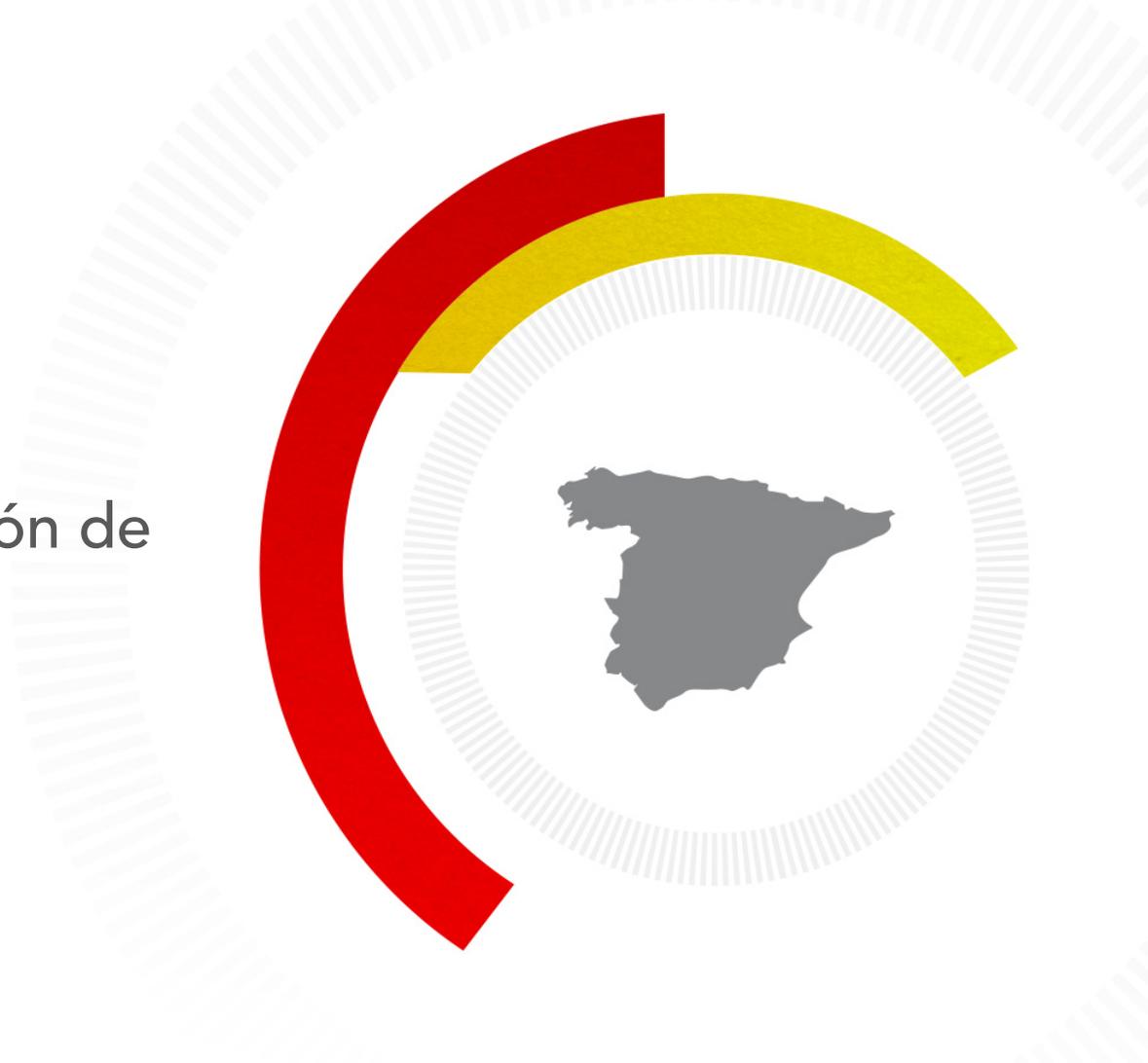


España

Tendencias en selección de personal para 2016



Introducción

Para influir en las decisiones de tu empresa, es fundamental que sepas hacia dónde se dirige el sector. Este informe anual desvela las tendencias en selección de personal en España que harán avanzar a tu empresa y te ayudarán a posicionarte como partner estratégico.

