

Perspectivas para una contratación más inteligente

**Solucionando las 7
desconexiones que
dificultan la contratación**



Acerca de Indeed

Indeed es el sitio n.º 1 para la búsqueda de empleo en el mundo¹ con más de 615 millones de perfiles de candidatos² y 345 millones de perfiles disponibles³. Indeed se esfuerza por dar prioridad a los candidatos y, al mismo tiempo, proporcionar rápidamente coincidencias de calidad a las empresas con el fin de satisfacer sus necesidades de contratación. Todos los días, conectamos a millones de personas con un mejor trabajo para crear una vida mejor, gracias a la combinación de lo último en tecnología de inteligencia artificial con el poder del juicio y la conexión humana.

¹Comscore, visitas totales, marzo de 2025.

²Datos de Indeed (a nivel mundial), cuentas de candidatos que tienen una dirección de email única y verificada.

³Datos de Indeed (a nivel mundial), cuentas de candidatos configuradas como públicas que cuentan con una dirección de email única y verificada.

Índice

Introducción: Contratar es cada vez más difícil, ¿por qué?	03
Las empresas buscan habilidades de liderazgo, pero los candidatos no lo saben	05
Las empresas buscan potencial, pero los candidatos se enfocan en la experiencia directa	06
Las empresas usan publicaciones de empleo genéricas y los candidatos dicen que son demasiado ambiguas	07
Las empresas pierden candidatos frente a la competencia (tal vez porque estas se toman demasiado tiempo)	08
Las empresas y los candidatos opinan diferente sobre la importancia de las prestaciones clave	09
Tanto las empresas como los candidatos usan IA, pero no concuerdan en lo que es aceptable	10
¿A quién le corresponde la capacitación? Ambas partes están estancadas	11
¿Qué pueden hacer las empresas?	12
Metodología	13
Resúmenes por país	14

Introducción

Contratar es cada vez más difícil, pero ¿por qué?

Las empresas y los candidatos comparten el mismo objetivo: ambas partes quieren encontrar la mejor opción, ya sea la mejor contratación o el mejor cargo. Sin embargo, actualmente existen marcadas diferencias en la forma en que cada parte ve el proceso de contratación.

Ambos grupos piensan que **la contratación es cada vez más difícil**⁴, pero las razones que dan del *por qué* a menudo están en conflicto. Según la investigación de Indeed, las empresas dicen que su mayor desafío de contratación es que muy pocos candidatos tienen las habilidades requeridas. Pero quienes buscan empleo creen que el principal obstáculo es competir y destacar entre tantos candidatos.

¿Cómo pueden ser verdad ambas razones?

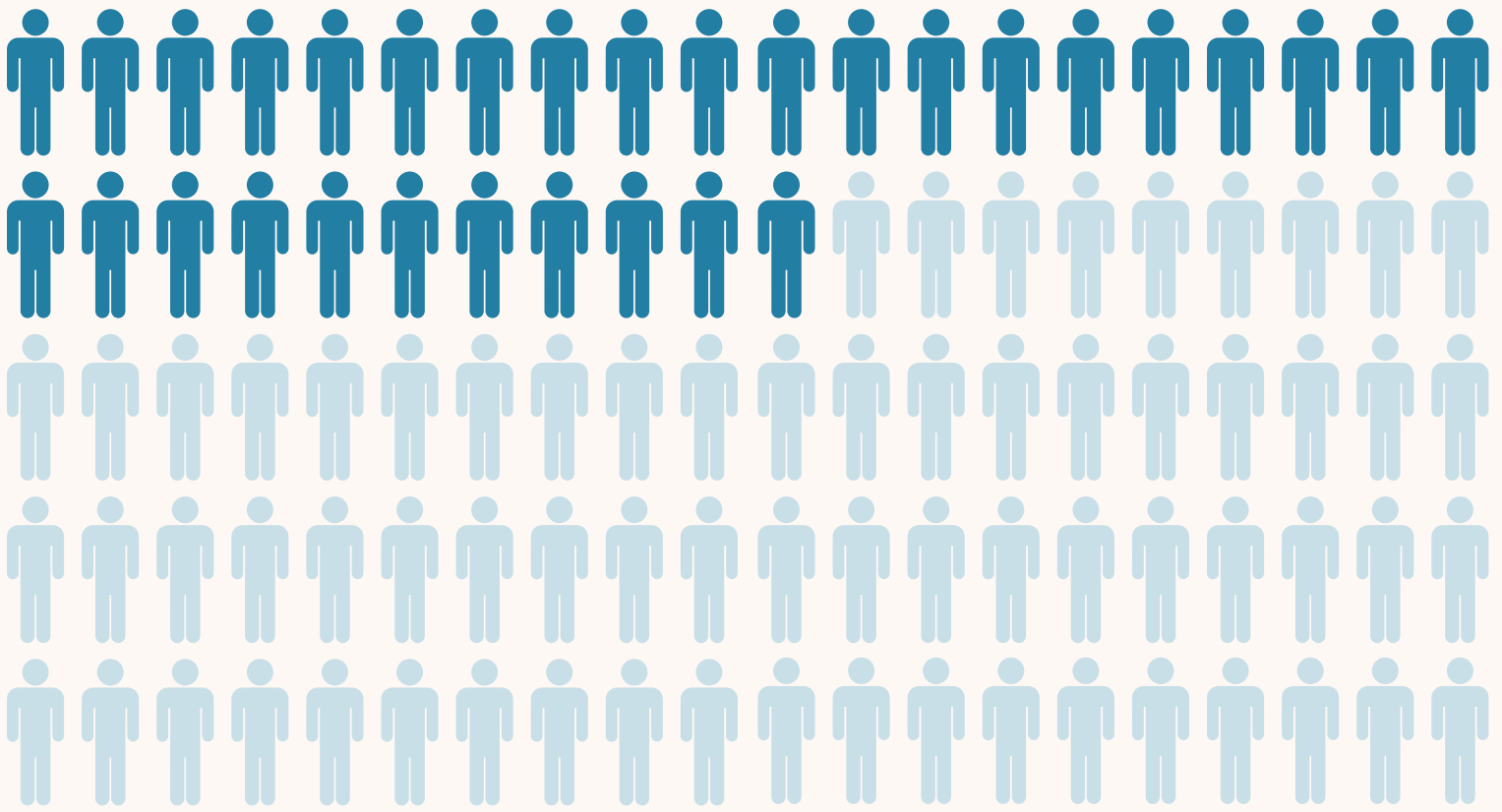
Una nueva encuesta global de Indeed a empresas y candidatos revela que gran parte de esto se debe a malentendidos y falta de comunicación sobre lo que las empresas realmente quieren.

Esto genera desconexiones entre ambas partes en cada nivel del proceso de contratación, desde buscar empleo y pasar por el proceso de postulación hasta hacer ofertas atractivas para los candidatos de hoy.

En este informe, analizaremos siete desconexiones clave reveladas por la Encuesta sobre contratación más inteligente de Indeed: una encuesta global realizada en línea a más de 9,300 empresas y candidatos en 12 países. La encuesta, llevada a cabo con YouGov⁵, explora una variedad de conexiones perdidas entre ambas partes. Este informe ofrece consejos de expertos para cerrar esas brechas y encontrar mejores coincidencias más rápido.



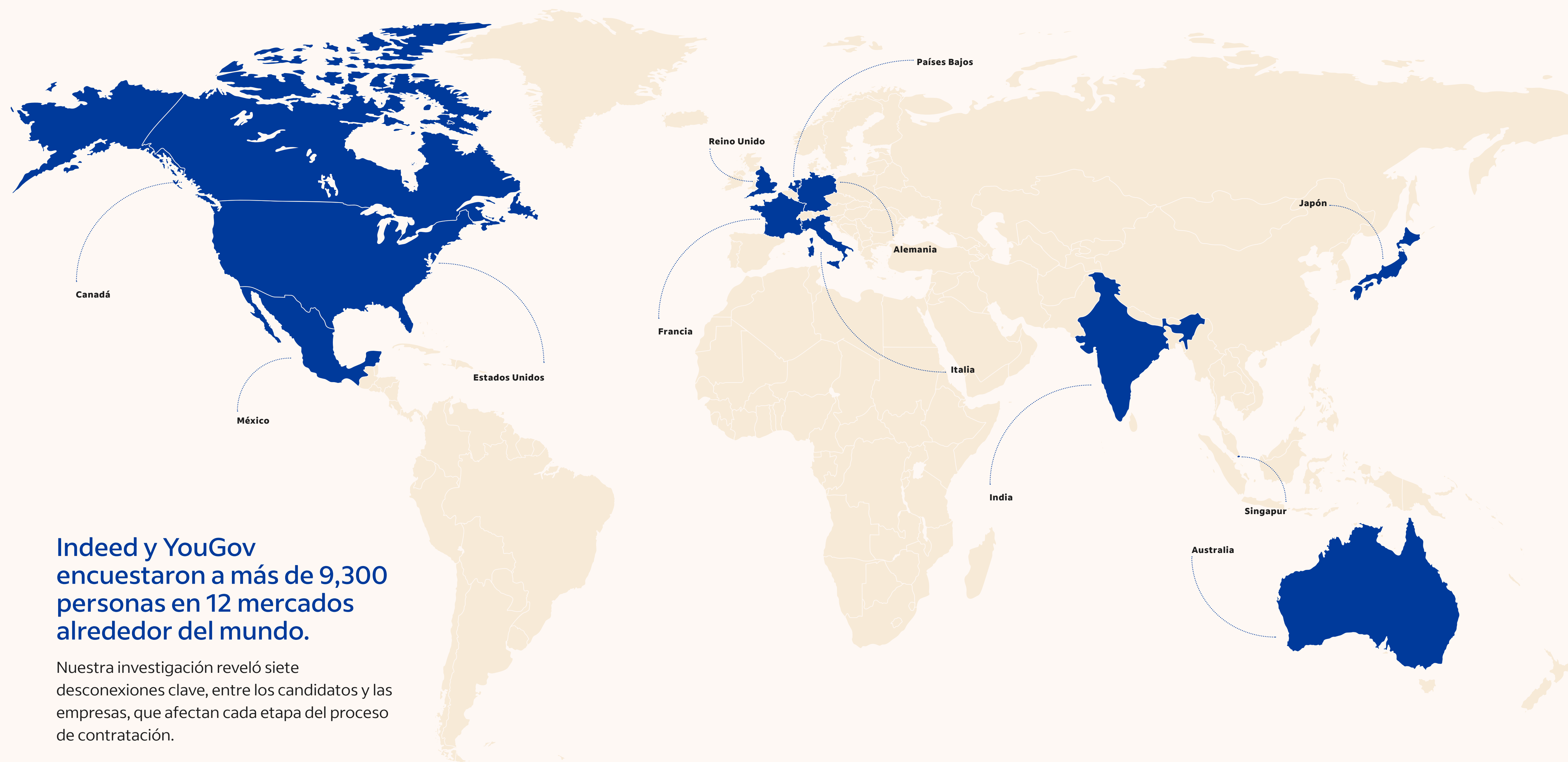
29%
de las empresas dice que su mayor desafío es que muy pocos candidatos tienen las habilidades requeridas.



