías actuales, mejorar las competencias de los empleados es más fácil que nunca, desde identificar a los más preparados hasta impartir formación online.

# Tácticas para mejorar las competencias de los empleados



## Colabora con centros educativos

Además de usar cursos creados internamente para mejorar las competencias de los empleados, puedes colaborar con universidades, programas de formación o recursos de aprendizaje online como [LinkedIn Learning](#). Estas entidades suelen estar dispuestas a trabajar con empresas y pueden ayudarte a poner en marcha tus iniciativas de mejora de competencias.

## Implica a responsables de otros departamentos

Las iniciativas de mejora de competencias pueden empezar en el departamento de recursos humanos, pero su repercusión se extiende a toda la empresa. Cuando diseñes el programa, escucha a los responsables de otras unidades de negocio para tener en cuenta sus necesidades y asegurarte su apoyo. Sin un compromiso real de la directiva, hasta el mejor programa de mejora de competencias tendrá dificultades para salir adelante.

## Ayuda a los empleados a poner en práctica lo aprendido

Es importante que los empleados pongan en práctica el contenido de la formación cuanto antes. Puedes planificar unas prácticas o un programa de transición para guiarlos en su nueva función, o simplemente asignarles un proyecto en el que puedan aplicar inmediatamente sus nuevas aptitudes.

## Ejemplo destacado

# AT&T

Uno de los mayores programas de mejora de competencias del mundo.

AT&T invierte mil millones de dólares en mejorar las competencias de sus 250.000 empleados, una iniciativa que comenzó cuando la empresa se dio cuenta de que, en un futuro cercano, las nuevas tecnologías transformarían prácticamente todos los aspectos del negocio.

En lugar de recurrir a contrataciones externas, la directiva decidió invertir en sus empleados. «En una empresa tan grande como la nuestra es imposible encontrar a los candidatos adecuados, incorporarlos a la compañía y mantener una cultura homogénea», afirma John Palmer, vicepresidente sénior de recursos humanos de AT&T. Los empleados que participan en el programa tienen el doble de posibilidades de conseguir un nuevo empleo en AT&T y cuatro veces más posibilidades de recibir un ascenso.

En un portal web interno, los empleados pueden ver la evolución de cada uno de los 3000 puestos de la empresa y sus previsiones de crecimiento. «Para cada puesto, se puede consultar el sueldo, las aptitudes necesarias y los cursos relevantes de nuestra universidad corporativa, así como las personas de contacto a las que dirigirse para saber más sobre el puesto», explica John.

Si bien la mayoría de los cursos es de creación interna, AT&T también colabora con universidades y plataformas de formación online. La empresa suele hacer sondeos a los empleados para conocer su opinión sobre los cursos, y sustituye o mejora los que tienen una valoración más baja. Además da valoraciones a las entidades educativas con las que colabora para que el contenido de formación sea siempre relevante.



- Mejorar las competencias de los empleados puede ser más práctico que contratar a nuevos candidatos y protege la cultura de la empresa.
- Si se aplica un enfoque de transparencia, a los empleados les resulta más fácil pasarse a puestos nuevos.
- Las evaluaciones continuas permiten ir perfeccionando las iniciativas de mejora de competencias.

# Conclusión

Los empleos más demandados actualmente revelan una tendencia más amplia. A medida que la tecnología transforma prácticamente todos los sectores, las empresas necesitan cubrir nuevas aptitudes y puestos, muchos de los cuales ni existían hasta hace pocos años.

La elevada demanda de estos puestos puede provocar una escasez de oferta y graves problemas a la hora de encontrar candidatos, pero también nuevas oportunidades.

«Cuando las empresas sienten la presión del cambio, buscan soluciones», señala Allen Blue, cofundador de LinkedIn. «Este es un excelente incentivo, la fuerza que impulsa la innovación en recursos humanos».

Si quieren encontrar candidatos para los empleos más demandados, las empresas pueden tener que recurrir a la creatividad al gestionar su base de datos de candidatos, y cambiar sus métodos de selección, evaluación y contratación.

Al hacerlo logran acceder a un conjunto de candidatos más amplio y variado, y redefinen la forma de crear equipos de éxito.

# Metodología

---

Los resultados de este análisis reflejan lo que sucede en el mundo visto a través de los datos de LinkedIn. Por eso, dependen de la forma en que los miembros utilizan la plataforma, lo que puede variar según su cultura profesional, social y regional. También repercuten la disponibilidad y la accesibilidad del sitio web en general. Estas variables no se han tenido en cuenta en el análisis.

Nuestra información se basa en datos globales de LinkedIn recogidos entre abril de 2017 y abril de 2018. La demanda se calcula en función del promedio de mensajes InMail de Recruiter enviados a profesionales con cada uno de los cargos mencionados. La información sobre las denominaciones más habituales que tenía el cargo actual de científico de datos se basa en datos globales de LinkedIn relativos a miembros con cargo de científico de datos en 2018 y los cargos que tenían estos profesionales en 2013.

