



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Diferencias en la percepción de los procesos de selección de candidatos-as postulantes a empresas en Chile según variables demográficas y de contexto

ALEJANDRA BELÉN VEGA MERCADO

Profesor Guía: Sergio Patricio Valenzuela Ibarra

“Tesis presentada a la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad
Católica de Chile para optar al grado académico de Magíster en Psicología
Laboral-Organizacional”

Noviembre 2021

Santiago, Chile



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Diferencias en la percepción de los procesos de selección de candidatos-as postulantes a empresas en Chile según variables demográficas y de contexto

ALEJANDRA BELÉN VEGA MERCADO

Profesor Guía: Sergio Patricio Valenzuela Ibarra

“Tesis presentada a la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad
Católica de Chile para optar al grado académico de Magíster en Psicología
Laboral-Organizacional”

“A mi abuelo, por ser un apoyo incondicional y el motor de todos los
grandes pasos en mi vida”

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por abrirme puertas que en momentos nunca pensé abiertas para mí. Hoy y siempre a mi abuelo por ser el motor e inspiración de todos mis sueños, la fuerza, energía y persistencia de luchar, a pesar de las dificultades y lo oscuro que se vea el cuadro.

A mi mamá por siempre creer en mí, apoyar cada una de mis decisiones y acompañarme de una u otra forma en cada etapa de mi vida. A Macarena por todo su ánimo y risas en los momentos más estresantes, y haber podido compartir (a la distancia) la aventura de sobrevivir a la universidad.

A mi familia, amigos, compañeros de universidad, colegas y todos quienes fueron parte de esta etapa, gracias porque cada experiencia nos forma, transforma, y es parte de lo que hoy me ha permitido finalmente poder cerrar esta etapa.

Al equipo docente de la Escuela de Psicología por aumentar el cariño por la profesión y, sobretudo al equipo del área Laboral Organizacional por mostrarme un mundo que me desafía y llena de pasión como persona y profesional. Especialmente a Agustín Molina, por su tiempo, buena disposición, conversaciones y consejos desde el momento de la especialización, y a Sergio Valenzuela por ser mi guía durante este proceso, además de darme oportunidades de crecer profesionalmente con ayudantías e investigación.

Un especial agradecimiento a las funcionarias de la Escuela de Psicología, que tanto en Pregrado como en Postgrado siempre han mostrado una gran disposición a apoyar, y una actitud de apertura que valoro enormemente, y sin la cual, estoy segura no habría llegado a donde me encuentro hoy. Roxana, Jessica, Carolina, Sandra, sin duda el espíritu de la Escuela está en ustedes, y cada una de sus compañeras de labores.

Índice

RESUMEN	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
MARCO TEÓRICO	IX
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS	IX
<i>Propósito</i>	ix
<i>Etapas</i>	ix
EVIDENCIA DE LAS PRÁCTICAS DE SELECCIÓN EN AMÉRICA LATINA.....	X
PRINCIPALES HALLAZGOS EN <i>APPLICANT REACTIONS</i>	XII
DIMENSIONES DE LA EXPERIENCIA DEL CANDIDATO	XIV
<i>Información entregada del cargo</i>	xiv
<i>Feedback</i>	xiv
<i>Validez y pertinencia de las evaluaciones</i>	xv
<i>Justicia</i>	xv
<i>Trato y formalidad</i>	xv
HIPÓTESIS.....	XVI
VARIABLES DEMOGRÁFICAS Y DE CONTEXTO; ALGUNAS HIPÓTESIS AL RESPECTO	XVI
VARIABLES DEMOGRÁFICAS.....	XVI
VARIABLES CONTEXTUALES.....	XVIII
OBJETIVOS	XX
OBJETIVO GENERAL.....	XX
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	XX
METODOLOGÍA	XXI
TIPO DE ESTUDIO	XXI
PARTICIPANTES Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	XXI
PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTO	XXII
LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	XXIV
RESULTADOS.....	XXV
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA MUESTRA	XXV
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS DE ESTUDIO.....	XXVIII
<i>Análisis Hipótesis 1</i>	xxxí
<i>Análisis Hipótesis 2</i>	xxxii
<i>Análisis Hipótesis 3</i>	xxxiii
<i>Análisis Hipótesis 4</i>	xxxiv
<i>Análisis Hipótesis 5</i>	xxxiv
<i>Análisis Hipótesis 6</i>	xxxv
CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	XXXVI
PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE HIPÓTESIS	XXXVI
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS	XL
IMPLICANCIAS Y LIMITACIONES.....	XLII
ANEXOS.....	XLVII
ANEXO A: INSTRUMENTO APLICADO	XLVII
ANEXO B: RECODIFICACIÓN PARA SPSS.....	XLVIII
ANEXO C: GRÁFICOS Y ESTADÍSTICOS DE ÍTEMS DEMOGRÁFICOS Y CONTEXTUALES	L
<i>Modalidad de Selección</i>	l
<i>Tamaño de empresa</i>	li
<i>Tipo de cargo</i>	li

<i>Situación Laboral</i>	li
<i>Sexo</i>	lii
<i>Edad</i>	lii
<i>Nivel educacional</i>	liii
<i>Institución de egreso</i>	liii
ANEXO D: ESTADÍSTICOS DE ÍTEMS DE PERCEPCIÓN	LIV
ANEXO E: INSTITUCIÓN DE EGRESO	LV
ANEXO F: ANÁLISIS DE MEDIAS PARA DIMENSIONES DE LA ENCUESTA, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL.	LVI
ANEXO E: ANÁLISIS EXPLORATORIO PARA LAS 6 DIMENSIONES DE LA ENCUESTA, POR TAMAÑO DE LA EMPRESA POSTULADA.....	LVII

Índice de Figuras

Figura 1	xxvii
----------------	-------

Índice de Tablas

Tabla 1.....	xiii
Tabla 2.....	xxv
- xxvi	
Tabla 3.....	xxiii
Tabla 4.....	xxix
Tabla 5.....	xxx

Resumen

La investigación sobre los actuales procesos de selección en el país ha evidenciado que en una gran cantidad de organizaciones se realizan malas prácticas en cuanto a diversos aspectos de los procesos de reclutamiento y selección; cuestionable validez de métodos utilizados, vacíos en la información entregada al candidato sobre el puesto al que está postulando, desinformación de las etapas del proceso, falta de feedback sobre el mismo, reclutamiento y selección basados en contactos personales, en vez de habilidades para un puesto determinado, etc.

