



## Informe InfoJobs sobre Procesos de selección y transparencia salarial

### 7 de cada 10 empresas comunican la banda salarial en las primeras fases del proceso de selección

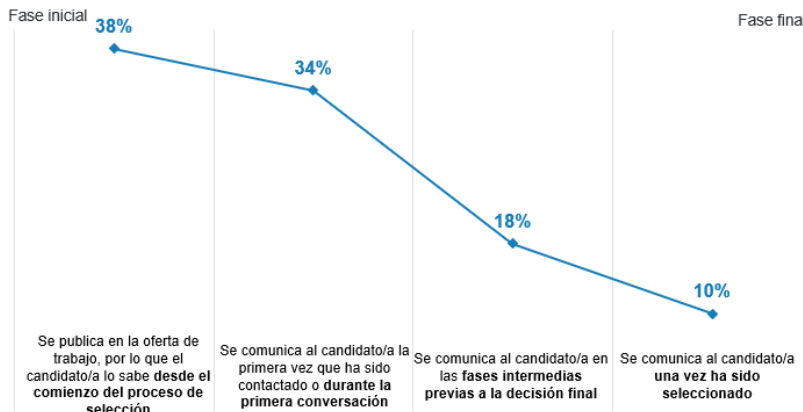
- El 38% de las empresas publica los detalles salariales en la oferta de empleo de forma directa, mientras que el 34% lo hace durante la primera conversación con el candidato
- La actitud es el aspecto más valorado: más del 90% de las compañías lo considera altamente relevante en cualquier puesto
- La capacidad de trabajo en equipo (64%), la productividad (49%), la resolución de conflictos (45%) y la capacidad de aprendizaje (44%), las habilidades personales más apreciadas
- El 54% de las empresas consulta las redes sociales de los candidatos antes de contratarlos

**Madrid, 25 de junio de 2023.** Ante la necesidad de avanzar hacia un mercado laboral más transparente, la publicación de las bandas salariales en los procesos de selección es un elemento esencial. Hace aproximadamente un año (mayo de 2023), la Unión Europea aprobó la Directiva de Transparencia Salarial, una medida que exige a las empresas de la Comunidad Europea informar sobre los detalles salariales en las ofertas de empleo o antes de la entrevista. Aunque es una normativa que no será obligatoria hasta junio de 2026, sí supone un agente acelerador hacia la transparencia en los procesos de captación de talento. En este sentido, el último informe de [InfoJobs](#) sobre [Employer Branding y Bandas Salariales](#), basado en una muestra dirigida a la población activa, ya mostraba una alta exigencia vinculada a la transparencia salarial: 9 de cada 10 trabajadores consideraba que las empresas debían publicarla en sus ofertas de empleo.

Por ello, con el objetivo de conocer la realidad sobre la transparencia salarial en los procesos de selección desde la perspectiva de las compañías, la plataforma de empleo líder en España ha realizado una encuesta sobre *Procesos de selección y transparencia salarial*. Los resultados indican que **7 de cada 10 empresas (72%) comunican la banda salarial en las primeras fases del proceso de selección**. De estas, el 38% de lo publica directamente en la oferta, mientras que el 34% lo hace durante la primera conversación. Por otro lado, el 18% afirma comunicar la banda salarial en las fases intermedias (previas a la decisión final), y un 10% lo lleva a cabo una vez que el candidato ha sido seleccionado.

O6. De forma general, ¿en qué momento del proceso de selección se comunica al candidato/a la banda salarial del puesto de trabajo al que se postula?

## ► Comunicación de la banda salarial durante el proceso de selección



Base Total: (1.340)

Fuente: InfoJobs

En definitiva, estos datos subrayan una clara tendencia hacia una mayor transparencia salarial en el mercado laboral, impulsada tanto por la legislación europea como por las expectativas de los candidatos y las prácticas de las empresas.

### 1 de cada 3 empresas se comunica regularmente con el candidato durante el proceso de selección

Otro de los elementos clave en la transparencia de los procesos de selección es la comunicación durante los mismos. Se trata de un componente crucial para crear una experiencia positiva tanto para los candidatos como para las empresas. Una comunicación fluida y constante no solo mejora la percepción del candidato sobre la empresa, sino que tiene múltiples beneficios asociados a la atracción y retención del talento en un mercado laboral competitivo.

