



## Los sectores más atractivos del mercado laboral y su dimensión internacional

ÁREA: 1  
TIPO: Aplicación

*The most attractive sectors of the labour market and their international dimension*  
*Os setores mais atrativos do mercado de trabalho e sua dimensão internacional*

### AUTORES

**Francisco Jesús Ferreiro-Seoane<sup>1</sup>**  
Universidad de Santiago de Compostela, Spain  
franciscojesus.ferreiro@usc.es

**Vanessa Miguéns-Refojo**  
Universidad de Santiago de Compostela, Spain  
vanessamigensrefojo@hotmail.com

**Manuel Octavio del Campo-Villares**  
Universidad de A Coruña, Spain  
m.campov@udc.es

1. Autor de contacto:  
Departamento de Economía Aplicada, Facultad de Derecho, Universidad de Santiago de Compostela.;  
Avda. Dr. Ángel Echeverri, s/n. Campus Vida; 15782 Santiago Compostela (Spain)

*El objetivo de este artículo es analizar los sectores económicos de las organizaciones más atractivas del mercado laboral en España en el período 2013-2019. Partiendo de los datos del ranking de las 100 empresas más deseadas para trabajar publicadas por la revista Actualidad Económica (RAE), se seleccionaron cuatro variables: sector de actividad, área geográfica, tamaño y cotización en bolsa. Es un trabajo cuantitativo, donde se usaron estadísticos, y muestras independientes con Test de Levene para el análisis. Se concluye que las empresas más valoradas son anglosajonas de los sectores económicos energético y financiero, y que el tamaño y la cotización bursátil influyen también en su valoración de manera significativa.*

*This article aims to analyse the economic sectors of the most attractive organizations in the Spanish labour market in the period 2013-2019. The data from the ranking of the 100 most desired companies to work published by the review Actualidad Económica (RAE) has been analysed. Four variables were selected: activity sector, location, size and stock market quotation. This is a quantitative work, where statistics, multiple regressions, independent samples with Levene Test were used for the analysis. It concludes that the highest-rated companies are Anglo-Saxon those operating in the economic sectors energy and financial, and and the size and stock market price also influence the valuation.*

*O objetivo deste artigo é analisar os setores econômicos das organizações mais atraentes para o mercado de trabalho na Espanha durante o período 2013-2019. A partir dos dados do ranking das 100 empresas mais desejadas para se trabalhar, publicado pela revista Actualidad Económica (RAE), foram selecionadas quatro variáveis: setor de atividade, área geográfica, dimensão e cotação em bolsa. Trata-se de um trabalho quantitativo, onde estatísticas e amostras independentes como o Teste de Levene foram utilizadas para desenvolver a análise. Conclui-se que as empresas mais valorizadas são anglo-saxões dos setores de energia e economia financeira, e que o porte e o preço das ações também influenciam significativamente sua valorização.*

DOI  
10.3232/GCG.2021.V15.N1.05

RECIBIDO  
07.09.20200

ACEPTADO  
10.11.2020

## 1. Introducción

Desde la década de los setenta, España registra una disminución paulatina de la contribución de la industria y la actividad primaria a su PIB, mientras que de forma paralela el sector servicios adquiere un peso creciente en el transcurso del tiempo. Así, el sector servicios pasó de representar el 46% del PIB en 1970 al 75% en 2017. Siendo esta tercerización un hecho común en el proceso de desarrollo socioeconómico de la mayoría de los países desarrollados.

Pero ¿cuáles son los sectores más atractivos para el desempeño laboral?, ¿En qué empresas y en qué sectores hay más desarrollo profesional?, ¿Qué caracteriza a esas empresas?, ¿De qué países proceden?, ¿Qué tipo de perfil profesional demandan éstas? Para responder a estas preguntas se analizó el ranking de las cien empresas más valoradas para trabajar en España publicado por la Revista Actualidad Económica (RAE) para el período 2013-2019.

En un mundo cada vez más competitivo las empresas necesitan atraer, además de recursos financieros, talento y capital humano, considerándose el valor máspreciado de una organización (Joyce, 2003). Existen rankings a nivel mundial para tratar de identificar a las empresas más valoradas para el desempeño laboral, hecho que supone un incentivo para atraer y retener a los mejores profesionales. Entre estos rankings se encuentran: el *Fortune 100 Best Companies to Work For* (revista *Fortune*); *Great Place to Work* (rankings para países europeos); *Glassdoor* (listas de *Best Places to Work* para USA y Europa); Marcaempleo (ranking Merco Talento, que ordena por puntuación a "las 100 empresas con mayor capacidad para atraer y retener talento"); o *The World's Top Companies for HR* (revista *Workforce*). En España, la revista de economía y finanzas Actualidad Económica (RAE) elabora anualmente un ranking de las 100 mejores empresas españolas para trabajar, según sus trabajadores. Guinot et al. (2015), en su trabajo sobre capacidad de aprendizaje organizativo, utilizaron para seleccionar sus casos varios rankings de las mejores empresas para trabajar en España, entre ellos el de RAE. A su vez, investigaciones empíricas asocian la condición de gran lugar de trabajo de una empresa por la presencia de una empresa en un ranking como el de *Fortune* (Carvalho y Areal, 2016).

