

Tendencias en selección de personal para España 2017

Todo lo que debes saber sobre el
panorama del sector en nuestro país

Contenido de esta guía

- 1 Por qué leer este informe
- 2 Las 5 conclusiones principales
- 3 Percepción de los responsables de selección sobre su equipo
- 4 Indicadores y parámetros más importantes
- 5 Cómo invierten su presupuesto los departamentos de selección
- 6 La importancia de la marca de empleador
- 7 Con la mirada en el futuro: la selección de personal en 2020
- 8 Sigüientes pasos



Por qué leer este informe

Para poder planificarte de cara al futuro, debes saber cómo estás posicionado frente a la competencia. El objetivo de este informe es justamente ese: ayudar a los responsables de selección como tú a saber dónde se encuentran respecto a otros profesionales de todo el mundo en relación con los parámetros y tendencias de selección más importantes.

Acerca de este estudio

Este estudio se basa en los resultados de una encuesta realizada a 149 responsables de selección de personal que trabajan en empresas de toda España. Todos los encuestados ocupan un cargo de responsabilidad.



Las 5 conclusiones principales

1

La selección de personal es de gran importancia para la directiva.

Los responsables de selección creen firmemente que su departamento contribuye a delinear el futuro de la empresa. En España, más del 87% de estos profesionales asegura que la selección de personal es la prioridad número uno de su empresa.

4

La marca de empleador es clave para captar la atención de los candidatos, sobre todo si se basa en la cultura de la empresa y en el desarrollo profesional.

Más del 50% de los responsables de selección reconoce que la marca de empleador influye notablemente en su capacidad para captar a candidatos cualificados. Por su parte, los candidatos afirman que una empresa puede suscitar su interés si habla sobre su cultura, su visión y los beneficios para empleados.

2

La mayoría de departamentos de selección invierte en métodos tradicionales, pero la marca de empleador está entre sus prioridades.

Casi el 45% de los presupuestos para contratación se invierte en portales web de empleo, herramientas de selección y agencias externas; no obstante, los responsables de selección identifican la marca de empleador como el ámbito en el que les gustaría invertir más.

5

La diversidad de candidatos, los datos y la automatización de procesos son las tendencias que definen el futuro de la selección de personal.

Automatizar los procesos de preselección y contratación para eliminar el factor subjetivo y las limitaciones de tiempo es una de las prioridades de los técnicos de selección.

3

Este año, los departamentos de selección tendrán más trabajo y se centrarán en la calidad de los candidatos.

El 70% de los responsables de selección afirma que el volumen de contrataciones de su equipo va a aumentar, y que a la hora de evaluar el rendimiento del equipo se fijan en tres aspectos: la permanencia de los recién contratados en la empresa, el tiempo que se tarda en cubrir cada vacante y la percepción que tienen los candidatos de la empresa como un buen sitio donde trabajar.

A person wearing a white short-sleeved shirt with small dark polka dots is sitting at a dark wooden desk. Their hands are clasped together on the desk. In the background, a dark chair is visible. On the desk, there is a gold-colored pen holder with pens and a dark smartphone. The text "Percepción de los responsables de selección sobre su equipo" is overlaid in white on the left side of the image.

Percepción de los responsables
de selección sobre su equipo

El departamento de selección tiene un papel fundamental en el futuro de una empresa

El departamento de selección de personal no es el más vistoso de la empresa: no genera ingresos directos ni crea productos revolucionarios. Sin embargo, es el que hace posible los éxitos de la empresa, y eso no pasa desapercibido. En los últimos años, los responsables de recursos humanos y selección españoles han ganado protagonismo a ojos de la directiva y tienen peso en las decisiones sobre el futuro de la empresa.

Los responsables de RR. HH. afirman lo siguiente:

El 81%

de los responsables de recursos humanos cree que la selección de personal es la prioridad número uno de su empresa.

El 81%

afirma reunirse periódicamente con la directiva.

