

Encuesta de la experiencia de candidato España 2014



PRINCIPALES CONCLUSIONES

Atracción

- El 31% de los encuestados indicaron que el factor que los impulso a solicitar una oferta de trabajo fue el ajuste de la oferta con su experiencia e historial, seguido por 24% las oportunidades de desarrollo profesional y a continuación, la oportunidad de progreso dentro de la empresa.
- Solo el 7% dijo que la remuneración económica era el factor más importante al momento de solicitar una oferta de trabajo.

Pruebas Online

- Solo el 25% del total de los encuestados calificó sus pruebas online como relevantes y el 33% como atractivas.
- Las pruebas online que se usan con mayor frecuencia son los cuestionarios de personalidad y los menos usados son las simulaciones in-basket.
- Las pruebas de juicio situacional fueron calificadas como atractivas por un 38% de los encuestados, solo un 14% dijo que no eran atractivas.
- Resolución de problemas / Pruebas de aptitudes fueron calificados como relevantes por una gran cantidad de los encuestados, solo un 18% dijo que no lo eran.
- El 65% de los encuestados consideraron que su empleador fue accesible en esta etapa del proceso.

Entrevistas & Pruebas Presenciales

- Casi el 80% de los encuestados dijeron que los entrevistadores hicieron preguntas relevantes.
- El 63% de los encuestados que no empezaron a trabajar con el empleador, dijeron que volvería a intentarlo en esa empresa en un futuro.

- Las entrevistas y las pruebas presenciales fueron calificadas como las pruebas de evaluación más atractivas.

Nuevos empleados: Expectativas

- Más de la mitad de los encuestados se mostraron satisfechos con el balance vida-trabajo de su nuevo puesto y sienten que su trabajo está en consonancia con sus habilidades y experiencia.
- El área más grande de decepción para los nuevos empleados fue la remuneración económica.
- Aproximadamente la mitad de los nuevos empleados dijeron que el empleador no cumplió con sus expectativas, cuando se refiere a disponibilidad de oportunidades de progresar dentro de la empresa.

