

### Procesos de selección largos, pocas competencias técnicas y falta de candidatos: las empresas sufren para encontrar talento

- Una de cada cinco empresas afirma que habitualmente tiene procesos de selección que duran tres meses o más
- Entre los obstáculos que dificultan la contratación, ocho de cada diez menciona motivos relacionados con la escasez de talento: falta de competencias técnicas, pocos candidatos en el mercado y falta de habilidades sociales, personalidad o actitudes requeridas para el puesto
- La escasez de talento afecta más a las empresas medianas y grandes
- El 87% de las compañías destaca la formación interna de sus empleados como solución para cubrir las vacantes más difíciles, pero solo el 13% la pone en práctica

**Madrid, 19 de abril de 2023.** En España son varios los sectores que tienen dificultades para encontrar personal cualificado: es el caso de la hostelería (camareros), la sanidad (enfermeros), la mano de obra en la construcción y la agricultura o los profesionales en el ámbito tecnológico. Según la Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial (EBAE) del primer trimestre de 2023, el 35% de las empresas españolas declaran estar experimentando una escasez de mano de obra y de talento, un porcentaje levemente superior (1,2 puntos porcentuales) al del trimestre pasado.

Como viene señalando [InfoJobs](#) en las últimas ediciones de su Informe sobre el Estado del mercado laboral en España, nuestro país padece también un **evidente desajuste entre las competencias que demanda el mercado y la formación con la que los estudiantes llegan al mismo**. En este sentido, la plataforma de empleo líder en España ha preguntado a las empresas cómo afrontan estas dificultades y qué medidas adoptan, en el primer **Informe sobre la Escasez de Talento**.

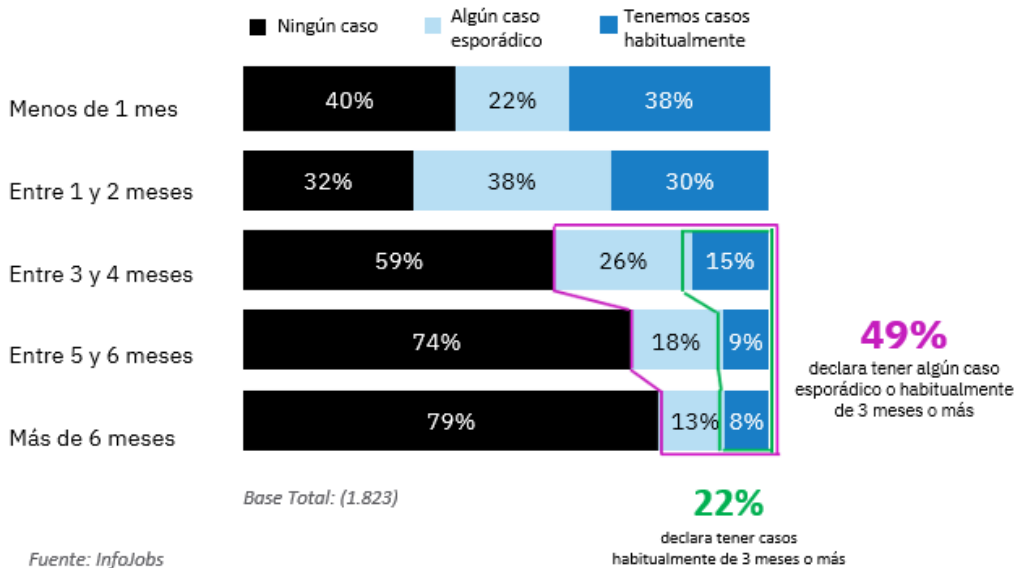
En palabras de **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**: *“existe un déficit de profesionales que cuenten con las competencias específicas y la formación especializada para desarrollar ciertas funciones. Por eso, en ocasiones, las empresas tienen que buscar a los candidatos en el exterior para cubrir ciertas vacantes, y sus procesos de selección se alargan”*. Pérez añade: *“Necesitamos apostar por la Formación Profesional o la actuación en las etapas educativas tempranas que inciden en la elección de los estudios, así como reorientar su tejido productivo hacia actividades de alto valor añadido, con un fuerte protagonismo de los pujantes sectores digitales y de la industria que permitan desarrollar el potencial de ese capital humano con formación superior”*.

