

OPCIONES DE CARRERA PROFESIONAL

Este documento recoge las opciones de carrera profesional investigadora tanto a nivel nacional como europeo y tanto dentro de la Academia como fuera de ella.

ÍNDICE

Objetivos del Documento

Carrera Investigadora en Europa

Carrera Investigadora en España

Opciones de Carrera Profesional

Opciones de Carrera Profesional más allá de la Academia

Herramientas Euraxess

Otras herramientas y fuentes de información

Plan de Desarrollo Profesional

Proceso de elaboración

Habilidades para la Carrera Profesional fuera de la Academia

Sector Agrícola y Forestal

Sector Salud

Sector Financiero

Sector de Consultoría

Entrevista con Headhunter

OBJETIVOS DEL DOCUMENTO

El documento que tienen en sus manos tiene por **objetivo** mostrarles las **opciones de carrera profesional investigadora** en diferentes contextos.

Por un lado, el **contexto académico**, donde la carrera está bien definida y se desarrolla en base a los diferentes escalones investigadores; y, por otro lado, el **contexto que se puede encontrar un investigador más allá de la academia**, con ejemplos de algunas ocupaciones en las que la demanda de investigadores y doctores es alta y apreciada.

De igual modo, plantea **herramientas y ayuda** para que los investigadores puedan realizar un **Plan de Desarrollo Profesional** que les ayude a definir cuál es la carrera investigadora más apropiada para cada uno, en base a diferentes criterios y preferencias personales.



Es, en suma, un documento de uso práctico enfocado a los primeros estadios de la carrera investigadora, pero de utilidad a lo largo de toda ella.

CARRERA INVESTIGADORA EN EUROPA

El punto de partida para la definición de la carrera investigadora se encuentra en la clasificación que la Comisión Europea, en el marco de **Human Resources Strategy for Researchers** (HRS4R) ha desarrollado y que contempla **4 niveles**, para referirse de una manera genérica a los distintos estadios de una carrera científica en la academia.

Esta definición se puede resumir, de manera general, en el siguiente cuadrante.

ESTUDIANTADO		PERSONAL INVESTIGADOR			
GRADO	MASTER	R1	R2	R3	R4
		Formación doctoral	Estancia Postdoctoral	Investigador/a Independiente	Investigador/a establecido
		Investigador/a novel	Investigador/a reconocido/a	Investigador/a Independiente	Investigador/a Líder
		Tesis	Postdoctoral	Tenure Track	Investigador/a funcionario/a, tenure
		Contrato predoctoral	Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación	Contrato de investigador/a distinguido	Carrera profesional del personal investigador funcionario
4 años	1-2 años	3-4 años	5 años	8 años	CONSOLIDACIÓN
		Docencia			
		Gestión			
		Transferencia			
		Emprendimiento			

CARRERA INVESTIGADORA EN ESPAÑA

La **Fundación Española de Ciencia y Tecnología** (FECYT) realiza periódicamente un completo diagrama actualizado de todas las etapas de la carrera investigadora en el que se identifican las diferentes convocatorias de ayudas que se pueden solicitar en cada momento, con enlaces actualizados a cada uno de ellas. Con solo descargar la versión en el enlace, es posible conocer el detalle de cada una de las convocatorias mencionadas.

Este documento se actualiza periódicamente y se puede consultar en el siguiente enlace:





OPCIONES DE CARRERA PROFESIONAL

EURAXESS ha desarrollado herramientas de apoyo a la carrera profesional, tanto para entornos académicos como de industria o emprendimiento con recomendaciones de políticas, recursos de capacitación y otras cuestiones de utilidad.

Una parte importante de esta información se puede obtener de manera más directa a partir de los “puntos de contacto” que Euraxess tiene en los diferentes países y que, en el caso de España, se pueden localizar a través de este [link](#).



Más allá de la academia

1. Herramientas Euraxess

El sistema de Ciencia y Tecnología español, al igual que ocurre de manera habitual en Europa y Estados Unidos, cuenta con un gran número de personas en los primeros estadios de desarrollo de carrera, esto es en el periodo de doctorado. Sin embargo, de este elevado número de investigadores, solo un porcentaje menor podrá quedarse en el ámbito académico, dado que la estructura no será capaz de absorber todo el volumen de doctores que se generan.