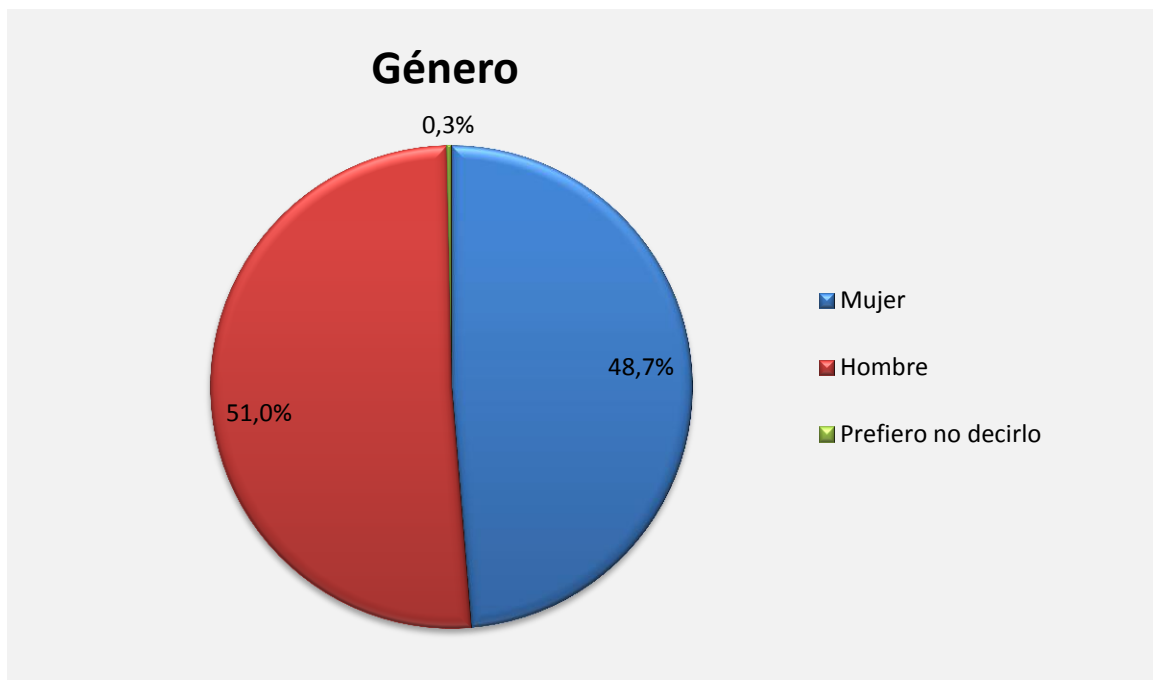
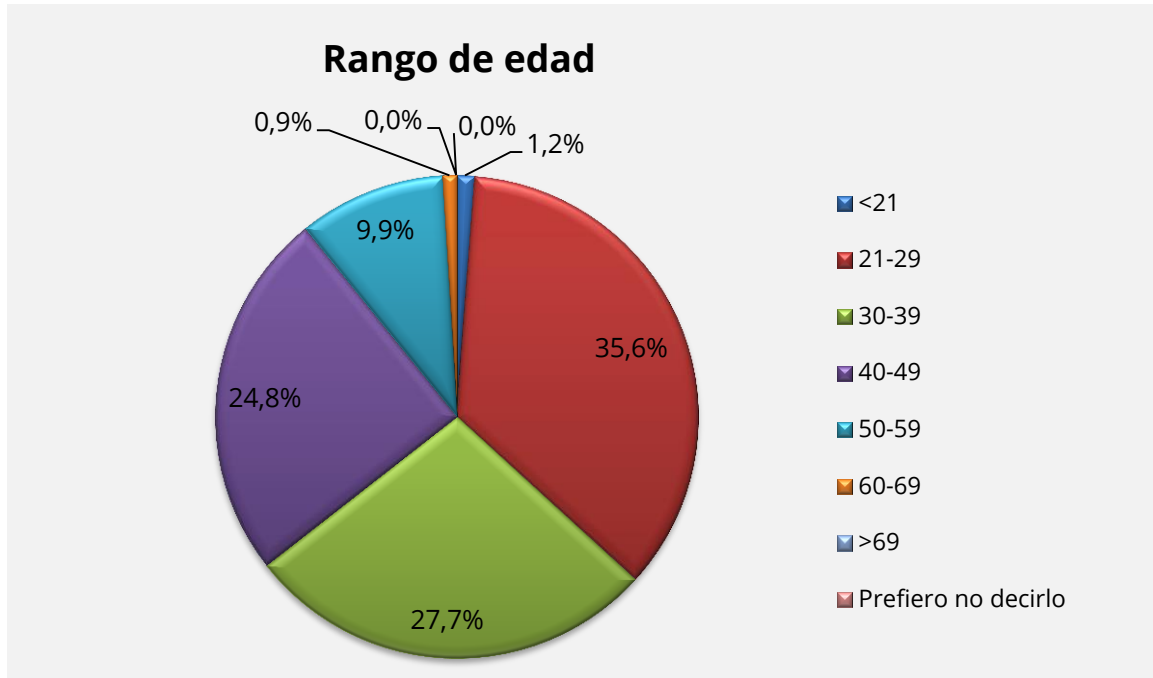
En general: Encuesta de la experiencia de candidato

- El 77% de los encuestados sintieron que el proceso fue justo y el 61% quedó con una impresión positiva.
- Más de la mitad de los encuestados aprendió acerca de sus fortalezas y sus áreas de mejora.
- El 74% de los encuestados dijeron que no se les brindó feedback del proceso.
- El 69% de los encuestados dijeron que el proceso estaba claramente alineado con la imagen del empleador. Aquellos que vieron una conexión con la marca, estuvieron más propensos a decir que tuvieron una experiencia positiva con la empresa que aquellos que no lo vieron.
- Cuando se preguntó en los comentarios abiertos, qué podría mejorarse: feedback, información y comunicación se nombraron con frecuencia, los encuestados sintieron que no recibieron toda la información que les hubiera gustado.