Respecto a ello, el informe constata que 1 de cada 3 empresas (36%) declara mantener una comunicación regular con el candidato durante el proceso de selección, sea o no seleccionado; mientras que el 30% lo hace únicamente cuando hay novedades sobre el proceso (independientemente de si ha sido seleccionado o no). En contraposición, el 17% asegura llevarlo a cabo solo si pasa a una siguiente fase y, en la misma proporción, también lo indican aquellas que afirman realizarlo solo si la persona es seleccionada.

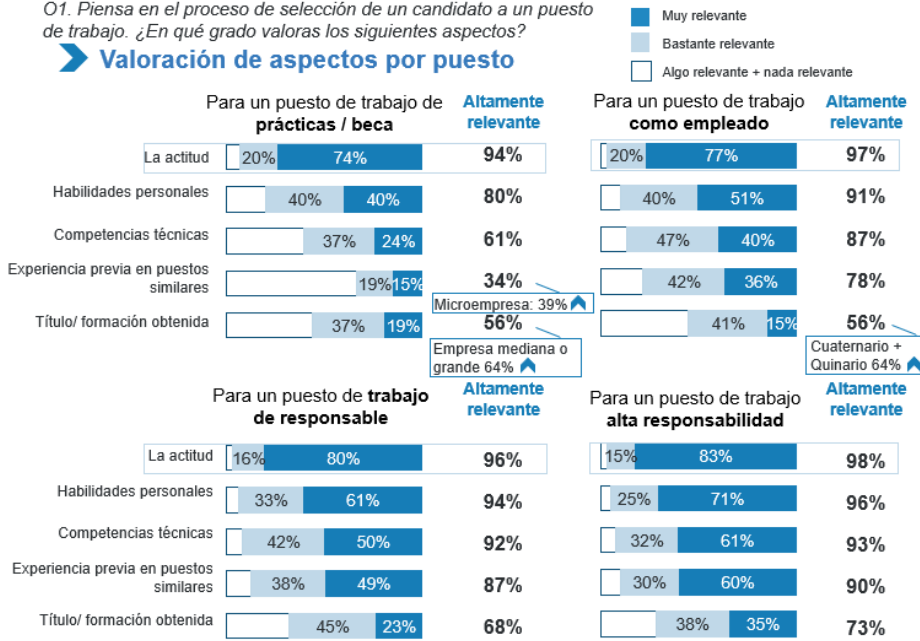
### Las capacidades prácticas y personales lideran vs. los títulos académicos en contratación

En lo referente a la valoración de los candidatos durante el proceso de selección, del estudio de InfoJobs, se puede extraer también que las empresas tienen en cuenta en mayor medida las capacidades prácticas y personales, por encima de los títulos académicos, a la hora de contratar. En este sentido, las titulaciones de los candidatos quedan relegadas a un último plano, especialmente para cargos de menor responsabilidad como prácticas y empleados, con el 56% de alta relevancia en ambos casos (vs. 73% registrado en puestos de alta responsabilidad y el 68% para un perfil de trabajo de responsable). En general, esta tendencia se confirma en las diferentes vertientes: cuanto más alta es la responsabilidad que conlleva el puesto, más se valora un determinado aspecto.

No obstante, independientemente del puesto al que aplican los candidatos, la actitud es el aspecto más valorado, incluso por delante de la experiencia o las competencias: más del 90% lo considera una cualidad altamente relevante.

O1. Piensa en el proceso de selección de un candidato a un puesto de trabajo. ¿En qué grado valoras los siguientes aspectos?

## ➤ Valoración de aspectos por puesto



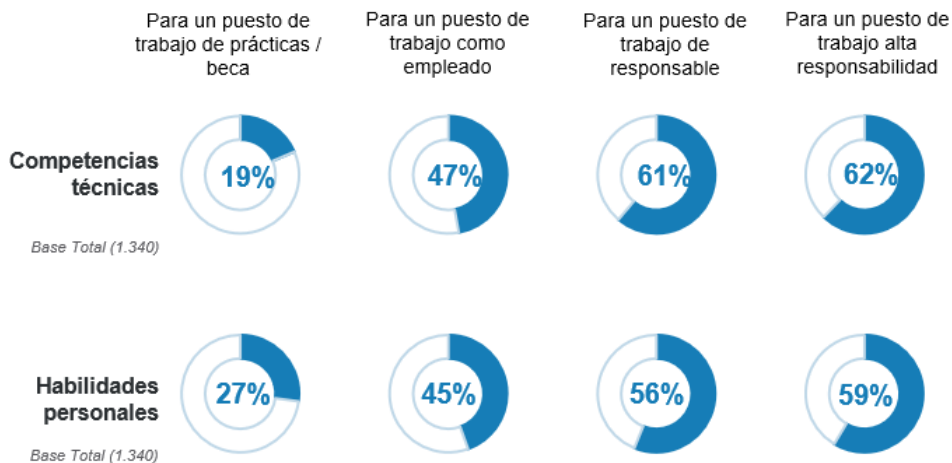
\* Altamente relevante: Bastante relevante + muy relevante  
 Base Total: (1.340) Fuente: InfoJobs

