

*II Encuesta del Observatorio de  
Reclutamiento y Selección de Personas*

**COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS  
MADRID**

## OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

- Clarificar el papel de la Psicología del Trabajo en los departamentos de RR.HH.
- Determinar las Prácticas más comunes en materia de R&S de personas.
- Conocer la aplicación y el alcance que se hace de la nueva Norma **UNE ISO 10.667**, referente a la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales.

# PRECEDENTES DE LA ENCUESTA

## **ENCUESTA 2013**

- Se seleccionaron **130 empresas**, entre las que se encontraban las empresas del IBEX-35 y empresas representativas de los diferentes sectores de actividad, así como las consultoras de RRHH más relevantes.
- De los 130 correos electrónicos fueron devueltos, después de diferentes intentos, 15 correos. Por tanto, la tasa de respuesta fue del 33,04%.
- La participación finalmente fue de 38 empresas.
- El número medio de trabajadores de las empresas participantes es de 7.250 trabajadores ( $SD = 18.895$ ) siendo el mínimo de 11 y el máximo de 110.000 trabajadores.

## **ENCUESTA 2014**

- Se enviaron encuestas a una muestra de unas **4.000 empresas**, que recogía a todas aquellas a las que se les había hecho llegar previamente un mail informándolas de la aprobación y puesta en funcionamiento de la **ISO 10.667**, entre las que se encontraban todas las empresas que habían participado en la Encuesta del 2013.
- Paralelamente cada uno de los miembros del Grupo de Trabajo hizo llegar esta Encuesta a todos sus clientes y contactos que pudieran aportar valor a la misma. (LOPD 1999)
- La participación finalmente ha sido de 65 empresas.
- El número medio de trabajadores de las empresas participantes es de 10112,39 trabajadores ( $SD = 24084,73$ ) siendo el mínimo de 1 y el máximo de 130.000 trabajadores.

# CONFIGURACIÓN DE LA ENCUESTA

## ***ENCUESTA 2013***

- Consta de 2 Bloques:
  - ✓ Características Sociodemográficas
  - ✓ Actividades y Métodos utilizados en R&S
  
- 22 preguntas
- Formato electrónico
- Garantía de Confidencialidad y Anonimato
- Tiempo estimado de Respuesta de 15 minutos

## ***ENCUESTA 2014***

- Consta de 3 Bloques:
  - ✓ Características Sociodemográficas
  - ✓ Actividades y Métodos utilizados en R&S
  - ✓ Actuaciones de Buenas Prácticas y aplicación de Norma ISO 10.667
  
- 20 preguntas
- Formato electrónico
- Garantía de Confidencialidad y Anonimato.
- Tiempo estimado de Respuesta de 15 minutos

# CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA ENCUESTA 2014

TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Micro (de 0 a 9)	2	3,1
Pequeña (de 10 a 49)	8	12,5
Mediana (de 50 a 250)	7	10,9
Grande (de 250 a 1.000)	14	21,9
<u>Muy Grande (más de 1.000)</u>	<u>33</u>	<u>51,6</u>

PERSONA QUE RESPONDE		
Director	15	23,44
<u>Manager (Responsable/Jefe)</u>	<u>31</u>	<u>48,44</u>
Técnico	17	26,56
Otros	3	4,69

SECTOR DE ACTIVIDAD		
Agua, Energía, Servicios Afines	5	7,58
Alimentación y bebidas	2	3,03
Automoción y Auxiliares	2	3,03
Comercio y Distribución + Ocio	4	6,06
Construcción y Afines	6	9,09
Fabricación y Afines	4	6,06
Finanzas, Bancos y Seguros	2	3,03
Servicios Públicos y Sociales	5	7,58
Servicios en general	24	36,36
Tecnología y Telecomunicaciones	5	7,58
Transporte de Viajeros y Mercancías	7	10,61

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Dependencia jerárquica del la actividad de R&S