31%
de quienes buscan empleo dice que su mayor desafío es que compiten con demasiados candidatos.

⁴Contratación más inteligente de Indeed con información basada en datos: Edición sobre calidad y habilidades.

⁵Metodología p. 13.



Indeed y YouGov encuestaron a más de 9,300 personas en 12 mercados alrededor del mundo.

Nuestra investigación reveló siete desconexiones clave, entre los candidatos y las empresas, que afectan cada etapa del proceso de contratación.

Desconexión n.º 1

Las empresas buscan habilidades de liderazgo, pero los candidatos no lo saben

Las empresas buscan candidatos con habilidades de liderazgo, pero parece que no los encuentran. El 40% de las empresas dice que las habilidades de liderazgo y fuerza laboral, como la gestión del cambio y la capacidad de liderar equipos híbridos y remotos, son las habilidades esenciales que hacen más falta en sus organizaciones. Para las empresas, estas son las segundas habilidades más valiosas cuando evalúan candidatos, después de las “habilidades duraderas” como el pensamiento crítico y la comunicación.

Básicamente, las empresas tienen dificultades para encontrar habilidades de liderazgo porque los candidatos no saben que las empresas buscan esto.

Según la encuesta, los candidatos no saben que las empresas consideran que las habilidades de liderazgo son muy importantes. En cambio, creen que es más importante demostrar habilidades específicas del sector en su postulación.

“Los candidatos simplemente asumen que las empresas saben que tienen habilidades blandas o duraderas”, dice Michelle Slater, directora sénior de marketing, colaboraciones globales y regionales de América en Indeed. Las empresas, por su parte, asumen que los candidatos saben que buscan gente colaboradora con habilidades de pensamiento crítico. Estas suposiciones conducen a la pérdida de oportunidades para ambas partes, dice Slater.

Conclusión: Slater aconseja que si las empresas buscan liderazgo, deben ser muy claras. Deben explicar todo en la publicación de empleo y pedir ejemplos reales a los candidatos en las entrevistas. Deben preguntar cuáles son los momentos difíciles que han atravesado en equipo y cuáles fueron los resultados obtenidos. Lo más importante es que los candidatos no tengan que adivinar lo que busca la empresa.

Habilidades buscadas

Las empresas dicen que la fuerza laboral y las habilidades de liderazgo encabezan la lista de habilidades críticas que faltan en sus organizaciones.



Pregunta para las empresas: ¿Cuáles son las habilidades cruciales que actualmente hacen más falta en sus organizaciones? (Seleccionen todas las opciones que correspondan)

Las empresas buscan potencial, pero los candidatos se enfocan en la experiencia directa

Muchos candidatos no saben presentarse bien, en cuanto a sus habilidades de liderazgo y su potencial de crecimiento.

La contratación que prioriza las habilidades está ganando terreno⁶. Esto significa que las empresas se enfocan menos en los lugares donde los candidatos trabajaron o estudiaron y dan más importancia a las habilidades específicas que han desarrollado. De hecho, la encuesta de Indeed revela que más de la mitad de las empresas (62%) dicen sentirse más seguras al contratar personas con un buen equilibrio entre habilidades, experiencia y potencial. Sin embargo, los candidatos sienten más seguridad al postularse a vacantes que reflejan su experiencia pasada.

“Hay una falta de percepción”, dice Aidan McLaughlin, director de liderazgo intelectual en Indeed. “Las empresas buscan potencial de crecimiento, pero los candidatos se autoeliminan del proceso”.

Esta falta de percepción tal vez se haga más evidente en la era de la inteligencia artificial (IA), advierte McLaughlin. A medida que la tecnología asuma más tareas de las que las personas realizan hoy en día, la experiencia será mucho menos relevante que la capacidad de evolucionar. “Tienen que buscar personas que estén listas para satisfacer las necesidades de un futuro que aún no conocemos ni entendemos”, declara McLaughlin.

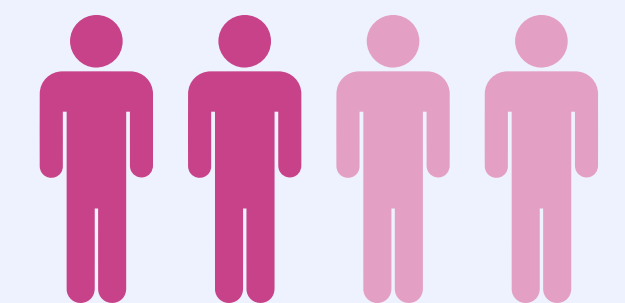
Hasta ahora, la mitad de las empresas afirman sentir mayor seguridad al contratar a personas que demuestran tener adaptabilidad y habilidades transferibles, como pensamiento crítico y buena comunicación. Pero no están logrando dar a entender esto a quienes buscan empleo.

Conclusión. Para cerrar la brecha, McLaughlin invita a las empresas a ser mucho más explícitas con los candidatos sobre el interés en su potencial, no solo en sus antecedentes. “Es muy sencillo”, dice. “Expliquen las cosas como son”.

Habilidades que indican potencial de crecimiento

Una forma de identificar a los candidatos que tienen ganas de crecer es observar si invierten en sí mismos. Indeed y la plataforma de aprendizaje en línea Udemy lanzaron recientemente una colaboración para brindar a los candidatos acceso gratuito a cursos de Udemy que cubren habilidades técnicas, comerciales y blandas. Completar un curso facilita que los candidatos agreguen habilidades específicas a sus CV. Para las empresas, ver que los candidatos invierten tiempo en este y otros cursos de desarrollo de habilidades “es una señal de valor”, dice Hugo Sarrazin, CEO de Udemy. “Esta persona es curiosa, tiene iniciativa y tiene claro lo que quiere para su futuro”.

La mitad de las empresas dicen que se sienten más seguras al contratar a personas que demuestren adaptabilidad y habilidades transferibles.



Las empresas usan publicaciones de empleo genéricas y los candidatos dicen que son demasiado ambiguas

Las publicaciones de empleo causan mucha confusión durante el proceso de contratación. Una cuarta parte de los candidatos dice que las descripciones de empleo ambiguas son el mayor obstáculo de contratación que enfrentan.

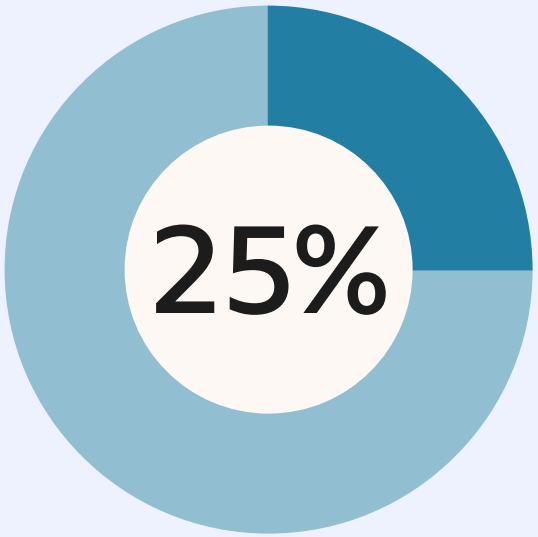
Las publicaciones de empleo a menudo se quedan en el pasado, están plagadas de vocabulario ambiguo y requisitos obsoletos que confunden en vez de aclarar. “Es un mar de monotonía”, dice McLaughlin.

Para encontrar candidatos adecuados, es importante que las empresas expliquen claramente las habilidades que buscan y que reflexionen sobre cómo redactar la descripción del puesto.

Para empezar, McLaughlin anima a las empresas a dejar de considerar la descripción del puesto como una idea extra. Es lo primero que ven las personas que buscan empleo y marca la diferencia al decidir si se postulan o no. Si las empresas quieren candidatos con las habilidades adecuadas, escribir una publicación de empleo clara y convincente es parte crucial del proceso.