Y si bien se encuentra información sobre el cómo las organizaciones llevan el proceso, en Chile la información desde la perspectiva del candidato es escasa, motivo por el cual el propósito de la presente investigación fue conocer las percepciones de los candidatos acerca del último proceso de selección del que fueron parte, de modo de aportar con evidencia y lograr visualizar de mejor manera cómo los postulantes a diversos puestos vivencian este proceso.

Para poder llevar a cabo esto, se aplicó una encuesta elaborada y validada por Jara (2019), en la que se midieron las percepciones de los candidatos a los procesos de selección en relación con seis dimensiones; tiempo de respuesta, información entregada con respecto al cargo, feedback recibido, validez y pertinencia de las evaluaciones aplicadas, trato y formalidad, y justicia.

Los principales resultados muestran que a partir del nivel universitario, al subir de grado académico los postulantes son más críticos con los procesos de selección. Los hombres son más críticos de los procesos de selección que las mujeres. Los estudiantes de universidades de mayor estatus son los que reportan mejor trato en los procesos de selección, y el estatus del puesto al que se postula no determina el trato que se recibirá. Las percepciones de los procesos de selección en general son buenas, salvo en las dimensiones de tiempo y feedback, en los que en general los resultados se caracterizan por ser bastante peor evaluados, en comparación con la percepción general del proceso, y áreas como trato o pertinencia de las evaluaciones. Finalmente se pudo observar que quienes reportan mejor percepción general de los procesos de selección son los postulantes a empresas de menor tamaño (micro y pequeña empresa).

Introducción

“La selección de personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH (gestión de recursos humanos) derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las competencias presentes y futuras previsibles de un puesto y de una empresa concreta o específica” (Fernández et al, 2015, p. 21).

El proceso de reclutamiento y selección es fundamental para la organización, dado que, a través de él se provee a la misma del recurso humano que lleva a cabo y/o supervisa los procesos necesarios para cumplir la meta organizacional (Contreras, 2008).

No carece de sentido entonces, pensar que un mal proceso de selección tendrá consecuencias. Muy a groso modo podemos dividir estas consecuencias en dos tipos; consecuencias para la organización y consecuencias para el postulante. Con relación a las primeras se puede nombrar la probable pérdida de candidatos idóneos para el puesto, daño potencial en la imagen de la organización, si los candidatos comunican a otros su mala impresión del proceso (Wilden, 2020), el aumento de rotación de personal por no haber calce entre la persona y el puesto/organización, baja en la productividad al no poder realizar el trabajo de forma correcta en su totalidad (Contreras, 2008), pérdidas de tiempo e ingresos por tener que realizar nuevos procesos de reclutamiento y selección, y volver a capacitar a otra persona en un mismo puesto, entre otras cosas (Olvera, 2019).

Con relación a las consecuencias para la persona se puede mencionar la pérdida de tiempo y recursos monetarios invertidos al ser parte de un proceso de selección, por ejemplo tiempo en rendir pruebas y/o entrevistas, gasto en locomoción, entre otros (Jara, 2019), discriminación arbitraria al ser dejado fuera de un proceso sin considerar los méritos que un candidato tenga para el mismo (Valenzuela et al, 2014), y a nivel emocional, puede producirse una baja en la motivación de un candidato de participar en nuevos procesos, daños a la autoestima si un candidato es sistemáticamente rechazado, etc. (Truxillo et al, 2018).

Otra consecuencia de un inadecuado proceso de selección, que en parte toca al sujeto y en parte indirecta a la organización, es la percepción negativa que probablemente el sujeto se forme de la misma, producto de la experiencia insatisfactoria que se produjo durante el proceso. Esta percepción puede nacer de diversas fuentes, por ejemplo el juzgar que las pruebas a las que es sometido no tienen que ver con el puesto al que postula, sentir que durante la entrevista no se le dio espacio para hablar acerca de su experiencia laboral, que fue juzgado por características que no tienen que ver con su capacidad para el puesto,

o que el proceso “estaba arreglado”, apuntando esto último a que la selección no fue justa ni pareja para los candidatos, porque ya había sido seleccionado alguien de antemano, etc. (Osca y García, 2004; Barozet, 2006; Naranjo, 2012).

Todas las desventajas y potenciales pérdidas de un mal proceso de selección adquieren aún más relevancia si se considera que en general, estudios muestran que, tanto en Latinoamérica como en Chile, estos procesos no se realizan de forma adecuada, sobre todo en relación con el trato recibido por el candidato (Barros, 2011; Naranjo, 2012; Fernández & Sotelo, 2013; Didier, 2014; Jara 2019, entre otros).

A modo general en Latinoamérica es posible evidenciar la externalización de los procesos de selección (Fernández & Sotelo, 2013), en los que la empresa contratante pierde el control sobre el trato que recibe el postulante, sesgos en los procesos de reclutamiento, principalmente por el uso de contactos al momento de reclutar candidatos para participar en los procesos de selección (Naranjo, 2012), el uso de instrumentos de selección de cuestionable validez y confiabilidad (Vergara, 2011), procesos de selección demasiado extensos, falta de información acerca del puesto (Didier, 2014), poca o nula entrega de información acerca de la condición en la que se encuentra un candidato durante el proceso, falta de aviso de resultados de selección a candidatos que quedaron fuera del proceso (Jara, 2019), entre otras.