El 73%

señala que su equipo de selección participa activamente en la planificación de personal de la empresa.

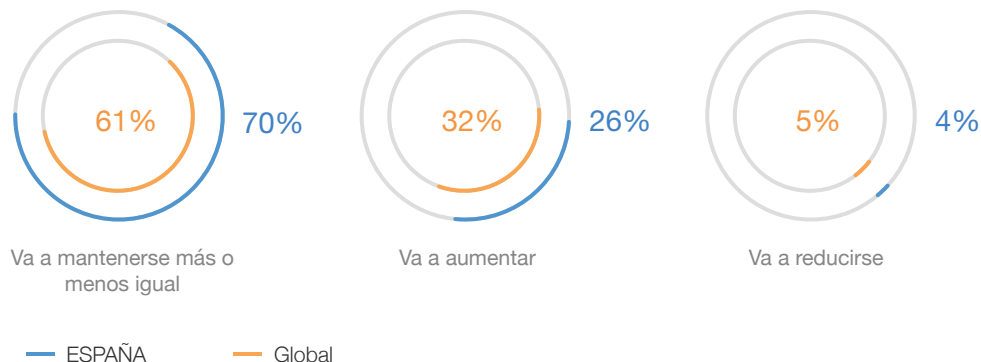


La mayoría de departamentos de selección no crecerá este año

Pese a la importancia de la selección de personal, la mayoría de profesionales no prevé un aumento de su equipo de trabajo. Si bien el volumen de contrataciones está creciendo, los técnicos de selección deben recurrir a la creatividad y automatizar sus procesos. Esto es especialmente relevante en España, donde el 70% de los responsables de selección (respecto al 61% global) afirma que el tamaño de su equipo no va a cambiar.

Los departamentos de selección que contratan personal buscan sobre todo profesionales de recursos humanos y técnicos de selección versátiles. El perfil de especialista en marca de empleador es también uno de los cinco más buscados por los responsables de selección este año, lo que revela la importancia cada vez mayor de crear un lugar de trabajo atractivo.

¿Cómo va a cambiar el tamaño de tu equipo de selección durante el próximo año?



¿Qué perfiles te gustaría contratar para tu equipo?

ESPAÑA



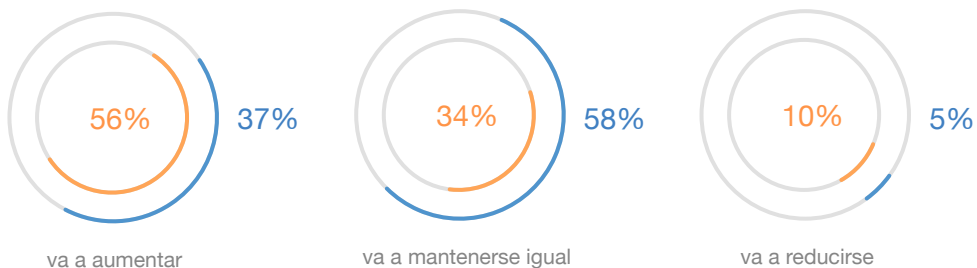
Indicadores y parámetros más importantes



En la mayoría de los casos, el volumen de contrataciones no aumentará

La mayoría de los responsables de selección señala que el próximo año va a ser muy ajetreado. Más del 37% de los equipos prevé un aumento en el volumen de contrataciones, pero en general, el número de integrantes del departamento de selección y los presupuestos no variarán. A la hora de planificar el año 2017, plantéate la adopción de nuevas herramientas o la automatización de procesos para aumentar la productividad de tu equipo.

¿Cómo prevés que va a cambiar el volumen de contrataciones durante el próximo año?



— España

— Global

La duración de los procesos de contratación como principal indicador

A la hora de evaluar el rendimiento de su equipo, los técnicos de selección se fijan en los aspectos que tienen mayor repercusión en la empresa. Esto se aplica especialmente a España, donde los técnicos de selección prestan más atención a parámetros relativos a la calidad del proceso y de las contrataciones (como el tiempo que se tarda en cubrir una vacante o la permanencia de los recién contratados en la empresa) que en otros países.

