

Sesgos en la selección de personal: buena praxis y seguimiento de guías éticas.

Alumna: Iria González Ramos

Tutores: Naira Delgado Rodríguez
Miguel Ángel García Bello



Trabajo de Fin de Grado
Grado en Psicología por la
Universidad de La Laguna
Curso académico 2015-2016

RESUMEN

La selección de personal es un proceso largo, costoso y complejo, en el que entra en juego el futuro profesional de sus participantes. Esta tarea se complica cuando el equipo que lo lleva a cabo es multidisciplinar, ya que no todos los profesionales llevan a cabo los procesos selectivos de la misma manera, ni deben seguir el mismo código ético. En el caso de la psicología en España, sus profesionales deben atenerse al Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos para operar legalmente, y a las múltiples referencias existentes sobre cómo llevar a cabo un proceso selectivo de manera óptima. El objetivo del presente estudio es comprobar si los procesos selectivos se realizan de manera adecuada y siguiendo las guías éticas. Para ello, se diseñó un cuestionario con algunos procedimientos adecuados e inadecuados dentro de los procesos selectivos y las guías éticas relacionadas con los procesos de selección de personal, combinándolo con algunas variables que creemos podrán estar relacionadas con ambos aspectos. Los resultados obtenidos indican, entre otras cosas, que los profesionales de la psicología parecen realizar más buenas prácticas y tener mayor seguimiento ético que los profesionales que no se dedican a la psicología.

Palabras clave: buenas, prácticas, personal, proceso, selectivo, seguimiento.

ABSTRACT

The personnel selection procedure is a long, expensive and difficult process, where we gamble with the future of the participants. This task gets more complicated when the team that carry out the procedure is a multidisciplinary team, because not all the professionals execute the personnel selection procedure on the same way, and should not follow the same ethic code. If we talk about psychology in Spain, the psychologists should keep to the code of ethics of the General College of Psychology in Spain, to operate on the legality, and also manifolds references existing of how to carry out the personnel selection procedure on the appropriate way. The aim of the present research is prove if the personnel selection procedures are done on the right way, and following the ethics guides. For that, a questionnaire was designed, with some appropriate and unappropriate procedures includes in the procedure of personnel selection, combined with some variable that we think that could be related with both aspects. The obtained results indicate, among other things, that the professionals of psychology seem to use to make more good practices and follow better the ethic codes than non professionals of psychology.

Key words: good, practices, personnel, procedure, selection, support

Índice

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MÉTODO.....	7
2.1. Participantes.....	7
2.2. Procedimiento	8
3. RESULTADOS	10
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	17
5. AGRADECIMIENTOS.	18
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18
6. ANEXOS.....	21
<i>Anexo 1: Cuestionario</i>	<i>21</i>
<i>Anexo 2: Agrupación de los ítems por temática.....</i>	<i>24</i>
<i>Anexo 3: Matriz de correlaciones de buenas prácticas.....</i>	<i>27</i>
<i>Anexo 4: Matriz de correlaciones de ítems de seguimiento ético.....</i>	<i>28</i>

1. INTRODUCCIÓN

La selección de personal ocurre cuando una organización aplica uno o más métodos con el fin de evaluar a los individuos y decidir sobre la posibilidad de integrarlos en ella, concretamente para realizar determinadas tareas (Furnham, 2001). Esto supone ocupar un puesto de trabajo con el profesional más competente para desempeñar la labor de dicho puesto. Para ello, se elabora un perfil de las competencias necesarias para desempeñar el puesto que se desea cubrir. A continuación, se publica en diversos medios la vacante disponible y los requisitos necesarios a cumplir. Con los candidatos que se presentan, se lleva a cabo una preselección a partir del currículum vitae. Aquellos candidatos que superan la preselección, realizan diversas pruebas para probar sus destrezas y finalmente, se escoge al mejor candidato y se le contrata.

El objetivo de este procedimiento es obtener la suficiente información de calidad, que permita predecir el desempeño del profesional en el puesto de trabajo. El proceso de selección es un proceso costoso en cuanto a inversión de recursos temporales, de personal y económicos. Por lo tanto, para hacer un uso adecuado de los recursos, lo mejor es llevar a cabo el proceso de manera correcta para evitar su repetición, y no duplicar la inversión inicial.

Para la correcta realización de este proceso es necesario tener en cuenta, además de múltiples elementos, dos aspectos fundamentales: las buenas prácticas, es decir, llevar a cabo el proceso de manera correcta; y seguir las guías éticas para el correcto desempeño de la disciplina, y no incumplir así el reglamento que existe al respecto, al menos en psicología.

Se entiende por buenas prácticas el correcto desempeño durante el proceso de selección. Así, es importante destacar: partir de un análisis de puestos, analizar minuciosamente los currículum, utilizar una entrevista estructurada, hacer las mismas preguntas a todos los entrevistados, corroborar la información proporcionada por el candidato, ser objetivo y establecer un periodo de reclamación de los resultados, entre otras prácticas.

La ética es un tema más complejo. Por definición, la ética es el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana (RAE, 2014 a), entendiendo por normas morales lo relacionado con las acciones o caracteres personales en cuanto a bondad o malicia (RAE, 2014 b). A pesar de esta complejidad subyacente al término, en España existen documentos que establecen líneas de actuación claras, como el *Código Deontológico del Psicólogo* del Colegio General de la Psicología en España (2014) y la *European Federation of Psychologists Associations* (EFPA). Además, a nivel internacional, existe el documento *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct* (2010) de la *American Psychology Association*.

En todos estos documentos se habla de conductas profesionalmente éticas en la profesión de psicólogo, como hacer un uso adecuado de la disciplina, sus técnicas y métodos; proteger la intimidad y los datos de las personas con las que se está tratando; no discriminar por razón de género, raza, etnia, etc.; y denunciar posibles acciones no éticas por parte de otros profesionales. Así, para penalizar algunas de estas acciones existen en España algunas leyes como las siguientes: *Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal* (15/1999), *Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo social* (5/2000) y la *Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres* (3/2007).

Poiliot (1992; citado en Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2008) determinó que existen nueve aspectos sobre los que no se debe preguntar durante un proceso de selección, para no incumplir la ley. Estos aspectos son: tener hijos o la posibilidad de tenerlos en el futuro, la edad del candidato, la presencia de una minusvalía física que pueda interferir en el correcto desempeño del puesto, el peso o la estatura del aspirante, la nacionalidad, el historial delictivo, si se es fumador, si se tiene SIDA o se es seropositivo, y finalmente, en el caso de que sea una mujer, preguntarle por su apellido de soltera (no aplicable en España).

En 1980, London y Bray llevaron a cabo una revisión sobre los principales estándares para la práctica ética durante la selección de personal. En aquel momento, el psicólogo que se dedicara a procesos selectivos debía tener en cuenta los siguientes documentos: *Standars for Providers of Industrial and Organizational Psychological Services*, *Principles for the Validation and Use of*

Personnel Selection Procedures, Standars and Ethical Considerations for Assessment Center Operation, y Uniforms Guidelines on Employee Selection Procedures. Además, estos autores, establecen las obligaciones éticas para los psicólogos con respecto a la profesión, al evaluado y al empleador, y las obligaciones con el empleador.