Como novedad interesante, vuelve a cobrar importancia un factor clave en la selección de personal: las relaciones. Descubre cómo encaja este aspecto en las prioridades, retos y oportunidades que nos esperan en 2016 y años futuros.



Índice

- 02** Introducción
- 04** Ideas principales
- 07** Calidad de las contrataciones: el indicador mágico
- 10** Marca de empleador: el regreso
- 13** Retención y movilidad interna: toca darles prioridad
- 16** Selección de recién licenciados: un componente esencial de la ecuación
- 19** Conclusiones
- 22** Metodología

Ideas principales



Tendencias destacadas

Para los expertos españoles en selección de personal, la calidad de las contrataciones es el indicador más útil a la hora de medir el rendimiento de un equipo de selección. Las empresas quieren captar y contratar a los mejores candidatos, por lo que están dando más importancia que nunca a la marca de empleador. Debido a las dificultades que atraviesa la economía, la retención de empleados y la selección de recién licenciados son prioritarias.

49%

cree que la calidad de las contrataciones es el indicador más útil

54%

afirma que la marca de empleador es prioritaria

28%

se ha fijado la retención de empleados como prioridad para los próximos 12 meses

47%

considera la selección de recién licenciados como una pieza clave de su estrategia global

* ¿Cuál es el principal indicador en el que te basas para evaluar el rendimiento de tu equipo de selección de personal?

* Indica en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados relativos a la marca de empleador de tu empresa.

* ¿Cuáles de los siguientes aspectos crees que serán más prioritarios para tu empresa durante los próximos 12 meses?

* ¿En qué medida se centra tu empresa en la selección de jóvenes profesionales?

Principales retos

La brecha entre volumen de contrataciones y presupuestos es una cuestión complicada, y todo indica que esta tendencia va a permanecer. Este desequilibrio impide a las empresas superar dos grandes obstáculos: ofrecer una remuneración más alta y encontrar los perfiles más demandados.



Obstáculos a la hora de captar buenos candidatos

Remuneración

51%

Encontrar candidatos con perfiles muy demandados

42%

Competencia

34%

* ¿Cómo crees que va a variar el volumen de contrataciones en tu empresa en 2016 respecto a 2015?

* ¿Cómo ha cambiado el presupuesto de tu empresa para selección de personal en 2015 respecto a 2014?

* ¿Cuáles son los principales obstáculos para tu empresa a la hora de captar a los candidatos más cualificados?

[Envía estos datos a tu director financiero](#)

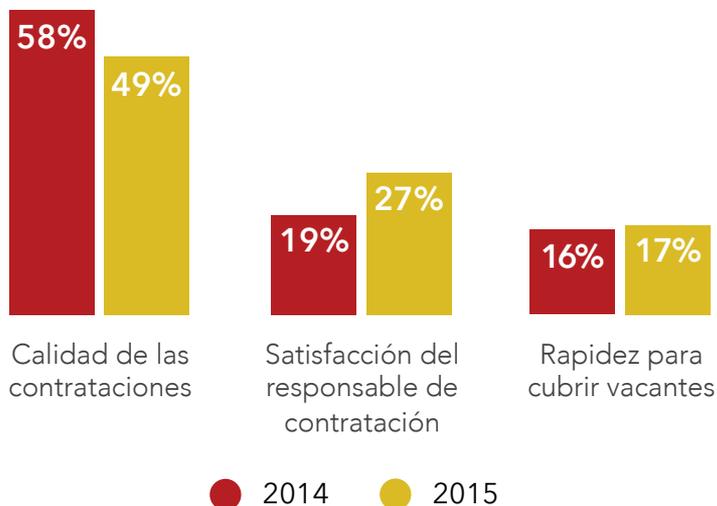
Calidad de las
contrataciones:
el indicador mágico