¿Cuáles son los criterios más importantes que utilizas para evaluar la eficacia de tu trabajo?

España



Global



Las redes sociales profesionales son ya la principal fuente de contrataciones de calidad

Los datos que indicamos aquí abajo reflejan el auge de las redes sociales profesionales, de los portales web de empleo y de las recomendaciones de empleados, sobre todo en España. No es de extrañar que cada vez sean más las empresas que empiezan a implantar programas de recomendaciones, ya que los empleados recomendados resultan más fáciles de contratar, son más eficientes y permanecen más tiempo en la empresa.

¿A qué canales recurre más para conseguir contrataciones de calidad?

España



Redes sociales profesionales



Sitios web externos o portales web de empleo



Recomendaciones de empleados



Técnico de selección externo/cazatalentos/agencia de selección



Contrataciones internas

Global



Recomendaciones de empleados



Sitios web externos o portales web de empleo



Redes sociales profesionales



Técnico de selección externo/agencia de selección



Contrataciones internas



Ventas, ingeniería y operaciones son los ámbitos con vacantes más prioritarias

La demanda de perfiles en los ámbitos de ventas, operaciones y tecnología de la información es tan alta que los departamentos de selección españoles deben empezar a diseñar estrategias para encontrar y captar a candidatos cualificados de esos sectores. Un primer paso importante es recurrir a los datos disponibles para saber en qué zonas la oferta de candidatos supera a la demanda. Otra táctica útil es dirigirse a cada una de esas funciones con contenido de marca de empleador altamente personalizado.

¿Cuáles son las vacantes más prioritarias que necesitáis cubrir en vuestra empresa?

1

Ventas

2

Ingeniería

3

Operaciones

4

Desarrollo de
negocio

5

Tecnología
de la información

Equipos de selección reducidos y presupuestos limitados: las mayores preocupaciones de los técnicos de selección

Las restricciones presupuestarias son un problema que afecta especialmente a España respecto a otros países.

Dadas las limitaciones de personal y presupuesto, los departamentos de selección deben apostar por iniciativas que les permitan superar esas barreras. Una de las formas más eficaces de diferenciarse de la competencia es la marca de empleador: tus mensajes deben ser la combinación perfecta entre lo que buscan tus candidatos y la propuesta única de valor de tu empresa. Si lo haces bien atraerás a los candidatos idóneos para cada vacante, lo que a su vez se traduce en un índice de rotación más bajo.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrenta tu equipo?

España



Competencia por los mejores candidatos



Departamento de selección reducido



Presupuesto limitado



Planificación de personal para toda la empresa

Global



Competencia por los mejores candidatos



Presupuesto limitado



Departamento de selección reducido



Planificación de personal para toda la empresa



Más información:

[Lee nuestro informe de 2016 sobre tendencias de candidatos para saber qué valoran más en un empleo.](#)

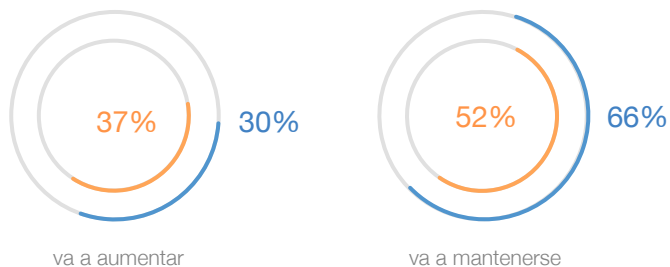


Cómo invierten su presupuesto los departamentos de selección

En 2017 habrá más presupuestos congelados

Este año serán menos los departamentos de selección que puedan beneficiarse de una subida de presupuesto, sobre todo en España. De hecho, más de la mitad de los departamentos tendrán que conformarse con un presupuesto congelado; este es un motivo más para invertir el tiempo de tu equipo en iniciativas y herramientas que os permitan ser más eficientes y automatizar las tareas que lleven más tiempo.