LOS DETALLES

ACERCA DE LOS ENCUESTADOS

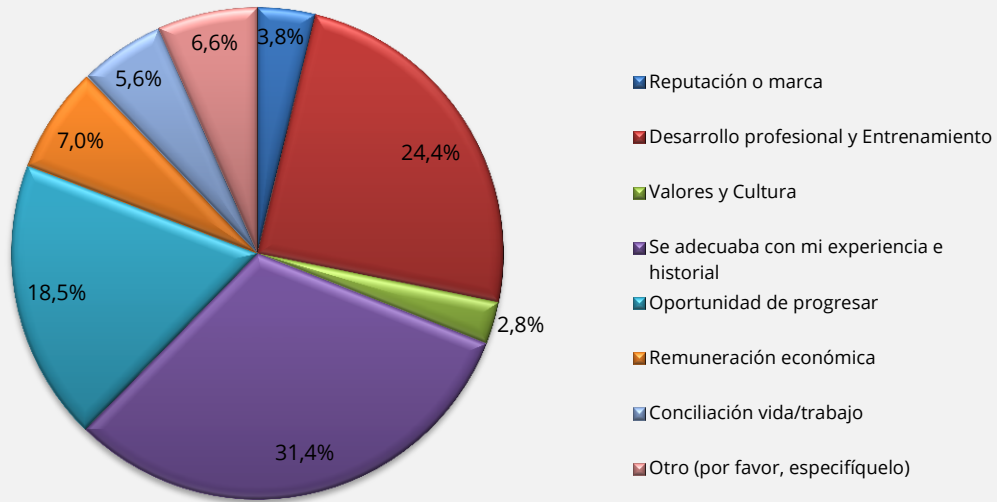
El país de donde provienen principalmente los encuestados es España y Latinoamérica.



30% de los encuestados dijeron que tenían menos de 5 años de experiencia laboral, lo que se vincula con el hecho de que una gran proporción son menos de 29 años, y otro 26% dijo que tenía de 11-20 años de experiencia.

ATRACCIÓN

¿Qué fue lo más importante que le llevó a solicitar el puesto?



Oportunidades de Desarrollo

Junto con el ajuste del puesto a la experiencia e historial del encuestado, el factor *oportunidades de desarrollo profesional*, fue elegido con mayor frecuencia como el factor de atracción más importante al momento de solicitar una oferta de trabajo. Las siguientes opciones seleccionadas con mayor frecuencia fueron ‘oportunidad de progresar’ (18%) y ‘remuneración económica’ (7%).

Estos resultados claramente muestran que la mayoría de las personas priorizan sobre oportunidades de crecimiento y desarrollo de su carrera. Esto recalca la importancia de la aplicación de programas de desarrollo.

Solo el 7% de los encuestados dijo que la remuneración económica es el factor de atracción más importante para solicitar una oferta de trabajo. Esto sugiere que la remuneración no es una prioridad para los encuestados. Eso podría ser porque las personas están acostumbradas a no saber el salario exacto en el momento de la solicitud inicial. A menudo la remuneración no se publica, esta solo se confirma en una etapa muy posterior. También hay que resaltar, que los empleadores no pueden diferenciarse en gran medida en cuanto a remuneración y por

lo tanto no es algo que atrae a los encuestados. Por otro lado, la remuneración puede ser vista como un factor extrínseco/higiénico.

Solo el 6% de los encuestados dijeron que el balance vida/trabajo era lo más influyente al momento de solicitar una oferta de trabajo. Hay varios factores que pueden alimentar esto; como por ejemplo, modificando el lugar de trabajo y la demanda del mismo, diferentes estilos de trabajo y clima económico podrían ser parte de esto.

Cerca del 3% de los encuestados afirman que los valores y la cultura son los elementos de atracción más importantes, mientras que un 4% opina que la reputación o marca es lo más importante al momento de solicitar una oferta de trabajo. Esta es una parte importante y puede ser la razón de porque un número creciente de organizaciones están haciendo un esfuerzo por renovar su imagen y sus valores en sus procesos de selección. Hemos notado que las empresas que están frente a sus consumidores en los procesos de selección, están liderando este camino, ya que reconocen que sus candidatos son propensos a ser también sus clientes.

PRUEBAS ONLINE

Sólo el 40% de los encuestados han participado en pruebas online. En general los encuestados calificaron sus pruebas online como satisfactorias; alrededor de un tercio calificó sus pruebas online como relevantes y atractivas. Lo que demuestra que los empleadores están poniendo tiempo y esfuerzo en asegurar que sus evaluaciones ofrecen una experiencia agradable a los candidatos.