Olvídense del “lenguaje corporativo”, recomienda McLaughlin. “Existe esta desafortunada tendencia a usar términos vagos como “bajo presión” o “crack”, menciona. Estas ambigüedades a menudo hacen que los candidatos asuman que no están calificados. “Esto puede descartar a personas que tienen gran potencial”, dice McLaughlin.

Conclusión. McLaughlin aconseja a las empresas que comiencen a tratar la descripción del puesto como un ejercicio narrativo para ayudar a los candidatos a verse a sí mismos en roles determinados. Si las empresas están realmente abiertas a candidatos con trayectorias profesionales alternativas, deberían considerar mencionarlo en la publicación de empleo. También pueden agregar links de recursos, como redes sociales y la página de empleo de su sitio web, para compartir testimonios de empleados y demostrar que hay candidatos con habilidades transferibles que han prosperado en la empresa. “Las empresas deben tratar de crear una buena historia para los candidatos”, dice McLaughlin. “Se trata de informar a ambas partes del mercado laboral para que entiendan cómo se demuestra el potencial”.



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

Las empresas pierden candidatos frente a la competencia (tal vez porque estas se toman demasiado tiempo)

Lograr que las personas adecuadas se postulen para un empleo es solo la mitad del esfuerzo. El siguiente desafío para las empresas es guiarles durante el proceso de contratación sin que se pierdan en el camino. Una de cada cinco empresas dice que su mayor desafío de contratación es perder candidatos frente a la competencia.

El posible culpable: el tiempo que toma hacer una oferta.

Casi el 20% de los candidatos dice que la contratación es más lenta que hace un año, pero solo el 13% de las empresas piensa lo mismo. 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 quienes buscan empleo 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.

Quizá las empresas pierden buenos candidatos, pero también hay otras consecuencias. Casi el 30% de los candidatos dice que un proceso de contratación lento les da una mala impresión de la empresa. Y esa mala impresión puede extenderse, advierte Slater. “Si los candidatos tienen malas experiencias de contratación, si les lleva demasiado tiempo o simplemente se sienten olvidados e ignorados, eso impactará significativamente la reputación de la marca”, dice.

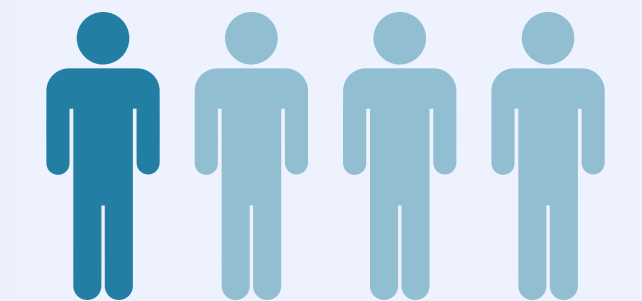
Conclusión. Aún hay esperanza: alrededor de la mitad de las empresas dicen que han acelerado el proceso de contratación a través de la agilización de entrevistas, la verificación más rápida de antecedentes y el uso de IA para encontrar candidatos y programar entrevistas. Y si no pueden ir más rápido, al menos mantengan informados a los candidatos con actualizaciones periódicas. “El intervalo de tiempo entre los pasos del proceso de contratación es tan importante como los pasos en sí”, dice McLaughlin.

Cómo la contratación lenta provoca agotamiento

Si las empresas no cubren las vacantes lo suficientemente rápido, los empleados existentes tienen que asumir la carga adicional. Esto puede contribuir al agotamiento, que ya se ha extendido en el lugar de trabajo. La investigación de Indeed revela que solo la mitad de las empresas creen que la mayor parte de su equipo está prosperando.

Eso no solo es malo para el bienestar de los empleados, también puede perjudicar las iniciativas de contratación. Hoy en día, muchos candidatos confían en las evaluaciones que realizan los empleados para evaluar la cultura de la empresa, dice Michelle Slater. “Si actualmente tus empleados no son felices y dicen que es un mal lugar para trabajar”, agrega, “te será más difícil contratar”.

Aproximadamente una cuarta parte de las personas que buscan empleo dicen que comenzarán a buscar en otro lugar si no reciben una oferta de empleo dentro de dos semanas.



Las empresas y los candidatos opinan diferente sobre la importancia de las prestaciones clave

La oferta de empleo es el último paso en el proceso de contratación y la falta de alineación con las expectativas de los candidatos puede descarrilar 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. Para más de un tercio de los candidatos, la flexibilidad, incluido el equilibrio entre la vida laboral y personal, es el factor principal al considerar las ofertas. Sin embargo, menos de una cuarta parte de las empresas lo ven como la parte más importante de una oferta.

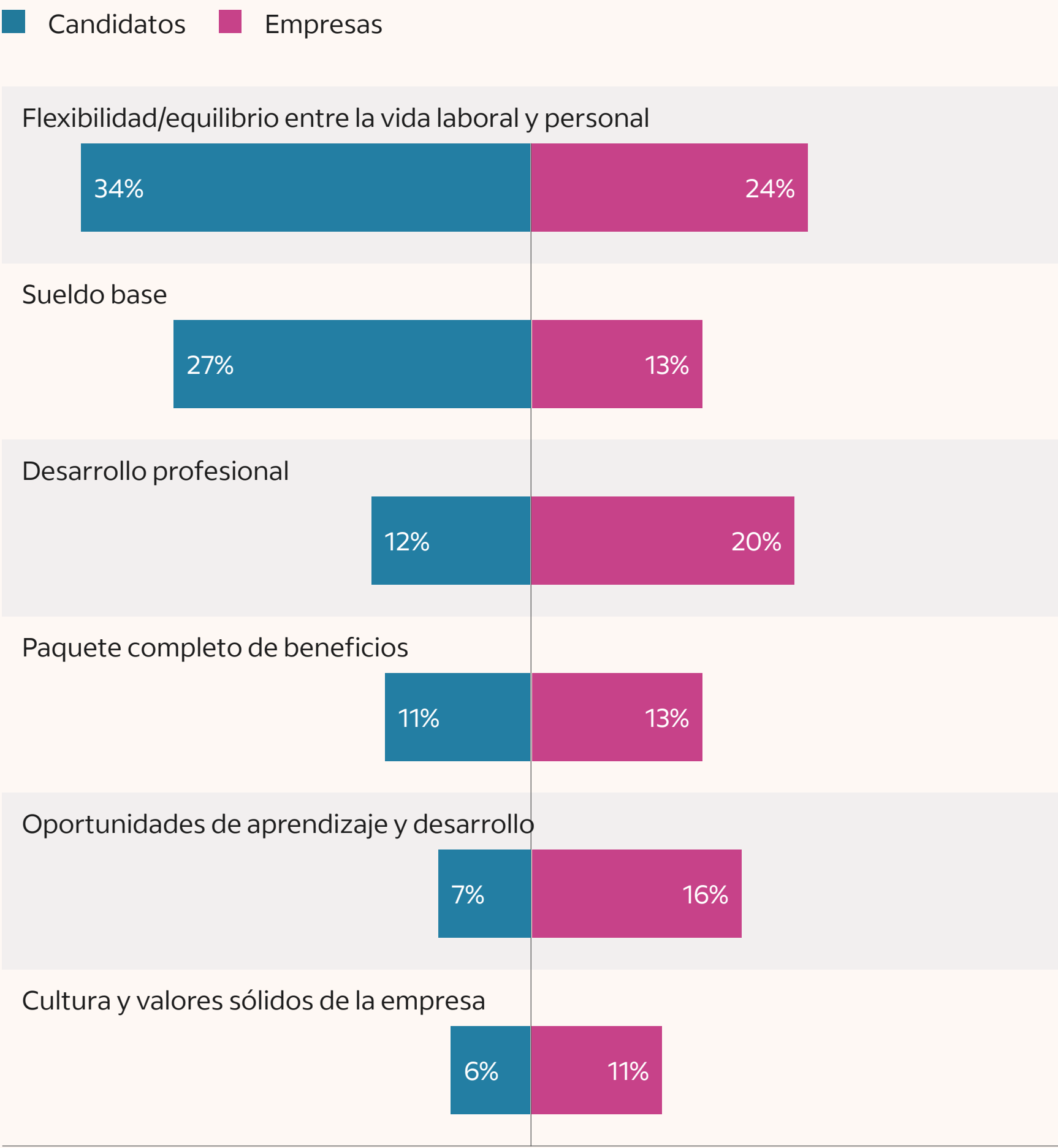
Y el sueldo base es la segunda prioridad más importante para los candidatos, pero ocupa el cuarto lugar para las empresas.

Por supuesto que no todas las empresas pueden ofrecer salarios altísimos u opciones de home office. Pero pequeños cambios pueden ayudar a cerrar la brecha.

Conclusión. Para empezar, ser claros acerca de lo que queremos decir con “flexibilidad”. Definir el trabajo híbrido. En el caso de los roles presenciales, explicar cómo los empleados pueden cambiar sus horarios si es necesario. Ofrecer ejemplos de cómo la empresa dedica tiempo a las realidades de la vida familiar. Con demasiada frecuencia, las empresas pasan por alto estos detalles, lo que, según McLaughlin, conduce a expectativas desiguales. “Los candidatos quieren flexibilidad, pero les preocupa pedirla específicamente por temor a dar una impresión equivocada”, dice McLaughlin. “Las empresas tienen que ofrecerla para liderar el camino”.