¿Cómo prevés que va a cambiar el presupuesto de tu empresa durante el próximo año?



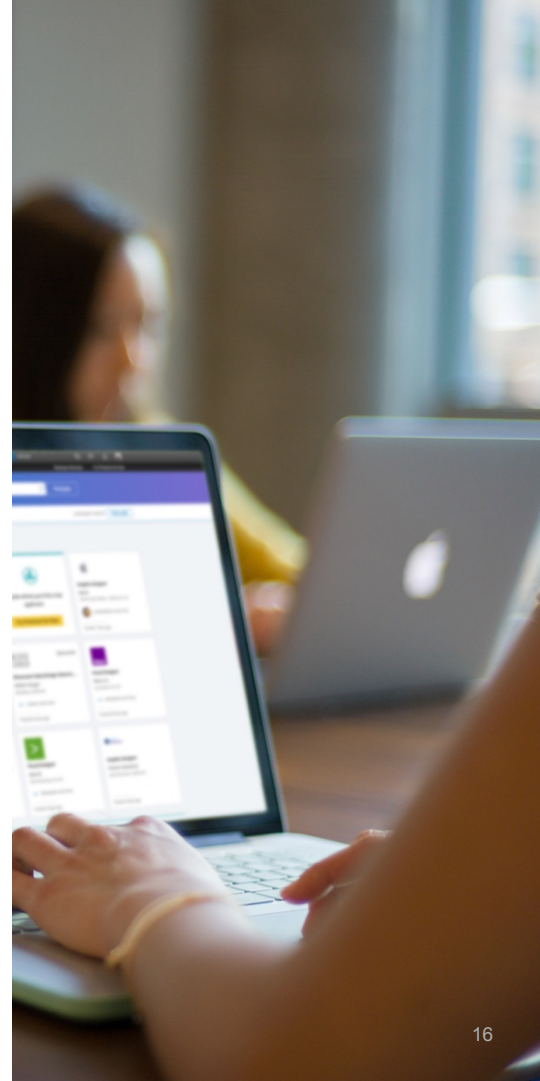
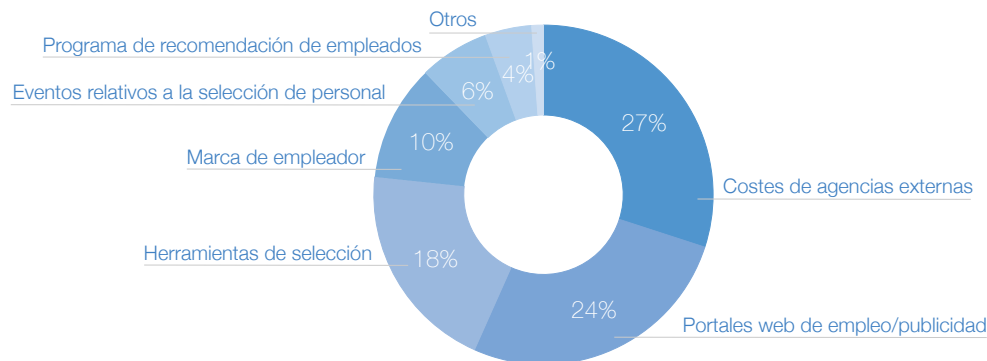
— España — Global



La mayoría de equipos invierte su presupuesto en anuncios de empleo y agencias de selección

Si bien los técnicos de selección afirman que las recomendaciones de empleados son la principal fuente de contrataciones de calidad, la mayoría de ellos apenas invierte en desarrollar un buen programa de recomendaciones. Lo mismo sucede con la marca de empleador: pese a que se considera una de las tendencias más importantes, está a la cola entre las prioridades de inversión de los departamentos de selección. La mayor parte del presupuesto se dedica a métodos tradicionales como la publicación de anuncios de empleo. En España, los departamentos de recursos humanos invierten menos en herramientas de selección y más en agencias externas respecto al resto del mundo.