## Cuanto más alta es la responsabilidad, mayor es la evaluación de competencias

Las competencias técnicas y habilidades personales son altamente estimadas en los candidatos. En el global de las empresas, esta relevancia implica que se lleva a cabo un proceso de evaluación de las mismas, sobre todo en puestos que conllevan una mayor responsabilidad. Para estos, el 62% y el 59% de las empresas asegura realizar test de competencias técnicas y habilidades personales, respectivamente. Sin embargo, esta exigencia se reduce proporcionalmente con la responsabilidad de dicho puesto. Es decir, cuanto menor es la responsabilidad, más bajo es el porcentaje que avala este tipo de test de competencias. De forma que, en puestos de prácticas y becas, tan solo el 19% de las empresas realiza test de competencia técnica, mientras que el 27% lo desarrolla para las habilidades personales.

O2 Has mencionado que las competencias técnicas de un candidato son bastante o muy relevantes, ¿realizáis un test para evaluarlas durante el proceso de selección? // O3. Has mencionado que las habilidades personales de un candidato son bastante o muy relevantes, ¿realizáis un test para evaluarlas durante el proceso de selección?

## ➤ Realización de test para evaluar (global):

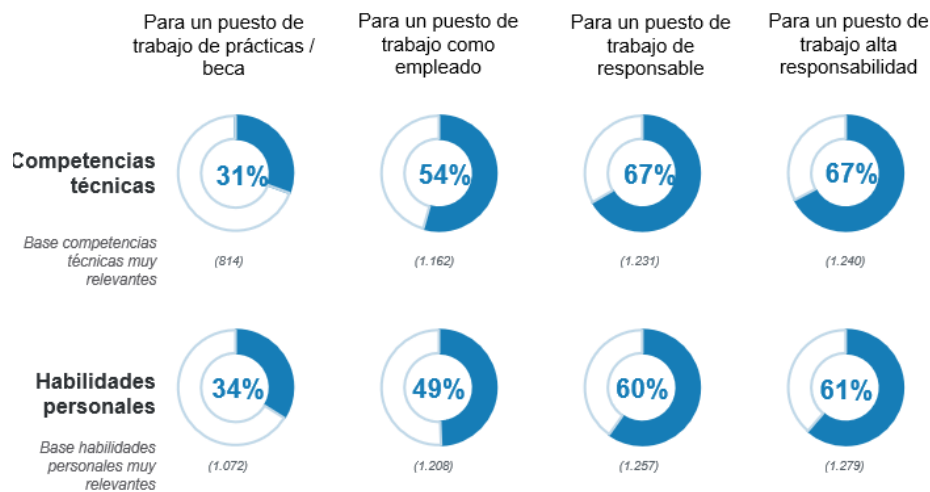


Fuente: InfoJobs

Para aquellas empresas que consideran que estas competencias son relevantes, las habilidades técnicas y personales son aspectos frecuentemente evaluables, aunque se sigue dando en mayor medida cuanto mayor es la responsabilidad del cargo al que se aplica. El 67% de las empresas elabora test de competencias técnicas para puestos de alta responsabilidad, mientras que el 61% declara realizarlo en habilidades personales. Pierde, por lo tanto, relevancia en puestos que requieren menor experiencia: para prácticas, el 31% evalúa las competencias técnicas, y el 34% las habilidades personales.

O2 Has mencionado que las competencias técnicas de un candidato son bastante o muy relevantes, ¿realizáis un test para evaluarlas durante el proceso de selección? //O3. Has mencionado que las habilidades personales de un candidato son bastante o muy relevantes, ¿realizáis un test para evaluarlas durante el proceso de selección?