También Fletcher (1992) evaluó varios aspectos éticos en la selección de personal que fueron: preparación de la entrevista, sinceridad, divulgación e invasión de la privacidad, honestidad e impresión directiva, relaciones de poder en la entrevista, y uso de la información de la entrevista en la toma de decisión.

Evers, Anderson y Voskujil (2005), en su estudio sobre las consideraciones éticas en el proceso de selección de personal, evaluaron las buenas prácticas y el seguimiento de los códigos éticos en ocho aspectos relacionados con los procesos selectivos: 1) Propiedades psicométricas de los instrumentos, 2) Calidad del proceso de selección y evaluación, 3) Consentimiento informado, 4) Informe, 5) Meticulosidad, 6) Objetividad, 7) Discriminación y 8) Privacidad. En general, todos los sujetos evaluados mostraron preocupación por todos los aspectos enumerados anteriormente, siendo *Meticulosidad* el que menos preocupación suscitaba. El mayor seguimiento fue para la categoría *Privacidad*. Además, encontraron que las participantes de género femenino, en general, evaluaron los comportamientos no éticos como menos aceptables que las de género masculino. Por último, también analizaron los datos en función de la antigüedad en el puesto de selección de personal, dando los trabajadores de mayor antigüedad más importancia a los aspectos de *Meticulosidad* y *Objetividad*, que los trabajadores de menos antigüedad.

Por otro lado, es necesario tener en cuenta que, en el campo de los recursos humanos, y, por consiguiente, en los procesos selectivos, no solo participan profesionales de la psicología, sino de diversas ramas profesionales, como relaciones laborales, derecho, económicas, etc. Esto complica el cumplimiento de las guías éticas, ya que, en muchos casos, éstas no han llegado a hacerse extensibles a otros campos profesionales, o no coinciden con las propuestas para la profesión de psicólogo.

El propósito de este estudio es comparar la realización de buenas prácticas y el seguimiento de guías éticas en la profesión de psicología con respecto a otras profesiones.

Partiendo de la literatura previa, siendo conscientes de la escasa investigación en torno a este tema, en el presente estudio se analizó la frecuencia de algunas buenas prácticas y el seguimiento de determinados aspectos del código ético, relacionados con la selección de personal. Además, se analizaron las siguientes variables: la edad, la titulación en posesión, el género, la antigüedad dedicándose a la realización de procesos selectivos, y el tamaño de la empresa. Se espera una alta frecuencia de seguimiento de las buenas prácticas y de los aspectos del código ético. Las hipótesis de trabajo son las siguientes:

- Hipótesis 1: El mejor desempeño y el mayor seguimiento de las guías éticas se producirá en la profesión de psicólogo.
- Hipótesis 2: En el género femenino se espera un mayor seguimiento de procedimientos adecuados y de las guías éticas que en el género masculino.
- Hipótesis 3: Cuanto menos tiempo lleve dedicándose un profesional a procesos selectivos, menor seguimiento de las guías éticas y del procedimiento correcto.
- Hipótesis 4: Los profesionales de las empresas de mayor tamaño (más de 100 trabajadores), realizarán un mayor seguimiento de las guías éticas y de las buenas prácticas.

2. MÉTODO

2.1. Participantes

La muestra está constituida por 16 participantes. De estos participantes, un 62'5% son mujeres, mientras que el resto, un 37'5%, son hombres. En cuanto a la titulación que poseen los participantes en la investigación, un 50% posee la titulación de psicología, un 18,8% posee la titulación de Relaciones Laborales, un 6,2% posee la titulación de Derecho, mientras el resto de los participantes (18,8%), poseen titulaciones como Magisterio, Pedagogía o Ciencias

Ambientales. En relación al tiempo que llevan dedicándose a la selección de personal, un 18,8% llevan menos de un año, otro 18,8% llevan dedicándose a procesos selectivos entre uno y cinco años, el 6,2% llevan entre cinco y diez años de dedicación, y el resto, un 56,2%, llevan realizando esta tarea más de diez años. Por último, en relación al número de trabajadores de la empresa en la que desempeñan los procesos selectivos, el 31,2% trabaja en una empresa de menos de 25 trabajadores, en el 18,8% de los casos la empresa es de entre 25 y 100 trabajadores, el 6,2% trabaja en una empresa de más de 100 trabajadores y hasta 250, y, finalmente, el 43,8% trabaja en una empresa con más de 250 empleados.

La muestra se obtuvo mediante dos procedimientos. En un primer momento, el grupo Jobmarketlab facilitó dos bases de datos, una con las empresas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife que publicaron ofertas de empleo en el portal InfoJobs durante el año 2013 y los seis primeros meses del año 2014, y la otra con las mismas condiciones, pero de la provincia de las Palmas de Gran Canaria. Se contactó mediante email o teléfono con todas las empresas de las bases de datos de las que se obtuvo forma de contacto, para solicitar su colaboración en la investigación, y a las que dieron una respuesta afirmativa se les envió el cuestionario de manera online. Debido a la escasa participación mediante esta vía, se lanzó un muestreo de unidades muestrales conocidas. Esta segunda vía consistió en solicitar colaboración a las empresas que realizan procesos selectivos y que colaboran de manera habitual con las prácticas externas de psicología del trabajo de la Universidad de La Laguna. Además, se contactó con las empresas de consultoría en Recursos Humanos (RRHH), especialmente en procesos selectivos y Empresas de Trabajo Temporal (ETT), tanto de la provincia de Santa Cruz de Tenerife como de Las Palmas de Gran Canaria.

Trascurridas tres semanas de la petición de participación se procedió a llevar a cabo el análisis de las respuestas proporcionadas por los participantes.

2.2. Procedimiento

Para la elaboración del cuestionario de buenas prácticas y seguimiento de guías éticas, se llevaron a cabo de manera paralela dos procedimientos. En

primer lugar, se leyeron varios manuales (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy 2008; De la Calle y Ortiz, 2004; Casas, 1992; Bernié y d'Abouille, 2003), donde se explica el procedimiento selectivo, y se entresacaron las prácticas más comunes y las que no se deben llevar a cabo. De aquí se obtuvieron prácticas como: preparación de la evaluación; la evaluación; el uso de los resultados; la decisión de contratación; y el informe de resultados. En la preparación de la evaluación se consideran buenas prácticas las siguientes: partir de un análisis de puestos, preparar la entrevista y leer el currículum. En cuanto a la evaluación, debe de ser objetiva, no atender a estereotipos, usar pruebas que tengan criterios de validez y fiabilidad adecuados, no someter a los candidatos a pruebas innecesarias y hacer las mismas preguntas a todos los entrevistados. En relación al uso de los resultados, siempre se debe establecer un periodo de reclamación de dichos resultados. La decisión del candidato debe suponer no elegir a un candidato con méritos superiores ni inferiores a los requeridos para el puesto. Por último, en relación al informe de resultados, este debe llevarse siempre a cabo. Por otro lado, se leyó *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct* (2002) de la *American Psychological Association* y, el *Código Deontológico del Colegio General de Psicología de España* (2014). Y con respecto a las guías éticas se han trabajado los temas de confidencialidad, la evaluación y preguntas a realizar. En la confidencialidad, cabe destacar: no comentar datos personales de los candidatos al puesto con personas que no participen en la selección, y asegurar que los documentos donde figure información de carácter personal no queden expuestos. En la evaluación se recogen aspectos como usar la cantidad necesaria de pruebas (ni más, ni menos), conocer los instrumentos que se utilizan, y utilizar instrumentos con coeficientes de fiabilidad y validez óptimos. Por último, en las preguntas a realizar, se recogen preguntas que no deben realizarse, y preguntas que sí pueden realizarse.