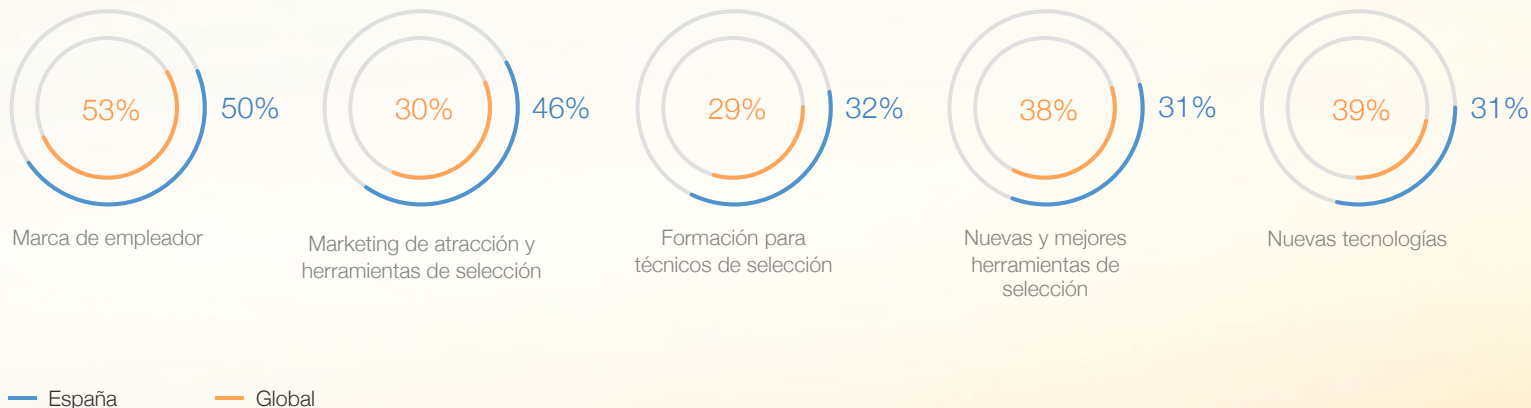
¿Cuál es el desglose de tu presupuesto para selección de personal?



Si el dinero no fuera una limitación, los responsables de selección invertirían en marca y herramientas

Si el presupuesto no fuera un problema, la mayoría de responsables de selección invertiría en estrategias a largo plazo como el desarrollo de marca, nuevas herramientas, formación para el equipo y mejora de los procesos para los candidatos, en vez de responder a las necesidades a corto plazo como hacen actualmente. A continuación encontrarás una lista de apuestas interesantes para 2017.

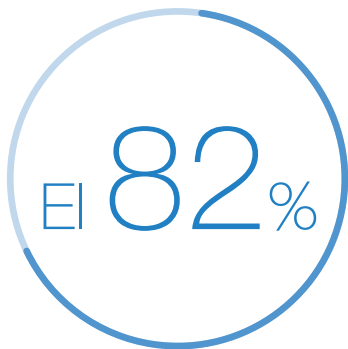
Si tuvieras un presupuesto ilimitado, ¿en qué invertirías?



La importancia de la marca de empleador

Los responsables de selección invierten poco en marca de empleador, pero valoran su importancia

En su mayoría, los departamentos de selección dedican una pequeña parte del presupuesto a la marca de empleador. Sin embargo, como indica el dato que mostramos aquí abajo, creen firmemente en su importancia. Esta paradoja tiene su porqué: la rentabilidad de la marca de empleador es difícil de calcular, y la mayoría de los departamentos de selección no puede demostrar la correlación directa entre el desarrollo de la marca de empleador y una mejor base de datos de candidatos.



de los responsables de selección de personal españoles reconoce que la marca de empleador influye notablemente en su capacidad para contratar a candidatos cualificados.