Se le preguntó a los encuestados que evaluaran cada tipo de prueba online en términos de cuan atractivas y relevantes eran. Los tipos de pruebas incluidas fueron pruebas de resolución de problemas / pruebas de aptitudes, pruebas de juicio situacional (SJTs), cuestionarios de personalidad y ejercicios de simulación in-basket. **Las tres primeras fueron calificadas como atractivas y relevantes por un tercio de los encuestados.**

Es interesante anotar que el 14% de los encuestados calificaron a SJTs como 'no atractivas'. Esto puede ser, porque a menudo este tipo de pruebas se crean específicamente para una organización, por lo que reflejan la imagen de la empresa y el puesto de trabajo de una forma realista. Está conexión con el puesto real, ayuda a que las evaluaciones sean mucho más atractivas para los candidatos.

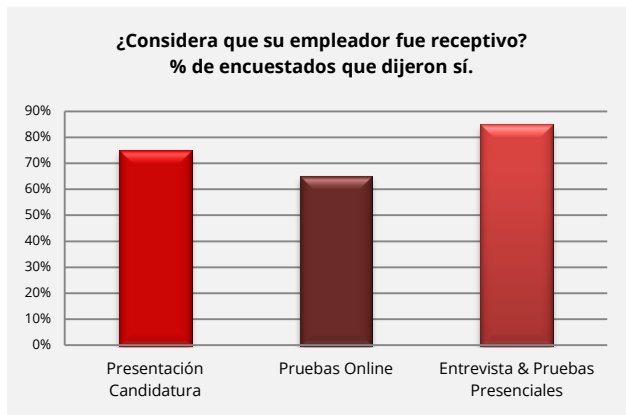
En términos de relevancia, solo el 21% de los encuestados calificaron los cuestionarios de personalidad como "no relevantes". Con el creciente uso de cuestionarios de personalidad laboral como 'PAPI™' de Cubiks, los encuestados ven un vínculo entre

este tipo de evaluaciones y su futuro desempeño en el trabajo. Los empleadores pueden reforzar aún más este vínculo, proporcionando un feedback exhaustivo y profesional por medio de estas pruebas.

Es positivo que una proporción de los encuestados califique las pruebas online como relevantes y atractivas, pero aún hay alrededor de dos tercios que dijeron que eran sólo "algo" o "nada" relevantes o atractivas. Esto indica que todavía hay un montón de organizaciones que utilizan pruebas que no desafían o inspiran sus candidatos, o tal vez simplemente no explican el propósito de sus evaluaciones. Si los empleadores quieren atraer y seleccionar a los mejores talentos, es necesario que inviertan en explorar cómo pueden hacer mejoras en esta área.

Comunicación

La etapa en la que se considera que los empleadores son menos accesibles fue durante las pruebas online. Sólo el 65% de los encuestados dijeron que los empleadores fueron accesibles en esta etapa, en comparación con el 75% en la etapa de presentación de la candidatura y el 85% en la entrevista o etapa presencial. El formato de las pruebas online puede tener influencia en esto. Dependiendo de cómo estén diseñadas y creadas las pruebas y las invitaciones, los encuestados pueden sentir que tienen dificultades para llegar a comunicarse con un miembro del equipo de reclutamiento, por ejemplo para hacer preguntas. También, debido a que estas pruebas se toman a menudo en casa, los encuestados pueden sentir que esto los aleja del empleador en esta etapa.



Preparación

Más de la mitad de los encuestados, dijeron que no encontraron pruebas prácticas, disponibles para la preparación de sus evaluaciones. Lo que indica que una gran proporción de encuestados no estaban seguros o no lograron encontrar materiales prácticos para sus pruebas. Estos hallazgos sugieren que los empleadores no son conscientes que el material práctico sería un recurso útil para los candidatos, o por otro lado puede indicar, que los empleadores prefieren que los candidatos tomen las pruebas sin ningún tipo de práctica, ya que de esa manera podrían realizar las pruebas de manera más 'natural'.

La mitad de los encuestados aprecian estar provisto de mayor información sobre el proceso de selección antes de tomar sus evaluaciones, esto les ayudaría a prepararse para el proceso. 49% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la afirmación: "Si el empleador me hubiese facilitado más información lo habría hecho mejor". Por otra parte, el 33% estuvo de acuerdo que habrían logrado un mejor resultado si hubiera estado mejor preparado.