La primera conclusión que se extrae del informe es que, pese a que, por lo general, los procesos para elegir un candidato duran menos de un mes o hasta dos meses (38% y 30%, respectivamente, en empresas que tienen estos casos habitualmente), **una de cada cinco lleva a cabo de forma habitual procesos de selección de tres meses o más**. Esta cifra se incrementa hasta el 49% si, además, se cuentan aquellas compañías que tienen al menos un caso esporádico en el que el proceso se alarga más de 2 meses.

H1. Durante el último año, ¿cuánto han durado de media los procesos de selección que habéis gestionado?



## Duración media de procesos de selección



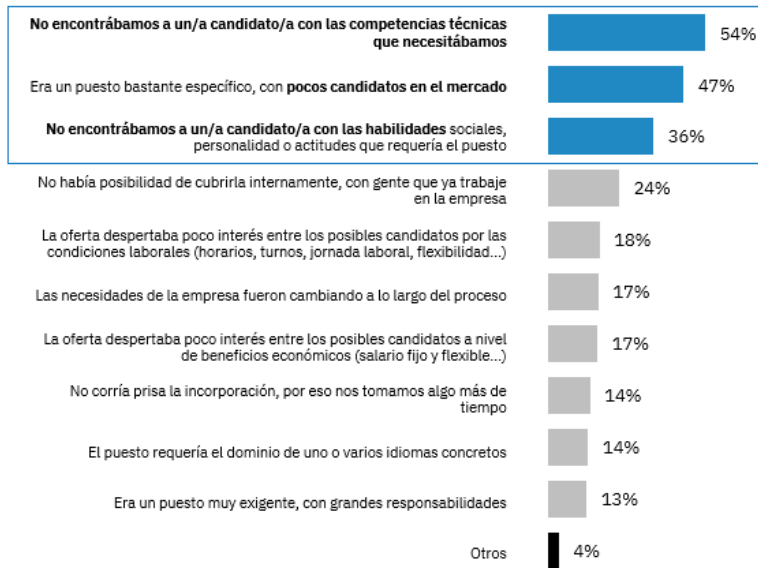
En relación al tamaño de la empresa, lo habitual es que los procesos de selección entre las más grandes duren hasta 2 meses (casi el 50% de estas aseguran que es inferior a 1 mes). Sin embargo, hasta un 59% de las compañías de esta tipología tienen casos en los cuales la duración se alarga más de tres meses de forma esporádica o habitual, un porcentaje muy superior al de las microempresas y las empresas pequeñas (42% y 47% de menciones, respectivamente).

### La falta de competencias técnicas dificulta la contratación

De entre las empresas que declaran tener algún caso esporádico o habitualmente de tres meses o más, **ocho de cada diez mencionan que sus dificultades de contratación se vinculan directamente con algún motivo relacionado con la escasez de talento**. Entre los impedimentos principales a la hora de contratar aparecen: la **falta de competencias técnicas** (54%), la **escasez de candidatos en el mercado laboral** (47%) y la **falta de habilidades sociales** requeridas para el puesto en cuestión (36%).

H2. ¿Por qué motivo/s crees que fueron difíciles de cubrir esas vacantes?

## Motivos dificultad de contratación



**83%**  
menciona algún motivo relacionado con la escasez de talento

Base: declara tener algún caso esporádico o habitualmente de 3 meses o más (896)

Fuente: InfoJobs

La escasez de talento es un fenómeno que se da a nivel general independientemente del tamaño de la empresa. No obstante, se concentra sobre todo en las empresas de 50 empleados o más (87% de las menciones frente al 80% en pequeñas empresas y el 81% en microempresas), que atribuyen en mayor medida la dificultad de cubrir las vacantes a carencias de la propia oferta como las condiciones laborales (25% vs. el 10% de las pequeñas y el 16% de las microempresas) o los beneficios económicos (24% vs. 11% de las pequeñas y 13% de las microempresas).

Asimismo, las compañías pertenecientes al sector **primario y secundario** son las que más escasez de talento padecen (87% vs. 81% en el terciario y 82% en el cuaternario y quinario). Este hecho no es de extrañar si se tienen en cuenta los datos de EBAE, que sitúan al sector agrario como una de las ramas con mayores dificultades de disponibilidad de mano de obra, junto con construcción, hostelería e información y comunicación.