Cada uno de los problemas antes mencionados, se reflejan en mayor o menor medida en el país. Y sin duda repercuten en la percepción de los candidatos sobre los procesos de selección, por lo que se vuelve relevante profundizar en estas percepciones, de modo de poder repensar y replantear las formas y prácticas que hoy son utilizadas para seleccionar, y así lograr optimizar los procesos y mejorar las percepciones de los candidatos, con todos los beneficios que esto podría traer aparejado (ej. mejora en la imagen de la empresa, aumento en la motivación de candidatos para participar en sus procesos de selección, etc.).

Además, es importante conocer la opinión de los candidatos porque así es posible contar con insumos que aporten evidencia en el contexto nacional, de cómo afecta a la percepción de los sujetos el ser sometido a procesos que aparentemente, según la información recogida, ignoran mínimos éticos de la disciplina, pasan a llevar al candidato, vulneran su dignidad y afectan sus posibilidades reales de contar con un trabajo en el que pueda desarrollar su máximo potencial, aportando así a su desarrollo personal, y el de la organización donde debería desempeñarse.

Toda la evidencia recogida además puede ser un insumo a la hora de evaluar cambios en la legislación, específicamente la ley antidiscriminación que es el marco de referencia para el tema, y que actualmente cuenta con muchas ambigüedades que permiten que estas prácticas puedan seguir realizándose casi con total impunidad. En relación con esto Didier (2014) menciona que es posible encontrar referencias a malas prácticas en el ámbito de la salud, pero no en el empresarial, lo que daría espacio a la realización de malas praxis, al no existir ningún castigo concreto por ello. Esto es sumamente relevante dadas las consecuencias sociales, económicas y laborales, para el seleccionador, como para el postulante. Así, la presente investigación aporta entregando información acerca de la percepción de los candidatos sobre los procesos de selección a diversos puestos ofrecidos por organizaciones en el país, tanto a nivel de qué tan positivas y negativas son, como a nivel de saber si estas percepciones cambian por características demográficas del candidato-a y/o la empresa. Esto no es menor si se considera que la información al respecto es escasa a nivel nacional, centrándose en general en la perspectiva de la organización, más que en la del sujeto (Jara, 2019).

Marco Teórico

A continuación, se expondrá el marco conceptual que sustenta la presente investigación. Este apartado consta de tres subsecciones, la primera relacionada con la selección de personas, los principales pasos dentro del proceso, dando énfasis en aquellos en los que se centra el cuestionario a aplicar y mencionando algunas prácticas comunes en procesos de reclutamiento y selección en Latinoamérica. La segunda subsección presenta los principales hallazgos en las investigaciones en *applicant reactions*, principalmente desarrolladas en Europa y Estados Unidos, las que evidencian cómo los candidatos responden a nivel más teórico y concreto, de acuerdo con la forma en que perciben el o los procesos de selección de los que son parte. En la tercera y última subsección se profundiza en las dimensiones de la encuesta a aplicar; tiempo de respuesta, información entregada del cargo, feedback, validez y pertinencia de las evaluaciones y, justicia y trato.

Reclutamiento y Selección de Personas

Propósito

Como se mencionó con anterioridad el reclutamiento y la selección son procesos de recursos humanos cuyo fin es proveer a una organización un candidato adecuado para satisfacer una necesidad específica de la misma. Según Zayas (2010, p.13) el reclutamiento y selección es: “El proceso mediante el cual partiendo de la determinación de las necesidades de fuerza de trabajo por parte de una organización y habiendo definido las competencias que se han establecido como requisitos para desempeñar con éxito un cargo u ocupación, se evalúa y escoge a aquel o aquellos que mejor reúnen las mismas, tanto en función del momento actual como perspectivamente según se requiera.”

Etapas

Si bien los procesos involucrados en el reclutamiento y selección varían dependiendo de los autores, en términos generales los principales pasos se repiten de autor a autor (Arteaga, 2016). Según la guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personas, del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (C.O.P Madrid, 2011), el proceso inicia cuando se expresa la demanda, para luego consensuar entre el reclutador y el solicitante el perfil adecuado para llenar el puesto, a continuación comienza el proceso de reclutamiento en sí, que puede ser interno (la vacante es llenada

con una persona que ya es parte de la organización que ofrece la misma), o externo (se busca una persona que no forma parte de la organización). Luego de recepcionar las candidaturas, se realiza un primer filtro, una preselección, que puede ser realizada por revisión de C.V u otros criterios, a partir de este punto los candidatos preseleccionados son sometidos a una batería de pruebas y entrevistas de selección. Con los resultados de esta evaluación se elaboran informes con los que se valorará al candidato, de modo de escoger al candidato que ocupará la vacante ofrecida, y hacerle una propuesta formal, cuyo objetivo es incorporarlo a la organización. Luego de eso, algunos autores proponen un proceso de control/seguimiento, en el que se verifica el ajuste de la persona con el cargo y la organización (C.O.P Madrid, 2011).

Evidencia de las prácticas de selección en América Latina

La información disponible acerca de los procesos de selección en América Latina es bastante concluyente al señalar malas prácticas en el área. Vemos por ejemplo la tendencia creciente a la externalización de servicios, entre los que se encuentran los procesos de reclutamiento y selección (Fernández & Sotelo, 2013; Palafox, Corzo & Corzo, 2014). En el caso concreto de recursos humanos esto puede ser complejo, porque entre otras cosas se pierde el control del trato que el postulante estará recibiendo, además de que se desaprovecha la oportunidad de generar al candidato una primera buena impresión de la empresa. Sin contar además la precarización de las condiciones para el trabajador, que en general trae aparejado la externalización (Fernández & Sotelo, 2013).