ENTREVISTAS & PRUEBAS PRESENCIALES

78% de los encuestados participaron en entrevistas como parte del proceso de selección. Como porcentaje general de todos los encuestados, este número refleja que muchos pueden haber sido rechazados en las etapas anteriores, lo que refleja la efectividad de las pruebas online. De este porcentaje, el 70% también participó en pruebas presenciales como presentaciones (45%), pruebas de habilidades prácticas (15%) y ejercicios de grupo (9%).

Cuando los candidatos son filtrados al principio del proceso, menos candidatos alcanzan la etapa presencial, que además es la más costosa. También puede reflejar el hecho de que los Assessment Center son aplicados generalmente a una minoría de puestos de trabajo, que requiere cierto nivel de evaluación debido a la complejidad o antigüedad del puesto.

ENTREVISTAS

En general, parece que las organizaciones están ejecutando entrevistas de alta calidad, ya que el 80% de los encuestados que han participado en una entrevista dijo que sus entrevistadores hicieron preguntas relevantes. Esto marca una gran diferencia en la percepción del individuo respecto a la organización y el proceso.

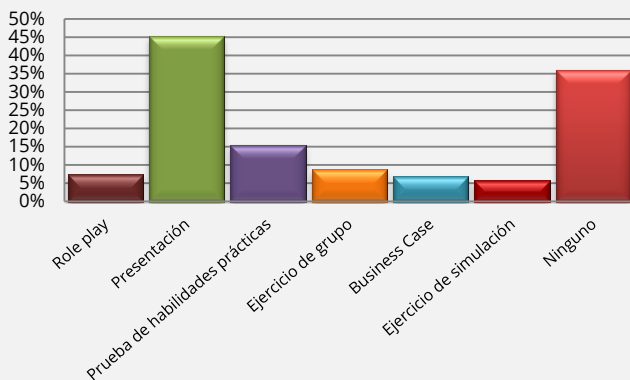
Solo el 62% de los encuestados afirman que les fue explicada con claridad la decisión final, sin embargo solo el 58% estuvo de acuerdo con esa decisión. Es un número muy mejorable ya que se enlaza esto con el tema general de la encuesta, donde los encuestados indican que les gustaría más información en todas las etapas del proceso.

PRUEBAS PRESENCIALES

Del total de los encuestados, sólo el 60% participó en evaluaciones presenciales. En los últimos años, las pruebas online han evolucionado bastante, mejorando los procesos de reclutamiento, seleccionando los mejores candidatos, por lo que un mayor número de candidatos son filtrados en procesos anteriores.

Esto también se puede ver influenciado por el nivel de requisitos que se solicitan para cada puesto. La mayoría eran grupos de edad más jóvenes y tenían sólo unos pocos años de experiencia, por lo que no deben haber aplicado a puestos más senior/altos y/o más complejos, a los que están asociados normalmente los Assessments Center. Aunque, algunos empleadores utilizan Assessment center en otros contextos, como por ejemplo los programas de posgrado, esto todavía no es una práctica común.

¿En qué tipo de pruebas presenciales participó?



Compromiso

En cuanto al nivel de compromiso, la etapa de la entrevista y pruebas presenciales fue calificada como la más atractiva por los encuestados. Aunque el 33% de los encuestados encontró las pruebas online en las que participó como atractivas, es difícil

rivalizar estas pruebas con la interacción que ofrece una reunión con el empleador.

En muchas situaciones, simplemente no es práctico para los reclutadores de personal hacer una reunión con cada uno de los candidatos en persona, pero esto crea un desafío para mantener a los candidatos entusiastas acerca de la aplicación en la etapa online.

Creación e implementación de pruebas online a medida e interactivos pueden ayudar a aliviar este problema, así como la implementación de soluciones online que ofrecen feedback automático y personalizado a los candidatos en función de su rendimiento.

Comunicación

De acuerdo con la opinión de los encuestados, los empleadores son más accesibles y ofrece mejor comunicación cuando los encuestados llegan a la etapa presencial. Esto es probablemente porque en ese momento, hay menores volúmenes de candidatos y por lo tanto es más fácil comunicarse con ellos de manera eficaz. Esta fue también la etapa en la que los encuestados dijeron que habían aprendido más sobre las funciones del puesto y la organización. Esto demuestra el valor de la interacción presencial; las personas aprenden más acerca del trabajo y del empleador cuando se acude a la etapa presencial y pueden hacer preguntas.

