

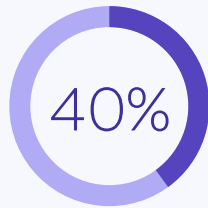
7 desconexiones entre empresas y candidatos



La encuesta Contratación más inteligente de Indeed revela que las fricciones entre empresas y candidatos suelen ser por malentendidos y falta de comunicación sobre lo que las empresas realmente quieren. Aquí hay un resumen de las principales desconexiones.

1 Habilidades de liderazgo

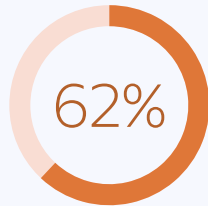
Las empresas buscan candidatos con habilidades de liderazgo que sepan trabajar en equipo, pero no logran encontrarlos. Mientras tanto, los candidatos creen que es más importante demostrar en sus postulaciones habilidades específicas del sector. Estas suposiciones pueden hacer que ambas partes pierdan oportunidades.



de las empresas afirma que las brechas en las habilidades más importantes están en el liderazgo y la fuerza laboral

2 Potencial vs. antecedentes

Más de la mitad de las empresas (62%) dicen que sienten mayor seguridad al contratar a alguien que combine por igual habilidades, experiencia y potencial. Sin embargo, los candidatos sienten aún más confianza al postularse a vacantes que reflejen su experiencia directa. Por lo tanto, parece que los candidatos se autoexcluyen del proceso, justo cuando las empresas buscan valorar más el potencial.



de las empresas afirman que sienten más confianza al contratar a alguien con la misma combinación de habilidades, experiencia y potencial

3 Descripciones de los puestos

Las publicaciones de empleo generan mucha confusión en el proceso de contratación. Una cuarta parte de los candidatos dijo que las descripciones de puestos ambiguas son el mayor obstáculo de contratación al que se enfrentan. Llenas de jerga repetitiva, “lenguaje corporativo” y requisitos obsoletos, muchas publicaciones de empleo confunden en lugar de aclarar.

Una cuarta parte



de los candidatos dicen que las descripciones de puestos ambiguas son el mayor obstáculo de contratación que enfrentan.

4 Velocidad en el proceso de contratación

Si bien ambas partes están de acuerdo en que de dos a cuatro semanas es un plazo razonable para pasar de la postulación a la oferta, alrededor de una cuarta parte de los candidatos dicen que comenzarán a buscar en otro lugar si el proceso tarda más de dos semanas. Esto significa que los candidatos no esperan a que las empresas tomen una decisión y esto tiene repercusiones para ambas partes. Las empresas no solo se están perdiendo de candidatos excelentes, sino que también corren el riesgo de ser vistas negativamente por quienes buscan empleo.

1 de cada 5



empresas dicen que su mayor desafío de contratación es perder candidatos frente a la competencia.

5 Lo que realmente quieren los candidatos

La oferta de empleo puede ser el último paso del proceso de contratación, pero la falta de alineación con las expectativas de los candidatos aún puede hacer que se venga abajo toda la operación. Por ejemplo, las empresas entienden que el equilibrio entre la vida laboral y personal es importante para los candidatos, pero es posible que subestimen lo importante que es.

¿La flexibilidad es la parte más importante de una oferta de empleo?

Más de un tercio



de los candidatos dice que sí

Menos de una cuarta parte



de las empresas dicen que sí

6 Uso de la IA

Tanto los candidatos como las empresas usan IA en los procesos de contratación, pero al mismo tiempo se critican entre sí por hacerlo. A ambas partes les preocupa que la IA pueda hacer que la contratación sea menos justa al perpetuar prejuicios históricos, filtrar candidatos con base en palabras clave arbitrarias o dar ventaja a los candidatos que descubren cómo engañar al sistema.

¿La IA sirve para escribir y editar CV y cartas de presentación?

70%

Una tercera parte

de los candidatos dice que sí de las empresas lo aprueban

¿La IA ayuda a seleccionar candidatos, resumir su experiencia y automatizar la programación de entrevistas?

75%

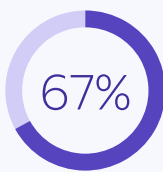
Una cuarta parte

de las empresas dicen que sí de los candidatos lo aprueban

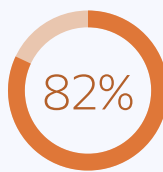
7 Capacitación en IA

La IA no solo está transformando la forma de contratar, sino que está cambiando la fuerza laboral. Pero las empresas y los candidatos no coinciden en qué tan rápido llegará ese cambio ni quién debe preparar a los empleados para afrontarlo. Las empresas creen que la responsabilidad es de los gerentes de todos los niveles, mientras que los candidatos dicen que depende de ellos y de sus jefes directos.

¿Crees que los trabajadores deben mejorar sus habilidades dentro de los próximos 3 a 5 años para adaptarse a la IA?



de los candidatos dice que sí



de las empresas dicen que sí

El camino a seguir

A pesar de sus diferencias, los candidatos y las empresas comparten muchos puntos en común sobre el valor de las habilidades interpersonales y el equilibrio entre la vida laboral y personal, con un optimismo cauteloso mutuo sobre la IA. El reto ahora es convertir ese terreno común en acciones concretas.

Explora a fondo estas desconexiones y descubre estrategias para cerrar la brecha.

→ [Descarga el informe completo](#)