### PALABRAS CLAVE

**Empresa, capital humano, internacionalismo, tamaño de la empresa, mercado laboral.**

### KEYWORDS

**Company, human capital, internationalism, size of the company, labour market.**

### PALAVRAS-CHAVE

**Empresa, capital humano, internacionalismo, tamanho da empresa, mercado de trabalho.**

## 2. Marco Conceptual

De acuerdo con Aziri (2011), la felicidad laboral incide en la actitud del trabajador en el desarrollo de sus obligaciones laborales, ya que ésta surge de la comparación entre el trabajo real y las expectativas que el trabajador se había generado. El estudio de Hur et al. (2019) muestra que la capacitación adicional relacionada con el trabajo tiene una influencia positiva en la satisfacción

**CÓDIGOS JEL  
J24, J28**

de los trabajadores. Kreps y Spence (1985) sugieren que incrementar el bienestar del empleado aumenta el compromiso de los trabajadores y envía señales positivas a empleados potenciales. Cuando una compañía realiza una adecuada gestión del talento, esto genera un aumento en la excelencia operacional y refuerza la cultura corporativa (Ashton y Morton, 2005; DiRomualdo et al., 2009), lo cual impacta positivamente en el compromiso del empleado con la empresa, al igual que consigue mejorar sus capacidades y habilidades, generándose un beneficio bidireccional entre la empresa y el trabajador. El compromiso con el liderazgo (fortalecer, conectar, potenciar e inspirar) en cuanto a la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los empleados (autonomía, competencia y relación) está positivamente relacionado con el compromiso laboral (Rahmadani et al., 2019). Según Jitpaiboon et al. (2006), los trabajadores que están orgullosos de su firma son más propensos a participar en actividades que apoyen las metas organizacionales sin necesidad de sobre-estímulos extra, ya que la afiliación a una empresa de renombre mejora su autoestima (Cable y Turban, 2003). Para Vemić-Durković et al. (2013), la seguridad laboral que ofrezca una empresa beneficia y motiva a los empleados y hace que estén más seguros y vinculados a ésta.

Otro aspecto que valorar en las empresas más atractivas para trabajar es la Reputación Corporativa (RC), Fernández-Gámez et al. (2016). Arango et al. (2019) la definen como un compromiso voluntario de la empresa con el Estado, la comunidad, los empleados, el mercado y el medio ambiente y que también contribuye a la mejora de la RSC. Espinosa (2019) afirma que la sustentabilidad, entendida como la contribución que una organización hace para mejorar la sociedad, es la base de la RSC; mientras que Severino y Medina (2019) destacan el papel de la responsabilidad ética. De este modo, dichos principios éticos deben asumirse por todos los trabajadores y directivos de la empresa (Mancilla y Saavedra, 2015), lo cual repercutirá en una mejor imagen de la organización (Bosch y Cavallotti, 2016). Ramírez (2016) afirma que las faltas de ética de las empresas influyen negativamente en la economía de un país y Morelo (2016) dice que las empresas deben asumir medidas de RSC que aseguren un desarrollo sostenible y coherente. Además, se evidencia que, en la sociedad actual, no es suficiente para las empresas un enfoque innovador, sino que también deben ser socialmente responsables para sobresalir en el mercado, ya que los consumidores son cada vez más exigentes (Reyes, 2019).

El desarrollo social de las empresas se considera como un elemento importante que forma las percepciones de diferentes partes involucradas y guía sus comportamientos (Arikan et al. 2016). También existen numerosos estudios a nivel sectorial, como el desarrollado por Ferrari y Durán (2019), que analizan las prácticas de sostenibilidad y RSC; o la investigación de Severino y Medina (2019) que identifican casos de incumplimiento de la ética de empresas en la última década. Autores como Hall y Lee (2014), Tischer y Hildebrandt (2014) o Raitchel y Schwaiger (2015) concluyen que la RC es un valioso recurso de negocios, capaz de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, lo que redundará en un mayor valor de mercado de sus indicadores económicos. Fernández-Gámez et al (2016) analizan formalmente la relación entre RC y el valor de mercado de las empresas, y confirman que la presencia de empresas en rankings de reputación influye positivamente en su valor de mercado.