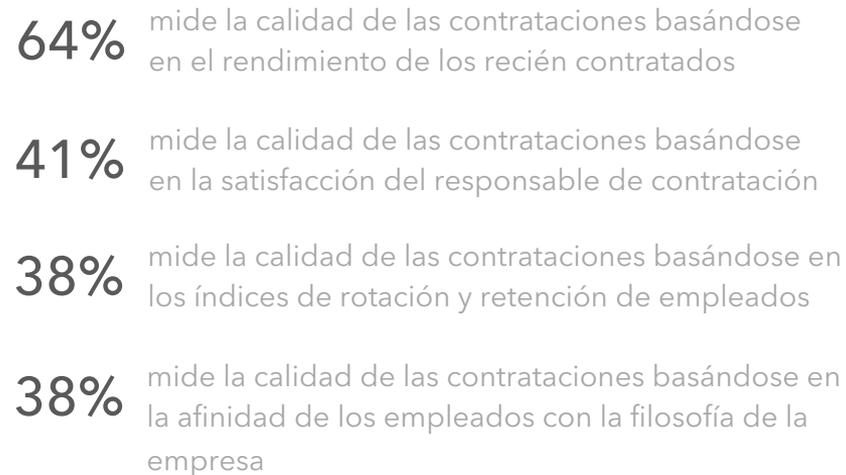
La calidad de las contrataciones, en primer lugar

La calidad de las contrataciones sigue siendo el indicador más utilizado. Para medirlo, la mayoría de las empresas recurre a métodos a corto plazo, como evaluaciones del trabajo de los recién contratados y de la satisfacción del responsable de contratación.

Indicador más utilizado



Valoración de la calidad de las contrataciones



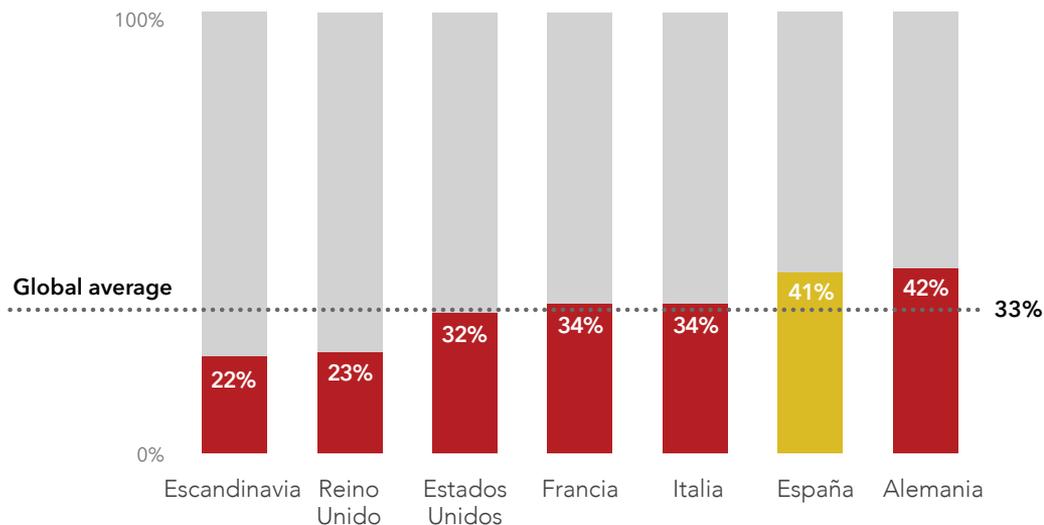
* ¿Cuál es el principal indicador en el que te basas para evaluar el rendimiento de tu equipo de selección de personal?

* ¿Qué criterios utiliza tu empresa para evaluar la calidad de los candidatos contratados?

Los españoles creen medir bien este indicador

A escala internacional, solo el 33% de los expertos en selección de personal cree medir de forma eficaz la calidad de las contrataciones, y únicamente un 5% considera destacar en ese aspecto. España está ligeramente por encima de la media global, lo que indica que los profesionales españoles de la selección confían en la metodología que utilizan.