Una vez escogidos los temas a tratar en cuanto a buenas prácticas y códigos éticos relacionados con los procesos selectivos, se confeccionaron los ítems. Estos fueron proporcionados a un grupo de expertos, que realizaron algunas recomendaciones, las cuales se tuvieron en cuenta en la versión final de cuestionario. El cuestionario final constaba de 37 ítems, con una escala de

respuesta de cinco puntos, 1 'Totalmente en desacuerdo', 2 'En desacuerdo', 3 'Ni de acuerdo, ni en desacuerdo', 4 'De acuerdo' y 5 'Totalmente de acuerdo' (Ver *Anexo 1*). El cuestionario fue enviado a los participantes en Google Drive, mediante email. El Google Drive se diseñó para que los ítems fueran presentados en orden aleatorio a cada participante. Además de los ítems debían responder algunos ítems sobre edad, sexo, titulación que posee (siendo las alternativas posibles: "Psicología", "Relaciones laborales", "Derecho", "Económicas" u "Otra", donde se debía especificar cuál), tiempo que lleva dedicándose a la selección de personal (alternativas: "Menos de un año", "Entre uno y cinco años", "Entre cinco y diez años", "Más de diez años") y tamaño de la empresa en la que trabaja (alternativas: "Menos de 25 trabajadores", "Entre 25 y 100 trabajadores", "Entre 100 y 250 trabajadores" y "Más de 250 trabajadores").

3. RESULTADOS

Una vez se obtuvieron las respuestas de los participantes, se agruparon los ítems por categorías en función del contenido sobre el que trataban, y se especificó si eran inversos. Por un lado se dividieron los ítems en dos grupos: ítems relacionados con buenas prácticas durante el proceso selectivo, e ítems relacionados con el seguimiento de las guías éticas. Dentro de los ítems de buenas prácticas, se establecieron las siguientes categorías: preparación de la evaluación, evaluación, informe y decisión de candidato elegido. En los ítems relativos a seguimiento de guías éticas, se confeccionaron tres grupos: confidencialidad, evaluación y preguntas posibles. En el *Anexo 2* se encuentra una tabla con la agrupación de los ítems. A continuación, se procedió a realizar el análisis de los datos.

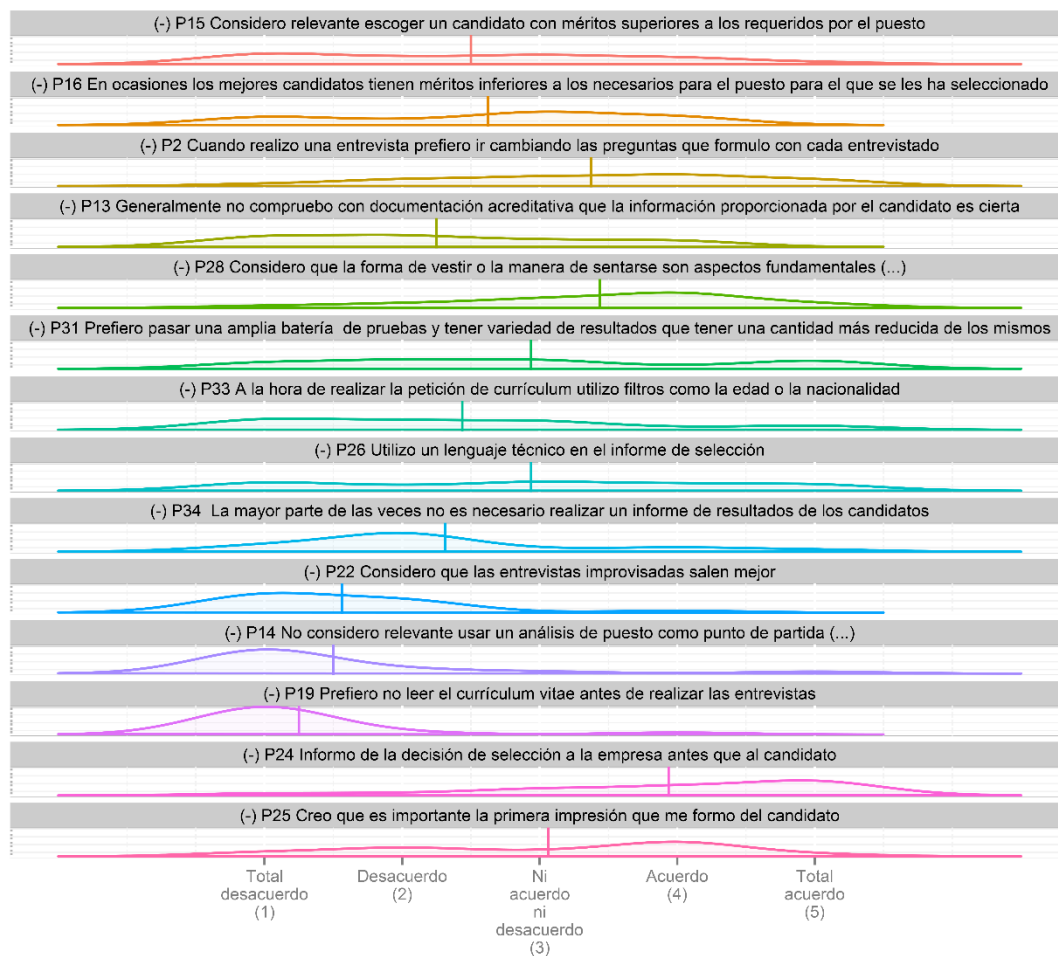
Entre los procedimientos que se han llevado a cabo para el análisis de los datos se encuentra, en primer lugar, la obtención de los estadísticos descriptivos por ítem, como se puede ver en la *Tabla 1*. En este análisis se puede observar cómo el ítem con la mayor media de respuesta es el ítem número 9 (*En ocasiones realizo preguntas sobre el peso o la estatura del candidato*) y el de menor media es el ítem número 36 (*Una vez finalizado el*

proceso de selección hago entrega de un informe de resultados a cada participante).