¿Cuáles son los elementos más atractivos de una oferta de empleo, tanto para los candidatos, como para las empresas?

La flexibilidad es más importante de lo que la mayoría de las empresas creen.



Pregunta para candidatos: Al elegir entre ofertas de empleo, ¿cuál es el factor decisivo más importante para ti?
Pregunta para empresas: ¿Cuál de las siguientes opciones consideras que es la parte más atractiva de tu oferta de empleo para los candidatos?

Tanto las empresas como los candidatos usan IA, pero no concuerdan en lo que es aceptable

Con tantas desconexiones, la inteligencia artificial está sumando más confusión. Tanto los candidatos como las empresas usan IA en los procesos de contratación, pero al mismo tiempo se critican entre sí por hacerlo.

El 70% de los candidatos dice que la IA funciona muy bien para escribir y editar CV y cartas de presentación. Pero solo un tercio de las empresas piensa que esa es una forma aceptable de uso para los candidatos. Mientras tanto, alrededor de tres cuartas partes de las empresas dicen que la IA agiliza la contratación cuando la usan para seleccionar candidatos, resumir la experiencia y automatizar la programación de entrevistas, pero solo una cuarta parte de los candidatos lo aprueba. De hecho, el 18% de los candidatos piensa que las empresas no deberían usar IA para contratar en absoluto.

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. Esto puede ayudarnos a explicar por qué casi una quinta parte (19%) de las empresas no utilizan IA en la contratación en absoluto, al igual que el 40% de los candidatos.

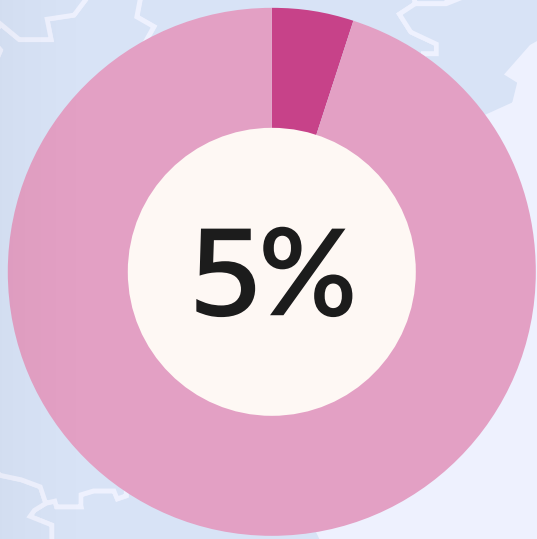
La tecnología puede reducir la carga de trabajo, pero Michelle Slater, de Indeed, dice que los candidatos siempre deben saber que hay una persona al otro lado del proceso de toma de decisiones, lo cual garantiza que la comunicación sea cálida, la retroalimentación constructiva y las interacciones consideradas. “Eso es a lo que más le teme la gente: que un bot analice su persona”, dice Slater. “Hay un elemento humano de la contratación que no se puede dejar atrás”.

Conclusión. Slater dice que la transparencia puede ayudar a disipar las dudas sobre la IA. Aconseja a las empresas que expliquen no solo cómo usan la IA, sino también *el motivo*. Comparte cómo las herramientas de IA pueden favorecer una contratación más justa y cómo las utilizan para acelerar el proceso. Pero sobre todo: no dejes todo en manos de la IA.

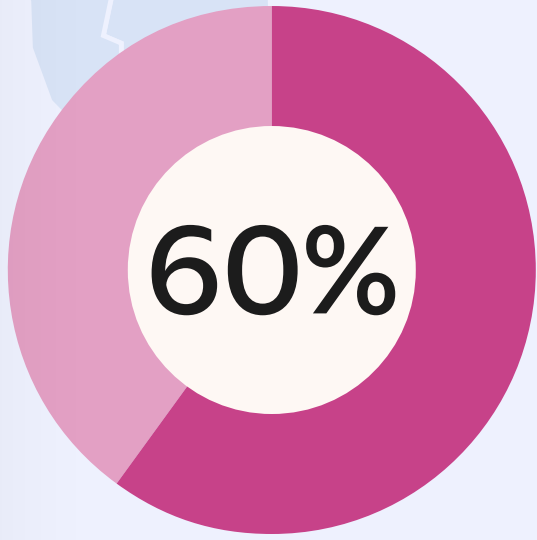
La ventaja en India

Cuando la IA se une al equipo de contratación, las cosas pueden moverse más rápido, como en las empresas en India. No solo es uno de los mercados de contratación más rápidos de los 12 países encuestados, también es el principal mercado con adopción de IA entre las empresas.

Pero las empresas en India no solo usan IA para contratar más rápido, también son más receptivas con la forma en que los candidatos la usan. Eso sugiere que cuanto más usan IA las empresas, más comprenden los beneficios para los candidatos.



de las empresas en India dicen que no usan herramientas de IA para contratar, en comparación con el 19% a nivel mundial.



de las empresas en India hacen ofertas en menos de cuatro semanas.

¿A quién le corresponde la capacitación?

Ambas partes están estancadas

La IA no solo está cambiando la contratación, también está reestructurando la fuerza laboral. Pero las empresas y los candidatos no se ponen de acuerdo sobre qué tan rápido se avecina ese cambio.

En ambos grupos, la mayoría dice que las habilidades de los trabajadores tendrán que evolucionar en un plazo de tres a cinco años, con la IA como el factor más citado. Sin embargo, mientras que el 82% de las empresas anticipan la necesidad de mejorar las habilidades de los empleados, solo el 67% de los candidatos lo hace. Esa brecha es aún mayor en Países Bajos, donde solo el 38% de los candidatos predice un cambio en las habilidades, en comparación con el 69% de las empresas.

Entonces, ¿quién tiene la responsabilidad de preparar a los trabajadores? Depende de a quién le preguntes. Las empresas dicen que los gerentes de todos los niveles tienen esa responsabilidad; los candidatos dicen que depende de ellos y de sus jefes directos.

Ambas partes tienen razón, dice Sarrazin de UdeMy: “Se trata de un cambio bastante transformador. Todo el mundo tiene que acostumbrarse”. Para los candidatos, UdeMy ofrece cursos que cubren todo, desde los fundamentos de la IA hasta IA para trabajadores de primera línea y liderazgo en la era de la IA. “Hay una gran oportunidad para que los empleados se apropien de sus procesos de aprendizaje”, dice Sarrazin.

Conclusión. Nadie puede quedarse de brazos cruzados. Las herramientas de IA son poderosas, pero deben usarse de manera responsable. Sarrazin dice que los trabajadores pueden tomar la iniciativa para desarrollar sus habilidades, mientras que los gerentes pueden asegurarse de que los equipos exploren nuevas herramientas de manera responsable.

Los tres pilares para la capacitación en IA

Como directora global de planificación de marca, estrategia y operaciones de Indeed, Megan Myers lidera las iniciativas de aprendizaje y adopción de IA en el Equipo de Marketing. Ella dice que cualquier programa de capacitación en IA debe centrarse en tres cosas:

 **Conciencia:** asegúrate que los empleados entiendan las herramientas que tienen a su disposición y cómo acceder a ellas de manera conveniente para tu empresa.

 **Aprendizaje:** empieza por preguntar a las personas qué es lo que ya saben sobre IA y qué es lo que más les interesa aprender. Luego, organiza sesiones de capacitación con ejemplos prácticos de cómo los empleados usan IA para trabajar hoy en día y brinda opciones que permitan a las personas “elegir su propia aventura” a medida que aprenden.

 **Adopción:** mide qué tan bien van tus iniciativas de adopción. Eso puede implicar simplemente preguntar a los empleados cómo han utilizado la IA en el trabajo o, para roles más técnicos, analizar las contribuciones al código. En Indeed, los datos internos muestran que más del 33% del código nuevo está escrito por IA, y nuestro objetivo es que más del 50% lo esté para finales del año fiscal 2025.⁷

⁷Datos internos de Indeed, basados en el porcentaje de código escrito (PCW). El porcentaje refleja la proporción de contribuciones de código realizadas por la IA en términos de recuento de caracteres a nivel de toda la empresa.

¿Qué pueden hacer las empresas?

En última instancia, las empresas y los candidatos están en el mismo equipo, solo que han usado diferentes estrategias. A continuación, mostramos lo que pueden hacer las empresas para poner en práctica esta investigación y alinearse con las personas que esperan contratar.

- **Rediseñar las descripciones de los puestos teniendo en cuenta las habilidades**

Que el enfoque esté en la narración de historias: describe las habilidades deseadas, qué define el éxito en el puesto y quién ha prosperado en puestos similares.

- **Preguntar sobre habilidades de liderazgo en las entrevistas**

El liderazgo debe ser una prioridad visible y verbalizada, debes pedir a los candidatos ejemplos reales. No debes asumir que los candidatos lo mencionarán por sí solos.

- **Agilizar la comunicación durante el proceso de contratación**

Se deben eliminar etapas innecesarias de entrevistas y automatizar procesos, como la programación de entrevistas, que no requieren intervención humana. Mantén a los candidatos informados en todo momento. El silencio hace que el proceso parezca más lento y debilita tu marca.