Existen evidencias que indican que la excelencia de la organización solo puede alcanzarse si se introducen intervenciones de formación junto con factores sociales, como la confianza, la comunicación, el tipo de supervisión o el sistema de recompensa, pero también deben tenerse en cuenta la edad y el salario como mediadores de la satisfacción laboral en este contexto (Hosie et al., 2013).

Según Friedman (2014) y Morgan (2014) las empresas más atractivas para trabajar son aquellas que alcanzan un alto nivel de internacionalización, y que fomentan la movilidad de sus recursos humanos. Hodulak (2017) pone de manifiesto la necesidad de las empresas a comportarse a nivel internacional

---

con estandarización universal de prácticas y la adecuación a mercados locales o ajuste al contexto local, y Schwarz-Díaz (2019) destaca la importancia de la internacionalización como proceso de aprendizaje comercial, financiero, laboral, tributario, institucional y regulatorio, lo cual aporta valor a la empresa a nivel competitivo. Es, por tanto, un proceso complejo pero necesario para integrarse en el mercado global (Bose, 2016; Braga et al., 2017).

---

### 3. Objetivos, Hipótesis y Metodología

El objetivo del artículo es analizar los sectores económicos de las empresas más atractivas para el desempeño profesional en España que publica RAE para el período 2013-2019, así como identificar el tipo de perfil profesional que estas compañías demandan. Para ello, se agrupan las empresas según su actividad económica siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), se analiza el componente internacional, la dimensión de la empresa (a través del número de empleados) y si cotizan en mercados bursátiles.

A través de este estudio se contrastan las siguientes hipótesis:

*H1. Las empresas que desempeñan su actividad en los sectores energéticos, financiero/seguros y profesional/científico/técnico tienen una valoración significativamente superior a las de otros sectores.*

Estos sectores demandan profesionales altamente cualificados (Valdés, 2005), además de que la gestión de recursos humanos ha de estar muy profesionalizada (Rodríguez et al., 2002).

*H2. La variable nacionalidad influye positivamente y de manera significativa en la valoración de las empresas.*

Ferner (1997) presentó una relación de diferencias sistemáticas en la gestión de recursos humanos en las empresas multinacionales en función del país de origen. Guthrie, et al (2008) documentan los hallazgos en el mismo sentido con investigaciones empíricas más recientes.

*H3. El nº de empleados, reflejo de la dimensión de la empresa, influye positiva y significativamente en la valoración de las empresas.*

Kok y Uhlaner (2001) hallan una asociación entre el aumento del tamaño de las empresas y la formalización de prácticas de recursos humanos.

*H4. El hecho de que coticen en bolsa influye de manera positiva y significativa en la valoración de las empresas.*

Las exigencias de la Comisión Nacional del Mercado de Valores son mayores a las que no cotizan por lo que se espera que cotizar en bolsa se traduzca en una mejor valoración. Ferreiro et al. (2019) concluye que las empresas que cotizan en bolsa presentan mejores resultados en sus valoraciones respecto a la formación y el talento.

El tamaño muestral corresponde a las cien empresas más atractivas del ranking publicado cada año por la RAE para el período 2013-2019, lo que suponen 694<sup>2</sup> observaciones, siendo un total de 272 empresas que representan el 39,2% del total de los registros posibles, reflejo de una alta rotación empresarial en el ranking durante el período tratado, (observación / empresas = 2,55). Sólo 18 empresas están permanentemente en los rankings para el período 2013-2019, lo que supone el 6,6% de las empresas. Para el período 2013-2016 las empresas que estuvieron los 4 años eran 40 que suponían el 10% (Ferreiro y García-Arias, 2018), lo que evidencia la dificultad de permanecer en el ranking año tras año.

Para la elaboración del ranking, RAE envió un cuestionario a todas las empresas con más de cinco años de actividad en España y una plantilla superior a los 100 empleados. Posteriormente, expertos de recursos humanos analizaron los cuestionarios a través de una clasificación en siete variables, sobre una valoración máxima de 1.000 puntos desglosados de la siguiente manera: gestión del talento (240 puntos), retribución y compensación (225 puntos), ambiente de trabajo (205 puntos), responsabilidad social corporativa (RSC) (50 puntos), formación (220 puntos), valoración de los empleados (60 puntos), y valoración total de la empresa con un valor potencial máximo de 1.000 puntos.

A los datos publicados se han añadido cuatro variables: actividad de las empresas según el código CNAE, localización, número de empleados, y si cotiza o no en el mercado bursátil.

Como técnicas se usarán análisis estadísticos que caracterizan a las empresas midiendo los valores promedios totales, por sectores, por zonas geográficas, por tamaño y cotización bursátil. También se medirá la significatividad a través de la comparación de medias por grupos y test de Levene.