Satisfacción de las empresas con su forma de evaluar la calidad de las contrataciones



- Alto = Destacamos / Muy bien
- Bajo = Bastante bien / No demasiado bien / En absoluto

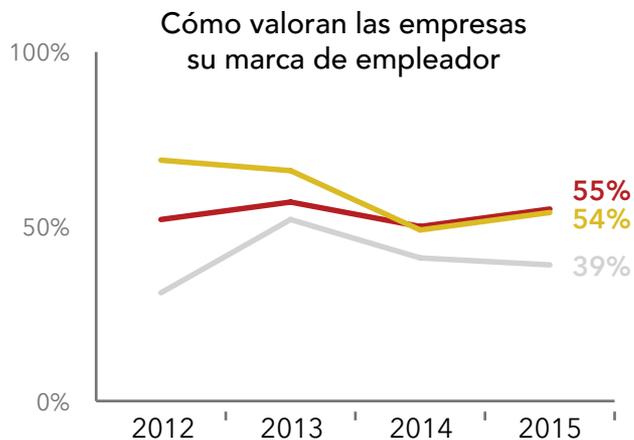
* En general, ¿qué grado de satisfacción tenéis con vuestra forma de evaluar la calidad de las contrataciones?

Marca de empleador:
el regreso



La marca de empleador resurge como prioridad

La marca de empleador vuelve a ser prioritaria para las empresas españolas, que están adoptando más estrategias proactivas. Si bien los recursos siguen siendo limitados, los equipos de selección de personal saben utilizarlos con inteligencia en las redes sociales profesionales.



- Tenemos una estrategia proactiva de marca de empleador.
- La marca de empleador es una de las grandes prioridades de nuestra empresa.
- Los responsables de nuestra marca de empleador tienen recursos suficientes.

Herramientas más eficaces para impulsar la marca de empleador

Redes sociales profesionales (como LinkedIn)



Sitio web de la empresa



Reconocimiento público o premios

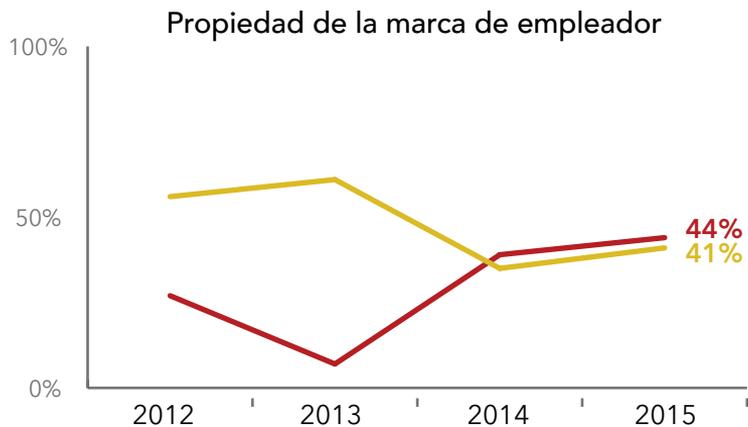


* Indica en qué medida estás de acuerdo con los siguientes enunciados relativos a la marca de empleador de tu empresa.

* ¿Qué canales o herramientas te parecen más eficaces para promocionar tu marca de empleador?

Marca de empleador: una responsabilidad compartida

Cuando las empresas empiezan a desarrollar su marca de empleador, esta se convierte en una responsabilidad compartida. La mayoría de responsables de selección de personal españoles afirmaron ser propietarios de su marca de empleador, pero el porcentaje de los que tienen responsabilidad compartida también es alto. Ambos están en alza. Cuando la marca de empleador se comparte, es habitual la colaboración con departamentos de marketing.



- El departamento de selección de personal es propietario de la marca de empleador
- El departamento de selección de personal comparte la marca de empleador o contribuye a su desarrollo

50%

afirma compartir marca de empleador con el departamento de marketing o colaborar con ellos en su desarrollo

* ¿En qué medida el departamento de selección de personal de tu empresa es responsable de gestionar la marca de empleador de la compañía?

Retención y movilidad
interna: toca darles
prioridad



La retención de empleados vuelve a ser una prioridad

La retención de empleados vuelve a cobrar importancia. Sin embargo, las contrataciones internas –que favorecen la retención de empleados– son mucho menos frecuentes. De hecho, algo menos de un tercio de los encuestados afirmó no hacer ningún tipo de contrataciones internas. Si a los departamentos de selección les preocupa la retención de empleados, deben empezar a dar más importancia a las contrataciones internas.

Prioridades de los departamentos de selección

Retención de empleados



Contratación interna y traslados



Selección de candidatos internos



- En gran medida
- En cierta medida
- No mucho/En absoluto
- No sé

El total de porcentajes puede no sumar 100% debido al redondeo.