- **Liderar con flexibilidad en las ofertas de empleo**

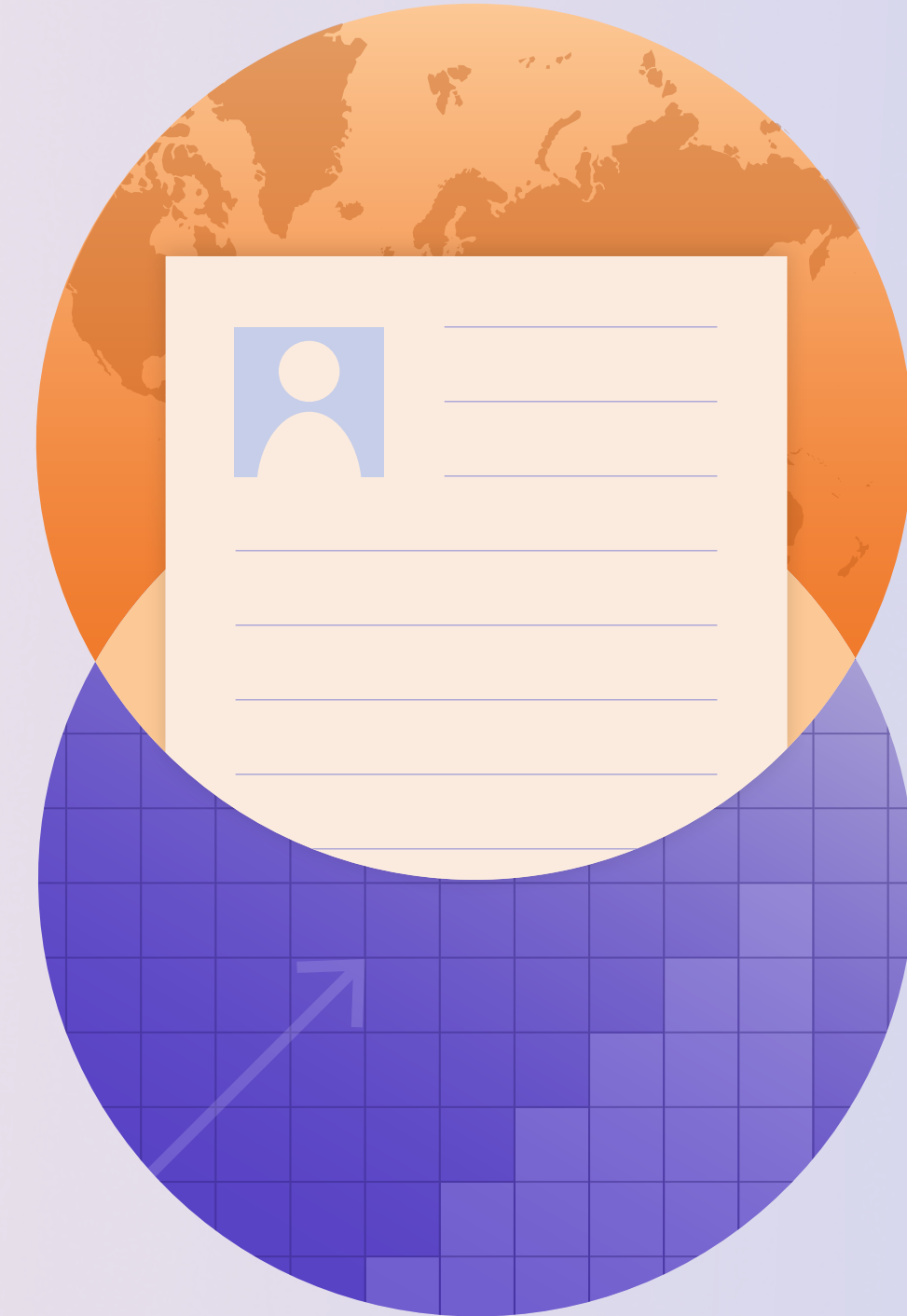
Describe honestamente en las descripciones de puestos y en las entrevistas cómo es el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si no puedes ofrecer total flexibilidad, especifica las opciones; no esperes a que los candidatos lo pregunten.

- **Ser transparente sobre la IA y fomenta la capacitación**

Para generar confianza en los candidatos, explica cómo (y por qué) usas IA en la contratación. Al mismo tiempo, invierte en mejorar las habilidades de tu fuerza laboral a través de la capacitación en el trabajo, así como oportunidades de aprendizaje que los empleados puedan buscar por su cuenta.

A pesar de sus diferencias, los candidatos y las empresas comparten muchos puntos en común sobre el valor de las habilidades blandas 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 comunes. Esto necesita una comunicación más clara y la voluntad de evolucionar.

El futuro de la contratación no solo se trata de nuevas herramientas. Se trata de una mejor alineación, responsabilidad compartida y de crear un mercado laboral conveniente para todos.



Metodología

El Informe anual de Indeed sobre contratación más inteligente se basa en una encuesta en línea realizada del 30 de abril al 19 de mayo de 2025.

Entre las personas encuestadas, había:

- 6,837 candidatos: definidos como personas que tienen un empleo de tiempo completo o parcial o están buscando trabajo.
- 2,481 empresas: definidas como personas con responsabilidad de alta dirección en su organización.

Esta encuesta representa 12 de los mercados principales de Indeed. Las personas encuestadas se distribuyeron de la siguiente manera por país:

- Candidatos: EE. UU. (1,014), Canadá (505), Reino Unido (1,012), Alemania (503), Francia (504), Países Bajos (255), Italia (508), India (1,010), Singapur (506), Japón (520), Australia (249), México (251)
- Empresas: EE. UU. (511), Canadá (100), U.K. (504), Alemania (256), Francia (100), Países Bajos (100), Italia (102), India (251), Singapur (103), Japón (253), Australia (100), México (101)

Al hacer referencia a esta investigación, usa la siguiente cita:

**Encuesta de Indeed con YouGov 2025,
Total N=6,837 candidatos y 2,481 empresas**

Debido a las diferencias en el tamaño de las muestras por país, es posible que algunos porcentajes que representan totales en los 12 mercados principales no equivalgan al 100%.

Resumen de aspectos destacados por país

Australia: demasiados candidatos

Una quinta parte de las empresas australianas, más que en cualquier otro país, dicen que reciben demasiadas postulaciones.

Canadá: cambio de habilidades debido a la IA

Alrededor de tres cuartas partes de empresas y candidatos creen que las habilidades de los empleados tendrán que cambiar dentro de los próximos 3 a 5 años. Aproximadamente la mitad de las empresas y un tercio de los candidatos creen que esto se debe a la IA.

Francia: desconexiones durante el proceso de contratación

Más de una cuarta parte de los candidatos en Francia indica que sus principales obstáculos son la intensa competencia y la mala comunicación de las empresas. Sin embargo, casi un tercio de las empresas en Francia dicen que los candidatos esperan demasiado y carecen de las habilidades requeridas.

Alemania: diferencias respecto a lo que importa en las ofertas de empleo

Más del 40% de los candidatos en Alemania mencionan el sueldo base como el factor más importante en una oferta, más alto que en cualquier otro país. Sin embargo, solo el 16% de las empresas opina lo mismo.

India: adopción generalizada de la IA

India lidera el mundo en la adopción de IA para la contratación. Solo el 5% de las empresas y el 8% de los candidatos dicen que no usan IA en el proceso. Ambos grupos se encuentran entre los menos propensos a decir que el uso de IA es inaceptable en la contratación.

Italia: malentendidos en torno al equilibrio entre la vida laboral y personal

Alrededor del 40% de los candidatos en Italia dicen que el equilibrio entre la vida laboral y personal es el principal atractivo en las ofertas de empleo, pero solo el 17% de las empresas opina lo mismo, la cifra más baja de todos los países encuestados.

Japón: opiniones divididas sobre IA

Casi la mitad de los candidatos japoneses no utilizan IA para solicitar empleo. Eso significa que están usando la IA menos que el candidato global promedio y mucho menos de lo que las empresas japonesas piensan que deberían. Solo el 7% de las empresas considera que los candidatos no deberían usar la IA durante el proceso de contratación.

México: énfasis en habilidades de liderazgo

México es líder mundial en empresas que le dan importancia a la fuerza laboral y a las habilidades de liderazgo: un 42% las clasifica como las competencias más importantes al evaluar candidatos.

Países Bajos: alineación inusual sobre la necesidad de experiencia en el sector

A diferencia de todos los demás países encuestados, las empresas en los Países Bajos dicen que se sienten más seguras al contratar candidatos con experiencia directa en el sector. Esto les alinea de manera única con el 65% de los candidatos en el país que dicen que confían en su experiencia en el sector al postularse.

Singapur: ¿contratación desacelerada?

Los candidatos en Singapur son los más propensos, entre todos los mercados encuestados, a decir que el proceso de contratación se está volviendo mucho más lento: el 32% opina así, frente al 19% a nivel global.

Reino Unido: reticencia en torno a la IA

En el Reino Unido son más reacios a adoptar la IA. Casi dos tercios de los candidatos y un tercio de las empresas dicen que no usan herramientas de IA en el proceso de contratación. Además, el 21% de las empresas del Reino Unido dice que los candidatos no deberían usar herramientas de IA en absoluto, más del doble del promedio mundial (9%).

EE. UU.: percepciones diferentes sobre el ritmo de contratación

El 24% de los candidatos dice que el proceso de contratación se está haciendo más lento, en comparación con el 19% de los candidatos en todo el mundo. Las empresas, por otro lado, piensan lo contrario: aproximadamente una cuarta parte dice que se está acelerando.