## 4. Análisis

### 4.1. H1. Sectores económicos

En la **tabla 1** se observa que el sector más valorado es el de suministro de energía, que alcanza una puntuación de 801,9. Además, se encuentra entre las mejores valoraciones en la mayoría de los ítems, excepto en Gestión del Talento. El segundo sector más valorado es el de actividades financieras y seguros con 788,2 puntos, destacando también en Retribución, Ambiente de trabajo y Responsabilidad Social Corporativa (RSC). El tercer sector más valorado es el de actividades profesionales, científicas y técnicas (770,2), ocupando las mejores posiciones en Gestión del Talento. Las mayores correlaciones de la valoración total por sectores se encuentran con la Gestión del Talento, Retribución y Formación.

Tabla 1 – Valoración por sectores económicos<sup>3</sup> (2013-2019)

Sector	Talento	Retribución	Ambiente	RSC	Formación	Empleados	Total	Registros	%
Energía	179,9	170,6	165,0	42,6	185,3	58,5	801,9	31	4,5%
Finanzas/seguros	176,2	173,1	161,2	42,6	176,9	57,6	788,2	170	24,5%
Profesional/ científico/técnico	182,5	153,3	159,5	40,5	177,9	56,6	770,2	119	17,1%
Construcción	185,0	162,8	142,9	40,0	180,6	57,6	768,9	16	2,3%
Administrativo	181,5	152,0	155,7	41,2	173,6	56,9	761,0	44	6,3%
Industria manufacturera	170,5	167,1	155,3	40,8	171,1	55,7	760,5	75	10,8%
Comercio	175,1	162,4	153,9	40,9	170,4	56,2	758,8	97	14,0%
Inmobiliario	179,2	147,7	153,5	41,2	178,8	57,2	757,6	13	1,9%
Información/ comunicación	179,1	154,1	156,1	40,4	167,4	56,9	754,2	78	11,2%
Salud/servicios sociales	168,0	152,5	150,5	40,0	170,8	54,7	736,5	10	1,4%
Hostelería	170,0	126,8	142,1	42,5	170,4	58,4	710,1	14	2,0%
Transporte/ almacenaje	160,0	147,5	138,5	38,9	172,8	52,2	709,9	14	2,0%
Resto sectores (6)								13	1,9%
<b>Total</b>	<b>176,5</b>	<b>160,8</b>	<b>156,4</b>	<b>41,2</b>	<b>174,0</b>	<b>56,8</b>	<b>765,8</b>	<b>694</b>	<b>100,0%</b>
Correlación con el total	0,8973	0,8585	0,5302	0,4123	0,7319	0,5269			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RAE (2013-2019).

Una vez identificados los sectores más importantes (energético, financiero-seguros y profesional-científico), se agruparon las empresas de estos sectores y se compararon los valores obtenidos en los ítems con el resto de las empresas del resto de sectores con el objeto de verificar la H1. En la **tabla 2** se observa que los tres principales sectores obtienen mejores resultados de manera significativa en todos los ítems excepto en la valoración de los empleados, por lo tanto, se cumple la H1.

Tabla 2 – Prueba de muestras independientes de la valoración total por sectores

Variables/Sectores		N	Media	F.	Sig.	Test Levene	Sig. (bilateral)
Talento	Energía-finanzas-profesional	318	178,9937	7,228	,007	Sin varianzas iguales	0,008*** <sup>1</sup>
	Otros sectores	376	174,4335				
Retribución	Energía-finanzas-profesional	318	165,8948	,182	,670	Varianzas iguales	0,000***
	Otros sectores	376	156,4495				
Ambiente	Energía-finanzas-profesional	318	160,9245	,037	,848	Varianzas iguales	0,000***
	Otros sectores	376	152,5931				

<i>RSC</i>	Energía-finanzas-profesional	318	41,8396	2,608	,107	Varianzas iguales	0,042*
	Otros sectores	376	40,6862				
<i>Formación</i>	Energía-finanzas-profesional	318	178,1509	5,401	,020	Sin varianzas iguales	0,000***
	Otros sectores	376	170,4362				
<i>Calificación empleados</i>	Energía-finanzas-profesional	318	57,2704	,401	,527	Varianzas iguales	0,334
	Otros sectores	376	56,3378				
<i>Total</i>	Energía-finanzas-profesional	318	783,3522	,089	,765	Varianzas iguales	,000***
	Otros sectores	376	750,9628				

1. \* significativa al nivel 0,05. \*\* significativa al nivel 0,01. \*\*\* significativa al nivel 0,001.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RAE (2013-2019).