Tabla 1: Estadísticos descriptivos por ítem

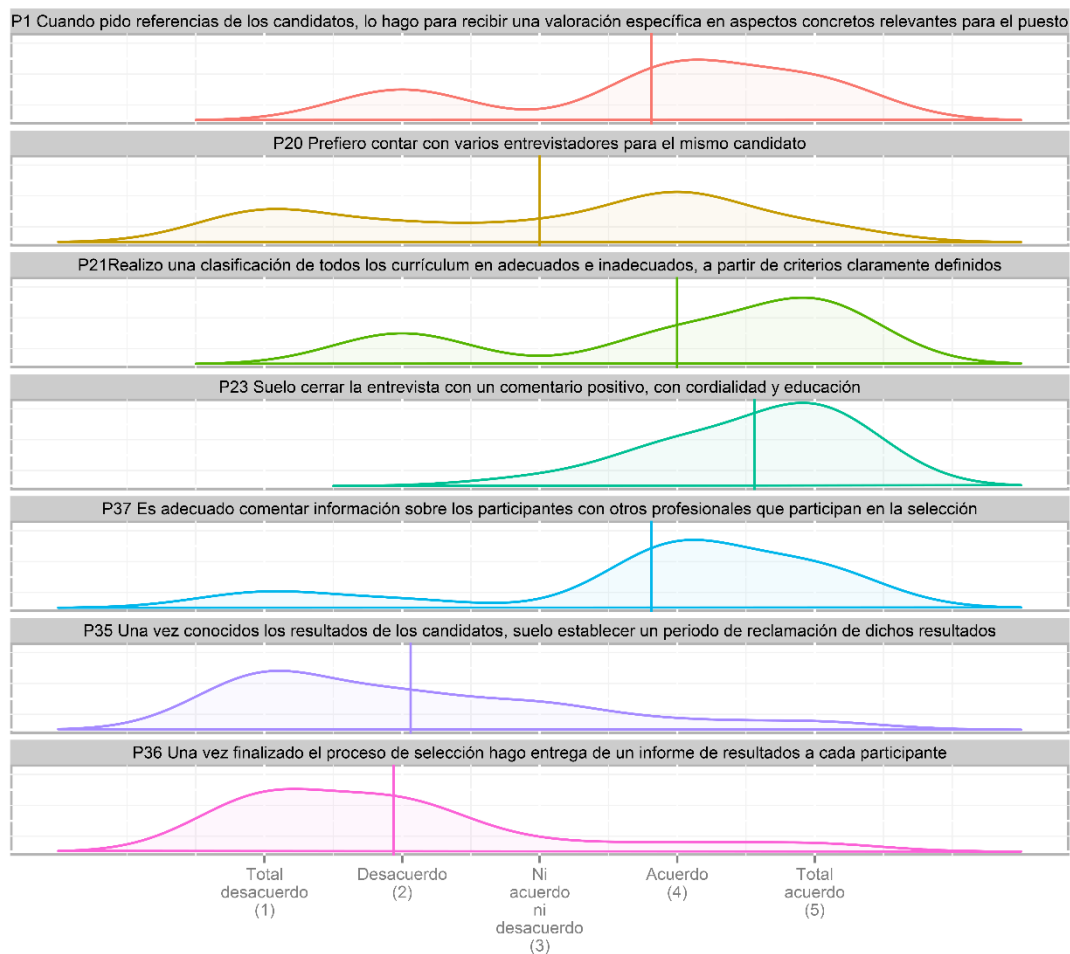
Variable	N	Media±DT	Mediana (P25-P75)	Mínimo	Máximo	S-Wilks
P 1. Referencias	16	3.81±1.17	4(3.5-5)	2	5	0.001
P 2. Cambiar entrevista	16	2.62±1.2	2.5(2-3.2)	1	5	0.18
P 3. Pregunta estado civil	16	4.12±0.96	4(3.8-5)	2	5	0.006
P 4. Pregunta cuidado hijos	16	3.81±1.05	4(3-5)	2	5	0.029
P 5. Pregunta intención hijos	16	4.25±1.13	5(4-5)	1	5	<0.001
P 6. Pregunta procedencia	16	4.31±1.35	5(4.8-5)	1	5	<0.001
P 7. Preguntar edad	16	2.69±1.3	2.5(2-3.2)	1	5	0.109
P 8. Pregunta discapacidad	16	4.31±0.95	5(4-5)	2	5	<0.001
P 9. Pregunta físico	16	4.94±0.25	5(5-5)	4	5	<0.001
P 10. Pregunta antecedentes	16	2±1.15	2(1-2)	1	5	0.002
P 11. Pregunta fumar	16	4.25±0.93	4.5(4-5)	2	5	0.002
P 12. Pregunta salud	16	4.19±0.98	4.5(3.8-5)	2	5	0.002
P 13. Comprobar información	16	3.75±1.13	4(3-5)	2	5	0.018
P 14. Partida análisis puesto	16	4.5±1.1	5(4.8-5)	1	5	<0.001
P 15. Méritos superiores	16	3.5±1.32	3.5(2.8-5)	1	5	0.06
P 16. Méritos inferiores	16	3.38±1.15	3(2.8-4.2)	2	5	0.012
P 17. Especificidad evaluación	16	4.06±0.93	4(3.8-5)	2	5	0.013
P 18. Criterios bondad	16	3.62±1.09	3(3-5)	2	5	0.008
P 19. Lectura currículum	16	4.75±0.77	5(5-5)	2	5	<0.001
P 20. Varios entrevistadores	16	3±1.46	3.5(1.8-4)	1	5	0.019
P 21. Clasificación currículum	16	4±1.26	4.5(3.5-5)	2	5	<0.001
P 22. Improvisar entrevista	16	4.44±0.81	5(4-5)	2	5	<0.001
P 23. Clausura positiva	16	4.56±0.63	5(4-5)	3	5	<0.001
P 24. Información decisión	16	2.06±1.24	2(1-3)	1	5	0.006
P 25. Primera impresión	16	2.94±1.24	2.5(2-4)	1	5	0.029
P 26. Informe técnico	16	3.06±1.48	3(2-4.2)	1	5	0.059
P 27. Informe email-fax	16	3.56±1.5	4(2.8-5)	1	5	0.003
P 28. Importancia 1ª impresión	16	2.56±1.09	2(2-3)	1	5	0.073
P 29. Relación interpersonal	16	4.56±0.81	5(4.8-5)	3	5	<0.001
P 30. Comentarios personas ajenas	16	4.5±1.03	5(4.8-5)	2	5	<0.001
P 31. Amplitud resultados	16	3.06±1.48	3(1.8-4)	1	5	0.036
P 32. Lectura manual	16	4.25±1.18	5(3.8-5)	1	5	<0.001
P 33. Filtro currículum	16	3.56±1.36	4(3-5)	1	5	0.028
P 34. Necesidad informe	16	3.69±1.14	4(3.8-4)	1	5	0.003
P 35. Periodo reclamación	16	2.06±1.24	2(1-3)	1	5	0.006
P 36. Realización informe	16	1.94±1.18	2(1-2)	1	5	0.001
P 37. Comentarios internos	16	3.81±1.33	4(4-5)	1	5	<0.001