La evidencia además muestra cómo se genera un sesgo de arrastre, a partir del proceso de reclutamiento, esto porque en muchos casos la búsqueda de un candidato se hace en base a la propia red de contactos del reclutador (Barros, 2011), esto limita el horizonte de la búsqueda y hace factible y real que los procesos no necesariamente estén dando con los mejores candidatos, sino con los que están a mano, o con aquellos que tienen contactos que les pueden facilitar el proceso de encontrar trabajo. En concordancia con esta idea, y ya pensando directamente en el proceso de selección, Naranjo (2012) menciona que en las pymes de Colombia en general el sistema de contratación se basa más en la amistad y la recomendación directa que en un exhaustivo proceso de selección.

Otro problema que se visualiza es el uso de instrumentos de cuestionable validez y confiabilidad. Vergara (2012) realiza una encuesta a 1224 profesionales de recursos humanos en España y Latinoamérica (México, Chile, Costa Rica, Panamá, República

Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Colombia y Uruguay), consultando, entre otras cosas, por el tipo de instrumentos que utilizan para realizar selección de personas, y es frecuente encontrar la aplicación masiva de test sin evidencia de validez. Por ejemplo, en México (24% de la muestra) el modelo más utilizado (68,5% en mención espontánea) era el test Cleaver/DISC, del que el autor no encuentra ninguna evidencia de validez, (búsqueda en PsycINFO). En la Muestra perteneciente a Centroamérica y el Caribe (Costa Rica, Panamá, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua) nuevamente DISC aparece como el más utilizado, con el 42,3% de las menciones espontáneas.

En la misma línea, Vergara (2013) encuentra evidencia del uso de pruebas proyectivas (figura humana, persona bajo la lluvia, Rorschach, Zulliger, Wartegg) en México, Uruguay, Argentina, Perú, Chile y Colombia. En todos estos países este tipo de pruebas son mencionadas como las más utilizadas por sobre otro tipo de pruebas no proyectivas, como el 16 PF de Cattell. Con relación a las pruebas proyectivas la evidencia existente reporta escasos o nulos niveles de validez para usos en selección de personal (Ahumada et al, 2016).

Algunos otros problemas encontrados por Vergara (2013), son que en muchos casos quienes aplican las pruebas antes mencionados no son psicólogos, por lo que no cuentan con la formación para procesar e interpretar la información obtenida de los mismos. De hecho, de la muestra de la que se obtienen los resultados antes mencionados, solo el 43% son psicólogos. Además, estos test muchas veces son aplicados sin tener la licencia necesaria para hacer uso de ellos. Finalmente, el autor también menciona que muchos de los profesionales declararon indagar en aspectos personales de la vida de los candidatos, que no tenían relación con conductas laborales (Vergara, 2013)

Es basta la evidencia acumulada acerca de malas prácticas observadas en profesionales dedicados a temas de reclutamiento en Latinoamérica, y sin duda es válido cuestionarse en este punto si esto afecta o no la percepción que los candidatos tienen sobre los procesos de selección. En este punto en Europa y Estados Unidos se ha desarrollado abundante investigación sobre *applicant reactions* en la que se ha mostrado cómo los candidatos a un determinado puesto perciben y responden a los diversos métodos de selección basados en su experiencia en el proceso. Incluyendo percepciones de equidad y justicia, sentimientos de ansiedad y niveles de motivación, entre otros elementos. En el siguiente apartado se desarrollarán algunos de los principales hallazgos en el área.

Principales hallazgos en *Applicant Reactions*

McCarthy et al (2017) realizaron una revisión que abarca la literatura publicada sobre reacciones de los postulantes desde el año 2000 en adelante, examinando 145 documentos (88 diseños transversales y 57 longitudinales o retardados en el tiempo). Esta revisión resalta el rol del modelo de justicia organizacional de Gilliland, a partir del cual se desarrollaron investigaciones en las que se encontró que tanto la justicia procedimental como la distributiva influyeron en el atractivo del empleador, las intenciones de aceptar una oferta de parte del solicitante, además de si los candidatos recomendarían al empleador a otros o no.

Además, se encontró evidencia sólida, en la revisión antes mencionada (McCarthy et al, 2017) acerca de los efectos de las reacciones de los solicitantes en relación con las actitudes, intenciones y comportamientos, específicamente se demostró que las reacciones de los postulantes están relacionadas significativamente con las actitudes (atractivo organizacional) e intenciones (de realizar, aceptar y recomendar el trabajo).

Pero los efectos de las reacciones de los solicitantes, no solo impactan de forma teórica sino que lo hacen en los comportamientos reales. A lo largo de los años se ha ido acumulando evidencia que respalda esta relación. Así, las reacciones influyen no solo en la intención de aceptar un empleo, sino también en la aceptación real de él. La magnitud de la relación que se reporta para esta relación es fuerte si se compara con el campo, lo que viene a respaldar la importancia de considerar las reacciones de los solicitantes (McCarthy et al, 2017).

A lo anterior se suma evidencia meta analítica que respalda la hipótesis de que las reacciones de los solicitantes se asocian significativamente con su desempeño en las pruebas de selección. Acerca de esto McCarthy et al (2017) encontraron evidencia en McCarthy, Hrabluik y Jelley (2009), McCarthy, Van Iddekinge, Lievens, Kung, Sinar y Campion, (2013), entre otros.

Finalmente se ha encontrado evidencia que respalda relaciones de significancia entre las reacciones a las pruebas de selección y el desempeño laboral, y si bien estos son de magnitud pequeña, en comparación con actitudes e intenciones, no por eso dejan de ser importantes, sobre todo si consideramos procesos de reclutamiento y selección en lo que por un puesto compiten miembros de la misma organización (reclutamiento interno), en cuyo caso este efecto podría ser más importante en comparación con un postulante externo que al quedar fuera de un proceso se desliga totalmente de la organización.