En la **tabla 3** se aprecia la significatividad del resultado al comparar las medias de los tres principales sectores con los seis sectores más destacados. Los sectores suministro de energía y financiero-seguros tienen medias superiores significativas respecto a todos los demás sectores excepto entre sí. En cambio, el sector profesional-científico-técnico no es significativo en relación con ninguno de los sectores que superan el 10 % de los registros totales. Por lo tanto, podemos concluir que los sectores energéticos y financiero/seguros, son los sectores más atractivos para el desempeño laboral en España.

**Tabla 3 - Significatividad en pruebas de muestras independientes de los principales sectores**

Sectores	Industria manufacturera	Comercio	Información/Comunicación	Finanza / seguros	Profesional/científico/técnico
<i>Energía</i>	0,014*	0,003**	0,001***	0,345	0,025*
<i>Finanzas/ seguros</i>	0,011*	0,003**	0,001***		0,063
<i>Profesional/Científico</i>	0,438	0,325	0,147		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RAE (2013-2019).

## 4.2. H2. Análisis internacional

Las empresas anglosajonas son las más valoradas (777) representando el 27,8%, destacando las empresas norteamericanas (782.2) que representan el 16,6%, seguidas de las empresas británicas con una valoración de 773,7 que representan el 10,1 %. Las empresas del centro y norte de Europa representan el 17,6 % del total de empresas correspondientes a 8 países, con una valoración media de 763,2 entre las que destacan las alemanas (5,9%). La valoración de las empresas mediterráneas es la menor (760,8) siendo las más representativas las españolas (40,3%). Francia fronteriza con España, representa el 8,5 %, con una valoración media de 771.4 a la par de las británicas. Las empresas asiáticas tienen promedios parecidos a los de las anglosajonas parecidos a Europa Central, si bien sólo representan el 2,2 % del total del ranking.

A través del test de Levene se comprueba que las empresas anglosajonas tienen una valoración promedio superior de manera significativa ( $p=0,037^*$ ) respecto a las empresas de Europa mediterránea, pero no a las de Europa Centro Norte (tabla 4). Por tanto, se cumple la H2 de que la nacionalidad influye en la valoración de las empresas.

**Tabla 4 - Prueba de muestras independientes de puntuación total según áreas internacionales (2013-2019)**

Áreas internacionales		N	Medium	F.	Next	Test de Levene	Next (bilateral)
Total	Anglosajona	193	777,0	5,079	0,025	Sin varianzas iguales	0,037*
	Europa Mediterránea	364	760,8				
Total	Anglosajona	193	777,0	1,076	0,301	Varianzas iguales	0,227
	Norte y Centro Europa	122	763,2				

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RAE (2013-2019).

Combinando los criterios de actividades y nacionalidad, en la tabla 5 se aprecia que las empresas mediterráneas obtienen el mayor resultado en ocho sectores, destacando en el sector financiero (796.5) y energético (810.9). Las empresas anglosajonas obtienen la mayor valoración en seis sectores, destacando en el sector sanitario (824.4), y comercio al por mayor y menor (786.0). Las empresas de Europa central y norte destacan en cuatro sectores, especialmente en profesional-científicos-técnicos (787.7), así como informática-comunicación (787.3). Las empresas asiáticas no obtienen en ningún sector la valoración más alta.

En cuanto al perfil profesional demandado, se puede apreciar que al ser empresas internacionales se requiere tener dominio de idiomas como el español e inglés, valorándose además el alemán, francés y portugués.

**Tabla 5 – Clasificación de empresas por áreas y sectores de actividad (2013-2019)**

Sectores/Áreas	Anglosajona		Asia		Centro y norte de Europa		Europa Mediterránea	
	Valor	Nº	Valor	Nº	Valor	Nº	Valor	Nº
Actividad								
Administrativa	780,3	15			774,4	16	722,1	13
Finanzas/seguros	776,7	32			767,8	27	796,5	111
Inmobiliaria	744,2	9					787,8	4
Profesional/científico/	786,5	47			787,7	15	752,2	57
Salud/servicios sociales	842,4	5					630,6	5
Mayorista/minorista	786,0	35	775,0	7	735,4	23	742,4	32
Construcción					775,0	4	766,9	12
Hostelería	768,0	5					678,0	9
Industria manufacturera	768,4	24	750,0	1	756,9	22	756,9	28
Información/comunicación	750,5	20	757,1	7	787,3	12	745,5	39
Energía					672,0	2	810,9	29



<i>Transporte/almacenaje</i>	723,0	1					708,9	13
<i>Otros</i>						1		12
<b>Total</b>	<b>777,0</b>	<b>193</b>	<b>765,0</b>	<b>15</b>	<b>763,2</b>	<b>122</b>	<b>760,8</b>	<b>364</b>
<i>Nº sectores con valoraciones más altas</i>	6	27,8%	0	2,2%	4	17,6%	8	52,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RAE (2013-2019).