En España no existen datos sobre el número de doctores que finalmente se ocupan en sectores no académicos, pero en algunos países europeos que han desarrollado este tipo de estudios, se plantea que la cifra está por encima del 90% y la propia web de Euraxess señala que entre el 80 y el 90% de doctores desarrollarán carreras exitosas fuera de la academia.

Con este planteamiento, el portal europeo ha desarrollado un **kit de herramientas** para investigadores que recoge recursos para ayudar a explorar carreras a los investigadores, incluidos consejos, cuestionarios, información y mucho más.

Este kit ofrece diferentes herramientas que permiten acotar intereses y asociar opciones al perfil profesional sobre el que se está trabajando con el objetivo de explorar alternativas y conocer mejor qué tipo de situaciones se pueden dar cuando el investigador se plantea esa movilidad intersectorial.

A continuación, se recogen algunos ejemplos:

1. Tus metas profesionales:

- Tengo claras mis metas.
- Tengo algunas ideas de qué hacer y qué no hacer.
- No tengo ni idea de qué hacer con mi carrera en el futuro.

A partir de estas preguntas, se va desarrollando un test de cuatro pantallas que permite definir un perfil y aporta sugerencias para el desarrollo de carrera en función de ese perfil, mostrando algunas herramientas y documentos de utilidad específica.

2. ¿Es consciente de sus valores y motivaciones?

- Sí, es algo que conozco. Soy consciente de mis valores y de lo que me motiva.
- No he trabajado mucho en ello pero tengo una idea fundamentada.
- Nunca he pensado sobre ello.

En este caso son tres las pantallas que ayudan a definir el perfil para mostrar a continuación datos y ayuda específica para resolver la pregunta.

3. ¿Has revisado tus habilidades, conocimientos y experiencia recientemente?

- Sí, he revisado mis habilidades y experiencia y se las que me hacen falta.
- Sí, y las he comparado con un listado sobre cuáles se necesitan en mi área de trabajo actual o futura.
- No he pensado en ello recientemente.

En tres pantallas, este test devuelve un informe sobre cómo es realmente la situación y qué herramientas y documentos pueden ayudar en el desarrollo.



Euraxess completa esta herramienta con otras opciones informativas y herramientas que abordan aspectos como el [trabajo en la industria y el emprendimiento](#), información sobre programas de [mentoring](#) internacional, o el espacio de desarrollo de talento ([Talent Development Suite](#)) que es una herramienta creada dentro del proyecto **EURAXESS TOP III**, cuyo objetivo es ayudar a los postdoctorados de uno a tres años después de completar su doctorado.

Este es el período en el que los investigadores suelen tener que decidir si prefieren seguir una carrera académica o no académica y la **Talent Development Suite** (TDS) ayuda con la planificación de desarrollo profesional y personal.



2. Otras herramientas y fuentes de información

- [European Science Foundation](#) (ESF) ofrece información actualizada sobre oportunidades laborales y elabora [informes](#) sobre la situación de los postdoctorales y las políticas que rigen las carreras investigadoras.
- [Nature](#) tiene un apartado dedicado a [carrera](#) donde ofrece información del mercado laboral y las tendencias en investigación, aportando ejemplos de carreras y trabajos.
- [Science](#) tiene un apartado dedicado a [carrera](#) donde aporta informes y guías para el desarrollo de carrera investigadora. Algunos ejemplos:
 - ✓ [Career Trends: Transferring Your Skills](#) recoge pautas para hacer un cambio en la carrera hacia otros sectores.
 - ✓ [Career Trends: Developing Your Skills](#) examina qué habilidades son más comercializables y cómo se pueden aprovechar las experiencias para ayudar a hacer la transición a la siguiente fase de la carrera, estando seguro de que se tienen las habilidades que necesitan.
 - ✓ [Career Trends: Industry or Academia: Where do I fit in?](#) presenta escenarios tanto de la industria como de la academia, ofreciendo consejos desde avanzar en la carrera académica y también para prepararse para una carrera en industria.
- [Vitae Researcher Development Framework \(RDF\)](#) está pensado para aquellos que están haciendo un doctorado, son personal de investigación, están desarrollando una carrera académica o están pensando en utilizar las habilidades desarrolladas durante el doctorado en otra carrera. Está estructurado en cuatro áreas y establece la amplia gama de conocimientos, habilidades intelectuales, técnicas y estándares profesionales que se espera de un investigador, así como las cualidades personales, el conocimiento y las habilidades para trabajar con otros y garantizar un impacto más amplio de la investigación.