Australia: demasiados candidatos

Descripción general

El mercado laboral de Australia está dividido entre las empresas que buscan habilidades de fuerza laboral y liderazgo, y los candidatos que se centran en la experiencia específica del sector. Si bien ambas partes valoran el equilibrio entre la vida laboral y personal, ven de manera muy diferente la velocidad de contratación, la importancia del sueldo y el cambio impulsado por la IA.

Habilidades de los candidatos

El 45% de las empresas en Australia dicen que las habilidades de fuerza laboral y liderazgo son las que más faltan en sus organizaciones, por eso son las habilidades que más buscan en los candidatos. Sin embargo, los candidatos piensan que las habilidades específicas del sector son más importantes. Ambos grupos están de acuerdo en que las habilidades técnicas son las menos importantes. Los factores que refuerzan la confianza en ambos grupos también difieren: más de la mitad de las empresas se sienten más seguras al contratar candidatos con una combinación de experiencia, habilidades y potencial, mientras que más de dos tercios de los candidatos se sienten seguros postulándose cuando ya tienen experiencia en el sector.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Más de un tercio de los candidatos dice que la competencia es su mayor desafío; los datos de las empresas reflejan esta inquietud. **Una quinta parte de las empresas australianas, más que en cualquier otro país, dicen que reciben demasiadas postulaciones.** Aun así, es un poco más probable que las empresas citen las altas expectativas de los candidatos como el mayor obstáculo. Como en la mayoría de los países, las empresas (19%) son más propensas que los candidatos (10%) a decir que la contratación es más rápida, mientras que el 19% de los candidatos dice que es más lenta. En cuanto a las ofertas de empleo, ambos grupos coinciden en que el equilibrio entre la vida laboral y personal es lo más importante. Sin embargo, alrededor de una cuarta parte de los candidatos califica el sueldo base en el nivel más alto, en comparación con solo el 10% de las empresas.

Uso de la IA

Las empresas están más comprometidas con la IA que los candidatos: el 38% de los candidatos en Australia no usan IA para postularse a empleos, en comparación con solo el 13% de las empresas que no la usan para contratar. Las empresas también anticipan más cambios en el futuro: el 81% dice que las habilidades deberán evolucionar dentro de cinco años, mientras que solo el 66% de los candidatos dice lo mismo. Sin embargo, ambos grupos apuntan a la IA como uno de los principales impulsores de este cambio (43% para las empresas y 37% para los candidatos).

AUSTRALIA

Canadá: cambio de habilidades debido a la IA

Descripción general

A las empresas canadienses les está costando encontrar candidatos con las habilidades adecuadas, mientras que los candidatos dicen que su mayor obstáculo es la competencia entre tantas postulaciones. Ambos están de acuerdo en que las habilidades deben evolucionar en la era de la IA, pero difieren en la velocidad de contratación, las prioridades en las ofertas de empleo y cómo los candidatos deben usar la IA para buscar empleo.

Habilidades de los candidatos

Más de la mitad (55%) de las empresas canadienses dicen que la fuerza laboral y las habilidades de liderazgo son deficientes en sus organizaciones, el índice más alto de todos los países encuestados. También lideran a nivel mundial la valoración del pensamiento crítico, ya que el 73% lo considera la habilidad más importante no relacionada con la IA, en comparación con el 54% a nivel mundial. Las empresas en Canadá también son las más propensas a priorizar candidatos que combinan habilidades, experiencia y potencial (80%). Aun así, el 62% dice que la experiencia directa en el sector o en el cargo es esencial. Eso coincide estrechamente con los candidatos: el 64% cita la experiencia en el sector como su principal impulsor de confianza.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Un tercio de los candidatos canadienses consideran que su mayor desafío es la competencia entre tantas postulaciones, pero casi la misma proporción de empresas tiene dificultades para encontrar candidatos con las habilidades requeridas. Las percepciones sobre la velocidad de contratación también divergen: más de un tercio de las empresas dicen que cada vez es más rápido, pero solo el 17% de los candidatos está de acuerdo. Mientras tanto, el 22% de los candidatos cree que la contratación es más lenta, en comparación con el 16% de las empresas. Y al considerar las ofertas de empleo, los candidatos ponen más énfasis en el equilibrio entre la vida laboral y personal (33% frente a 22%) y el sueldo base (25% frente a 14%) que las empresas.

Uso de la IA

Las empresas están de acuerdo con el uso de IA, pero los candidatos no lo saben: el 40% de los candidatos en Canadá no utilizan la IA para postularse a empleos, a pesar de que solo el 12% de las empresas dicen que creen que sería inaceptable. Aproximadamente la mitad de las empresas estarían de acuerdo con que los candidatos usaran IA para prepararse para entrevistas o investigar a la empresa. Por el contrario, solo el 18% de las empresas en Canadá dicen que no están utilizando IA durante el proceso de contratación. **A pesar de estas diferencias, alrededor de tres cuartas partes de ambos grupos esperan que las habilidades de los empleados cambien en los próximos 3 a 5 años. Aproximadamente la mitad de las empresas y un tercio de los candidatos piensan que esto se debe a la IA.**

Francia: desconexiones durante el proceso de contratación

Descripción general

Las empresas y los candidatos en Francia difieren en casi todo aspecto, desde su perspectiva sobre la velocidad de contratación hasta la adopción de IA. Si bien las empresas ven una necesidad urgente de mejorar las habilidades para el futuro, muchos candidatos siguen sin estar preparados para lo que viene.

Habilidades de los candidatos

El 40% de las empresas en Francia reportan una falta de habilidades duraderas dentro de sus organizaciones, seguida de cerca por una escasez de fuerza laboral y capacidades de liderazgo. Como era de esperar, las habilidades duraderas, como la comunicación, también son lo que más buscan en los candidatos. Aunque los candidatos también dan prioridad a las habilidades duraderas, solo el 13% opina que las habilidades de la fuerza laboral y de liderazgo son importantes.

El 36% de las empresas francesas dice que sus organizaciones presentan una falta crítica en habilidades técnicas, sin embargo, solo el 14% las prioriza en la contratación. Como se observa en otros mercados, los candidatos en Francia piensan que la experiencia en el sector es más importante de lo que piensan las empresas (32% vs. 24%).

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Más de una cuarta parte de los candidatos en Francia indica que sus principales obstáculos son la intensa competencia y la mala comunicación de las empresas. Sin embargo, casi un tercio de las empresas dicen que los candidatos esperan demasiado y carecen de las habilidades requeridas. Los candidatos también son cada vez menos pacientes con los plazos de contratación: son dos veces más propensos que las empresas a afirmar que el proceso de contratación es más lento (18% frente a 9%).

Al considerar las ofertas de empleo, las prioridades divergen considerablemente: mientras que el 24% de las empresas consideran que el crecimiento profesional es la parte más atractiva de una oferta, menos del 10% de los candidatos está de acuerdo. En cambio, los candidatos dan mucho más peso al equilibrio entre la vida laboral y personal: más del doble que las empresas.

Uso de la IA

Las empresas en Francia están aceptando la revolución de la IA: solo el 11% no utiliza la IA en la contratación y solo el 6% desaprueba que los candidatos la utilicen. Pero los candidatos aún no confían: casi la mitad dice que no usa herramientas de IA como ayuda para postularse a empleos y una cuarta parte desaprueba que las empresas usen IA en el proceso de contratación.

Las empresas en Francia también son las más propensas a anticiparse a los cambios impulsados por la IA, ya que más del 90% afirma que las habilidades de los empleados tendrán que evolucionar en un plazo de tres a cinco años. Solo el 68% de los candidatos en Francia reconocen este cambio.

FRANCIA

Alemania: diferencias respecto a lo que importa en las ofertas de empleo

Descripción general

En Alemania, la mayoría de las empresas y los candidatos coinciden en los tipos de habilidades que consideran importantes, pero difieren en qué es lo más importante en una oferta de empleo. También coinciden en la necesidad de mejorar las habilidades para un futuro impulsado por la IA, pero no en cómo se debe usar la IA en el proceso de contratación.

Habilidades de los candidatos

Tanto las empresas como los candidatos consideran que las habilidades duraderas, como la comunicación y la adaptabilidad, son las principales prioridades. Sin embargo, solo el 17% de las empresas priorizan la fuerza laboral y las habilidades de liderazgo en las evaluaciones. Este es el porcentaje más bajo de todos los mercados encuestados, a pesar de que el 34% también menciona que sus organizaciones carecen de estas mismas habilidades.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Los candidatos en Alemania se enfrentan a obstáculos peculiares: son los más propensos en el mundo a decir que su mayor desafío es comprender la cultura de la empresa antes de postularse para un empleo. Las empresas en Alemania también difieren de las demás del mundo en lo que respecta a los desafíos de contratación. Son las más propensas a decir que la contratación es más lenta (29%), en comparación con el 13% a nivel mundial. Cuando las empresas en Alemania hacen una oferta, subestiman lo importante que es el sueldo para los candidatos. **Más del 40% de los candidatos en Alemania mencionan el sueldo base como el factor más importante de una oferta, superando el promedio mundial. Sin embargo, solo el 16% de las empresas en el país dicen lo mismo.**

Uso de la IA

Los candidatos en Alemania son cautelosos con la IA: más de la mitad no la utilizan al postularse. Pero las empresas no comparten su reticencia: solo el 13% se opone a que los candidatos la usen y el 32% la acepta para escribir cartas de presentación, lo que está por encima del promedio mundial. El 75% de las empresas en Alemania y el 60% de los candidatos están de acuerdo en que las habilidades deberán evolucionar dentro de los próximos tres a cinco años, principalmente debido a la IA y la automatización. Ambos grupos dicen que los gerentes son responsables de liderar ese cambio.