TABLA I: Tamaño de los efectos encontrados en revisión de McCarthy et al (2017)**Effect Sizes of Established Findings for Applicant Reactions**

Relation	Estimates	Magnitude
Applicant Reactions and Attitudes		
Fairness and attractiveness	Meta $r = .44$ (Hausknecht, Day, & Thomas, 2004) Meta $r = .33$ (Chapman, Uggerslev, Carrol, Piasentin, & Jones, 2005) Meta $r = .25$ (Uggerslev, Fassina, & Kraichy, 2012)	Large
Motivation and attractiveness	Meta $r = .45$ (Hausknecht et al., 2004)	Large
Applicant Reactions and Intentions		
Fairness and job acceptance intentions	Meta $r = .28$ (Hausknecht et al., 2004) Meta $r = .30$ (Chapman et al., 2005)	Medium
Fairness and job pursuit intentions	Meta $r = .21$ (Chapman et al., 2005)	Medium
Fairness and recommendation intentions	Meta $r = .46$ (Hausknecht et al., 2004)	Medium
Applicant Reactions and Behaviors		
Fairness and job offer acceptance	Average $r = .12$ (Konradt, Garbers, Weber, Erdogan, & Bauer, in press)	Medium
Fairness and test performance	Meta $r = .12$ (Hausknecht et al., 2004) Average $r = .17$ (McCarthy, Van Iddekinge, Lievens, Kung, Sinar, & Campion, 2013)	Medium
Anxiety and test performance	Meta $r = -.28$ (Hausknecht et al., 2004) Average $r = -.32$ (McCarthy et al., 2013)	Large
Motivation and test performance	Meta $r = .21$ (Hausknecht et al., 2004) Average $r = .17$ (McCarthy, Hrabluik, & Jelley, 2009) Average $r = .12$ (Oostrom, Bos-Broekema, Serlie, Born, & van der Moln, 2012) Average $r = .22$ (McCarthy et al., 2013)	Medium
Fairness and job performance	Average $r = .16$ (Konradt et al., in press) Average $r = .01$ (McCarthy et al., 2013)	Small to Medium
Anxiety and job performance	Average $r = -.08$ (McCarthy et al., 2013)	Small
Motivation and job performance	Average $r = .02$ (McCarthy et al., 2013)	Small

Note: Small, medium, and large benchmarks are taken from Bosco, Aguinis, Singh, Field, and Pierce (2015). Meta = meta-analysis.

Dimensiones de la experiencia del candidato

A continuación, se realiza una pequeña profundización en las dimensiones de la encuesta a aplicar; Tiempo de respuesta, información entregada del cargo, feedback, validez y pertinencia de las evaluaciones, justicia, y trato y formalidad.

Tiempo de respuesta:

Hace referencia al periodo transcurrido desde que los candidatos inician el proceso de postulación, independiente del medio (Portal, presencial, redes sociales, etc.), hasta que obtienen una respuesta que da fin al mismo. Esto puede ser, porque no son seleccionados, o porque se les confirma que son aceptados para el puesto. Según Jara (2019) al momento de diseñar la encuesta, los aspectos que para los candidatos eran más relevantes tenían que ver con el tiempo que pasaba entre su postulación y que las empresas se pusieran en contacto con ellos, el tiempo entre las entrevistas, duración de la evaluación y el tiempo de respuesta a su postulación en sí (si son aceptados o no).

Información entregada del cargo

Alude a que la cantidad y calidad de información entregada, con respecto al cargo al que están postulando, sea la adecuada para decidir invertir recursos en dicho proceso de postulación (Tiempo u otros). El aspecto más relevante de esta dimensión según Jara (2019) es el poder conocer si el cargo se ajusta a las necesidades personales (horarios, salario, lugar de trabajo y movilización).

Feedback

Este proceso consiste en realizar una devolución al candidato, de lo que éste transmitió durante el proceso de evaluación. La idea general es, dentro del proceso de selección, explicar las razones por las que fue descartado del mismo. Principalmente las diferencias en su estado actual y el necesario para acceder al cargo. Según Jara (2019) para los postulantes es importante, primero conocer si su rendimiento es suficiente o no para asegurar el que continúe o no en el proceso, y segundo, en caso de no ser seleccionado entender el por qué. En la misma línea los postulantes esperan conocer el estado general en el que se encuentran en el proceso (En evaluación, avance a la siguiente etapa, seleccionado, rechazado, etc.). Tal cómo mencionan Ashford, Blatt y Vandewalle (Citado en Yamkovenko & Hatala, 2014), la retroalimentación es instrumental en el

desarrollo de habilidades, el aprendizaje y el monitoreo del progreso hacia una meta, lo cual es importante en el proceso de búsqueda de empleo.

Validez y pertinencia de las evaluaciones

No deja de ser relevante para los candidatos sentir correspondencia entre las evaluaciones y el cargo que postulan, tal como lo menciona Jara (2019). A pesar de que existe la posibilidad de, que lo que entiendan los candidatos acerca de pertinencia y validez de las evaluaciones a las que son sometidos, difiera de lo que académicamente significa el término, en el sentido de que se crea que es más lógico preguntar sobre la experiencia en trabajos del mismo tipo, por ejemplo, a que se realice una prueba que mida inteligencia o personalidad.

Justicia

Para fines de esta investigación la justicia se traduce en “sentir que son escogidos o dejados fuera del proceso por sus competencias técnicas y no por aspectos ajenos a su desempeño profesional” (Jara, 2019, p. 33) Traducido a lenguaje académico esto apunta a la justicia procedimental, “si se ha obrado de forma justa en los procesos (métodos, instrumentos, etc.) empleados para adoptar decisiones relacionadas con la selección, promoción, etc.” (Osca y García, 2004, p.227).