Aunque las calificaciones eran altas para la capacidad de respuesta del empleador y la disponibilidad de información en esta etapa, es preocupante que sólo el 23% de los encuestados consiguió una breve sesión de información en el día de su entrevista o prueba presencial. Cuando los empleadores ofrecen un proceso transparente y seguro, el candidato sabe qué esperar, esto puede contribuir a un mejor desempeño en las pruebas y entrevistas de los candidatos.

NUEVOS EMPLEADOS: EXPECTATIVAS

En esta sección preguntamos a los encuestados que empezaron a trabajar para el empleador, que evaluaran en qué medida se cumplieron sus expectativas una vez comenzaron a trabajar. Estos son factores importantes para la retención del talento:



El área más grande de decepción para los nuevos empleados es la remuneración económica (46%). Esto es interesante, ya que en una pregunta anterior solo el 7% de los encuestados dijo que la remuneración era el factor de atracción más importante al momento de solicitar un puesto de trabajo. Tal vez, los candidatos deben darle más importancia a este punto desde el inicio del proceso, explorando las retribuciones y prestaciones que les ofrece su potencial empleador. O, posiblemente, los empleadores

deben dejar claro este punto desde el inicio, gestionando las expectativas de los candidatos con transparencia.

En una pregunta anterior, el desarrollo profesional y las oportunidades de progreso dentro de la organización, fueron calificados como algunos de los aspectos de atracción más importantes al momento de solicitar una oferta de trabajo. Es importante señalar que en el primer aspecto un tercio de los encuestados dijo que el empleador no cumplió sus expectativas, mientras que para el segundo es casi la mitad. Este es un motivo de preocupación, ya que estos factores se identificaron como una prioridad para los encuestados y parece que algunos empleadores lo están dejando de lado.

Es importante señalar que las iniciativas de desarrollo dentro de la empresa, podrían ser una herramienta muy valiosa para la retención de empleados. De acuerdo con la investigación internacional de Cubiks, el 93% de los empleados permanecerá por más tiempo en una compañía que invierte en el desarrollo de sus empleados. La mayoría de las personas también dicen que elegirían una oportunidad de desarrollo, por encima de un aumento de sueldo o vacaciones adicionales*.

Es probable que información más clara en etapas tempranas del proceso genere menos decepción en los nuevos empleados, ya que si los candidatos están bien informados, es más fácil manejar sus expectativas.

**Resultado de la Encuesta Internacional de Desarrollo de Cubiks, Julio 2012*

EN GENERAL: ENCUESTA DE LA EXPERIENCIA DE CANDIDATO

FEEDBACK

El 74% de los encuestados dicen que no recibieron ningún tipo de feedback del proceso y solo el 66% dice que aprendió algo nuevo sobre sus áreas de mejora. Esto indica que los empleadores no se están tomando el tiempo necesario para ofrecer feedback sobre el desempeño de cada individuo y la razón de por qué han sido rechazadas las solicitudes.

La mitad de los encuestados dijeron que aprendió acerca de sus fortalezas. Esto se relaciona con el hecho de que sólo el 52% dijo que encontró valor en el proceso.

Más de la tercera parte de los encuestados dijeron que la decisión final del empleador no es claramente explicada, una vez más dicen que los empleadores no responden a las solicitudes de los encuestados o explican por qué la candidatura es inadecuada. Esto muestra la importancia de porque el feedback influye sobre las percepciones del encuestado.

Si sobre la decisión final hay un feedback adecuado para el candidato y se le da la oportunidad de hacer preguntas, entenderá mejor y estarán en mayor medida de acuerdo

con la decisión. De los encuestados que recibieron explicación, el 58% estuvo de acuerdo con la decisión tomada.

Los empleadores perciben el hecho de dar explicaciones individuales a cada candidato como una acción poco práctica e imposible, pero esta información no tiene por qué darse de forma presencial todas las veces. Por ejemplo, si los candidatos participaron en las pruebas online, la explicación podrían ser enviada en formato de un correo electrónico automático, dando información sobre el desempeño del candidato y porque no cumplió el estándar requerido.

Parece que esta información tiene un papel importante, sobre la percepción del proceso por parte de los candidatos, ya que si esto ocurre, los candidatos quedan con la percepción de que fueron tratados con equidad y que se les brindo la misma oportunidad.