**El 83% depende de RR.HH  
y un 11% de D. General**

La externalización de las actividades de R&S



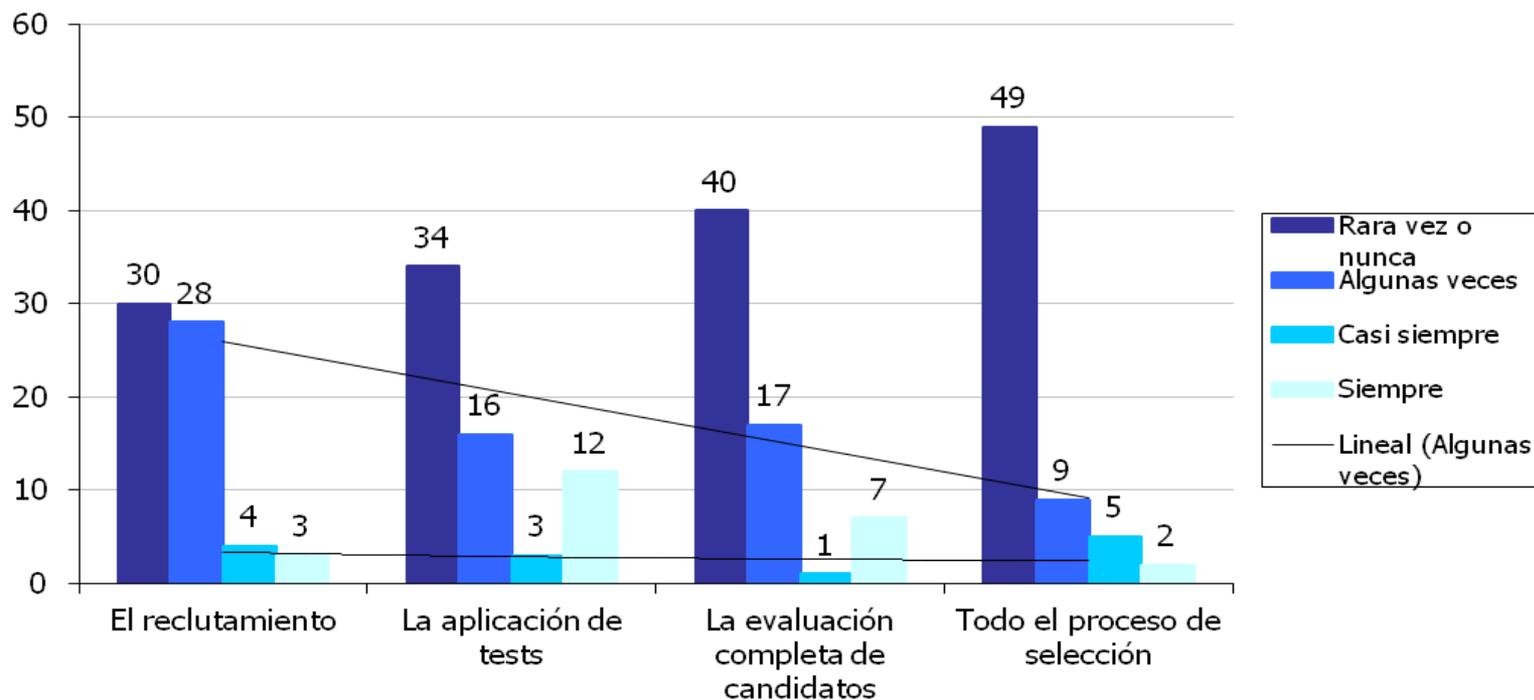
La mayoría de las empresas externalizan rara vez o en algunas ocasiones las actividades de R&S.

La actividad que en mayor medida se externaliza en un 50% de los casos es la de la **aplicación de pruebas psicométricas y test**, de hecho un 28% dice hacerlo siempre o casi siempre.

Solo en un 10% de los casos se externaliza **todo el proceso** de forma habitual y no hemos encontrado diferencias en función de su tamaño.

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Frecuencia de Externalización de la actividad de Reclutamiento y Selección



# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Tamaño de la empresa y externalización de servicios