Es importante mencionar en este punto que las pruebas con más evidencia empírica que sustenta su validez predictiva, no necesariamente satisfacen las preocupaciones de justicia de los candidatos. Y exactamente esto es lo que explican Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007) al hablar de la “paradoja de la justicia”. Un concepto introducido por Folger y Cropanzano (1998) que alude a que muchos de los procedimientos de selección con la más alta validez predictiva, aquellos que son las mejores herramientas de detección, son desafortunadamente aquellos que no satisfacen estas preocupaciones de justicia.

Trato y formalidad

Refiere a la percepción de ser tratados de manera adecuada, en el sentido cordialidad y profesionalidad, desde la contraparte (evaluadores). Tal cómo menciona Jara (2019), los postulantes “valoran el trato amable y la sensación de equidad durante el proceso”.

Hipótesis

Variables demográficas y de contexto; Algunas hipótesis al respecto

Al revisar la literatura relacionada con la percepción de los candidatos sobre los procesos de selección en diversas organizaciones, se encontró que los resultados más que ser generalizados, variaban de acuerdo con factores demográficos, o situaciones del contexto específico. Por ese motivo se incluyeron 2 tipos de variables; demográficas y de contexto. En la primera categoría se encuentran el sexo, nivel de escolarización y universidad de egreso para aquellos encuestados que culminaran la educación superior. En la segunda categoría se incluye el tamaño de la organización y el nivel del puesto ofertado, en cuanto a mayor o menor responsabilidad dentro de la organización.

Variables demográficas

Con base a información encontrada en el contexto internacional y nacional, se plantearon las siguientes hipótesis:

H1. *Las personas con mayor nivel de escolarización serán más críticas al evaluar los procesos de selección.*

Diversos autores, entre ellos, Osca & García Salmones, (2004) y Jara, (2019), encontraron, en investigaciones realizadas en Chile y en España que las personas con mayores niveles de escolarización en general son más críticas al evaluar los procesos, a modo general.

Otra hipótesis relacionada con variables demográficas, y sobre la cual se encuentra respaldo en investigaciones anteriores es que:

H2. *Las percepciones de justicia variarán de acuerdo con el sexo del postulante, siendo las mujeres las más críticas para evaluar la justicia.*

Al respecto Osca & López Araujo (2009) encontraron diferencias en la forma en que las percepciones de justicia en los procesos de selección varían entre hombres y mujeres, diferencia que ya se destacaba en estudios anteriores como Moliner, Martínez-Tur, Peiró y Ramos, 2005; Bernerth (2005). En relación con estas diferencias se encontró evidencia significativa que respalda la relevancia que otorgan las mujeres a la justicia, en cuanto a diferentes aspectos del proceso.

La última hipótesis planteada relacionada con variables demográficas tiene que ver con la universidad de la que egresan aquellos postulantes que completaron la educación superior en este tipo de instituciones (en vez de centros de formación técnica e institutos profesionales). Concretamente se considera que podría darse cierta diferenciación en el trato, dependiendo del prestigio de la casa de estudio de la que el estudiante egrese, a favor de aquellos postulantes que lo hagan de universidades con mayor prestigio.

H3. *Los postulantes pertenecientes a casas de estudio reconocidas como prestigiosas a nivel nacional, percibirán mejor trato, en relación con postulantes de casas de estudio de menor prestigio.*

En cuanto a la evidencia que sustenta esta hipótesis, directamente no se encontró información a nivel nacional o internacional. Sin embargo, fue posible encontrar evidencia de cómo el hecho de asistir a universidades de prestigio posibilita el acceso a mejores puestos de trabajo, y en el caso de una minoría masculina que proviene de colegios de élite, además los encumbra al liderazgo de grandes empresas y posiciones políticas de gran poder como presidencia, ministerios, etc. (Seminarium, 2013). Al tener acceso a este tipo de puestos no es absurdo suponer que la forma en que estos candidatos son tratados es mucho más positiva que otros candidatos, en posiciones menos encumbradas, o con antecedentes académicos menos prestigiosos.

En relación con lo mencionado Zimmerman (2019) ha investigado cómo el egresar de universidades y carreras de élite (Ingeniería o Derecho en la Universidad Católica, por ejemplo) influye en la posición laboral y económica de los estudiantes. El autor encontró que la admisión a un programa de grado de élite aumenta el número de posiciones de liderazgo; los estudiantes un 44%, y su probabilidad de obtener ingresos en el 0.1% superior de la distribución en un 51%. Si bien este efecto se limita a los hombres

que además asistieron a costosas escuelas secundarias privadas, el autor también menciona que en general, los estudiantes que no cumplen estas condiciones, a pesar no llegar a la parte superior de los ingresos, si se acercan bastante a ella.

Este hallazgo, dice Zimmerman (2019) no solo se ha visto en Chile, sino en Estados Unidos y otros países. En concordancia a esto, la Comisión de Movilidad y Pobreza Infantil de Gran Bretaña (2014) reportó que el 5% de los jueces, 59% ministros del gabinete y 18% de los ejecutivos de las empresas más grandes del país eran graduados de Oxford y Cambridge.