### 4.3. H3 y H4. Tamaño y cotización

El promedio de las plantillas de las empresas que están en el ranking asciende a 4.287,6 profesionales, lo que evidencia su gran tamaño. Se dividieron las empresas según la mediana (1.000 trabajadores) y se aprecia que las empresas con plantillas mayores tienen una valoración total significativamente superior, lo que revela que el tamaño es un factor que influye en la valoración, por lo que se cumple la H3.

Los resultados muestran que el 64.7% de las empresas cotizan en bolsa y que tienen valores promedios significativos por encima de las que no cotizan, cumpliéndose la H4. En la **tabla 6** se aprecia que el sector energético, que es el más valorado, tiene una plantilla media muy superior a la media, y el 100% de las empresas cotizan en el mercado bursátil. El segundo sector más valorado (financiero-seguros) ocupa el segundo puesto en número de trabajadores, pero en cambio el porcentaje de empresas que cotizan en bolsa baja al 66.5% en consonancia a la media. En el tercer sector más valorado (profesional-científico), la media de trabajadores es de las más bajas y sólo 33.3% cotizan en bolsa.

**Tabla 6 - Número de trabajadores y cotización bursátil según sectores económicos (2013-2019)**

Sectores	Nº trabajadores	% empresas cotizan
<i>Actividades administrativas</i>	6.741,7	81,8%
<i>Construcción</i>	3.982,6	100,0%
<i>Energía</i>	6.045,2	96,8%
<i>Finanzas/seguros</i>	6.792,3	66,5%
<i>Salud/servicios sociales</i>	3.199,2	60,0%
<i>Hostelería</i>	9.396,9	71,4%
<i>Información/comunicación</i>	4.898,9	63,3%
<i>Industria manufacturera</i>	1.693,5	76,1%
<i>Industria extractiva</i>	4.500,0	100,0%
<i>Profesional/científico</i>	1.405,6	33,3%
<i>Inmobiliario</i>	312,2	76,9%
<i>Transporte/almacenaje</i>	8.039,4	35,7%
<i>Mayorista/minorista</i>	2.959,6	75,5%
<b>Total</b>	<b>4.287,6</b>	<b>64,7%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RAE (2013-2019).

## 5. Conclusiones

Hay empresas representativas de casi todos los sectores económicos (18 de 21) según la clasificación CNAE. Si bien la mitad de los sectores representan el 95 % de las empresas del ranking, las actividades económicas más presentes son comercio y financiera-seguros (18,4 %), profesionales-científicas-técnicas (14,3%), industria manufacturera (12,5%) e información-comunicación (12,1%). Los sectores más valorados son el de suministro de energía (801,9 puntos), financiero-seguros (788,2), profesionales-científicos-técnicos (770,2). Se cumple la H1 de que estos tres sectores tienen mejores valores promedios y significativos que el resto de sectores. Además, si se analizan las diferencias sector a sector, se aprecia que las actividades de energía y financiero-seguros presentan tasas más significativas con respecto a los demás, pero no entre sí.

Se concluye que las empresas anglosajonas son las más valoradas (777) y las diferencias respecto a las mediterráneas (760,8) son significativas con un sig bilateral del 0,037\*, por lo que se cumple la H2 de que la nacionalidad influye de manera significativa en la valoración. Combinando los criterios de actividades y nacionalidad, las empresas mediterráneas obtienen el mayor resultado en ocho sectores, destacando en el sector financiero (796,5) y energético (810,9). Dado que estos sectores tienen una valoración mayor y significativa, y que en estas actividades predominan las empresas españolas, se puede concluir que las organizaciones de origen español dedicadas a la actividad energética y financiera-seguros, son empresas muy valoradas.

La gran mayoría de los sectores contienen empresas de gran tamaño, variable que es relevante (sig bilateral 0,001\*\*\*) en la valoración. Respecto a la cotización en el mercado bursátil, también se concluye que las empresas que cotizan en dicho mercado obtienen mejores valores que las que no lo hacen, siendo significativo (sig bilateral 0,000\*\*\*). Por lo que se cumplen las H3 y H4. Los dos sectores que tienen plantillas elevadas y que tienen un alto porcentaje de empresas que cotizan en el mercado bursátil son el energético (6.045,2 empleados y 100% cotización mercado bursátil) y financiero-seguros (6.792,3 empleados y 66.5%).