### Correlaciones

		Numero trabajadores	Externalizacion reclutamiento	Externalizacion tests	Externalizacion evaluacion completa	Externalizacion todo el proceso
Numero trabajadores	Correlación de Pearson	1	-,122	-,048	,070	,010
	Sig. (bilateral)		,335	,705	,584	,938
	N	64	64	64	64	64
Externalizacion reclutamiento	Correlación de Pearson	-,122	1	,481(**)	,457(**)	,463(**)
	Sig. (bilateral)	,335	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
Externalizacion tests	Correlación de Pearson	-,048	,481(**)	1	,655(**)	,406(**)
	Sig. (bilateral)	,705	,000	,000	,000	,001
	N	64	64	64	64	64
Externalizacion evaluacion completa	Correlación de Pearson	,070	,457(**)	,655(**)	1	,740(**)
	Sig. (bilateral)	,584	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
Externalizacion todo el proceso	Correlación de Pearson	,010	,463(**)	,406(**)	,740(**)	1
	Sig. (bilateral)	,938	,000	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Un 68% de los encuestados prioriza la **formación en Psicología** a la hora de incorporar un técnico de selección

La mayoría de las empresas encuestadas, (más de un 50% ), señalan que los **Psicólogos** participan en mayor o menor medida en todas las fases de los procesos de R&S, siendo particularmente relevante (entre el 65 y el **70%** de los casos) su participación en la fase de **evaluación de la inteligencia y las aptitudes, la personalidad y las competencias**. Y también son los responsables de la elaboración del informe.

Sin embargo, esta participación disminuye notablemente en la fase de post evaluación, donde solo un 25% de las empresas, les atribuye actuaciones en la desvinculación y las auditorías de proceso.

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Participación de los psicólogos en las diferentes fases de R&S

Actividad de R&S	Rara vez o nunca (1)	Algunas veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Medias
Definición del perfil del puesto de trabajo con el responsable de la vacante	25% (16)	20% (13)	23% (15)	32%(21)	2.66
Elaboración del perfil de requisitos del puesto	26% (17)	18% (12)	26% (17)	29% (19)	2.61
Localización de candidatos (Reclutamiento y Captación)	20% (13)	23% (15)	26% (17)	31 %(20)	2.70
Preselección de candidatos (primera criba)	17% (11)	26% (17)	26% (17)	31% (20)	2.73
Evaluación de inteligencia y aptitudes	14% (9)	22% (14)	25% (16)	40% (26)	2.94
Evaluación de personalidad	11% (7)	18% (12)	26% (17)	45% (29)	3.08
Evaluación de competencias	11% (7)	23% (15)	28% (18)	38% (25)	2.97
Solicitud de Referencias	29%(19)	35% (23)	15% (10)	20% (13)	2.28
Elaboración del informe del candidato	11% (7)	23% (15)	32% (21)	34% (22)	2.89
Toma de decisiones (participación en la elección del candidato)	17%(11)	25% (16)	32% (21)	26% (17)	2.70
Acogida y / o seguimiento de la incorporación	32%(21)	22% (14)	28% (18)	18% (12)	2.34
Desvinculación o salida de trabajadores	57%(37)	18% (12)	14% (9)	11% (7)	<b>1.80</b>
Auditoría del proceso de selección	42%(27)	18% (12)	26 % (17)	14% (9)	2.14