Sin embargo, la oferta de puestos que requieren mayor exigencia en comparación con el resto de sectores se manifiesta en aquellas compañías de sectores punteros (cuaternario y quinario): el **19% indica que el puesto requería el dominio de uno o varios idiomas concretos** (vs. el 9% del primario y secundario, y el 13% del terciario) y el **18% declara que eran puestos con grandes responsabilidades** (frente al 11% del primario y secundario, y el 11% del terciario).

### 9 de cada 10 empresas aplica medidas para solventar la escasez de talento

De acuerdo con la encuesta de InfoJobs, el **91% de las empresas que experimenta un difícil proceso de contratación de 3 meses o más llevan a cabo medidas y soluciones para abordar el problema**. Las principales son la **diversificación de fuentes de reclutamiento** (52%), el **cambio de las condiciones de la oferta** (31%) y la **negociación con el candidato para adecuar la oferta a sus necesidades** (29%). En contraposición, el **trabajo en remoto** como medida para cubrir vacantes es utilizada por solo el 10% de las empresas, casi el mismo porcentaje que representan aquellas compañías que no llevan a cabo ninguna medida (9%).

Respecto a las medidas más eficientes para cubrir las vacantes más difíciles, la **formación interna de los propios empleados registra el 87%. Sin embargo, solo el 13% de las empresas la llevan a cabo**. Le siguen la diversificación de las fuentes de reclutamiento (83%) y el cambio de las condiciones de la oferta (83%, que alcanza el 90% en las empresas del sector cuaternario y quinario).

H3: Para poder cubrir esas vacantes más difíciles, ¿recurristeis a alguna de las siguientes medidas/ soluciones? // H3B. ¿Y funcionaron esas medidas / soluciones para encontrar a/la candidato/a?



## Medidas para abordar la dificultad de contratación



Eficiencia



Base: declara tener algún caso esporádico o habitualmente de 3 meses o más (896)

Fuente: InfoJobs

En relación al tamaño de la compañía, las empresas **más grandes** son las que aplican **más medidas para abordar la dificultad de contratación**, destacando la diversificación de fuentes de reclutamiento (66%) y la mejora de las condiciones de la oferta (38%). Las empresas micro son las que menos medidas toman para erradicar el problema. Por sectores, las compañías del **cuaternario y quinario** son las que más se enfocan en buscar a sus futuros candidatos en otras comunidades autónomas o países, por lo que su **oferta de trabajo en remoto** es mayor (15% vs. el 6% en el sector primario y secundario, y el 10% en el terciario), mientras que las del terciario son las que menos soluciones llevan a cabo para abordar el problema de contratación.

### \*Nota metodológica del informe:

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 10 minutos. La muestra ha sido de 1.823 responsables de recursos humanos o decisores de la contratación. El margen de error es de +/- 2,3%.

### Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,7 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 24 segundos.

InfoJobs pertenece a Adevinta, compañía líder en marketplaces digitales y una de las principales empresas del sector tecnológico del país, con más de 18 millones de usuarios al mes en sus plataformas de los sectores inmobiliario ([Fotocasa](#) y [habitacía](#)), empleo ([InfoJobs](#)), movilidad ([coches.net](#) y [motos.net](#)) y compraventa de artículos de segunda mano ([Milanuncios](#)).

Los negocios de Adevinta han evolucionado del papel al online a lo largo de más de 40 años de trayectoria en España, convirtiéndose en referentes de Internet. La sede de la compañía está en Barcelona y cuenta con una plantilla de 1.100 personas comprometidas con fomentar un cambio positivo en el mundo a través de tecnología innovadora, otorgando una nueva oportunidad a quienes la están buscando y dando a las cosas una segunda vida.

Adevinta tiene presencia mundial en 11 países. El conjunto de sus plataformas locales reciben un promedio de 3.000 millones de visitas cada mes. Más información en [adevinta.es](#)



**Contacto:**

**InfoJobs:** Mónica Pérez Callejo

[\*\*prensa@infojobs.net\*\*](mailto:prensa@infojobs.net)

**Evercom:** Pablo Gutiérrez / Andrea Vallejo

[\*\*infojobs@evercom.es\*\*](mailto:infojobs@evercom.es)

T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56