ALEMANIA

India: adopción generalizada de la IA

Descripción general

En India, las empresas y los candidatos están sorprendentemente alineados en sus puntos de vista sobre todo, desde las habilidades que hacen falta hasta lo que hace atractiva una oferta de empleo y los cambios que la IA traerá a la fuerza laboral.

Habilidades de los candidatos

Más de la mitad de las empresas en India dicen que las habilidades que más hacen falta en sus organizaciones son la fuerza laboral y el liderazgo, junto con las habilidades técnicas. También son las habilidades que más valoran al evaluar candidatos. Los candidatos parecen entenderlo, ya que un tercio menciona estas habilidades como las más importantes a demostrar. Ambas partes (68% de las empresas frente al 61% de los candidatos) también están de acuerdo en que tener el mismo equilibrio entre experiencia, habilidades y potencial aumenta su confianza en el proceso de contratación.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

El 42% de los candidatos en India dice que su mayor desafío es competir con los demás candidatos. Las empresas, por su parte, dicen que su mayor barrera es la resistencia interna a las prácticas de contratación que priorizan las habilidades. El 31% de las empresas en India citó esto como su mayor obstáculo y el 27% dijo que tiene dificultades para evaluar las habilidades de los candidatos y que los candidatos tienen expectativas excesivas. Ambos grupos son más propensos que sus equivalentes globales a decir que el proceso de contratación se está acelerando, aunque las empresas son más propensas a decirlo (46% vs. 36%). Los candidatos y las empresas en India también enfatizan el equilibrio entre la vida laboral y personal y el crecimiento profesional en las ofertas de empleo por encima del sueldo base. De hecho, son los menos propensos de todos los mercados a priorizar el sueldo.

Uso de la IA

India es líder en el mundo en adopción de IA para la contratación. Solo el 5% de las empresas y el 8% de los candidatos dicen que no usan IA en el proceso, y se encuentran entre los menos propensos a decir que el uso de IA es inaceptable en la contratación. El 89% de las empresas y de los candidatos creen que las habilidades tendrán que cambiar en un plazo de cinco años, con la IA como factor clave. Y ambos grupos están de acuerdo en que la alta dirección tiene la mayor responsabilidad de preparar a los empleados.

Italia: malentendidos en torno al equilibrio entre la vida laboral y personal

Descripción general

En Italia, las empresas son únicas a nivel mundial en cuanto a los tipos de habilidades que priorizan. Sin embargo, la desconexión entre las empresas y los candidatos sobre qué habilidades son las más importantes es similar a lo que vemos en todo el mundo, al igual que los malentendidos sobre lo que hace atractiva a una oferta de empleo.

Habilidades de los candidatos

Más del 40% de las empresas en Italia dicen que las habilidades que más faltan en sus organizaciones son las técnicas. Quizá como resultado, es más probable que prioricen estas habilidades que la mayoría de sus equivalentes en el mundo al evaluar candidatos. Sin embargo, los candidatos en Italia parecen no estar al tanto: solo el 13% dice que las habilidades técnicas se encuentran entre las más importantes a destacar, lo que es más bajo que el promedio mundial.

Al igual que los candidatos en otros lugares, más de la mitad en Italia se sienten más seguros al postularse a un empleo si tienen experiencia directa en un sector o cargo similar. Las empresas, por otro lado, dicen que confían más en los empleados que pueden adaptarse fácilmente.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Las empresas en Italia dicen que el mayor desafío de contratación son las altas expectativas de los candidatos. En paralelo, 1 de cada 4 candidatos dice que el aumento de la competencia es un obstáculo importante, a pesar de que solo el 5% de las empresas reportan recibir demasiadas postulaciones.

También hay un desajuste en las percepciones de la velocidad de contratación: el 16% de los candidatos dice que es más lenta, en comparación con solo el 9% de las empresas. Al considerar ofertas, la brecha es aún mayor. **Alrededor del 40% de los candidatos en Italia dicen que el equilibrio entre la vida laboral y personal es su principal prioridad, pero solo el 17% de las empresas dicen lo mismo, la cifra más baja de todos los países encuestados.**

Uso de la IA

Aproximadamente tres cuartas partes de las empresas y los candidatos en Italia creen que las habilidades de los empleados deberán evolucionar dentro de los próximos tres a cinco años, con la IA y la automatización como un factor clave. Pero los candidatos parecen reacios: aunque solo el 9% de las empresas desaprueba que los candidatos usen herramientas de IA para facilitar la postulación, casi el 40% de los candidatos no las usan.

ITALIA

Japón: opiniones divididas sobre la IA

Descripción general

En Japón, las empresas están igualmente ávidas de habilidades técnicas, de liderazgo y de sector, mientras que los candidatos se centran en mostrar su experiencia directa. Ambos grupos están de acuerdo en que la adaptabilidad es esencial, pero sus puntos de vista difieren sobre la velocidad de contratación y el ritmo del cambio impulsado por la IA.

Habilidades de los candidatos

Aproximadamente 2 de cada 5 empresas en Japón dicen que las habilidades técnicas, así como las habilidades laborales y de liderazgo, son las que más faltan en sus empresas. Al evaluar candidatos, buscan una amplia combinación de habilidades y clasifican todo: desde las habilidades de fuerza laboral y liderazgo hasta las del sector, casi por igual en la encuesta. Una cuarta parte de los candidatos, por su parte, dice que las habilidades específicas de cada sector son las más importantes a demostrar. Ambos grupos opinan que los candidatos con habilidades transferibles y capacidad de adaptación son quienes se sienten más seguros en el proceso de contratación.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Para el 25% de los candidatos en Japón, el mayor desafío es ajustar su experiencia a las vacantes. En el caso de las empresas, es la escasez de candidatos con las habilidades requeridas, mencionada por casi el 30%. A pesar de estos desafíos, ambos grupos priorizan los mismos factores en las ofertas de empleo: equilibrio entre la vida laboral y personal (35% de las empresas frente a 44% de los candidatos) seguido del sueldo base (18% de las empresas frente al 28% de los candidatos). Una diferencia clave es la percepción de la velocidad de contratación: el 21% de las empresas cree que la contratación es cada vez más rápida, en comparación con solo el 12% de los candidatos.

Uso de la IA

Casi el 50% de los candidatos japoneses no usan IA para solicitar empleo. Eso significa que están usando la IA menos que el candidato global promedio y mucho menos de lo que las empresas japonesas creen que es apropiado, ya que solo el 7% siente que los candidatos no deberían usar la IA en el proceso de contratación. Las empresas, a su vez, son más propensas que los candidatos a anticipar cambios de habilidades en el futuro: el 80% cree que las habilidades de los empleados deberán cambiar dentro de cinco años, en comparación con solo el 63% de los candidatos.

JAPÓN

México: énfasis en habilidades de liderazgo

Descripción general

En México, tanto las empresas como los candidatos le dan prioridad a la fuerza laboral y las habilidades de liderazgo, y comparten un fuerte enfoque en el crecimiento profesional. También adoptan la IA en la contratación y anticipan cambios importantes en las habilidades en los próximos cinco años.

Habilidades de los candidatos

México es líder mundial en empresas que le dan la importancia a la fuerza laboral y las habilidades de liderazgo: un 42% las clasifica como las competencias más importantes al evaluar candidatos. También son las habilidades que más faltan dentro de las organizaciones. Los candidatos parecen estar conscientes de esto, ya que el 32% dice que demostrar habilidades de liderazgo y fuerza laboral es lo más importante. Los dos grupos también confían en las mismas cosas durante el proceso de contratación: tener un equilibrio equitativo de experiencia, habilidades y potencial.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Para los candidatos, la competencia es el mayor obstáculo: el 40% la cita como su principal desafío. Mientras tanto, casi un tercio de las empresas señalan las altas expectativas de los candidatos y solo un 9% dice que recibe demasiadas postulaciones. Las opiniones también difieren sobre los tiempos de contratación: el 34% de las empresas cree que la contratación es más rápida, en comparación con el 18% de los candidatos. Los candidatos en México son los más propensos en todo el mundo a buscar otras opciones si las ofertas tardan más de dos semanas en llegar. Al considerar las ofertas, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el sueldo encabezan la lista de los candidatos, pero el 21% de ellos también valora más el crecimiento profesional. Esta cifra está por encima del promedio mundial del 12%. Las empresas están de acuerdo y clasifican el crecimiento profesional como la parte más atractiva de sus ofertas.

Uso de la IA

México también destaca en la adopción de IA. Solo el 25% de los candidatos y el 9% de las empresas dicen que no usan la IA. Eso significa que ambos grupos son menos reacios que sus equivalentes globales. Los candidatos en México también se sienten más cómodos que la mayoría en otros países con las empresas que usan IA para contratar. Es lógico, entonces, que el 89% de las empresas y el 83% de los candidatos en México creen que las habilidades tendrán que cambiar en los próximos cinco años, uno de los índices más altos del mundo.



Países Bajos: alineación inusual sobre la necesidad de experiencia en el sector

Descripción general

Los Países Bajos emergieron como un caso atípico en nuestra encuesta debido a la concordancia de los candidatos y las empresas sobre qué habilidades son importantes; también aceptan el uso de la IA en la contratación. Sin embargo, en cuanto a los aspectos clave de las ofertas de empleo, no están de acuerdo.