M:2.6  
Sd:0.36

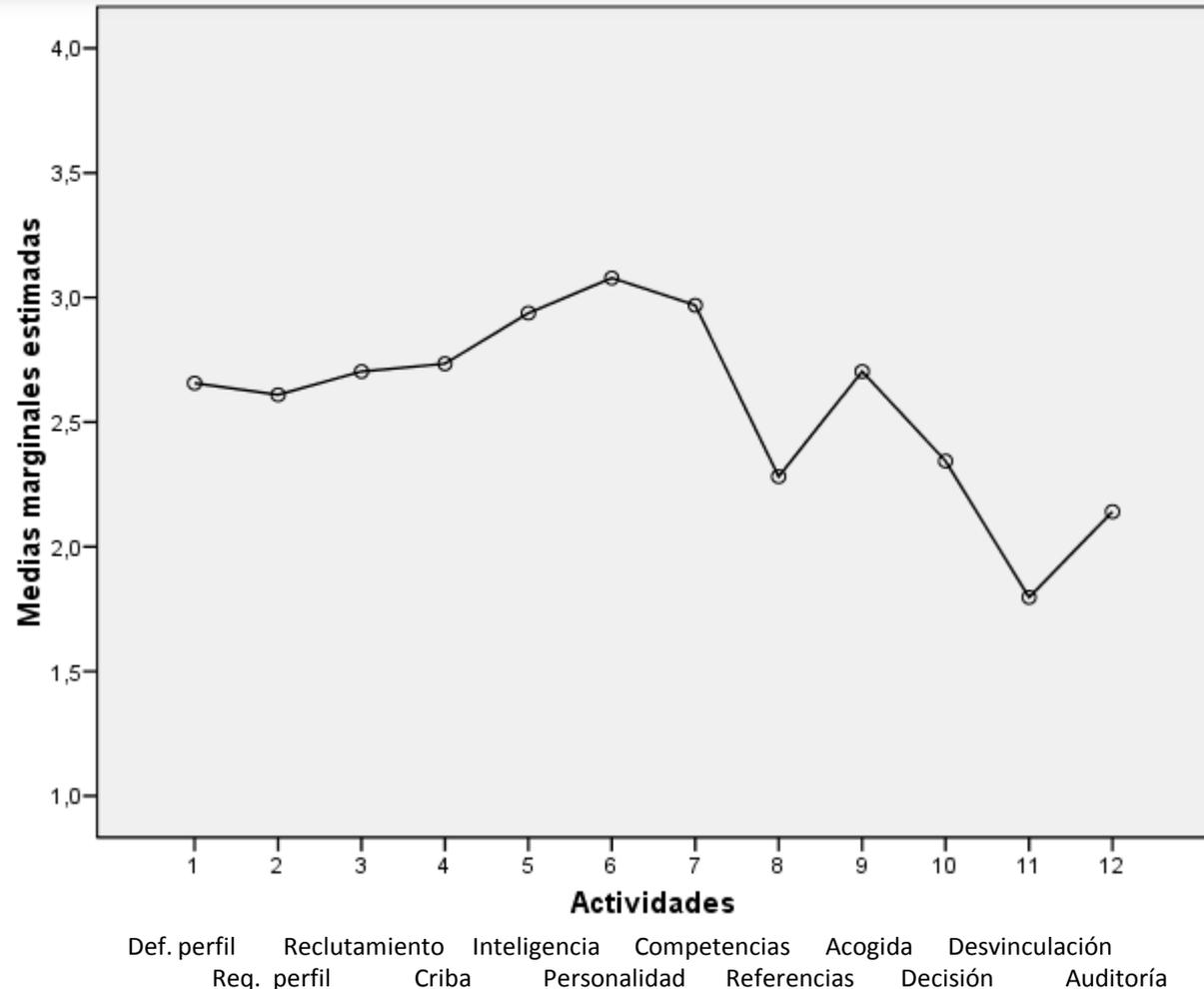
# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Participación de los psicólogos en las diferentes fases de R&S

Diferencia significativa de medias

$F(11,693)=16.95$

$p = 0.000$



# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Métodos y Técnicas mas utilizadas para la evaluación de candidatos

- ❖ La técnica más utilizada por las empresas es **la entrevista**.
  - ❑ Aplican casi en igual medida la entrevista tradicional (81%) y la entrevista por competencias, (80%).
- ❖ En segundo lugar, los **test de personalidad** (62%) de las empresas.
- ❖ La tercera técnica más utilizada son **las referencias profesionales**.

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Métodos y Técnicas mas utilizadas para la evaluación de candidatos

### *Unos apuntes que nos abren nuevas vías de indagación:*

- ❖ Las Escalas de Competencias son usadas en un 53% de las empresas.
- ❖ En un 52% utilizan los Centros de Evaluación: Assessment Centre.
- ❖ Y las Redes Sociales dicen utilizarlas un 33% de los encuestados.
- ❖ Otras Técnicas señaladas:
  - ✓ Méritos
  - ✓ Conocimientos teóricos del puesto
  - ✓ Pruebas Físicas

¿ PARA QUÉ  
Y  
CÓMO ?



# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Las Pruebas y test Psicológicos más utilizados por los encuestados

### El test más utilizado sigue siendo el 16-PF



dentro de los test de inteligencia y aptitudes: FACE (test de memoria visual)



dentro de los test de personalidad : el IPV, PAPI y el 16-PF.