A continuación, se llevó a cabo la creación de gráficas de respuesta por ítem, agrupadas en buenas prácticas y seguimiento de guías éticas. Estas gráficas permiten tener de manera visual las curvas normales de respuesta por ítem. En la *Gráfica 1* se encuentran los ítems de buenas prácticas que inicialmente se plantearon de manera inversa, los cuales se encuentran marcados con el símbolo (-). En el caso de estos ítems, si la respuesta al ítem se corresponde con las buenas prácticas / principios éticos, la curva debe situarse a la izquierda de la gráfica, como se puede observar en los ítems 22 (*Considero que las entrevistas improvisadas salen mejor*), 14 (*No considero relevante usar un análisis de puesto como punto de partida para establecer las cuestiones a realizar durante el proceso selectivo*) y 19 (*Prefiero no leer el currículum vitae antes de realizar las entrevistas*). En cambio, si los ítems no fueron contestados en consonancia con los principios establecidos, la curva se encontrará a la derecha de la gráfica, como se observa en los ítems 28 (*Considero que la forma de vestir o la manera de sentarse son aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de seleccionar al candidato para un puesto de trabajo*) y 24 (*Informo de la decisión de selección a la empresa antes que al candidato*).



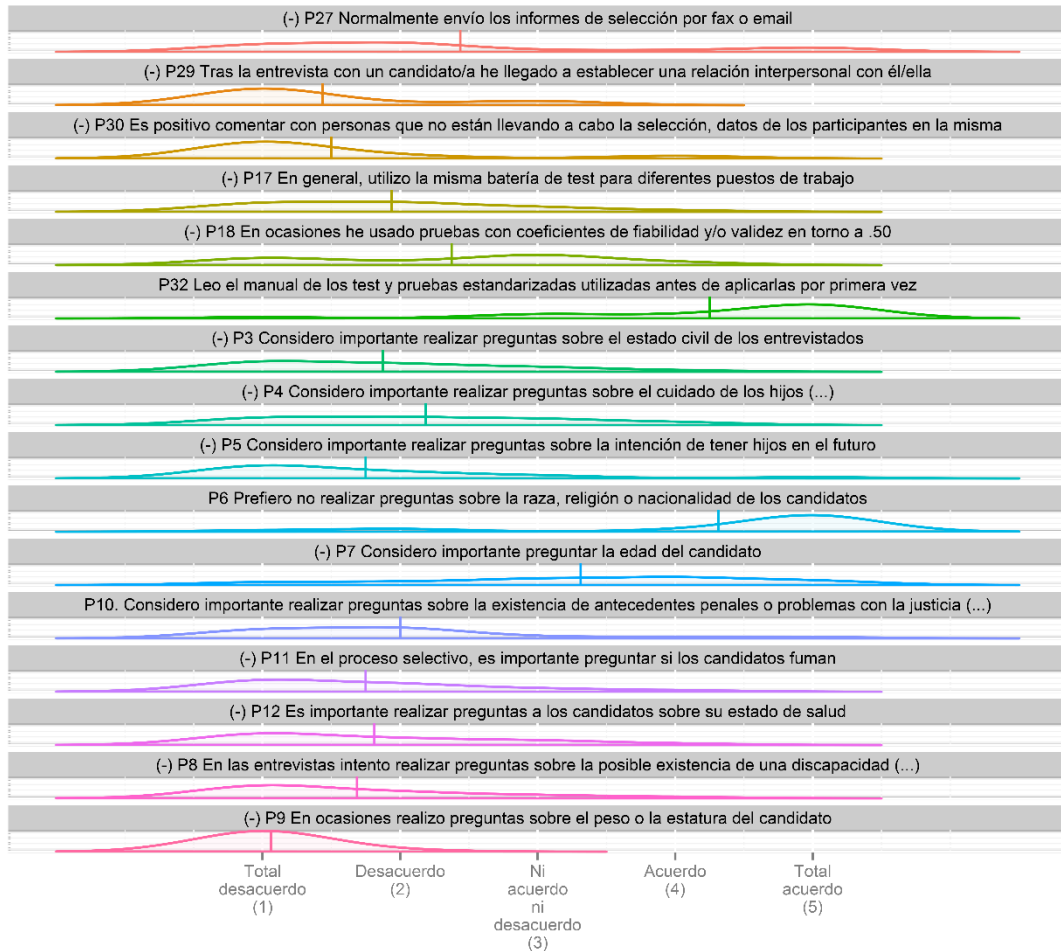
Gráfica 1: Ítems de buenas prácticas inversos.

En la Gráfica 2 se encuentran los ítems de buenas prácticas normales, es decir, los que inicialmente no fueron planteados como inversos. Así, en este caso, si los ítems se han respondido siguiendo las buenas prácticas, la curva se situará a la derecha de la gráfica, como se observa en los ítems 23 (*Suelo cerrar la entrevista con un comentario positivo, con cordialidad y educación*) y 21 (*Realizo una clasificación de todos los currículum en adecuados e inadecuados, a partir de criterios claramente definidos*), mientras que si los ítems no se han respondido en consonancia con las buenas prácticas, la curva se situará a la izquierda, como es el caso de los ítems 35 (*Una vez conocidos los resultados de los candidatos, suelo establecer un periodo de reclamación de dichos resultados*) y 36 (*Una vez finalizado el proceso de selección hago entrega de un informe de resultados a cada participante*).



Gráfica 2: Ítems de buenas prácticas no inversos.

Por último, en la Gráfica 3 se encuentran los ítems relacionados con el seguimiento de guías éticas. En este caso, en la gráfica se encuentran tanto ítems inversos (-), como no inversos. Destaca en los no inversos, el ítem 10 (*Considero importante realizar preguntas sobre la existencia de antecedentes penales o problemas con la justicia, de los candidatos*), dado que fue mayoritariamente respondido con baja puntuación, y el ítem 18 (*En ocasiones he usado pruebas con coeficientes de fiabilidad y/o validez en torno a .50*), ya que las respuestas son heterogéneas y en su mayoría se encuentran en torno a la respuesta neutra (“Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”).



Gráfica 3: Ítems de seguimiento ético.

En tercer lugar, se llevaron a cabo dos matrices de correlaciones. Una entre los ítems que se agruparon como ítems pertenecientes al grupo de buenas prácticas (Ver Anexo 3), y otra matriz con los ítems de seguimiento de guías éticas (Ver Anexo 4). En cuanto a los ítems de buenas prácticas, se encuentra una relación significativa negativa entre el ítem 33 y el 16, y entre los ítems 33 y 12. En cuanto a los ítems 28 y 1, 19 y 1, 31 y 20, 14 y 21, 38 y 23, 27 y 31, 22 y 34, la relación es significativamente positiva. Con respecto a la matriz de seguimiento de guías éticas, se puede observar que los ítems 5 y 29, 4 y 18 y 12 y 6 tienen una relación significativamente positiva, mientras que los ítems 10 y 18, y 10 y 3 tienen una relación significativamente negativa. Estas correlaciones no se deben a los ítems inversos, ya que antes de realizar este análisis, a las respuestas de los ítems inversos se les dio la vuelta.