* ¿Cuáles crees que serán los aspectos más prioritarios para tu empresa durante los próximos 12 meses?

* ¿En qué medida se centra tu empresa en la selección de candidatos internos?

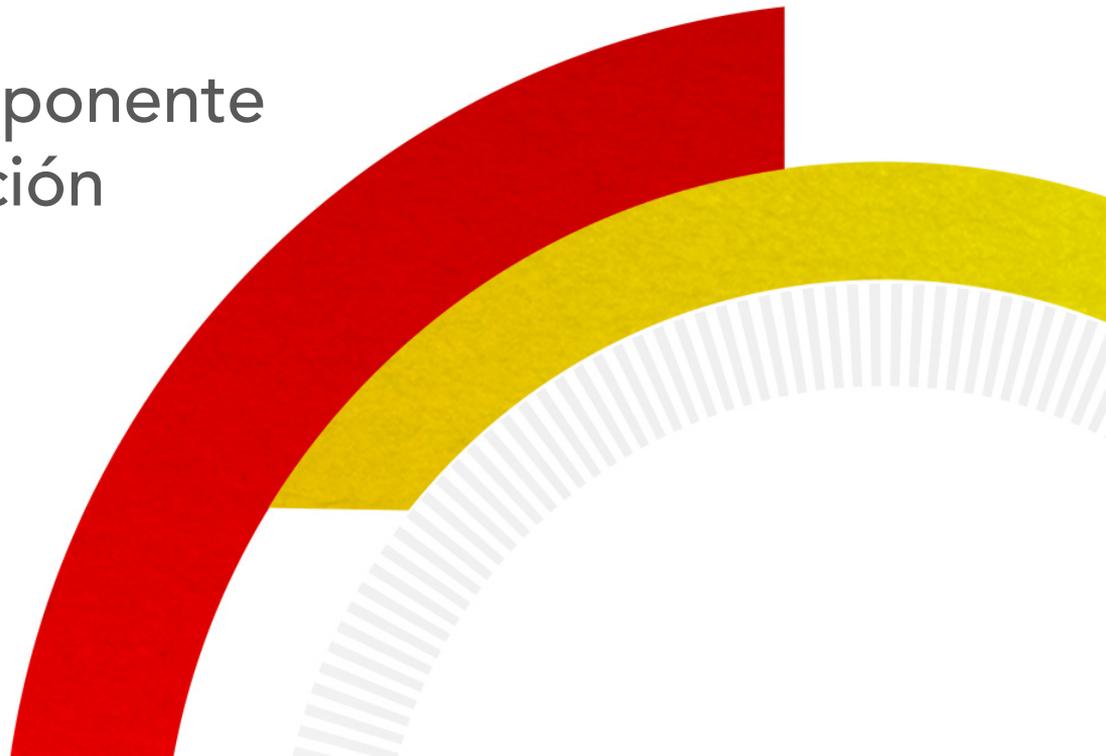
Toca prestar atención a la promoción interna

Las contrataciones internas no son un factor prioritario, y por tanto muestran una cierta desorganización. Aunque la mayoría de empresas afirma tener un programa de contrataciones internas, el 21% no da prioridad a este tipo de procesos. Por eso, los responsables de selección deben estructurar bien el proceso de contrataciones internas, y los técnicos de selección deben mantener el diálogo con los candidatos después de la contratación de cara a una relación a largo plazo.



* ¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor las iniciativas de contratación interna o traslados de tu empresa?

Selección de recién
licenciados: un componente
esencial de la ecuación



La selección de jóvenes y recién licenciados es clave

La selección de jóvenes y recién licenciados también está entre las prioridades para el año que viene, probablemente debido a la alta tasa de desempleo juvenil en España. Por eso, casi la mitad de los responsables de selección españoles considera que la contratación de jóvenes profesionales es una pieza esencial en su estrategia global.

Prioridades para 2016

Selección de candidatos altamente cualificados



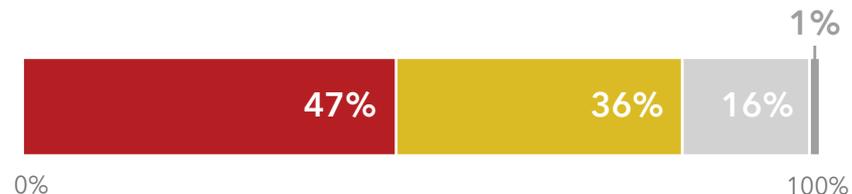
Retención de empleados



Selección de jóvenes y recién licenciados



Selección de jóvenes profesionales



- En gran medida
- En cierta medida
- No mucho/En absoluto
- No sé

El total de porcentajes puede no sumar 100% debido al redondeo.