- Inteligencia y Aptitudes: DAT-5, D2, EFAI, Raven, TISD, TalentQ, FACE (Cambridge Face Memory Test).
- Personalidad: 16-PF, 16-PF5, APP, CPS, PAPI, PAPI-N, IPV, MPA (Master Person Analyses), MDQ (Mood Disorder Questionnaire), PI (Predictive Index), TPT.
- Competencias: BIP, COMPETEA
- Otros : APTI (Nivel de Inglés), Crawford (Destreza fina), INSIGH o Pruebas In situ

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## La Fase del Seguimiento del Proceso de R&S



El **59%** de las empresas señalan que realizan **seguimiento posterior a la incorporación al puesto** de la persona seleccionada, frente a un **41%** que señalan que el **proceso de selección termina con la entrega de los informes de los candidatos**

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

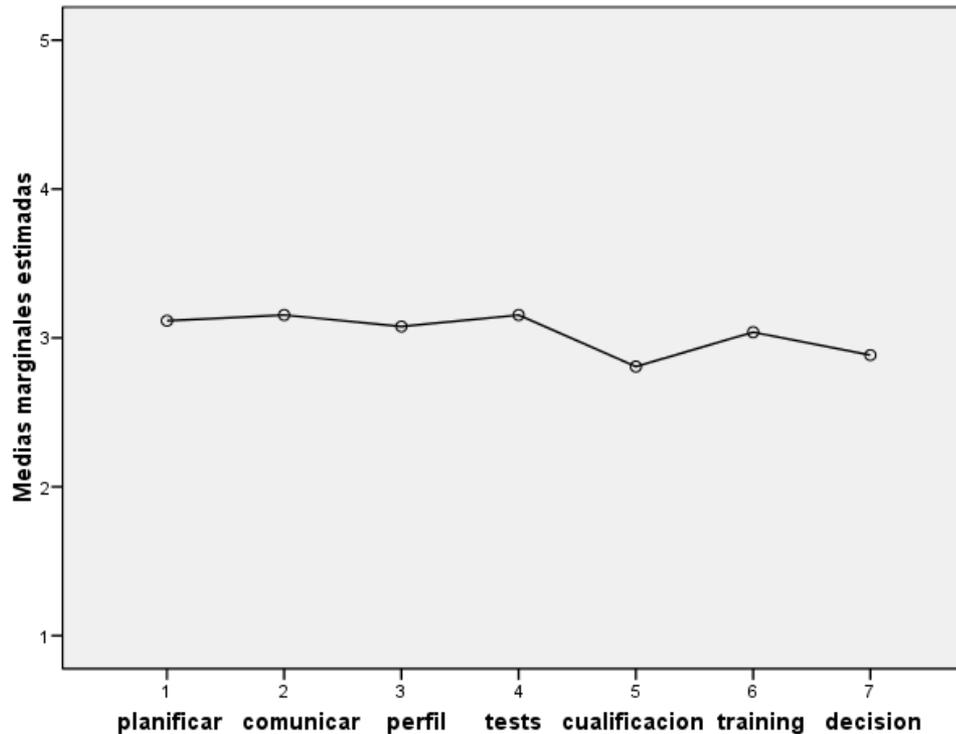
Indique en qué medida le gustaría mejorar y optimizar los siguientes aspectos en el proceso de reclutamiento y selección que tiene diseñado su empresa

		1 nada	2	3	4	5 mucho
Área de mejora	M(SD)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Planificación del proceso	2.84(1.28)	16% (10)	30% (19)	21% (13)	21% (13)	13% (8)
Comunicación con el departamento ofertante del puesto para definir correctamente el perfil	3.03(1.09)	10% (6)	21% (13)	35% (22)	27% (17)	8% (5)
Elaboración del perfil de requisitos	2.98(1.09)	9%(6)	22% (14)	39% (25)	21% (13)	10%(6)
Calidad de los instrumentos de evaluación	3.18(1.06)	6% (4)	17% (11)	39% (25)	25% (16)	11% (7)
Cualificación de los profesionales	2.61(1.09)	17% (11)	30% (19)	21% (13)	16% (10)	5% (3)
Entrenamiento en técnicas de entrevista para los profesionales de otros departamentos que participan en la evaluación	3.25(1.17)	8% (5)	17% (11)	34% (22)	23% (15)	17% (11)
Participación del departamento de Reclutamiento y Selección en la toma de decisión final del candidato a incorporar	2.55(1.25)	27% (17)	22% (14)	30% (19)	14% (9)	8% (5)