Como conclusión general se puede afirmar que los perfiles de las empresas más atractivas para trabajar pertenecen a los sectores financieros-seguros; y energéticos, (en las que destacan las empresas españolas), multinacionales de origen anglosajón, de gran tamaño y que cotizan en el mercado bursátil. Por otro lado, el perfil de empleo demandado de las principales empresas es el de economistas, financieros, ingenieros, informáticos, juristas, con amplios conocimientos de idiomas y movilidad geográfica.

---

### Referencias

- Arango, R.N.; Mercado-Caruso, N.; Del Giudice, O.N.; Oliveros, M.E.G. (2019), "Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en medianas empresas del departamento del Atlántico, Colombia", *Rev Venez Gerenc*, Vol. 23, Num. 84, pp. 913-927
- Arikan, E.; Kantur, C.; Maden, C.; Telci, E.E. (2016), "Investigating the mediating role of corporate reputation on the relationship between corporate social responsibility and multiple stakeholder outcomes", *Qual Quant*, Vol. 50, pp. 129-149. doi: <https://doi.org/10.1007/s11135-014-0141-5>

- Ashton, C.; Morton, L. (2005), "Managing talent for competitive advantage", *Strateg HR Rev*, Vol. 4, Num. 5, pp. 28–31. doi: <https://doi.org/10.1108/14754390580000819>
- Aziri, B. (2011), "Job satisfaction: A literature review", *Manage Res pract*, Vol. 3, Num. 4, pp. 77–86
- Bosch, M.; Cavallotti, R. (2016) "¿Es posible una definición de integridad en el ámbito de la ética empresarial?", *Revista Empresa y Humanismo*, Vol. 19, Num. 2, pp. 51–68. doi: <https://doi.org/10.15581/015.XIX.2.51-68>
- Bose, T.K. (2016), "Critical success factors of SME internationalization", *Journal of Small Business Strategy*, Vol. 26, Num. 2, pp. 87–109
- Braga, V.; Correia, A.; Braga, A.; Lemos, S. (2017), "The innovation and internationalization processes of family businesses", *Review of International Business and Strategy*, Vol. 27, Num. 2, pp. 231–247. doi: <https://doi.org/10.1108/RIBS-01-2017-0005>
- Cable, D.; Turban, D.B. (2003), "The value of organizational reputation in the recruitment context: a brand-equity perspective", *J Appl Soc Psychol*, Vol. 33, Num. 11, pp. 2244–2266. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01883.x>
- Carvalho, A.; Areal, N. (2016), "Great places to work: Resilience in times of crisis", *Hum Resour Manage*, Vol. 55, Num. 3, pp. 479–498. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21676>
- DiRomualdo, T.; Joyce, S.; Bression, N. (2009), "Key Findings from Hackett's Performance Study on Talent Management Maturity", Hackett Group, Palo Alto.
- Espinosa, R.S.C. (2019), "Comunicación y sustentabilidad", *Obra digital: revista de comunicación*, Num. 16, pp. 6–8
- Fernández-Gómez, M.A.; Gil-Corral, A.M.; Galán-Valdivieso, F. (2016), "Corporate reputation and market value: Evidence with generalized regression neural networks", *Expert Systems with Applications*, Vol. 46, pp. 69–76. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2015.10.028>
- Ferner, A. (1997), "Country of origin effects and HRM in multinational companies", *Human Resource Management Journal*, Vol. 7, Num. 1, pp. 19–37. doi: <https://doi.org/10.1111/j.17488583.1997.tb00271.x>
- Ferrari, M.A.; Durán, A.M. (2019), "Relaciones Públicas y Sustentabilidad: estudio en organizaciones brasileñas y ecuatorianas", *Obra digital: revista de comunicación*, Num. 16, pp. 29–41. doi: <https://doi.org/10.25029/od.2019.211.16>
- Ferreiro, F. J.; del Campo Villares, M.O.; Camino, M. (2019), "La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España", *Contaduría y Administración*, Vol. 64, Num 3, pp. 1–21. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/ica.24488410e.2018.1641>
- Ferreiro-Seoane, F.J.; García-Arias, C. (2018), "A question of degree? Why some of the best companies to work for in Spain are better than others", *Universia Business Review*, Num. 58, pp. 52–71
- Friedman, R. (2014), "The best place to work. The art and science of creating an extraordinary workplace", Penguin, New York.
- Guinot, J.; Chiva, R.; Mallén, F. (2015), "Altruismo y capacidad de aprendizaje organizativo: Un estudio en las empresas mejor valoradas por los trabajadores en España", *Universia Business Review*, Num. 45, pp. 92–109
- Guthrie, J.P.; Liu, W.; Flood, P.C.; MacCurtain, S. (2008), "High performance work systems, workforce productivity, and innovation: A comparison of MNCs and indigenous firms (WP 04-08)", DCU Business school, Dublin.
- Hall, E.H.; Lee, J. (2014), "Assessing the impact of firm reputation on performance: an international point of view", *Int Bus Res*, Vol. 7, Num. 12, pp. 1–13. doi: <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v7n12p1>
- Hodulak, M. (2017), "Global corporate workplace. Implementing new global workplace standards in a local context", Springer, Munich. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53392-5>
- Hosie, P.; Jayashree, P.; Tchanchane, A.; Ban Seng, L. (2013), "The effect of autonomy, training opportunities, age and salaries on job satisfaction in the South East Asian retail petroleum industry", *The International J Hum Resour Manage*, Vol. 24, Num. 21, pp. 3980–4007. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.829517>
- Hur, H.; Maurer, J.A.; Hawley, J. (2019), "The role of education, occupational match on job satisfaction in the behavioral and social science workforce", *Hum Resour Dev Q*, Num. 2019, pp. 407–435. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21343>