¿Qué puede sugerir para mejorar el proceso en el futuro?

Feedback, información y comunicación se nombraron con frecuencia en las respuestas abiertas de los encuestados.



EQUIDAD Y PERCEPCIONES

El 57% de los encuestados dijeron que estaban satisfechos con el proceso de principio a fin. Esto deja un gran margen de mejora, respecto a los procesos insatisfactorios que están realizando empleadores.

24% de los encuestados dijeron que no estaban completamente satisfechos con el proceso de selección, ya que no se les dio la oportunidad de mostrar su idoneidad para el puesto. Esta es otra área que podría estar vinculada con el hecho de que muchos encuestados manifestaron que les hubiera gustado tener más información y una mejor comunicación con el empleador en todo el proceso.

El 77% de los encuestados sintieron que el proceso fue justo por parte de la organización y el 61% quedó con una impresión positiva del proceso.

El 41% de los encuestados manifestaron que estaban satisfechos con el proceso, por qué se les dio la oportunidad de demostrar su idoneidad para la funciones del puesto. La equidad es una parte muy importante de cualquier proceso de reclutamiento, y todo empleador quiere ofrecer a sus candidatos un proceso objetivo. Los resultados de la encuesta demuestran que cuando un candidato percibe que el proceso le permite demostrar su grado de ajuste al puesto,

percibirá que el proceso es justo, incluso cuando su solicitud es rechazada.

IMAGEN DEL EMPLEADOR

Parece que los empleadores son cada vez más conscientes de la necesidad de mostrar su imagen en el proceso de contratación. **69% de los encuestados dijeron que el proceso de contratación estaba claramente conectado con la imagen del empleador.** Aunque esto parece positivo, todavía hay un tercio de los encuestados que, o bien no ha conectado los procesos de selección con la imagen de la organización o se quedaron con una impresión negativa de la organización y su marca.

Un indicador clave de si un individuo tenía una buena experiencia, es si volvería a solicitar un proceso de la misma organización en el futuro. De los que no comenzó a trabajar para el empleador, el 63% dijo que solicitaría de nuevo.

De los encuestados en general, el 66% dijo que le recomendaría a un amigo solicitar un puesto en esa organización. Es positivo que una proporción tan grande haga esta recomendación, pero esto todavía deja un tercio que no lo haría. Sería interesante llevar a cabo alguna investigación más a fondo en esta área para descubrir por qué estas personas no le recomendarían a un amigo solicitar un puesto en esa organización y el posible impacto que esto podría tener en la reputación de un empleador.

FACTORES CLAVE

10 consejos para mejorar su proceso de selección

- **Resalte por qué usted es diferente.** Demuestre a los candidatos lo que va a hacer por su carrera profesional mostrando sus programas de desarrollo - atráigalos con futuro, no sólo con trabajo.
- **Mantenga sus promesas.** No se limite a decir cosas, solo para obtener nuevas contrataciones, actúe por ellos.
- **Utilice el proceso de selección para promover su imagen de empresa, su cultura y sus valores.** Esto hará que destaque y será más probable que cautive a los candidatos que usted necesita y que los pueda retener.
- **Utilice pruebas online eficaces para filtrar candidaturas en las primeras etapas y así poder pasar más tiempo con los mejores candidatos.**
- Demuestre cómo son sus pruebas online son robustas, asegúrese de que sean creíbles y que el candidato entienda qué está siendo bien evaluando y por qué.
- **Permita a los candidatos prepararse.** Proporcione ejercicios prácticos y material con información para que los candidatos sepan qué esperar cuando tomen las pruebas.
- **Comunicación y transparencia son elementos cruciales.** Si es transparente, usted trata a los candidatos como iguales, póngalos en un ambiente cómodo que permita el máximo desempeño del candidato.
- Responda de manera oportuna a todos los candidatos en todas las etapas. Si esto no es posible, use software para generar respuestas automáticas y personalizadas.
- Proporcione valor a través del feedback. Brinde a los candidatos un retorno a su inversión de tiempo.
- Aprenda dónde puede mejorar en el proceso, preguntando por un feedback tanto a los contratados y como a los rechazados. No hay que olvidar que el proceso de selección es una extensión de la imagen de su organización.