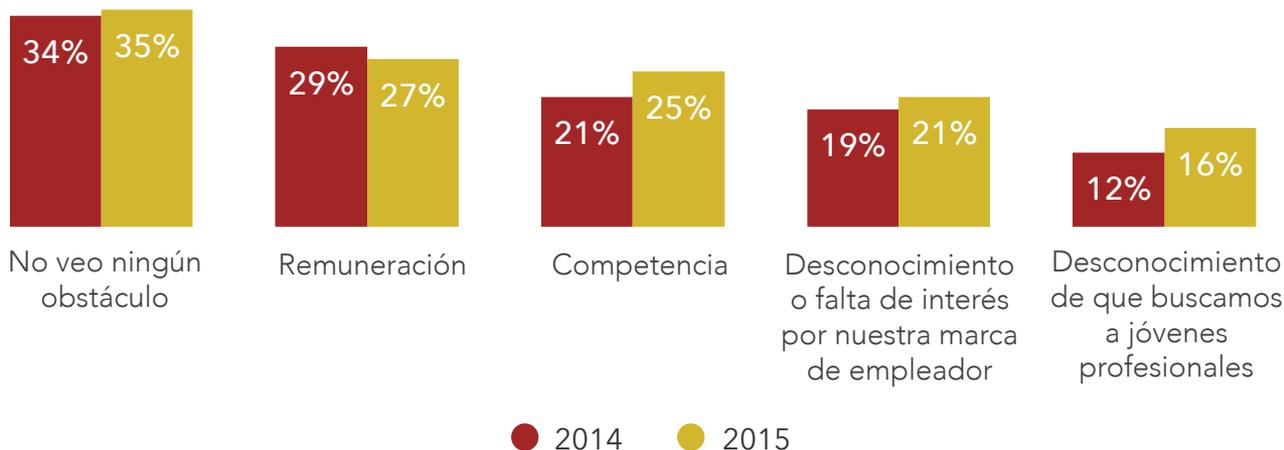
* ¿Cuáles crees que serán los aspectos más prioritarios para tu empresa durante los próximos 12 meses?

* ¿En qué medida se centra tu empresa en la selección de jóvenes profesionales (quienes han terminado la universidad en los últimos tres años)?

Obstáculos y oportunidades

Si bien la mayoría de las empresas cree que la selección de jóvenes profesionales no supone ningún obstáculo, los retos son cada vez mayores. Dos de ellos son la competencia entre los numerosos jóvenes profesionales desempleados y el desconocimiento general de ciertos aspectos.

Obstáculos a la hora de seleccionar a jóvenes y recién licenciados



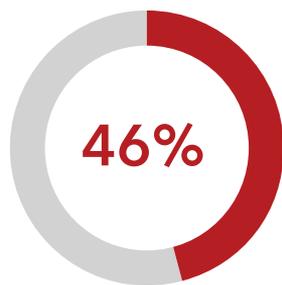
* ¿Cuáles son los mayores obstáculos a los que te enfrentas a la hora de captar a jóvenes profesionales (quienes han terminado la universidad en los últimos tres años) para tu empresa?

Conclusiones

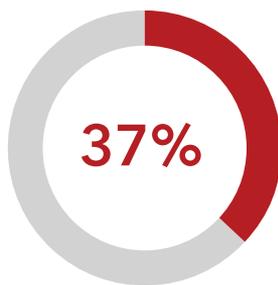


Tendencias que debes seguir de cerca

De cara al futuro, hay ciertos aspectos que seguirán estando en el punto de mira, como las redes sociales profesionales, la marca de empleador y la captación de candidatos pasivos. Pero también hay tendencias nuevas que llegan para quedarse, como las recomendaciones de empleados. El denominador común de todas estas tendencias es el poder de las relaciones. Y es que tu relación con candidatos potenciales, partners internos y empleados marcará el éxito de tus procesos de selección de personal.