Variables contextuales

Con base a información encontrada, se plantearon las siguientes hipótesis:

Dado que a medida que se avanza en la jerarquía de puestos en una organización, por lo general el nivel de preparación académica y experiencia requeridas es mayor, y la cantidad de candidatos que cumplen las condiciones disminuye, es probable que sean necesarias mayores consideraciones con el candidato, porque la pérdida que implica que este prefiera no ser parte del proceso es mayor que en puestos de entrada, o de menor jerarquía. Además, es probable que un candidato de mayor jerarquía se encuentre trabajando, motivo por el cual atraerlo podría ser más complejo, en comparación con un candidato desempleado. Esto hace más probable que el trato que reciba sea mejor que el de un candidato de menor importancia para la organización (Osca & García Salmones, 2004). Conforme lo anterior se postuló que;

H4. *La percepción de trato recibido por los candidatos será mejor, en la medida que el puesto al que postule sea más alto en cuanto a nivel de responsabilidad y jerarquía dentro de una organización.*

La segunda hipótesis planteada tiene relación con la percepción general del proceso. Considerando toda la evidencia de malas prácticas presentada anteriormente, y que muchas de ellas terminan afectando directamente al candidato, además de los resultados en la misma línea presentados por Jara (2019), se hipotetizó que;

H5. *Dada la forma en que se dan los procesos de selección actualmente en el país, la percepción del candidato sobre el proceso en general será negativa, evidenciando con esto malas prácticas en una parte importante de las organizaciones chilenas*

Finalmente, la última hipótesis a plantear apuntó a cómo puede variar la percepción del candidato, acerca de los procesos de selección, dependiendo del tamaño de la organización. Esto considerando el supuesto de que en general las organizaciones de mayor tamaño tienen procesos más sistematizados, y recursos para contar con personal interno capacitado en procesos de selección válidos y confiables, con mayores estándares éticos, y control sobre el proceso completo. En comparación con pequeñas y medianas empresas, que no siempre tienen el presupuesto suficiente para contratar personal propio, y en muchas ocasiones externalizan el proceso, perdiendo, tal como se mencionó con anterioridad, el control sobre el trato que recibe el candidato en el proceso de selección. En relación con el supuesto de que las organizaciones de mayor tamaño cuentan con mejores procesos de selección, se encuentra evidencia de esto en Shackleton & Newell, (1991;1994), Jenkins (2001), Alonso, Moscoso & Cuadrado (2015), entre otros.

Así la tercera y última hipótesis planteó que;

H6. *El tamaño de la empresa influirá en las percepciones de los candidatos, así las empresas más grandes debieran tener mejores procesos desde la percepción de los candidatos/as, que las empresas pequeñas.*

Objetivos

Objetivo General

El objetivo general de esta investigación es conocer la percepción de los candidatos acerca de los procesos de selección en empresas en Chile, y determinar posibles diferencias en dicha percepción en función de variables demográficas y de contexto.

Objetivos Específicos

1. Determinar si existen diferencias significativas entre las dimensiones de la experiencia de candidato.
2. Determinar cuáles dimensiones son más importantes para la experiencia de candidato
3. Determinar si existen variables demográficas que favorecen o empeoran la percepción de la experiencia de candidato.
4. Determinar si existen variables de contexto del cargo que favorecen o empeoran la percepción de la experiencia de candidato.

Metodología

Tipo de estudio

La presente investigación se enmarcó en la metodología cuantitativa. El objetivo fue aplicar una encuesta creada por Jara (2019), con la que es posible medir las percepciones de los candidatos a procesos de selección en el país. Con los resultados obtenidos se realizaron comparaciones de acuerdo con variables demográficas y de contexto, tales como sexo, nivel máximo de educación alcanzado, tipo de puesto al que postula, entre otras. La investigación es de tipo descriptiva, concentrándose en describir los resultados, y no en explicar el porqué de los mismos.

Participantes y tamaño de la muestra

Aquellos que participaron de esta encuesta, lo hicieron de forma anónima, de modo de resguardar la confidencialidad de los datos entregados. Las condiciones de participación fueron, ser mayor de edad, estar en búsqueda activa de trabajo, o si estaba trabajando, llevar máximo un año en el puesto que se encuentra actualmente, de modo que la percepción del proceso aún estuviera relativamente presente en la mente.

En relación con el tamaño de la muestra se esperaba un mínimo de 130 personas, de modo de contar con un n adecuado para detectar un efecto moderado alto (0,16% de varianza compartida -efecto de 0,4- corr-) Este número fue determinado mediante un análisis de poder, que se utilizó para calcular el tamaño mínimo de la muestra necesario para poder detectar razonablemente un efecto de un determinado tamaño. En este caso es de 0,16%, considerando un error de 5 %, y poder del 95%.

Se recolectaron los datos solicitando rellenar la encuesta a personas en bolsas de trabajo abiertas y redes sociales, aunque inicialmente no se descartó, de haber un número bajo el mínimo esperado, conseguir personas extras por otros medios, tales como solicitar a participantes dispuestos, compartir la encuesta con sus redes de contacto, a modo de bola de nieve, lo que finalmente no fue necesario. El cuestionario fue alojado mediante el servidor de encuestas de google (*Forms*), al que los encuestados llegaron mediante un link que se publicó en los medios antes mencionados.

La encuesta fue publicada finalmente mediante dos redes sociales (*Facebook* e *Instagram*), además de compartida mediante *WhatsApp* en grupos de personas en búsqueda de empleo. Se dejó abierta una semana a partir del 19 de junio. Este tiempo era

preliminar para evaluar la cantidad de datos obtenidos, y dado que se superó la meta (160 respuestas) no fue necesario extender el tiempo de recepción de datos.

Procedimiento e Instrumento

En cuanto al procedimiento, al iniciar la encuesta se les pidió a los participantes que contestaran pensando en el último proceso de selección en el que participaron, con la limitación de que no haya pasado más de un año desde que fueron parte de él. Se considera este periodo de tiempo máximo de modo de que existiera un recuerdo relativamente conservado de la situación. Además, se les pidió pensar en el último proceso de modo de que no fuera necesario “promediar” las percepciones si éstas diferían en gran manera la una de la otra.

En relación con el instrumento a aplicar, inicialmente contendía 25 preguntas. Las primeras 21 se relacionan con la percepción acerca del proceso de selección, mientras que las 4 últimas están orientadas a recoger datos demográficos como sexo y nivel máximo de educación cursada. Al total de preguntas se pretendía adicionar 3 más para tener información sobre características de la empresa a la que se postula (tamaño, origen, etc.), tipo de cargo al que se postula, y universidad de egreso, en caso de postulantes que hayan completado su educación superior. El objetivo era poder ahondar dentro de los procesos realizados en el reclutamiento y selección.