Habilidades de los candidatos

A diferencia de todos los demás países encuestados, las empresas en los Países Bajos dicen que se sienten más seguras al contratar candidatos con experiencia directa en el sector. Esto los posiciona de manera especial con el 65% de los candidatos en el país que dicen que confían en su experiencia en el sector al postularse. Ambos grupos coinciden en que las habilidades duraderas, como la comunicación, son lo más importante al evaluar (y por demostrar) en el proceso de contratación.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

El fuerte énfasis en la experiencia directa puede contribuir al principal desafío de contratación de los candidatos: el 25% dice que ajustar los requisitos del empleo con su experiencia es su mayor obstáculo, seguido de la dificultad para navegar por publicaciones de empleo ambiguas.

Por el lado de las empresas, los principales desafíos son la falta de candidatos con las habilidades adecuadas y sus expectativas excesivamente altas. Ambos grupos también difieren en las percepciones de la velocidad de contratación: solo el 2% de las empresas en los Países Bajos dicen que la contratación es más lenta, en comparación con el 8% de los candidatos. Al igual que en otros países, el equilibrio entre la vida laboral y personal sigue siendo una prioridad para el 41% de los candidatos holandeses, pero solo el 22% de las empresas lo clasifican como el más importante.

Uso de la IA

Las empresas en los Países Bajos están entre las que más lentamente adoptan la IA en la contratación, ya que el 32% dice que no usa estas herramientas. Casi la mitad de los candidatos dicen lo mismo. Las empresas holandesas también son las menos propensas a creer que las habilidades tendrán que cambiar dentro de los próximos tres a cinco años: solo el 69% anticipa un cambio en comparación con el 81% a nivel mundial. Los candidatos son aún más escépticos: solo el 38% espera que las habilidades cambien durante ese periodo, lo que convierte a los Países Bajos en el único país donde la mayoría de los candidatos espera que las habilidades necesarias para tener éxito sigan siendo prácticamente las mismas.

PAÍSES BAJOS

Singapur: ¿contratación desacelerada?

Descripción general

En Singapur, tanto las empresas como los candidatos comprenden el valor de las habilidades duraderas en el proceso de contratación y la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal en una oferta de empleo. Pero los candidatos pierden la paciencia con tiempos de contratación lentos.

Habilidades de los candidatos

La mitad de las empresas en Singapur dicen que las habilidades blandas o duraderas son las que más hacen falta en sus organizaciones. También son las habilidades más buscadas al evaluar candidatos, así como las que los candidatos en Singapur están más ansiosos por demostrar. En cuanto a lo que hace que las empresas generen confianza en un candidato, el 78% dice que busca un equilibrio entre experiencia relevante, habilidades y potencial. Si bien dos tercios piensan igual, los candidatos en Singapur son un poco más propensos a decir que tener experiencia directa en el sector los hace sentir más seguros.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Más de la mitad de los candidatos en Singapur dice que la competencia es su mayor desafío para ser contratados. Por su parte, casi un tercio de las empresas dice que la falta de candidatos con las habilidades requeridas es su mayor obstáculo. **Los candidatos en Singapur también son los más propensos de todos los mercados encuestados a decir que el proceso de contratación se está volviendo mucho más lento, con un 32% con esa opinión en comparación con el 19% a nivel mundial.** Solo el 15% de las empresas en Singapur dicen lo mismo. Sin embargo, ambas partes están alineadas en términos de lo que importa en una oferta de empleo: aproximadamente una cuarta parte de ambos grupos dice que lo más importante es el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Uso de la IA

Solo una cuarta parte de los candidatos en Singapur dicen que actualmente no usan IA para postularse a los empleos. También son menos propensos que sus equivalentes globales a desaprobarte que las empresas la usen (11% frente a 18%). La mayoría de ambos grupos (89% de las empresas y 74% de los candidatos) también esperan que las habilidades cambien dentro de los próximos tres a cinco años, impulsadas principalmente por la IA.

SINGAPUR

Reino Unido: reticencia en torno a la IA

Descripción general

Las desconexiones entre las empresas y los candidatos en el Reino Unido reflejan muchas de las brechas que se observan a nivel mundial. Sin embargo, ambos grupos comparten la aversión al uso de IA en la contratación.

Habilidades de los candidatos

Casi tres cuartas partes de las empresas en el Reino Unido dicen que confían más en los candidatos que tienen una combinación de habilidades, experiencia y potencial. Sin embargo, los candidatos del Reino Unido no parecen entender que las empresas valoran esta variedad de habilidades y potencial: el 74% dicen que se sienten más seguros al postularse a empleos si ya tienen experiencia en un cargo o sector similar.

A pesar de estas diferencias, ambos grupos están de acuerdo en un punto clave: las habilidades duraderas, como la adaptabilidad y la comunicación, son los atributos más valiosos que puede tener un candidato, seguidos de cerca por las habilidades específicas del sector.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Más de un tercio de los candidatos del Reino Unido dicen que se enfrentan a demasiada competencia por un empleo. Pero las empresas del Reino Unido señalan diferentes desafíos de contratación: el 34% dice que su mayor obstáculo es la escasez de candidatos con las habilidades adecuadas, el mismo porcentaje dice que las expectativas de los candidatos son altas.

Las ofertas de empleo son otro punto de desconexión. El 35% de los candidatos dice que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor decisivo, mientras que el 34% dice que es el sueldo base. Sin embargo, entre las empresas, solo el 22% dice que el equilibrio entre la vida laboral y personal hace que una oferta sea atractiva para los candidatos, y el 13% señala el sueldo base. Las empresas tienden a dar más valor a un paquete completo de beneficios (17%) y a una cultura de empresa sólida (16%) que a la remuneración.

Uso de la IA

De todos los países encuestados, en el Reino Unido son más reacios a adoptar la IA. Casi dos tercios de los candidatos y un tercio de las empresas dicen que no usan herramientas de IA en el proceso de contratación. Además, el 21% de las empresas en el Reino Unido dice que los candidatos no deberían usar herramientas de IA en el proceso de contratación en absoluto, más del doble del promedio mundial (9%).

Reino Unido

EE. UU.: percepciones diferentes sobre el ritmo de contratación

Descripción general

Las empresas y los candidatos en los EE. UU. están de acuerdo en la importancia de las habilidades duraderas... y nada más. No están de acuerdo en las cualidades más importantes de un candidato ni en el uso de IA en la contratación, mientras que sus opiniones sobre el ritmo de contratación revelan una gran desconexión.

Habilidades de los candidatos

Casi el 40% de las empresas estadounidenses dicen que la fuerza laboral y las habilidades de liderazgo son deficientes en sus organizaciones. Sin embargo, clasifican estas habilidades en último lugar en términos de su importancia al evaluar candidatos. En cambio, el 36% de las empresas estadounidenses dicen que las habilidades duraderas, como la comunicación, son las más importantes.

Los candidatos, por su parte, se dividen casi en partes iguales entre enfatizar las habilidades duraderas y las habilidades específicas del sector en sus postulaciones, con un 20% que piensa que deberían demostrar habilidades de fuerza laboral y liderazgo.

Al igual que sus equivalentes globales, la mayoría de las empresas en EE. UU. (71%) dicen que prefieren contratar personas con un equilibrio de experiencia, habilidades y potencial. En comparación, la mayoría de los candidatos en los EE. UU. (67%)

se sienten seguros al postularse para un cargo si tienen experiencia directa en el sector.

Proceso de contratación y ofertas de empleo

Al igual que en otros países, un tercio de los candidatos estadounidenses dicen que hay demasiada competencia por los empleos.

Aun así, se sienten un poco más frustrados que sus pares globales con procesos de postulación largos y prolongados: el 24% dice que el proceso de contratación es más lento, en comparación con el 19% de los candidatos en todo el mundo.

Las empresas, por otro lado, piensan lo contrario: aproximadamente una cuarta parte dice que la contratación se está acelerando.

Sin embargo, el 26% de las empresas en los EE. UU. informan que tienen dificultades con las altas expectativas de los candidatos. A pesar de estas desconexiones, un porcentaje similar de candidatos (26%) y empresas (24%) piensa que el equilibrio entre la vida laboral y personal es el factor principal en una oferta de empleo.

Uso de la IA

Alrededor de la mitad de los candidatos en EE. UU. no utilizan IA en su búsqueda de empleo y alrededor de una cuarta parte tampoco cree que las empresas deban utilizarla. Pero las empresas avanzan a toda velocidad: solo una cuarta parte no utiliza herramientas de IA para contratar. Quienes la utilizan lo hacen principalmente para seleccionar y encontrar candidatos.

Alrededor de tres cuartas partes de las empresas creen que los empleados necesitarán mejorar sus habilidades en los próximos tres a cinco años, principalmente debido a la IA y la automatización, pero solo el 60% de los candidatos están de acuerdo. En lo que sí coinciden es en quién debe hacerse cargo de esa formación: los empleados y sus jefes directos.



Este documento está protegido por derechos de autor propiedad de Indeed, Inc. Queda estrictamente prohibido cualquier uso, modificación, reproducción, retransmisión o reedición, total o parcial, de todo o de una parte del presente documento sin el consentimiento por escrito de Indeed. Indeed se deslinda de cualquier responsabilidad derivada del uso o aplicación de la información contenida en el presente documento o de las interpretaciones que de ella se hagan.

Copyright © 2025, Indeed, Inc. Todos los derechos reservados.