Trabajar con el departamento de marketing es la clave de la marca de empleador

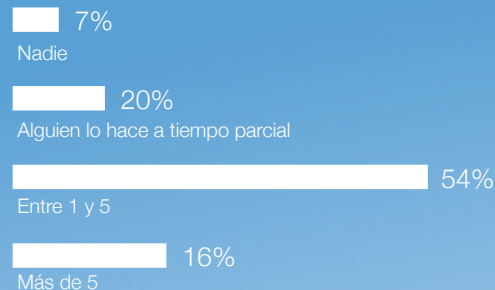
A muchos departamentos de selección les cuesta encontrar recursos para el desarrollo de la marca de empleador, sobre todo en España, donde solo el 37% de los responsables de selección señala que su equipo es el principal responsable de la marca de empleador (en el resto del mundo, la media es del 30%).

Por eso buscan apoyo en sus colegas del departamento de marketing, normalmente mediante la gestión conjunta de la actividad en redes sociales y de la producción de contenido, y la posibilidad de utilizar los materiales promocionales de marketing. De ahí que muchas empresas tengan hasta cinco personas dedicadas al desarrollo de la marca de empleador.

¿Quién gestiona la marca de empleador de tu empresa?

- 37%** Nuestro departamento de selección de personal es el principal responsable de la marca de empleador
- 23%** Nuestro departamento de selección de personal comparte la responsabilidad de la marca de empleador con otro departamento
- 15%** Nuestro departamento de selección de personal tiene poca o nula implicación en la marca de empleador
- 13%** Nuestra empresa no se ocupa en absoluto de la marca de empleador
- 9%** Nuestro departamento de selección de personal solo hace una pequeña aportación a la marca de empleador, y otro departamento es el principal responsable de gestionarla
- 3%** No lo sé

¿Cuántas personas se ocupan de gestionar la marca de empleador?



Mensajes sobre cultura empresarial: una buena forma de suscitar la atención de los candidatos

Candidatos y profesionales de la selección coinciden en que la cultura de una empresa es clave a la hora de destacar frente a la competencia. Sin embargo, aparte de la cultura, a los candidatos les interesa el enfoque a largo plazo de la empresa y las ventajas para empleados, más que su reputación.

Técnicos de selección:

¿Qué aspectos crees que atraen a los candidatos a tu empresa?

- 1 La buena reputación de la empresa
- 2 Las oportunidades de desarrollo profesional
- 3 La estabilidad laboral

Candidatos:

¿Qué información te resultaría útil a la hora de plantearte trabajar en una empresa?*

- 1 La cultura y los valores de la empresa
- 2 La opinión de los empleados
- 3 Las ventajas y los beneficios

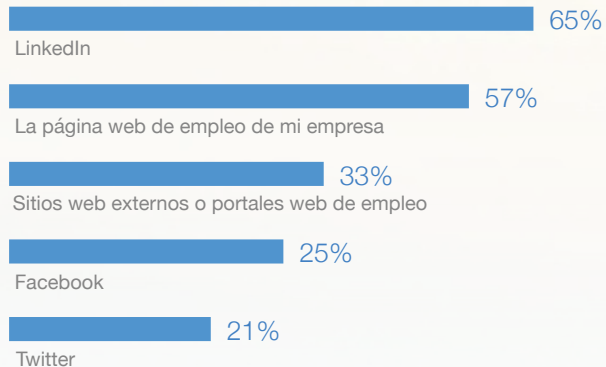
* Fuente: [Tendencias de candidatos 2016](#)