Al hallar el sumatorio de las dos subescalas (buenas prácticas y seguimiento de guías éticas) y analizar en qué medida correlacionan entre sí, se obtiene una correlación de 0.289, lo que nos permite descartar que la correlación sea de alta intensidad, no pudiendo extraer conclusiones debido al escaso tamaño muestral.

Al realizar la comparación entre los participantes que tienen la titulación de psicología con los que no la tienen, en cuanto a llevar a cabo los procesos selectivos de la manera correcta (buenas prácticas), se observa que hay una mayor acumulación de buenas prácticas en los psicólogos en comparación con los no psicólogos, siendo esta relación marginalmente significativa; la diferencia entre los dos grupos es de 7 puntos entre las medias. Al realizar esta misma comparación en el seguimiento de las guías éticas, se vuelve a obtener una diferencia marginalmente significativa a favor del grupo de los psicólogos, en este caso con una diferencia entre las medias de 3 puntos.

En cuanto a las diferencias por género, en la realización de buenas prácticas, a pesar de que los datos obtenidos apuntan hacia una mayor realización de buenas prácticas por parte del género femenino, la diferencia no es estadísticamente significativa, siendo la media de las mujeres 6 puntos superior a la de los hombres. En cuanto al seguimiento de las guías éticas, la tendencia es la misma: se inclina favorablemente hacia el género femenino, siendo la diferencia estadísticamente no significativa, igual que en el caso anterior, pero con una diferencia entre las medias de 3 puntos.

En relación a la variable tamaño de la empresa, en las comparaciones se encontró que no existen diferencias en cuanto a la realización de buenas prácticas entre las empresas de menos de 100 trabajadores y las de más de 100 trabajadores, con una diferencia de 3 puntos a favor de las empresas de menos de 100 trabajadores. En cuanto al seguimiento de guías éticas, las empresas de más de 100 trabajadores parecen llevar a cabo un mayor seguimiento de las guías éticas, obteniendo estos 4 puntos más de media que las de menos de 100 trabajadores, a pesar de esto las diferencias no son estadísticamente significativas.

Por último, en cuanto al tiempo de dedicación a la selección de personal por parte de los participantes en relación con la realización de buenas prácticas, las diferencias entre los participantes que llevan menos de 5 años dedicándose a la realización de los procesos selectivos y los que llevan más de cinco años, no son estadísticamente significativas. Se ha encontrado una diferencia de medias de 7 puntos a favor del grupo que lleva dedicándose más de 5 años a esta tarea. En cuanto al seguimiento de las guías éticas, la diferencia de puntos entre las medias es mucho menor, 3 puntos, pero en la misma línea, es decir, a favor del grupo de mayor experiencia, siendo las diferencias estadísticamente no significativas.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo principal de este estudio es conocer en qué medida los profesionales de selección de personal realizan un seguimiento de las buenas prácticas y códigos éticos establecidos. En general, los resultados obtenidos indican que el procedimiento de selección de personal se desarrolla de manera adecuada y siguiendo las guías éticas. Aunque las diferencias son marginalmente significativas, podemos hablar de una mayor tendencia en los psicólogos a que la anterior afirmación se cumpla. Así, también existe una mayor tendencia a la realización óptima del procedimiento de selección de personal y el seguimiento de guías éticas en el género femenino, siendo las diferencias no significativas. El tiempo de experiencia o dedicación a procesos selectivos parece no influir en el seguimiento de las buenas prácticas y códigos éticos. Así, tampoco son significativas las diferencias entre las empresas de menos de 100, y más de 100 trabajadores en cuanto a la realización óptima del proceso de selección de personal, y el seguimiento de guías éticas durante el mismo.

Atendiendo a los resultados anteriores, las hipótesis de partida del presente estudio están bien encaminadas, ya que a pesar de que no ha habido resultados significativos, sí se han observado las tendencias que se esperaban en las hipótesis.

Una posible explicación a esta ausencia de resultados significativos podría ser el escaso tamaño muestral. El objetivo era utilizar una muestra mayor de participantes para llevar a cabo el estudio, pero debido a la escasa participación de la población con la que se estableció contacto, se tuvo que buscar una segunda vía para obtener población muestral. Esta vía consistió en solicitar colaboración a las empresas que colaboran habitualmente con la Universidad de La Laguna para la realización de prácticas externas de Psicología en el departamento de Recursos Humanos. Lo que supone una limitación en el estudio, ya que la muestra perdería aleatoriedad, puesto que sería una muestra seleccionada.

En futuras investigaciones se podría profundizar en qué variables facilitan una mayor adherencia a las buenas prácticas y códigos éticos que rigen la selección de personal. Se trata de un tema con alta aplicabilidad, con importantes implicaciones para la profesión, y en el que el incremento de su estudio científico puede contribuir notablemente a la mejora en la calidad de los procesos selectivos.

5. AGRADECIMIENTOS.

Gracias al grupo de investigación Jobmarketlab, liderado por Rosa Marrero Rodríguez, y en el que participan José Manuel Ramos Henríquez, Juan Carlos Martín Bello y Pablo González Rodríguez, por haber facilitado los datos correspondientes a las bases de datos, de los que partió esta investigación en un primer momento.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Psychology Association (2002). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Recuperado el 15 de Enero de 2015 en <http://www.apa.org/ethics/code2002.html>

Bernié, M., d'Aboville, A. (2003). *Los Test de Selección de Personal (Inteligencia-Personalidad)*. Barcelona: Deusto.

- Boletín Oficial del Estado (1999). *Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal*. Recuperado el 21 de Enero de 2015 en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-23750-consolidado.pdf>
- Boletín Oficial del Estado (2000). *Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo social*. Recuperado el 21 de Enero de 2015 en <http://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>
- Boletín Oficial del Estado (2007). *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado el 21 de Enero de 2015 en <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Casas, J. (1992). *Cómo reclutar y seleccionar el personal*. Barcelona: Editorial de Vecchi.
- Colegio General de la Psicología en España (2014). *Código Deontológico del Psicólogo*. Recuperado el 16 de Enero de 2015 en <http://www.cop.es/pdf/CodigoDeontologicoPsicologo-Modif-AprobadaJGral13-12-14.pdf>
- De la Calle, M. A., Ortiz, M. (2004). *Fundamentos de los Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.
- European Federation of Psychologists Associations (EFPA) (2004). *Meta-Code of ethics*. Recuperado el 16 de Enero de 2015 en <http://www.cop.es/efppa/metacode.htm>
- Evers, A., Anderson, N., Voskujl, O. (Eds.) (2005). *Handbook of Personnel Selection*. UK: Blackwell Publishing.
- Fletcher, C. (1992). *Ethical Issues in the Selection Interview*. *Journal of Business Ethics*, No. 11 (pp 361-367).
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Universidad Iberoamericana.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.