## ➤ Realización de test para evaluar (empresas que lo evalúan relevantes):



Fuente: InfoJobs

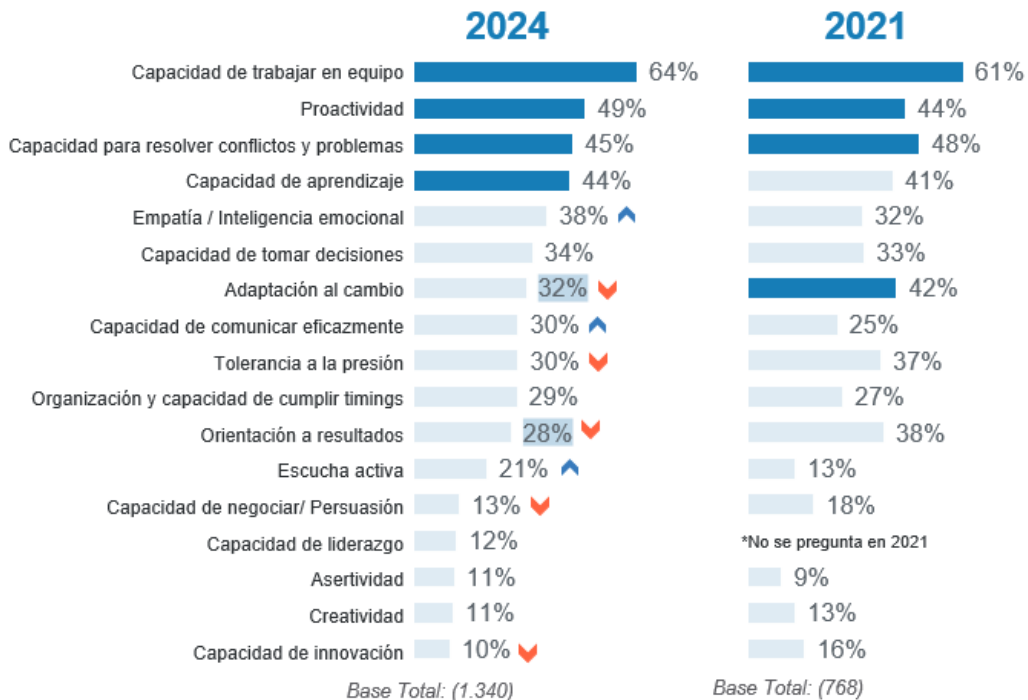
## Trabajo en equipo, la habilidad personal más valorada por las empresas

En 2023, el SEPE recogió y homologó la información de la clasificación de las competencias ESCO (*European Skills Competencies and Occupations*). Según esta, la productividad, el trabajo en equipo, el compromiso y la identificación de problemas fueron las competencias más demandadas por los responsables de Recursos Humanos. Una realidad que se ve recogida por InfoJobs en el actual informe, puesto que la capacidad de trabajar en equipo (con el 64%), la proactividad (con el 49%), la capacidad para resolver conflictos (45%) y la capacidad de aprendizaje (con 44%) lideran el ranking.

En comparación con la anterior encuesta realizada por InfoJobs sobre este tema (2021), en 2024 cobran relevancia aspectos en línea con las relaciones interpersonales como la inteligencia emocional, que gana 6 puntos porcentuales y registra un 38%; la comunicación eficaz (con el 30% vs. 25% registrado en 2021) o la escucha activa (con el 21% vs. 13% de 2021). Por el contrario, disminuye la relevancia de aspectos relacionados con la capacidad de acción y ejecución como la adaptación al cambio (32% vs. 42% de 2021), la tolerancia a la presión (30% vs. 37% de 2021), la orientación a resultados (28% vs. 38% de 2021), la capacidad de negociar (13% vs. 18% de 2021) o la innovación (10% vs. 16% de 2021).

O4. Concretamente, ¿cuáles son las 5 habilidades personales más valoradas en los/as empleados/as de tu empresa?

## ➤ Valoración de habilidades personales para los candidatos



Fuente: InfoJobs

▲ ▼ Diferencia significativamente negativa o positiva vs. periodo anterior

### \*Nota metodológica del informe:

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online administrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido a 1.340 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación. El margen de error es de +/-2,7%.

### Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 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 23 segundos.

InfoJobs pertenece a Adevinata, 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 [habitaclia](#)), empleo ([InfoJobs](#)), movilidad ([coches.net](#) y [motos.net](#)) y compraventa de artículos de segunda mano ([Milanuncios](#)).

Los negocios de Adevinata 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 10 países. El conjunto de sus plataformas locales recibe un promedio de 3.000 millones de visitas cada mes. Más información en [adevinata.es](#)



**Contacto:**

**InfoJobs:** Mónica Pérez Callejo

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

**Evercom:** Marc Vizcarro / Andrea Vallejo / Ana Eguren

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

T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56