- Joyce, K.E. (2003), "Lessons for employers from Fortune's "100 best"", *Bus Horizons*, Vol. 46, Num. 2, pp. 77-84. doi: [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(03\)00013-2](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(03)00013-2)
- Jitpaiboon, T.; Park, J.A.; Truong, D. (2006), "The effects of employee autonomy, top management support, and pride on performance of hotel employees", *Res Bus Rev*, Vol. 6, Num. 3, pp. 71-76
- Kreps, D.; Spence, M. (1985), "Modelling the role of history in industrial organization and competition", In: Feiwel, G., ed. *Issues in contemporary microeconomics and welfare*, Macmillan, London, pp. 340-378
- Kok, J.; Uhlaner, L.M. (2001), "Organization context and human resource management in the small firm", *Small Business Economics*, Vol. 17, Num. 4, pp. 273-291. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1012238224409>
- Mancilla, M.; Saavedra, M. (2015), "El gobierno corporativo y el comité de auditoría en el marco de la responsabilidad social empresarial", *Contaduría y Administración*, Vol. 60, Num. 2, pp. 486-506
- Morelo, G. (2016), "La responsabilidad social empresarial en el contexto del capital social", *Omnia*, Vol. 22, Num. 3, pp. 46-59
- Morgan, J. (2014), "The future of work. Attract new talent, build better leaders, and create a competitive organization", Wiley, Hoboken.
- Rahmadani, V.G.; Schaufeli, W.B.; Ivanova, T.Y.; Osin, E.N. (2019), "Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study", *Hum Resour Dev Q*, Num. 2019, pp. 1-19. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Raithel, S.; Schwaiger, M. (2015), "The effects of corporate reputation perceptions of the general public on shareholder value", *Strateg Manage J*, Vol. 36, Num. 6, pp. 945-956. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/smj.2248>
- Ramírez, J. (2016), "Probidad, Transparencia y Eficiencia en la Actuación de los Órganos del Estado: Nuevos Elementos tras la reforma Constitucional 2005", *Revista de Derecho Público*, Num. 69, pp. 166-173. doi: 10.5354/0719-5249.2016.40200
- Reyes, J.A. (2019), "Diagnóstico de comunicación estratégica en responsabilidad social empresarial-RSE: análisis de caso en una pyme del sector energético en Bogotá", *Dissertation*, Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.
- Rodríguez, D.; Patel, R.; Bright, A.; Gregory, D.; Gowing, M.K. (2002), "Developing competency models to promote integrated human resource practices", *Human Resource Management*, Vol. 41, Num 3, pp. 309-324
- Severino, P.; Medina, A. (2019), "Scandals in the media. Cases of lack of ethics of Chilean companies", *Rev Univ Soc*, Vol. 11, Num. 1, pp. 257-264
- Schwarz-Díaz, M. (2019), "Reflexiones sobre el proceso de internacionalización empresarial", available at <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ultima/7737>. Accessed 22 November 2019.
- Tischer, S.; Hildebrandt, L. (2014), "Linking corporate reputation and shareholder value using the publication of reputation rankings", *J Bus Res*, Vol. 67, Num. 5, pp. 1007-1017. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.08.007>
- Valdés Conca, J. (2005), "El modelo de gestión de recursos humanos por competencias: una aproximación a su desarrollo en el sector energético, financiero y asegurador", *Tesis doctoral*, Universidad de Alicante.
- Vemić-Durković, J.; Marić, R.; Đurković, T. (2013), "A quantitative analysis of managerial career: Example of the Republic of Serbia", *Metalurgia internacional*, Vol. 18, pp. 227-233

## Notas

2. Deberían ser 700 referencias de empresas, pero en el año 2017 el ranking publicado fue de 94 empresas no de 100 como los demás años.

3. Se representan > 1 %