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Un **Plan de Desarrollo Profesional** sirve para explorar las posibilidades de carrera profesional y para establecer objetivos que sean realistas y alcanzables, a la vez que orientados unos objetivos profesionales concretos.

Es habitual comenzar con este proceso una vez que ya se está inmerso en la carrera profesional, si bien es aconsejable iniciar el análisis cuanto antes y trabajarlo de manera continua, para poder reorientar la expectativas y opciones cuando así corresponda.

Lo ideal es comenzar a trabajarlo en la Primera Etapa (R1) en que se realizan investigaciones bajo supervisión hasta el punto de obtener un doctorado, o bien, cuando se consigue la figura de Investigadores Reconocidos (R2) que son doctores o equivalentes y aún no son completamente independientes.



Un Plan de Desarrollo Profesional permite

- Reconocer mejor los puntos fuertes del perfil profesional e identificar áreas de mejora.
- Maximizar el potencial como investigador.
- Ser más proactivo en la búsqueda y aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo que están disponibles dentro y fuera de la organización.
- Localizar habilidades, conocimientos y técnicas más avanzadas para llevar a cabo una investigación excelente.
- Mejorar la capacidad para trabajar con eficacia en el puesto actual y prepararse para los puestos futuros que se pueda aspirar a ocupar.

Proceso de elaboración

Euraxess ha desarrollado un [Manual de Desarrollo de Carrera](#) en el que describe las etapas o fases que hay que completar en el proceso y que pasan por las siguientes.



PASO 1: Autoevaluación. intereses.

Se comienza por recopilar información sobre las habilidades, capacidades e intereses. Esto ayuda a seleccionar carreras en función de la personalidad, habilidades, intereses y valores únicos. Este paso hecho desde el principio puede ayudar a evitar situaciones complejas o frustrantes en los años posteriores. Una autoevaluación también es importante para descubrir nuevas trayectorias profesionales que pueden no haber sido consideradas previamente. Los elementos que se evalúan son:

- Habilidades: las actividades en las que se es bueno, como escribir o enseñar.
- Valores: las cosas que son importantes para cada uno como los logros, el estatus o la autonomía.
- Intereses: lo que le gusta hacer en el tiempo libre como pasear, salir con amigos, ir al cine, etc.
- Personalidad: son los rasgos individuales, impulsos motivacionales, necesidades y actitudes.

PASO 2: Exploración de lo que hay y dónde buscar

El segundo paso en la planificación de carrera es explorar e investigar las opciones. Esto permite conocer mejor el mundo laboral y lo que los empleadores esperan de los empleados. Es importante determinar qué ocupaciones y trabajos se ajustan mejor a las habilidades, intereses, valores y personalidad de cada uno.

Después de completar esta investigación preliminar, se puede comenzar a eliminar las profesiones que no resultan atractivas y obtener más detalles sobre las que sí lo son.

Según targetpostgrad.com los sectores y tipos de trabajo que más atraen y encajan con los perfiles de doctores son:

- Educación (tanto enseñanza como roles administrativos y profesionales)
- Sector público: administración, agencias gubernamentales y gobiernos locales.
- Investigación y desarrollo de la industria.
- Sector salud e investigación médica.
- Negocios y finanzas.
- Consultoría y think tanks.
- Publicaciones y editoriales.
- Propiedad intelectual.
- Sector sin fines de lucro y ONGs.
- Actividades empresariales.



PASO 3: Desarrollo de habilidades

El tercer paso en la planificación de carrera es la planificación de mejora de las habilidades para que coincidan con las demandadas en la carrera deseada. Se trata de una parte clave del desarrollo profesional. Las habilidades que se elijan pueden ser habilidades que se necesitan desarrollar en ese momento para propiciar un éxito futuro, o habilidades necesarias para tener éxito en el momento presente.

