



Los procesos de selección



## 2.1 - Quién realiza habitualmente los procesos de selección.

Los procesos de selección los realiza mayoritariamente la Dirección de la empresa con un porcentaje sobre las respuestas del 61,2%, le siguen los Directores de Departamento con un 22,4% y, a poca distancia, se sitúan los Departamentos de Recursos Humanos con un 21,8%. La utilización de empresas externas de selección es minoritaria. Solo el 2,4% de las empresas las utilizan.

	Total	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Dirección	61,2	95,8	54,0	18,8	0,0
Recursos humanos	21,8	2,8	16,0	59,4	58,3
Directores Departamentos	22,4	5,6	30,0	40,6	41,7
Empresa Externa	2,4	1,4	4,0	0,0	8,3

Esta pregunta admitía más de una respuesta en la realización del trabajo de campo. En el análisis de los resultados se presentan porcentajes. Lógicamente la suma de porcentajes es superior al 100%.

### **Análisis por tamaños:**

En lo que respecta al tamaño de las empresas se observan tendencias muy definidas. En el caso de la participación de la Dirección de la empresa se observa una disminución muy clara conforme aumenta el tamaño de la empresa. Para las microempresas la responsabilidad de la Dirección en los procesos de selección se sitúa en el 95,8% y en las pequeñas empresas en el 54%. Hay una disminución importante en las medianas empresas con un 18,8% y en ninguna de las grandes empresas participantes en este estudio los procesos de selección los realiza la Dirección. Una tendencia claramente opuesta presenta la participación del Departamento de Recursos Humanos en los procesos de selección. En las microempresas solo se menciona en el 2,8% y en las pequeñas empresas en el 16%. Hay un incremento importante en las medianas empresas hasta un 59,4% y para las grandes empresas se sitúa en el 58,3%.

Como se puede observar, la participación de estos dos agentes en los procesos de selección es complementaria. En lo que respecta a los Directores de Departamentos hay una tendencia similar a Recursos humanos pero menos acusada, el incremento más importante se produce entre la microempresa, 5,6%, y la pequeña empresa, 30%. En lo que respecta a la utilización de empresas de selección externas los valores oscilan entre el 1,4% de las microempresas y el 8,3% de las grandes empresas.

Como conclusiones generales podemos decir que cuando disminuye el tamaño de la empresa la selección la realiza mayoritariamente la Dirección, mientras que cuando aumenta el tamaño de la empresa la selección la realizan mayoritariamente el Departamento de Recursos Humanos y Directores de departamento. La selección externa es minoritaria.

## 2.2- Medios de difusión de las ofertas de empleo.

Esta pregunta estaba estructurada en forma de opciones, pudiendo marcar Habitualmente, Ocasionalmente o Raramente. En el análisis para la totalidad y por tamaños utilizaremos un valor ponderado, resultado de multiplicar por los coeficientes (1,2; 0,6 y 0,2) los porcentajes de las opciones antes mencionadas. En el análisis para la totalidad de las empresas utilizaremos los porcentajes, su suma y el valor ponderado.

Para la interpretación de los datos del siguiente cuadro hay que tener en cuenta que las empresas que contestaron el cuestionario son empresas colaboradoras en la acogida de alumnos en prácticas y, por lo tanto, utilizan habitualmente los servicios que la Universidad ofrece a las empresas. Eso explica el alto porcentaje del Servicio universitario de empleo, que consideramos sesgado y no representativo del conjunto de empresas, pero que es un indicador de cómo las prácticas contribuyen a la utilización de otros servicios. En el estudio anterior, realizado a través de las empresas colaboradoras de la CEV, para el sector de la construcción este medio se situaba en tercer lugar por detrás de los contactos personales y de los alumnos previos en prácticas y a un nivel similar al de los servicios públicos de empleo.

En el caso de alumnos que han realizado prácticas en empresa, también se produce un cierto sesgo, debido a que la totalidad de las empresas han tenido alumnos en prácticas, pero en menor medida, pues la utilización de alumnos en prácticas para difundir ofertas de empleo es normal.

	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente	Total	Ponderado
A través contactos personales	42,4	32,1	7,9	82,4	36,4
Alumnos previos prácticas	39,4	28,5	13,9	81,8	34,1
Currículos sin oferta previa	12,7	24,8	27,3	64,8	17,2
Anuncios de prensa	12,7	18,8	34,5	66,1	16,4
Búsqueda candidatos internet	14,5	12,1	33,9	60,6	15,8
Servicio empleo universitario	58,2	20	7,9	86,1	43,6
Servicio público de empleo	16,4	12,1	30,3	58,8	16,7
Colegios profesionales	27,3	22,4	21,2	70,9	25,5
Empresas de selección	3,6	11,5	44,2	59,4	9,6
ETT	3	6,7	44,8	54,6	8,1

Como se observa en el cuadro, aparte de los ítem antes mencionados, que en este estudio consideramos menos representativos, el medio más utilizado para la difusión de ofertas de empleo son los contactos personales, tanto en el total como en primera y segunda opción. Le siguen los Colegios profesionales, comparativamente importante en este sector, con porcentajes similares en las tres opciones. Después los currículos sin oferta previa y los anuncios en prensa, con comportamientos análogos y porcentajes bajos en primera opción. A continuación, la difusión en Internet y Servicios públicos de empleo, con porcentajes relativamente bajos en primera y segunda opción. Finalmente las empresas de selección, ya comentadas en el apartado anterior, con valores bajos y las ETT con porcentajes insignificantes en primera y segunda opción.

