vinetur

La hostelería española afronta en 2026 su mayor crisis de talento

Una tasa de rotación del 63,8% y miles de puestos sin cubrir obligan a reinventar la selección de personal Linkers, consultora de recursos humanos especializada en hostelería y tu

martes 28 de abril de 2026

ESCRITO POR RITA



La hostelería emplea al 8,6% de los trabajadores en España —más de 1,7 millones de personas— y es, al mismo tiempo, el sector con la mayor rotación laboral del país. Linkers publica hoy su análisis sobre el estado del empleo en hostelería en 2026 y advierte: sin un cambio en la forma de seleccionar, contratar y retener personal, la rentabilidad de miles de negocios hosteleros seguirá en riesgo.

El sector hostelero español cerrará 2026 con más de 1,7 millones de empleados, representando el 8,6% del empleo total según datos de Randstad Research. Sin embargo, esta cifra convive con una paradoja estructural: la hostelería registra la tasa de rotación laboral más alta de cualquier sector económico del país, alcanzando el 63,8%.

Este dato tiene consecuencias directas en la cuenta de resultados. Según el análisis de Linkers, sustituir a un empleado en cocina o sala tiene un coste medio de entre 2.800 y 5.000 euros cuando se suman el tiempo de selección, la formación del nuevo incorporado y la caída temporal de la productividad del equipo.

«El problema no es solo encontrar personal. Es encontrar el personal adecuado, con las competencias correctas y en condiciones que permitan que se quede. Muchos negocios llevan años contratando a personas equivocadas de la forma equivocada», afirma Marianela Olivares, Directora General de Linkers.

Los tres errores más frecuentes en la selección de personal hostelero

El análisis de Linkers identifica tres fallos sistémicos en la forma en que los negocios hosteleros abordan la contratación:

1. Ofertas de empleo genéricas e inespecíficas. La mayoría de los anuncios no definen con claridad el perfil, los horarios reales ni las condiciones salariales. Esto genera una avalancha de candidaturas inadecuadas y alarga el proceso semanas. La falta de precisión en la oferta es, según Linkers, la primera causa de contrataciones fallidas.

2. Evaluación exclusivamente técnica. El sector tiende a priorizar la experiencia demostrable en detrimento de competencias conductuales como la resiliencia, la gestión del estrés o la orientación al equipo. Estas competencias son las que determinan si un empleado se integra y permanece.

3. Condiciones laborales no competitivas para el perfil joven. Un 38% de los jóvenes empleados en hostelería en Europa abandona el sector en los primeros dos años según datos de Eurostat. En España, términos como conciliación, turnos seguidos y ausencia de jornadas partidas aparecen recurrentemente en las razones de abandono.

El método Linkers: selección por competencias, cultura y sostenibilidad de plantilla.

Frente a este diagnóstico, Linkers ha desarrollado una metodología propia de selección de personal para hostelería articulada en cuatro fases:

– Definición precisa del perfil. Antes de publicar ninguna oferta, se identifica no solo qué habilidades técnicas se necesitan, sino qué tipo de persona encaja con la cultura del establecimiento, el volumen de servicio y el ritmo del equipo existente.

– Evaluación de competencias conductuales. Las entrevistas incluyen preguntas de incidentes críticos para evaluar resiliencia, gestión del estrés, trabajo en equipo y orientación al cliente. Las pruebas prácticas en entorno real completan esta fase.

– Alineación salarial y de condiciones con el mercado. Linkers asesora a los negocios sobre qué condiciones son necesarias para atraer y retener al perfil objetivo, evitando rotaciones en los primeros seis meses.

– Onboarding estructurado. Un plan de acogida claro con mentor interno y objetivos de los primeros 30 días reduce la tasa de abandono temprano hasta en un 40%, según los resultados observados por Linkers en los negocios donde se ha implementado.

La digitalización del proceso: necesaria pero insuficiente por sí sola

La irrupción de herramientas de gestión de candidaturas y plataformas especializadas en empleo hostelero ha acelerado los procesos. Sin embargo, Linkers advierte que la tecnología debe apoyar la decisión humana, no sustituirla.

«Hemos visto negocios que filtran candidatos por palabras clave y descartan perfiles excelentes porque no usaron los términos exactos en su CV. La selección de personal en hostelería tiene una dimensión humana que ningún algoritmo puede reemplazar: hay que ver cómo se mueve una persona en una cocina, cómo responde ante la presión del servicio», explica Marianela Olivares.

En paralelo, el 86% de los contratos en hostelería son ya indefinidos según datos de Randstad, lo que refleja el impacto de la reforma laboral. Este contexto hace aún más relevante acertar en la selección inicial: equivocarse tiene ahora un coste legal y económico mayor.

«El talento es el mayor activo de un restaurante —y el más descuidado»

Marianela Olivares concluye: «Trabajamos con negocios hosteleros que gestionan perfectamente su food cost, su carta y sus compras, pero que pierden entre un 20% y un 30% de su rentabilidad potencial porque no han resuelto el problema del personal. La selección de talento no es un trámite administrativo: es una decisión estratégica que impacta en la experiencia del cliente, en la cultura del negocio y en la cuenta de resultados. Y en 2026, con la reforma laboral y las nuevas expectativas de los trabajadores, ya no se puede abordar con las herramientas de hace diez años».

Más información: www.linkers.es