London, M., Bray, D. W. (1980). *Ethical Issues in Testing and Evaluation for Personnel Decisions* en *American Psychologist*. Vol. 35, No. 10 (pp 890-901).

Real Academia Española (2014 a).. Recuperado el 20 de marzo de 2015 en http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=I4LZWWh8HCDXX2Bj0ntNf#1_5

Real Academia Española (2014 b). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 20 de marzo de 2015 en <http://lema.rae.es/drae/srv/search?val=moral>

6. ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

1. Cuando pido referencias de los candidatos, lo hago para recibir una valoración específica en aspectos concretos relevantes para el puesto.	1	2	3	4	5
2. Cuando realizo una entrevista prefiero ir cambiando las preguntas que formulo con cada entrevistado.	1	2	3	4	5
3. Considero importante realizar preguntas sobre el estado civil de los entrevistados.	1	2	3	4	5
4. Considero importante realizar preguntas sobre el cuidado de los hijos durante la jornada laboral, para saber cómo puede afectar este aspecto al desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5
5. Considero importante realizar preguntas sobre la intención de tener hijos en el futuro.	1	2	3	4	5
6. Prefiero no realizar preguntas sobre la raza, religión o nacionalidad de los candidatos.	1	2	3	4	5
7. Considero importante preguntar la edad del candidato.	1	2	3	4	5
8. En las entrevistas intento realizar preguntas sobre la posible existencia de una discapacidad física, psíquica o sensorial que pueda interferir en el desempeño del cargo.	1	2	3	4	5
9. En ocasiones realizo preguntas sobre el peso o la estatura del candidato.	1	2	3	4	5
10. Considero importante realizar preguntas sobre la existencia de antecedentes penales o problemas con la justicia, de los candidatos.	1	2	3	4	5
11. En el proceso selectivo, es importante preguntar si los candidatos fuman.	1	2	3	4	5
12. Es importante realizar preguntas a los candidatos sobre su estado de salud.	1	2	3	4	5
13. Generalmente no compruebo con documentación acreditativa que la información proporcionada por el candidato es cierta.	1	2	3	4	5
14. No considero relevante usar un análisis de puesto como punto de partida, para establecer las cuestiones a realizar durante el proceso selectivo.	1	2	3	4	5

15. Considero relevante escoger un candidato con méritos superiores a los requeridos por el puesto.	1	2	3	4	5
16. En ocasiones los mejores candidatos tienen méritos inferiores a los necesarios para el puesto para el que se les ha seleccionado.	1	2	3	4	5
17. En general, utilizo la misma batería de test para diferentes puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
18. En ocasiones he usado pruebas con coeficientes de fiabilidad y/o validez en torno a .50	1	2	3	4	5
19. Prefiero no leer el currículum vitae antes de realizar las entrevistas.	1	2	3	4	5
20. Prefiero contar con varios entrevistadores para el mismo candidato.	1	2	3	4	5
21. Realizo una clasificación de todos los CV en adecuados e inadecuados, a partir de criterios claramente definidos.	1	2	3	4	5
22. Considero que las entrevistas improvisadas salen mejor.	1	2	3	4	5
23. Suelo cerrar la entrevista con un comentario positivo, con cordialidad y educación.	1	2	3	4	5
24. Informo de la decisión de selección a la empresa antes que al candidato.	1	2	3	4	5
25. Creo que es importante la primera impresión que me formo del candidato.	1	2	3	4	5
26. Utilizo un lenguaje técnico en el informe de selección.	1	2	3	4	5
27. Normalmente envío los informes de selección por fax o email.	1	2	3	4	5
28. Considero que la forma de vestir o la manera de sentarse son aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de seleccionar al candidato para un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
29. Tras la entrevista con un candidato/a he llegado a establecer una relación interpersonal con él/ella.	1	2	3	4	5
30. Es positivo comentar con personas que no están llevando a cabo la selección, datos de los participantes en la misma.	1	2	3	4	5
31. Prefiero pasar una amplia batería de pruebas y tener variedad de resultados que tener una cantidad más reducida de los mismos.	1	2	3	4	5
32. Leo el manual de los test y pruebas estandarizadas utilizadas antes de aplicarlas por primera vez.	1	2	3	4	5

33. A la hora de realizar la petición de currículum utilizo filtros como la edad o la nacionalidad.	1	2	3	4	5
34. La mayor parte de las veces no es necesario realizar un informe de resultados de los candidatos.	1	2	3	4	5
35. Una vez conocidos los resultados de los candidatos, suelo establecer un periodo de reclamación de dichos resultados.	1	2	3	4	5
36. Una vez finalizado el proceso de selección hago entrega de un informe de resultados a cada participante.	1	2	3	4	5
37. Es adecuado comentar información sobre los participantes con otros profesionales que participan en la selección.	1	2	3	4	5

Anexo 2: Agrupación de los ítems por temática.

Ítem	Inverso	Escala	Dimensiones
15. Considero relevante escoger un candidato con méritos superiores a los requeridos por el puesto.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	DECISIÓN
16. En ocasiones los mejores candidatos tienen méritos inferiores a los necesarios para el puesto para el que se les ha seleccionado.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	DECISIÓN
1. Cuando pido referencias de los candidatos, lo hago para recibir una valoración específica en aspectos concretos relevantes para el puesto.		BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
2. Cuando realizo una entrevista prefiero ir cambiando las preguntas que formulo con cada entrevistado.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
13. Generalmente no compruebo con documentación acreditativa que la información proporcionada por el candidato es cierta.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
20. Prefiero contar con varios entrevistadores para el mismo candidato.		BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
21. Realizo una clasificación de todos los currículum en adecuados e inadecuados, a partir de criterios claramente definidos.		BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
23. Suelo cerrar la entrevista con un comentario positivo, con cordialidad y educación.		BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
28. Considero que la forma de vestir o la manera de sentarse son aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de seleccionar al candidato para un puesto de trabajo.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
31. Prefiero pasar una amplia batería de pruebas y tener variedad de resultados que tener una cantidad más reducida de los mismos.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
33. A la hora de realizar la petición de currículum utilizo filtros como la edad o la nacionalidad.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
37. Es adecuado comentar información sobre los participantes con otros profesionales que participan en la selección.		BUENA PRÁCTICA	EVALUACIÓN
26. Utilizo un lenguaje técnico en el informe de selección.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	INFORME
34. La mayor parte de las veces no es necesario realizar un informe de resultados de los candidatos.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	INFORME