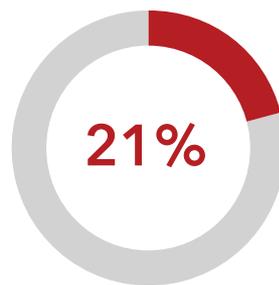
Uso de redes sociales y profesionales



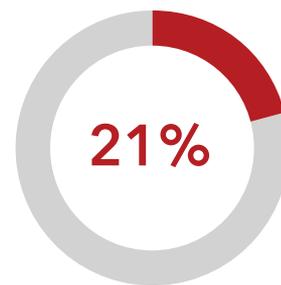
Marca de empleador



Descubrir mejores formas de encontrar candidatos pasivos



Programas de recomendación de empleados



Mejorar los sitios web de empleo corporativos

Y ahora, manos a la obra

Ahora que conoces los datos, utilízalos para diseñar tu futura estrategia. Incorpora esta información y tendencias al desarrollo de la misma y verás cómo los resultados no se hacen esperar. Empieza a planificar para el próximo año, consigue el apoyo de la directiva y de tu equipo, y demuestra tus capacidades poniendo en práctica hoy mismo todo lo que sabes.

1

Comparte los datos. Presenta este informe o descarga todas las gráficas para enseñárselas a tu jefe, director financiero, compañeros y subordinados directos.

2

Descarga el informe de tu país. Consulta informes y tendencias específicas para tu país. Puedes descargarte estos informes desde nuestro sitio web.

3

Sigue formándote. Descarga guías para profundizar en temas como la evaluación de la marca de talento, la selección estratégica de personal y otros muchos.

Metodología



Sobre este informe

Hemos encuestado a 3.894 responsables de selección de personal que trabajan en departamentos corporativos de RR. HH. y tienen cierta capacidad de decisión en el presupuesto de selección de personal de su empresa. Estas personas se dedican exclusivamente a la selección de personal, gestionan un equipo de selección o son profesionales de RR. HH. Los encuestados son miembros de LinkedIn que han aceptado participar en estudios de investigación. Fueron seleccionados a partir de la información de su perfil de LinkedIn y se les contactó por correo electrónico.

También hemos recurrido, con fines de comparación, a los estudios sobre tendencias internacionales en selección de personal realizados entre 2011 y 2014, ya que utilizaban criterios de muestreo y metodología similares.