Los empleos especificados en esta guía hacen referencia a grupos estandarizados de cargos únicos, indicados por los usuarios, determinados en función de denominaciones habituales de cargos (que tienen numerosas variantes). Por ejemplo, el cargo «ingeniero de aprendizaje

automático» incluye cargos indicados por usuarios como «ingeniero de software de aprendizaje automático». Además determinamos la función laboral de los miembros según su cargo, asociado a funciones (como ingeniería, ventas u operaciones) en nuestra «taxonomía de cargos».

Estas listas no son exhaustivas y reflejan decisiones editoriales para evitar la repetición de cargos similares e ilustrar la amplia diversidad de puestos entre los que tienen mayor demanda. Todos los empleos se han seleccionado de una lista de los 10 cargos con mayor demanda en sus respectivas categorías.

Además de analizar los datos de LinkedIn como se ha explicado anteriormente, hemos encuestado a 1630 profesionales de la selección de personal y responsables de contratación de habla inglesa de todo el mundo: los primeros trabajan en recursos humanos o selección de personal, y los segundos se dedican únicamente a contratar candidatos para sus equipos. Todos los encuestados tienen un poder de decisión considerable relativo a contrataciones. Los participantes de la encuesta son miembros de LinkedIn; fueron seleccionados a partir de la información de su perfil de LinkedIn y se les contactó por correo electrónico en mayo de 2018.

# Fuentes

---

- 1 Análisis efectuado mediante [LinkedIn Talent Insights](#) en septiembre de 2018. Todos los datos son globales, y las bases de datos de candidatos se definieron a partir del filtro de cargo del informe sobre profesionales.
- 2 «[12 Interview Questions to Ask Every Sales Candidate](#)» (12 preguntas que debes hacer a todos los candidatos de ventas en la entrevista). LinkedIn Talent Blog, 18 de septiembre de 2017.
- 3 «[Data Reveals the Fastest-Growing Job in Retail \(And It's Not Sales\)](#)» (Los datos de LinkedIn revelan el empleo con mayor auge del sector minorista. Y no es de ventas). LinkedIn Talent Blog, 19 de abril de 2018.
- 4 «[7 LinkedIn Data Points That Will Help You Recruit Software Engineers in the U.S.](#)» (7 datos de LinkedIn que te ayudarán a seleccionar a ingenieros de software en Estados Unidos). LinkedIn Talent Blog, 30 de enero de 2018.
- 5 «[2017 Veteran Insights Report: The Types of Veterans Who Are in Highest Demand](#)» (Informe de 2017 sobre veteranos de guerra: los perfiles más demandados). LinkedIn Talent Blog, 10 de noviembre de 2017.
- 6 «[Gaps In the Resume, But Not In Talent—Reasons to Embrace Women Returning to the Workforce](#)» (Lagunas en el currículum, pero no en el talento: razones para apoyar la reincorporación de la mujer al mercado laboral). LinkedIn Talent Blog, 3 de agosto de 2017.
- 7 «[You May Be Overlooking One in Three Candidates—Here's How to Change That](#)» (Es posible que estés pasando por alto a uno de cada tres candidatos: descubre cómo evitarlo). LinkedIn Talent Blog, 16 de julio de 2018.
- 8 «[Talent Matters: The case for reaching out to non-traditional IT talent](#)» (El talento importa: cómo llegar a candidatos no convencionales del sector de las TI). Washington Post, 30 de marzo de 2016.
- 9 «[EY transforms its recruitment selection process for graduates, undergraduates and school leavers](#)» (EY transforma su proceso de selección para recién graduados y universitarios). EY, 3 de agosto de 2015.
- 10 «[New Report shows talent development is playing an increasingly strategic role in today's economy](#)» (Un nuevo informe revela que el desarrollo profesional de empleados tiene un papel cada vez más estratégico en la economía actual). Informe de LinkedIn para 2018 sobre formación en el lugar de trabajo, 27 de febrero de 2018.

## Acerca de LinkedIn Talent Solutions

Desde ampliar tu base de datos de candidatos hasta desarrollar tu marca de empleador: LinkedIn Talent Solutions tiene los datos y herramientas que necesitas para encontrar a los candidatos que marcarán la diferencia en tu empresa.

Más información en [talent.linkedin.com](https://talent.linkedin.com)

Únete a la conversación:

A large blue circle containing the LinkedIn Talent Solutions logo. The logo consists of the word "LinkedIn" in white, with the "in" part inside a white square, followed by the words "TALENT SOLUTIONS" in all caps, also in white.

**LinkedIn** TALENT SOLUTIONS