### **Análisis por tamaños.**

La utilización de contactos personales para difundir las ofertas de empleo varía con el tamaño de la empresa y la horquilla de utilización es del 42,5% en valor ponderado para la microempresa, y del 26,6% para las grandes empresa. La difusión de ofertas entre alumnos que previamente han realizado prácticas es ligeramente creciente con el tamaño de las empresas. La utilización de currículos sin oferta previa muestran un comportamiento claramente creciente con el tamaño de las empresas, la horquilla de utilización se mueve entre el 10,8% de la microempresa y el 40,8% de las grandes empresas. Los anuncios en prensa y la búsqueda en Internet tienen un comportamiento muy similar, las horquillas en estos casos están entre el 6,7% de las microempresas y el 40,4% de las grandes empresas en anuncios en prensa y entre el 9,9% y 31,7% en la difusión en Internet.

La utilización del Servicio de empleo universitario es creciente con el tamaño de las empresas. Los Colegios profesionales y Servicios públicos de empleo no muestran tendencias claras. Los colegios profesionales, sin embargo, presentan valores comparativamente altos en las medianas empresas, 35,9%, y grandes empresas, 41,6%.

De los datos anteriores pueden sacarse conclusiones útiles para los alumnos o titulados que están en el proceso de búsqueda de empleo:

- Que los contactos personales son muy importantes como fuente de información de ofertas de empleo.
- Que las prácticas en empresa también son una muy buena fuente de información, que además proporcionan contactos profesionales y personales.
- Que las empresas que colaboran con la universidad en materia de prácticas también utilizan el Servicio de empleo de la Universidad.
- Que el resto de los medios, unos tienen más utilidad que otros, dependiendo del tamaño de las empresas. Que, en consecuencia, hay medios en los cuales hay que ponderar su importancia, en función del tipo de empresa hacia las que queremos orientar la búsqueda de empleo.

### 2.3 - Medios utilizados para realizar los procesos de selección

Esta pregunta estaba estructurada, también, para que en su contestación las empresas pudieran marcar tres opciones de mayor a menor utilización: habitualmente, ocasionalmente o raramente. Los coeficientes para el cálculo del valor ponderado son los señalados anteriormente, en el análisis para todas las empresas se presentan los porcentajes y el valor ponderado.

	Habitualmente	Ocasionalente	Raramente	Total	Ponderado
Pruebas de conocimientos	26,8%	11,3%	23,9%	62,0%	22,6%
Entrevista selección individual	93,3%	1,8%	1,2%	96,4%	61,2%
Entrevista selección grupal	2,4%	5,5%	43,0%	50,9%	7,2%
Test de aptitudes intelectuales	6,7%	8,5%	38,2%	53,3%	10,3%
Test de personalidad	7,9%	7,3%	38,2%	53,3%	10,8%
Otros	6,1%	4,8%	34,5%	45,5%	8,6%

Como puede observarse, tanto en el total como en primera opción, la entrevista individual es, con diferencia, la prueba de selección más extendida; prácticamente todas las empresas, el 93,3%, la realizan de forma habitual. A continuación encontramos las pruebas de conocimientos, es la segunda prueba más realizada tanto en el total, como en primera opción, el 26,8%. Después se sitúan, con comportamientos muy similares, los test de aptitudes intelectuales y de personalidad, muy utilizados en tercera opción, el 38,2%. Y por último, las entrevistas de selección grupal con el porcentaje más alto en tercera opción, el 43%. La utilización de otros medios en los procesos de selección es baja; prácticamente al mismo nivel que las pruebas de selección grupal.

Como conclusión de este apartado podemos afirmar que la entrevista individual es prácticamente universal en los procesos de selección. En una buena parte de los casos va acompañada de las pruebas de conocimientos relacionados con la titulación o el puesto de trabajo y en ocasiones se acompaña en orden decreciente de frecuencias, de test de personalidad, test de aptitudes intelectuales y la entrevista grupal.

### **Análisis por tamaños.**

El análisis por tamaño lo realizaremos sobre el valor ponderado. Las pruebas de conocimientos, son las únicas pruebas que muestran un comportamiento decreciente con el tamaño de las empresas; la horquilla está entre el 22,6% de las grandes empresas y el 15,8% de las microempresas. El resto de pruebas tiene más utilización conforme crece el tamaño de las empresas. Las entrevistas individual y grupal tienen horquillas pequeñas, del 59,2% al 65% y del 17% al 22,9. Con la misma tendencia creciente con el tamaño de las empresas, pero con horquillas más amplias se sitúan los test de aptitudes intelectuales y de personalidad. La realización de otras pruebas de selección no muestra tendencias claras. Los valores más elevados en la pequeñas y medianas empresas.

Como conclusión, podemos afirmar que conforme aumenta el tamaño de la empresa más variedad de pruebas se realizan, aunque independientemente del tamaño, la entrevista individual y/o las pruebas de conocimientos se realizan en todas las empresas.