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Indique en qué medida le gustaría mejorar y optimizar los siguientes aspectos en el proceso de reclutamiento y selección que tiene diseñado su empresa

Medias no  
significativamente  
diferentes  
 $F(6, 150)=1.605$   
 $p = 0.15$



# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## Perspectiva de Mejora en los procesos de R&S

El aspecto del proceso de Reclutamiento y Selección que en **mayor medida les gustaría mejorar a las empresas**, siendo considerado por un 40% como alto o muy alto es el de:

*“El entrenamiento en técnicas de entrevista para los profesionales de otros departamentos que participan en la evaluación”*

El aspecto en el que muestran **menos interés por mejorar** es:

*“La participación del departamento de Reclutamiento y Selección en la toma de decisión final del candidato a incorporar”*

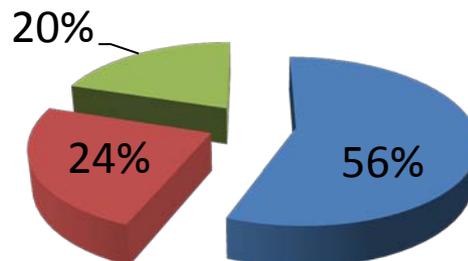
# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## 3º BLOQUE

**OBJETIVO:** Valorar el grado de implantación de algunas de las recomendaciones explicitadas en la Norma ISO 10.667, sobre Evaluación de Personas en entornos laborales y organizacionales.

### Documentación Técnica

■ SI ■ Solo de algunos ■ NO

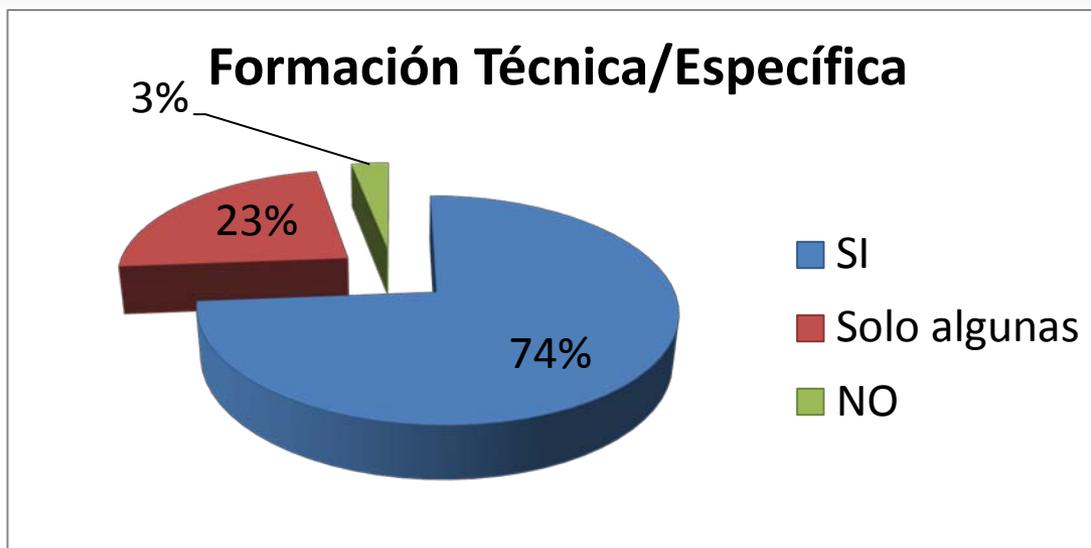


1º ¿Poseen la Documentación Técnica de los Métodos de Evaluación que utilizan en los procesos de R&S?

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## 3º BLOQUE

**OBJETIVO:** Valorar el grado de implantación de algunas de las recomendaciones explicitadas en la Norma ISO 10.667, sobre Evaluación de Personas en entornos laborales y organizacionales.



2º ¿Poseen Formación Técnica/Específica las personas que aplican las pruebas y participan en los procesos de R&S?

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## 3º BLOQUE

OBJETIVO: Norma ISO 10.667, sobre Evaluación de Personas en entornos laborales y organizacionales.

3º ¿Informan a los candidatos del proceso sobre las distintas fases del mismo y las implicaciones de cada una de ellas?