Ítem	Inverso	Escala	Dimensiones
35. Una vez conocidos los resultados de los candidatos, suelo establecer un periodo de reclamación de dichos resultados.		BUENA PRÁCTICA	INFORME
36. Una vez finalizado el proceso de selección hago entrega de un informe de resultados a cada participante.		BUENA PRÁCTICA	INFORME
22. Considero que las entrevistas improvisadas salen mejor.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	PREPARACIÓN
14. No considero relevante usar un análisis de puesto como punto de partida, para establecer las cuestiones a realizar durante el proceso selectivo.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	PREPARACIÓN EVALUACIÓN
19. Prefiero no leer el currículum vitae antes de realizar las entrevistas.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	PREPARACIÓN EVALUACIÓN
24. Informo de la decisión de selección a la empresa antes que al candidato.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	USO RESULTADOS
25. Creo que es importante la primera impresión que me formo del candidato.	Inverso	BUENA PRÁCTICA	USO RESULTADOS
27. Normalmente envío los informes de selección por fax o email.	Inverso	ÉTICA	CONFIDENCIA LIDAD
29. Tras la entrevista con un candidato/a he llegado a establecer una relación interpersonal con él/ella.	Inverso	ÉTICA	CONFIDENCIA LIDAD
30. Es positivo comentar con personas que no están llevando a cabo la selección, datos de los participantes en la misma.	Inverso	ÉTICA	CONFIDENCIA LIDAD
17. En general, utilizo la misma batería de test para diferentes puestos de trabajo.	Inverso	ÉTICA	EVALUACIÓN
18. En ocasiones he usado pruebas con coeficientes de fiabilidad y/o validez en torno a .50	Inverso	ÉTICA	EVALUACIÓN
32. Leo el manual de los test y pruebas estandarizadas utilizadas antes de aplicarlas por primera vez.		ÉTICA	EVALUACIÓN
3. Considero importante realizar preguntas sobre el estado civil de los entrevistados.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS
4. Considero importante realizar preguntas sobre el cuidado de los hijos durante la jornada laboral, para saber cómo puede afectar este aspecto al desarrollo del trabajo	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS

Ítem	Inverso	Escala	Dimensiones
5. Considero importante realizar preguntas sobre la intención de tener hijos en el futuro.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS
6. Prefiero no realizar preguntas sobre la raza, religión o nacionalidad de los candidatos.		ÉTICA	PREGUNTAS
7. Considero importante preguntar la edad del candidato.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS
10. Considero importante realizar preguntas sobre la existencia de antecedentes penales o problemas con la justicia, de los candidatos.		ÉTICA	PREGUNTAS
11. En el proceso selectivo, es importante preguntar si los candidatos fuman.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS
12. Es importante realizar preguntas a los candidatos sobre su estado de salud.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS
8. En las entrevistas intento realizar preguntas sobre la posible existencia de una discapacidad física, psíquica o sensorial que pueda interferir en el desempeño del cargo.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS
9. En ocasiones realizo preguntas sobre el peso o la estatura del candidato.	Inverso	ÉTICA	PREGUNTAS

Anexo 3: Matriz de correlaciones de buenas prácticas.

	p15	p16	p1	p2	p13	p20	p21	p23	p28	p31	p33	p37	p26	p34	p35	p36	p22	p14	p19	p24
p15																				
p16	0.04																			
p1	0.37	0.26																		
p2	-0.38	0.01	-0.15																	
p13	0.13	-0.08	-0.19	0.17																
p20	0.10	-0.20	0.00	0.00	0.00															
p21	0.04	-0.05	-0.05	0.18	-0.09	0.40														
p23	-0.04	0.33	-0.03	0.12	-0.07	0.44	0.25													
p28	0.44	-0.13	-0.12	-0.28	0.01	-0.21	-0.43	-0.49												
p31	0.12	-0.21	0.12	-0.36	-0.15	-0.37	-0.39	-0.11	0.35											
p33	0.20	-0.78***	-0.05	-0.03	0.05	0.40	-0.15	-0.16	0.18	0.11										
p37	-0.02	0.09	0.02	0.37	0.23	0.34	0.16	0.37	-0.11	0.11	0.06									
p26	-0.12	0.22	-0.34	-0.28	0.17	-0.46	0.04	-0.04	0.02	0.06	-0.61*	-0.47								
p34	0.38	0.25	0.25	0.01	0.46	0.48	0.14	0.63**	-0.28	-0.19	0.08	0.27	-0.11							
p35	0.31	-0.21	0.29	-0.25	0.20	0.52*	-0.13	0.04	0.22	0.25	0.41	0.09	-0.29	0.54*						
p36	0.41	-0.08	-0.01	-0.16	-0.31	0.27	0.40	0.23	0.03	-0.19	0.15	-0.48	0.15	0.28	0.19					
p22	0.28	0.38	0.51*	-0.03	0.35	0.11	-0.06	0.14	-0.37	-0.25	-0.12	-0.04	-0.08	0.59*	0.30	-0.04				
p14	0.09	0.16	0.29	0.20	0.00	0.21	0.67**	0.05	-0.08	-0.31	-0.25	0.25	-0.06	0.13	-0.02	0.13	0.04			
p19	0.07	0.34	0.53*	-0.25	-0.31	-0.18	-0.07	-0.24	0.10	0.30	-0.36	-0.05	0.19	-0.09	0.23	-0.02	0.19	0.16		
p24	0.27	0.17	0.15	-0.21	-0.13	-0.30	0.13	0.38	-0.03	0.51*	-0.26	0.01	0.29	0.25	0.04	0.28	-0.10	-0.07	0.16	
p25	-0.10	0.06	-0.24	0.21	0.18	0.37	0.26	-0.04	-0.07	-0.47	-0.06	0.15	-0.03	0.13	0.18	0.00	0.10	-0.02	0.12	-0.13

Anexo 4: Matriz de correlaciones de ítems de seguimiento ético.

	p27	p29	p30	p17	p18	p32	p3	p4	p5	p6	p7	p10	p11	p12	p8
p27															
p29	-0.06														
p30	0.32	-0.28													
p17	0.31	0.04	0.31												
p18	-0.11	-0.05	-0.36	-0.04											
p32	-0.23	0.05	0.05	0.05	-0.23										
p3	0.13	0.16	-0.47	-0.23	0.24	-0.38									
p4	0.07	0.13	0.03	-0.12	0.52*	-0.39	0.22								
p5	-0.09	0.71**	-0.34	-0.08	0.03	0.15	-0.03	-0.01							
p6	-0.26	0.13	0.17	-0.18	-0.01	0.16	-0.03	-0.05	0.16						
p7	0.10	0.18	0.22	0.35	-0.32	0.18	0.09	-0.09	0.15	0.29					
p10	0.23	0.14	0.34	0.37	-0.58*	0.05	-0.60*	-0.33	0.26	0.00	0.31				
p11	-0.11	-0.02	0.00	-0.17	0.23	0.00	0.11	0.05	0.19	0.20	-0.37	-0.43			
p12	0.01	-0.06	0.03	0.13	-0.05	0.07	-0.10	0.04	0.08	0.51*	0.10	0.00	0.38		
p8	-0.27	0.19	-0.24	-0.25	0.25	-0.01	-0.12	0.33	0.17	-0.19	-0.29	-0.12	-0.02	0.08	
p9	-0.08	0.18	-0.13	0.02	-0.09	-0.17	0.31	0.21	0.06	0.06	0.14	0.00	0.07	0.05	0.09