

PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

PAMELA ALONSO, SILVIA MOSCOSO Y DÁMARIS CUADRADO
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

En las últimas tres décadas, gracias al uso de las nuevas técnicas metodológicas, particularmente el meta-análisis psicométrico, se han logrado grandes avances en la investigación sobre selección de personal. Así, actualmente se conocen cuáles son las herramientas de selección más fiables y válidas y, por tanto, cuáles aportarán una mayor utilidad económica a la organización. Además, se sabe cuáles son los instrumentos mejor percibidos por los candidatos y cuáles no producen o apenas producen discriminación. Esta información es fundamental para las organizaciones ya que el éxito de los procesos de selección dependerá de haber elegido las herramientas correctas.

Aunque gracias a estos avances el trabajo de los profesionales de la selección de personal se ha visto reforzado y su rol en las organizaciones es cada vez más reconocido y apreciado, todavía existe una brecha entre el mundo académico y el ámbito profesional. Dicha



brecha se debe, en parte, a que cuando los profesionales diseñan sus procesos de selección, no siempre tienen en cuenta las nuevas técnicas desarrolladas ni las evidencias empíricas que aconsejan el uso de determinadas herramientas

frente a otras que cuentan con menor respaldo científico.

Salgado, Moscoso y Lado (2006), a partir de las encuestas realizadas en España a finales del siglo XX, indicaron que el instrumento más empleado era la

Pamela Alonso Abeijón es Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Máster en Gestión y Dirección Laboral, Máster en Gestión de los RR. HH. en las Organizaciones, Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y doctora en Psicología del Trabajo y las Organizaciones por la Universidad de Santiago de Compostela. Desde el año 2009, forma parte del grupo de Investigación en Recursos Humanos y Rendimiento de esta universidad. Ha publicado artículos en revistas como *Journal of Work and Organizational Psychology*, *International Journal of Selection and Assessment* y *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Silvia Moscoso Ruibal es profesora titular de Psicología del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad de Santiago de Compostela. Autora de alrededor de 50 publicaciones en forma de artículos, libros y capítulos de libros relacionados con la selección de personal y la Psicología del Trabajo. Actualmente es editora asociada del *Journal of Work and Organizational Psychology*. Ha publicado su investigación en revistas como *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*, *International Journal of Selection and Assessment*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Journal of Business and Psychology* y *European Journal of Personality*.

Dámaris Cuadrado González es graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Máster en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones y Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Desde el año 2012 forma parte del grupo de Investigación en Recursos Humanos y Rendimiento de la USC, donde se encuentra realizando su tesis doctoral. Sus principales líneas de investigación se centran en el ámbito recursos humanos, especialmente la evaluación del desempeño ocupacional y académico, el estudio de la personalidad y las habilidades cognitivas, el bienestar laboral y la selección y desarrollo de personal.

INVESTIGACIÓN

entrevista convencional no estructurada, utilizada prácticamente en el 100% de los procesos de selección. Además, los otros instrumentos más frecuentemente empleados eran el currículum o historial profesional, los tests de habilidades cognitivas y psicomotoras y, por último, los cuestionarios y tests de personalidad. Además, señalaron que, aunque no existían datos exactos sobre esta cuestión, se suponía que las referencias se empleaban con alta frecuencia. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la realización de la última encuesta, junto con la aparición de nuevos instrumentos empleados en la selección de personal, era necesaria la realización de un nuevo estudio que permitiese actualizar estos resultados.

En el presente estudio han participado 75 empresas que, durante el año 2013, facilitaron información sobre sus procesos de selección de personal. Tal y como cabía esperar, a la vista de los resultados encontrados en las encuestas anteriores, el currículum, las referencias y la entrevista de selección de personal son las tres herramientas más utilizadas por las empresas. Examinando los diferentes tipos de entrevista de selección de personal, la más empleada por las empresas es la no estructurada, utilizada por el 94,7% de las organizaciones encuestadas. No obstante, a pesar de que el porcentaje de uso de otros tipos de entrevista es claramente inferior, puede decirse que se emplean en un número considerable de empresas, lo que es un resultado esperanzador para la reducción de la brecha entre investigadores y profesionales. En concreto, el 48% de las empresas encuestadas emplean entrevistas convencionales estructuradas y el 52% entrevistas conductuales o por competencias.

Por lo que respecta al resto de instrumentos, las pruebas profesionales (p. ej., tests de muestras de trabajo y tests de conocimiento profesional) son empleadas por aproximadamente la mitad de las empresas encuestadas (52%). Los tests de personalidad se utilizan en un 40% de las empresas. Por lo que se refiere a los tests cognitivos o de aptitudes, a pesar de ser la herramienta que proporciona una mayor validez predictiva, es usada por solo un 28% de las empresas que forman parte de la muestra. Por último, es importante mencionar que un 6.7% las empresas emplean otros instrumentos como la valoración de méritos o las pruebas de idiomas.

Un dato relevante a tener en cuenta es que el currículum, la entrevista sin estructura y las referencias, que han resultado ser las herramientas más utilizadas por las organizaciones, son las que cuentan con índices de validez y fiabilidad más bajos. No obstante, los resultados también indican que otros instrumentos que presentan buenas propiedades psicométricas han aumentado considerablemente su uso. Es el caso de los tests de habilidades cognitivas, las medidas de personalidad, las entrevistas estructuradas, las simulaciones y las pruebas profesionales. Estos datos evi-

dencian que sigue existiendo una brecha entre el ámbito de la investigación y la práctica profesional en selección de personal, pero que ésta está disminuyendo.

Por lo tanto, como conclusión, es necesario recordar que se debe hacer un mayor esfuerzo por mejorar la comunicación entre el ámbito de la investigación y la práctica profesional de la gestión de los RRHH. Las empresas deben ser conscientes de la importancia de emplear herramientas fiables, válidas y que, por tanto, contribuyan al incremento de la utilidad económica de sus procesos de selección y a la justicia de los mismos. Además, este estudio debería replicarse con mayor frecuencia, de modo que sea posible comprobar el avance conseguido en el incremento de la eficacia y eficiencia de los procesos de selección de las compañías españolas.

El artículo completo se puede consultar en la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*: Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015) Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 31 (3), 79-89.

PUBLICIDAD

REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL DEPORTE



Co-editada por:
Universitat de les Illes Balears
Universitat Autònoma de Barcelona

**Fundada en 1992 por la Federación
Española de Asociaciones de
Psicología del Deporte**

Servei de Publicacions. Cas Jai.
Universitat de les Illes Balears
Carretera de Valldemossa, Km. 7,5
07122. Palma (Illes Balears)
www.rpd-online.com