Lo aconsejable es abordar las habilidades de manera paulatina y planificarlas de manera que sean actividades complementarias que van sumando en la formación. Establecer objetivos de desarrollo de habilidades es como crear un plan de estudios propio. Para cada habilidad que se quiera alcanzar, se pueden establecer objetivos SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Realistas y Oportunos) sobre cómo obtener capacitación, practicar la habilidad y obtener la retroalimentación (capacitación, práctica, ciclo de retroalimentación).

Habilidades

Las habilidades más demandadas en la industria según el proyecto [EURAXIND](#) (que tenía como objetivo desarrollar recursos para apoyar a investigadores e instituciones y para aumentar oportunidades de colaboración en investigación) señala que son:



- Habilidades de comunicación
- Confianza
- Habilidades organizativas
- Habilidades emprendedoras
- Trabajo en equipo para la solución de problemas
- Gestión de proyectos
- Flexibilidad
- Habilidades de liderazgo



PASO 4: Plan de acción

Este paso consiste en escribir un **plan de acción profesional** que identificará los objetivos a corto y largo plazo que se tienen que alcanzar para lograr el éxito.

Las **preguntas clave** para esto, según Euraxess son:

- ¿Qué acciones/pasos me ayudarán a lograr mis metas laborales, de capacitación y profesionales?
- ¿Dónde puedo obtener ayuda?
- ¿Quién me apoyará?

El resultado final podrá ser un **plan enfocado a explorar más las opciones** o un **plan que establezca los pasos para ayudar a lograr la próxima meta de aprendizaje o trabajo**.



HABILIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL

FUERA DE LA ACADEMIA

En el momento de pasar de la Academia a la empresa o a otro sector, es importante valorar los beneficios y diferencias que se van a encontrar en las nuevas posiciones. Para ello resulta útil conocer cómo son otros sectores y cuáles son sus requerimientos. Hay muchos sectores que requieren de profesionales altamente cualificados, como son los doctores, y, en cada caso, las funciones y objetivos de los puestos de trabajo son distintos. Aquí se ofrece una visión general de algunos campos en los que los investigadores pueden tener un amplio desarrollo profesional.

HABILIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL FUERA DE LA ACADEMIA

¿Quién?

El sector necesita investigadores, especialmente graduados de STEM y doctores altamente especializados, como botánicos y agricultores. Los campos de investigación son la ingeniería química, bioingeniería, ingeniería mecánica, botánica, biología, horticultura y agricultura.

Las habilidades requeridas pasan por la aritmética, iniciativa / innovación, organización, investigación, trabajo en equipo y gestión de proyectos.

Sector Agrícola y Forestal

Se ocupa del cultivo del suelo y la cría de ganado, así como del manejo de la vegetación en montes y bosques. Se trata de un sector que genera empleo e ingresos a millones de europeos.

¿Cómo?

Es un sector estable y cuyo margen de crecimiento en los próximos años va en aumento. Alrededor del 5% de la fuerza laboral europea está empleada en industrias agrícolas o forestales. La mayoría de las empresas del sector europeo son pequeñas y medianas empresas.



HABILIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL FUERA DE LA ACADEMIA



Sector Salud

La atención médica incluye la salud humana, actividades de atención residencial (incluida la atención a largo plazo) y actividades de trabajo social. Europa tiene una de las poblaciones que envejecen y se reducen más rápidamente en el mundo. Por lo tanto, el sector es uno de los sectores económicos de más rápido crecimiento. Además, la atención médica de Europa se encuentra entre las más avanzadas del mundo, con varios países europeos que son innovadores líderes en el mundo.

¿Cómo?

El empleo en este sector es relativamente fácil de conseguir y tiene el segundo mayor número de vacantes de empleo después del comercio mayorista y minorista. Debido a los problemas de población y edad de Europa, el sector tendrá muchas oportunidades de empleo en los próximos años. La mayoría de las empresas de atención médica son grandes. Existen algunas empresas más pequeñas, como las oficinas de práctica privada, pero siguen siendo una minoría.

¿Quién?

El sector cuenta con muchos puestos para investigadores, debido a la demanda de los productos y servicios de salud más punteros.

Los campos de investigación más habituales son bioquímica, biología, biotecnología, ciencias biomédicas, química, ciencia de los alimentos, genética, microbiología, farmacología, nanotecnología, ingeniería biomédica y ciencias médicas

Se suele requerir habilidades de trabajo en equipo, comunicación interpersonal, investigación, resolución de problemas, creatividad, entusiasmo, gestión del tiempo y habilidades organizativas.

HABILIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL FUERA DE LA ACADEMIA

¿Quién?

Los investigadores son poco comunes en el sector financiero, sin embargo, se pueden encontrar en bancos de inversión, fondos de cobertura, firmas de capital privado, empresas de gestión de riesgos y empresas de consultoría. La mayoría de los investigadores en el sector financiero están trabajando como asociados de investigación de capital específicos de la industria o analistas cuantitativos.

Los campos de investigación más habituales son las matemáticas, ciencias, ingeniería, economía y finanzas.

Se suelen requerir habilidades como la resolución de problemas complejos, creatividad, analítica, manejo del estrés, organizacional, flexibilidad, creatividad, comunicación e independencia.

Sector Financiero

El sector financiero es uno de los sectores económicos más importantes de Europa, ya que participa y forma parte integrante de casi todos los demás sectores económicos.

¿Cómo?

No hay una gran oferta laboral, pero la que hay cuenta con una remuneración alta. Suelen estar en grandes empresas e instituciones financieras. Muchas de estas empresas e instituciones tienen acuerdos con instituciones académicas en las que un cierto porcentaje de los graduados en un determinado campo de doctorado, a menudo finanzas, encuentran empleo directo en la empresa al graduarse.



HABILIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL FUERA DE LA ACADEMIA



Sector de Consultoría

Es el negocio de dar asesoramiento experto en un campo profesional o técnico. El campo de la consultoría es una invención del siglo 20 y desde entonces se ha convertido en uno de los sectores económicos más respetados y lucrativos a nivel mundial. Hay cientos de diferentes tipos de empresas de consultoría y negocios y la mayoría de ellos son del tipo operaciones, estrategia, tecnología y recursos humanos.

¿Cómo?

El sector de la consultoría europea es uno de los de más rápido crecimiento en el mundo y hay más oportunidades de empleo que nunca. Trabajar en el sector no solo es prestigioso sino extremadamente bien pagado y es un gran lugar para comenzar una carrera. Pero cabe señalar que los empleados del sector trabajan horas muy largas y viajan mucho por su trabajo debido al perfil internacional que habitualmente tienen estas empresas.

¿Quién?

El sector necesita investigadores y pensadores analíticos altamente capacitados. Los altos salarios y las oportunidades de carrera del sector lo hacen extremadamente deseable para los recién graduados y, como tal, extremadamente competitivo.

Casi todos los campos del conocimiento pueden ser susceptibles de ser utilizados en consultoría por la variedad de materias que aborda, si bien a los investigadores de los campos STEM les va especialmente bien.

Este trabajo requiere de habilidades de resolución de problemas, pensamiento analítico, fuertes habilidades escritas y de comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de planificación, habilidades de organización, una personalidad amigable, iniciativa, motivación y conciencia comercial.



MIRIAM RODRÍGUEZ

**SGlobal CEO & Socia Directora
GOC- Health Consulting**

Miriam Rodríguez es una experta en gestión de talento y en su evolución como concepto a través de la transformación organizacional. Su experiencia le permite conocer muy bien el modo de atraer y hacer crecer el talento dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales que se pueden localizar y en los que los investigadores pueden encajar.

¿Qué le diría a una persona que tras pasar por la Academia se plantea iniciar una carrera investigadora fuera de ella?

En primer lugar, que tiene que tener en cuenta que hay sectores que tienen muy poco desarrollado ese apartado en nuestro país, por ejemplo, el sector farma.

También le diría que comience a plantearse utilizar y ampliar algún tipo de red de contactos

profesional que le permita hacer networking.

Pero le recomendaría que no lo hiciese de manera improvisada, si no que le dedique un tiempo a identificar y mapear empresas o profesionales que le guste lo que hacen o con los que le gustaría trabajar y tratar de forzar pequeñas entrevistas con ellos llevándolas siempre, eso sí, muy preparadas para ser lo más eficaz posible en el contacto.

¿Qué capacidades son las más demandadas en los perfiles de alta formación como estos? ¿Qué tipos de trabajo se pueden desarrollar de acuerdo a esa formación/capacidades?