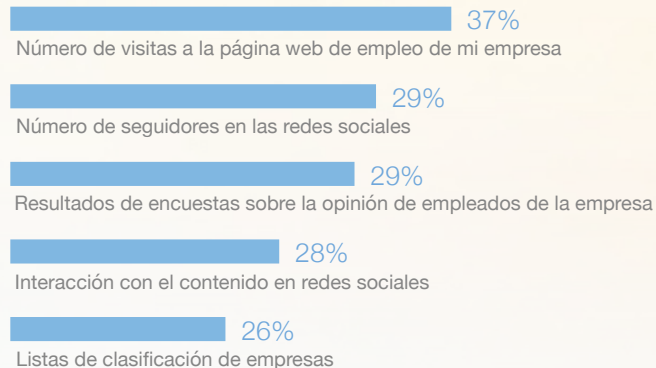
Las redes sociales y el sitio web de la empresa son formas eficaces de promocionar y evaluar tu marca

La mayoría de departamentos de selección genera visibilidad a través de su sitio web y de LinkedIn. Evaluar la eficacia de esa actividad es complicado; por eso, además de los datos sobre su sitio web y las redes sociales, los profesionales se fijan en la información de las encuestas internas y los reconocimientos a la mejor empresa.

¿Cuáles te parecen los mejores canales para desarrollar la marca de empleador?



¿Cuáles crees que son las mejores formas de evaluar tu marca de empleador?



A person is running in a city park. The person is wearing black leggings and orange and purple sneakers. They are running on a paved path. In the background, there are tall buildings and trees with autumn foliage. The text "Con la mirada en el futuro: la selección de personal en 2020" is overlaid on the image.

Con la mirada en el futuro:
la selección de personal en 2020

Próximas tendencias: selección en sitios web, automatización e identificación de habilidades sociales

Ante la reducción de personal y presupuestos corroborada por los profesionales de la selección, y la demanda cada vez mayor de contrataciones, la automatización es una de las prioridades del sector. Esta tecnología agilizaría los procesos y eliminaría el factor subjetivo. Además ofrecería formas mejores de valorar las habilidades sociales de los candidatos, lo cual supone un gran reto para más del 60% de los responsables de contratación y representa la tendencia más destacada en España.

Principales tendencias que definirán el sector de la selección en los próximos 5-10 años:

40%

Uso de sitios web/
comunidades para
seleccionar a candidatos
con más diversidad

38%

Herramientas más
innovadoras para la fase de
preselección y entrevistas
(por ejemplo, preselección
automatizada o software
que analiza el tono de voz)

36%

Valoración de habilidades
sociales para predecir el
éxito laboral

36%

Uso de marketing interno
para promocionar la marca
de empleador

34%

La visión de la empresa
como factor diferenciador
más importante para
captar a los mejores
candidatos

Siguientes pasos

Profundiza en los temas que hemos tratado en este informe y descubre los servicios de LinkedIn:

1

Más información sobre la perspectiva del candidato:

[Informe sobre tendencias de candidatos 2016: descubre cómo quieren ellos que sea el proceso de selección](#)

2

Cómo suscitar el interés del candidato durante todo el proceso de selección:

[Guía para el técnico de selección moderno: El recorrido del candidato en LinkedIn](#)