SI = 90%      NO = 5%  
NS/NC = 5%

4º En sus procesos de R&S ¿se garantizan la seguridad y la confidencialidad de la información que recaban sobre los candidatos?

SI = 91%      NO = 1%  
NS/NC = 8%

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## 3º BLOQUE

**OBJETIVO:** Norma ISO 10.667, sobre Evaluación de Personas en entornos laborales y organizacionales.

**5ª ¿Para qué utilizan la información recabada en el proceso de R&S en otros procesos de desarrollo?**



<input type="checkbox"/> Formación:	53%
<input type="checkbox"/> Acogida:	50%
<input type="checkbox"/> Desarrollo de Potencial:	33%
<input type="checkbox"/> Evaluación del Desempeño:	28%
<input type="checkbox"/> Planes de Carrera:	25%

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## 6ª.1 ¿Qué Procesos de Evaluación está llevando a cabo su empresa?

PROCESOS DE EVALUACIÓN	Nivel Individual	Nivel Grupal	Nivel Organizativo
Autoevaluación	1		
Desarrollo Profesional / PDI	5		
Evaluación de Competencias	6	1	1
Evaluación del Desempeño /Rto.	20	2	3
Evaluación del Management	1	2	
Evaluación del Potencial Evaluación de Altos Potenciales Gestión del Talento	12	9	6
Evaluación para la Selección	1	2	
Planes de Carrera	2	1	1
Planes de Sucesión / Promoción	5	2	2
Reconocimientos Médicos	1	1	1
Revisión de Objetivos Personales / Grupales	3	2	1
Clima Laboral		1	4
Descripción de Puestos		1	1
Evaluaciones Task Force		1	
Planes de Formación		1	
Sistemas de Calidad		1	1
Cambios Organizacionales			1
Identificación de Puestos Clave			1
Motivación y Liderazgo			1
Planificación estratégica Anual			1
<b>NINGUNO</b>	6	10	11
<b>TOTAL FRECUENCIAS</b>	63	37	36

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Las Metodologías / Herramientas que nos indican están utilizando en mayor medida para la realización de estos Procesos de Evaluación, son:

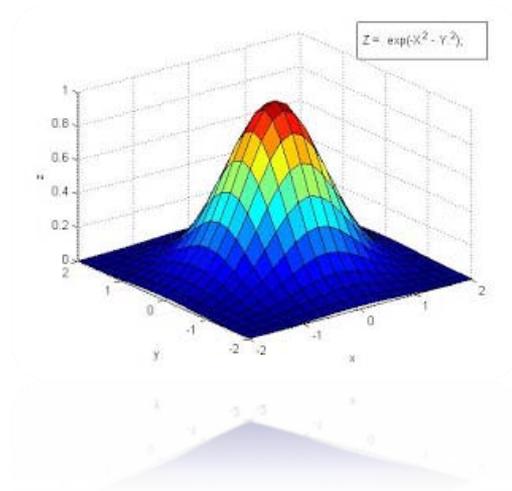
- ❖ Entrevistas Personales / BEI – Entrevistas de Competencias
- ❖ *Assessment Centre / Development Centre / Management Audit*
- ❖ Feedback
- ❖ Comité Evaluación
- ❖ Mentoring / Coaching
- ❖ Auditorías Procesos

## PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

- Teníamos peores expectativas en cuanto al papel del psicólogo en estos procesos. Sucesivas encuestas nos dirán si la situación cambia y en qué sentido.
- Comparación con los resultados de otras encuestas nacionales y extranjeras.
- No se han detectado incumplimientos llamativos de las buenas prácticas recomendadas en nuestro *Manual de Buenas Prácticas*.
- ¿Se detecta impacto de la norma ISO?



- Tamaño de la muestra
- Diversidad de la muestra
- Formato Preguntas



## ACCIONES INMEDIATAS

- Publicar y difundir los resultados de ambas encuestas.
- Diseñar nueva encuesta (finales 2015).
- Desarrollar estrategias para ampliar y optimizar la participación.
- Dar respuesta desde el COP Madrid a las necesidades que surgen de estas encuestas tanto en Formación específica como en difusión de nuevas técnicas y herramientas.



*Contacto*

*Grupo de Trabajo de Psicología y Buenas Prácticas  
en Reclutamiento y Selección de Personas :  
seleccion.buenaspracticas@cop.es*