Se pueden desempeñar perfiles profesionales muy variados, por ejemplo, en consultoría pueden resultar ser perfiles de alta demanda. Para nosotros, una vez que la persona tiene las competencias básicas demandas en la job description, es muy importante saber qué competencias tiene la persona y son, realmente, el facto decisor. Estas competencias tienen que ver con la capacidad para el pensamiento crítico, la escucha activa, o el cuidado por el detalle (algo que es muy habitual cuando se procede del ámbito de la investigación).

También son importantes las dotes de comunicación (tanto en inglés como en español) y con capacidad de comunicación no me refiero solo a un buen manejo de la lengua, sino a la habilidad para ordenar conceptos y transmitirlos con potencia, generando impacto en el oyente. Y, por supuesto, es necesaria la visión de enfoque al cliente.

Generalmente, las empresas tienen unas necesidades muy concretas y, a veces, los investigadores son conscientes de que saben mucho de su campo y les resulta complicado aceptar que pueda haber otros puntos de vista. En la empresa privada, esta escucha empática resulta fundamental.

Hay investigadores académicos que colaboran en empresas y que desarrollan investigación para entornos empresariales, ¿es este un buen punto de partida para explorar una carrera investigadora fuera de la academia? ¿Es apreciada esa experiencia fuera de la academia?

Depende de la posición, una vez cubiertos los datos de job description, no tiene por qué ser un inconveniente ni una cosa ni otra, por supuesto. Hay una investigación cualitativa que es muy importante y que en el ámbito de la salud se emplea mucho para la creación de metodologías y modelos, y que es muy bienvenida en la empresa. En ocasiones, haber colaborado con empresas es interesante porque van entendiendo cómo funciona. La mayor limitación es no entender el entorno de la empresa privada en el que se trabaja, generalmente, por objetivos, el tiempo es un factor muy limitante, la voluntad del cliente es una prioridad, etc. Estos enfoques pueden resultar chocantes para personas acostumbradas a un entorno académico en el que el tiempo o la flexibilidad para adaptarse a las necesidades del cliente no suelen ser prioridades. Para dar el paso fuera de la academia hay que entender que, a veces, lo mejor es enemigo de lo bueno.

El mercado laboral está cambiando y la demanda de talento es cada vez mayor. Sin embargo, no siempre es fácil encontrar ese talento. ¿Hace falta mayor movilidad entre sectores?

Efectivamente, la demanda de perfiles altos en formación está creciendo en el mercado laboral y es importante entender esta movilidad y estos cambios como algo que enriquece a la persona y al profesional. Sería muy deseable que el mundo de la

investigación de ámbito público fuese capaz de implementar fórmulas de movilidad similares a las del mercado privado, serían experiencias mucho más enriquecedoras.

¿Qué consejo le daría a una persona que acaba de iniciar su periodo de doctorado y que tiene cuatro años por delante para ir conformando un perfil profesional específico?

Que traten de mirar más allá del doctorado. Esa formación les va a proporcionar conocimientos muy precisos de sus áreas, pero no deben descuidar otros que serán fundamentales para su desarrollo. En el mercado laboral de la empresa privada hacer una PCR perfectamente está bien, pero es más importante manejar bien el inglés y ser capaz de comunicar de manera efectiva. Le diría que emplee la madurez que va a ir adquiriendo para explorar por adelantado qué opciones tiene el mercado para él o ella como investigador y tratar de estudiarlas en paralelo para entender en qué consiste el trabajo que hacen y qué va a necesitar saber para plantear ese posible salto. Habilidades como el inglés, el conocimiento tecnológico, la empatía con el cliente, etc se pueden entrenar y son importantes. Tener una visión digital es esencial. El mundo está en transformación y la tecnología ya no es el facilitador, se ha convertido en el driver. Y esto no va solo de competencias técnicas sino de visión, de mentalidad de cómo usarla para escalar el negocio o tu proyecto. También creo que puede ser muy útil incorporarse a algún programa de mentoring en el que les puedan aconsejar y orientar, si no, lo más probable es que acaben trabajando dónde puedan y no tanto dónde quieran.

Contenido

Universidad de Las Palmas
de Gran Canaria

Diseño

Effectia Innovation Solution

Fotografías

Universidad de Las Palmas
de Gran Canaria

<https://www.freepik.es>

Iconos

<https://www.freepik.es/>