3

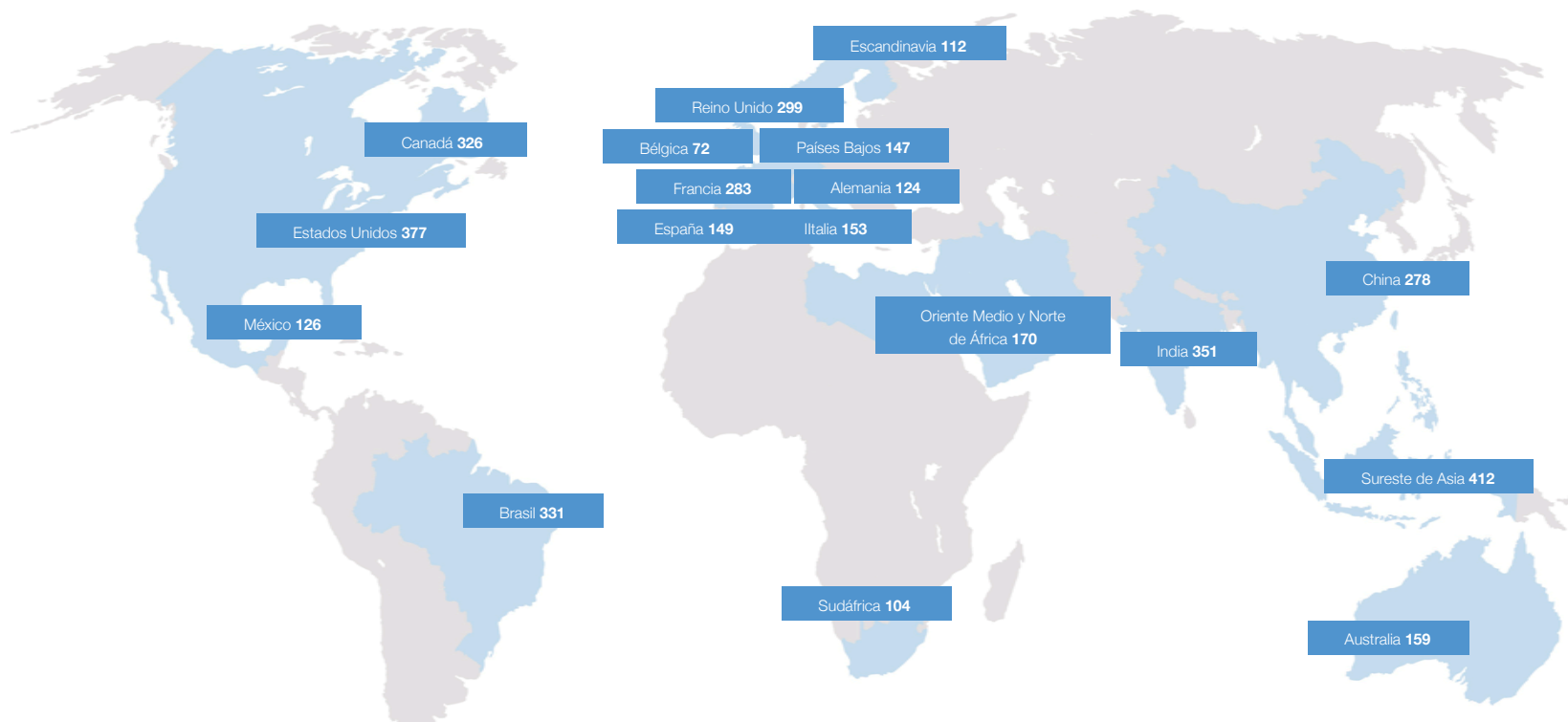
Descubre LinkedIn Talent Solutions:

[Publicación de anuncios de empleo, búsqueda de candidatos, recomendaciones de empleados y marca de empleador](#)



Metodología del estudio

Hemos encuestado a 149 responsables de selección de personal que ocupan puestos directivos en departamentos de RR. HH. y tienen cierta capacidad de decisión en el presupuesto de selección de personal de su empresa. Los participantes de la encuesta son miembros de LinkedIn; fueron seleccionados a partir de la información de su perfil de LinkedIn y se les contactó por correo electrónico.



LinkedIn Talent Solutions

Capta a los mejores candidatos, interactúa con ellos y contrátalos gracias a la mayor red profesional del mundo. Con LinkedIn Talent Solutions puedes encontrar candidatos cualificados, publicar anuncios de empleo, desarrollar tu marca de empleador y crear un programa eficaz de recomendaciones.

[Visita nuestro sitio web](#)



Blog



Twitter



LinkedIn



YouTube



Facebook



SlideShare



Autores

Investigación:



Allison Schnidman

Consultora de investigación estratégica



Lorraine Hester

Asistente sénior de investigación de mercado



Peer Plunkte

Asistente de investigación de mercado

Editorial:



Lydia Abbot

Responsable adjunta de marketing de campo



Maria Ignatova

Responsable de marketing de contenido global

Nuestro agradecimiento a Esther Cruz y Andrew Freed.