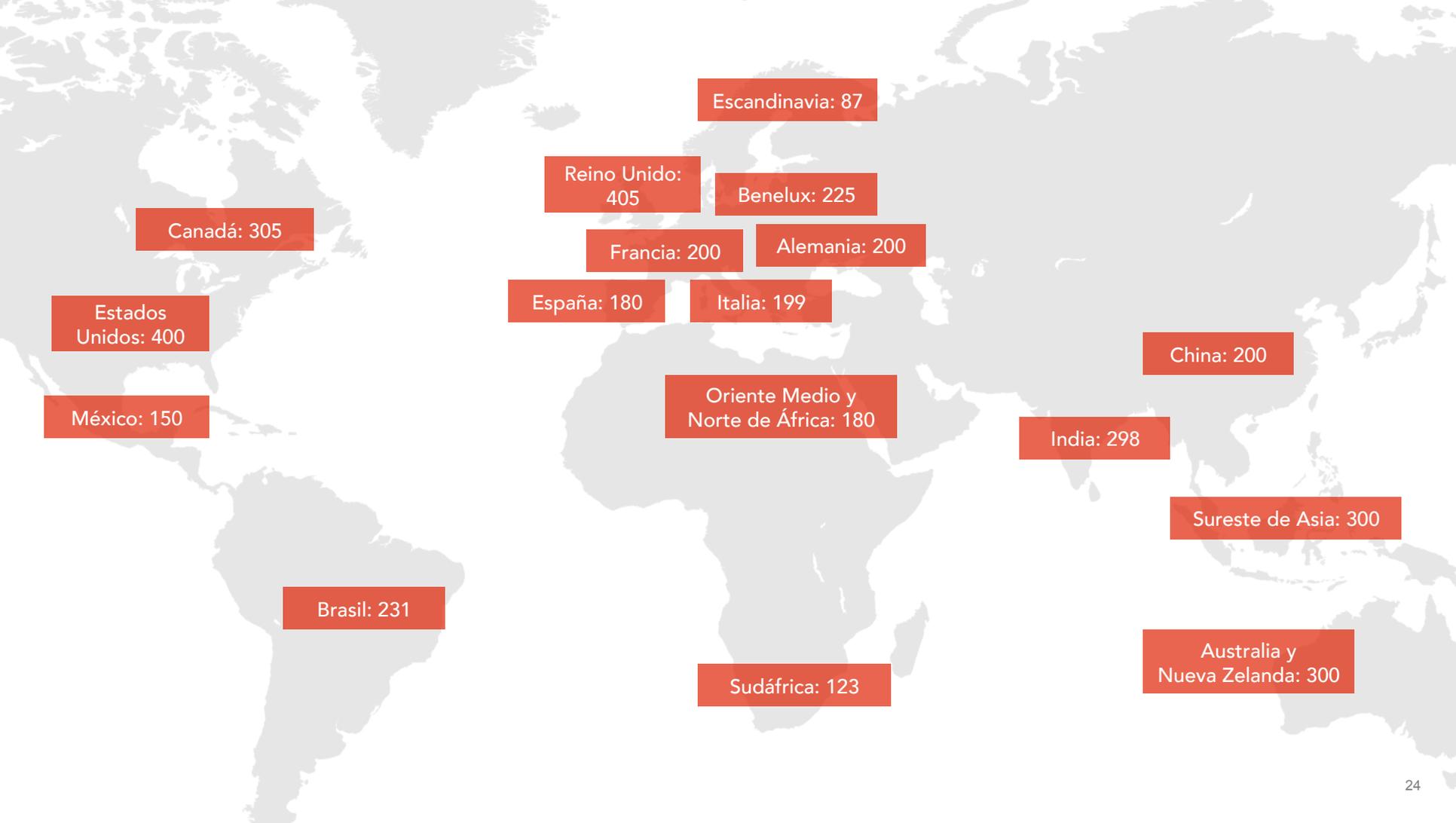
2014 Encuesta realizada entre agosto y septiembre
4.125 encuestados en todo el mundo

2012 Encuesta realizada entre mayo y julio
3.028 encuestados en todo el mundo

2013 Encuesta realizada entre agosto y septiembre
3.379 encuestados en todo el mundo

2011 Encuesta realizada entre abril y junio
3.263 encuestados en todo el mundo

Descubre las tendencias internacionales. [Descarga el informe](#) 



Canadá: 305

Estados Unidos: 400

México: 150

Brasil: 231

Escandinavia: 87

Reino Unido: 405

Benelux: 225

Francia: 200

Alemania: 200

España: 180

Italia: 199

Oriente Medio y Norte de África: 180

Sudáfrica: 123

India: 298

China: 200

Suroeste de Asia: 300

Australia y Nueva Zelanda: 300

LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ayuda a empresas de todos los tamaños a encontrar y captar a los mejores candidatos.

Desde su creación en 2003, LinkedIn conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarles a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales. Con más de 380 millones de miembros de todo el planeta, incluidos directivos de todas las empresas de la lista Fortune 500, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo.



Suscríbete a nuestro blog
talent.linkedin.com/blog



Echa un vistazo a nuestro SlideShare
slideshare.net/linkedin-talent-solutions



Síguenos en Twitter
[@LinkedInES](https://twitter.com/LinkedInES)



No te pierdas nuestros vídeos en YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Descubre más ideas útiles
es.talent.linkedin.com



Conecta con nosotros en LinkedIn
www.linkedin.com/company/1337

Investigadores



Afrodisia Cuevas

Asistente de investigación
LinkedIn



Sam Gager

Responsable del equipo
de investigación
LinkedIn



Nathan Gordon

Asistente de investigación
LinkedIn



Kate Hastings

Directora de investigación
internacional
LinkedIn



Erin Stites

Consultora de investigación
LinkedIn

Autores



Lydia Abbot

Asistente de marketing
LinkedIn



Stephanie Bevegni

Responsable de marketing
LinkedIn



Marina Sicilia Castresana

Responsable de marketing
LinkedIn