Es importante mencionar que dado que la encuesta creada por Jara (2019) fue realizada previa a la pandemia y pensada en contextos en su mayoría presenciales, fue necesario adicionar algunas preguntas más. La primera de ellas fue: ¿Bajo qué modalidad se desarrolló su proceso de selección? Con las siguientes alternativas de respuesta: Presencial - Virtual - Ambas. Esto porque algunas preguntas de la encuesta apuntaban a ver diferencias en el trato con otros, bajo el supuesto de interaccionar con otros participantes, lo que en el caso del reclutamiento virtual no es tan frecuente, por lo que se pensó en controlar la forma en que se desarrolló este proceso.

Además se agregó una pregunta intermedia en la que se le solicitaba a quien llenará la encuesta marcar en desacuerdo, esto para poder detectar si esta prestando atención o contestando sin leer, para terminar antes.

Finalmente se incluyó una pregunta sobre la situación laboral actual de quien completaba la encuesta, bajo la premisa de que al pensar en el último proceso los que se

encuentran trabajando, fueron seleccionados en él. Esta información fue de utilidad para determinar si el escenario era diferente en comparación con aquellos que no fueron seleccionados.

Así con respecto a lo planteado inicialmente, en vez de agregar las 3 preguntas anteriormente mencionadas a las 25 originales del cuestionario de Jara (2019), se adicionaron 6, quedando el instrumento final con 31 ítems a responder. Es importante señalar en este punto que ninguna de las preguntas agregadas cambió el contenido del cuestionario original, sino que apuntaban a información demográfica y/o contextual que permitiera analizar mejor las respuestas entregadas.

Las preguntas debían ser respondidas en una escala Likert de 5 alternativas, las que van desde Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo. 5 de los ítems (1, 2, 3 y 19) se encontraban invertidos de modo de minimizar o detectar la fijación de respuesta en los extremos, tal como lo menciona Jara (2019, p.29).

El cuestionario consideraba preguntas que apuntan a medir la percepción de los candidatos en 6 dimensiones diferentes; tiempo de respuesta, información entregada con respecto al cargo, feedback, validez y pertinencia de las evaluaciones, justicia y finalmente, trato y formalidad. Un ejemplo de pregunta que apunta a indagar acerca de la percepción sobre la información entregada con respecto al cargo es la siguiente;

1. Cuando he ido a una entrevista, la información que me entregan acerca del cargo coincide con la que me daban en el aviso del portal de empleo.

Un ejemplo de pregunta orientada a datos demográficos es la que se presenta a continuación;

2. Indica tu nivel máximo de educación alcanzado a la fecha (solo una alternativa entre las siguientes opciones)

- Básica Completa
- Media Completa
- Técnica-superior
- Universitaria
- Magister
- Doctorado

Limitaciones de la investigación

Es pertinente mencionar que existen limitaciones con respecto a la muestra, una de ellas es un **muestreo no probabilístico** por conveniencia, por lo que no se pueden generalizar los resultados. **No es una muestra representativa**, esto porque no se contaba con una lista con la información acerca de la población de personas en búsqueda de trabajo. Y finalmente la muestra se tomó porque eran personas accesibles, y formaban parte de la población de interés.

Otro punto relevante a mencionar es que finalmente existió una autoselección de parte de quienes contestaron este cuestionario y esto seguramente sesgó los resultados, pues probablemente quienes contestaron fueron aquellos que no tenían una visión más neutral del proceso, sino que se inclinaban hacia algún extremo, esto en el sentido que tengan un perfil determinado (Loosveldt y Sonck, 2008)

Además, fue complejo **tomar solo la última experiencia**, porque esto puede hacer que no se refleje **la percepción general de la experiencia del candidato**. Mostrando una percepción negativa por ejemplo, cuando en general esta puede ser así, positiva o acercarse más a un punto medio. Pero si se pensaba en todos los procesos en general, probablemente se promediara la respuesta y se perdiera precisión.

Finalmente, considerando las características de la memoria (duración de los recuerdos, sesgos, entre otros), en general mientras más lejos estuvieran temporalmente hablando los encuestados, del último proceso del que fueron parte, probablemente la pérdida de la información precisa los llevó a distorsionar la información que entregaron (Páez, 2021).

Resultados

Descripción general de la muestra

Como se mencionó con anterioridad al cuestionario se le agregó una pregunta de control de atención (17), en la que se le pedía a quien estuviera contestando que en esa pregunta marcara la alternativa en desacuerdo. Al revisar las respuestas 5 personas contestaron una alternativa diferente a la solicitada, razón por la cual sus casos fueron eliminados, quedando el análisis final con 155 respuestas.

Con este n lo primero que se hizo fue analizar la distribución de la muestra de acuerdo a la modalidad de selección.

TABLA 2: Datos demográficos de la muestra

Variables Sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Tamaño de la empresa	Microempresa	4	2%
	Pequeña	29	19%
	Mediana	45	29%
	Grande	77	50%
Tipo de Cargo	Profesional	83	54%
	Administrativo	37	24%
	Técnico	22	14%
	Jefatura	11	7%
	Directivo	2	1%
Situación Laboral	Cesante	56	36%
	Jubilado	1	1%
	Trabajando	98	63%
Sexo	Mujer	112	72%
	Hombre	43	28%
Edad	Entre 20 y 30 años	96	61,93%
	Entre 31 y 40 años	48	30,97%
	Entre 41 y 50 años	8	5,16%
	Entre 51 y 60 años	3	1,94%
Nivel Educativo	Media Completa	27	17%
	Técnica Superior	12	8%
	Universitaria	93	60%
	Magíster	22	14%
	Doctorado	1	1%
Modalidad de Selección	Presencial	54	35%
	Virtual	81	52%

	Ambas	20	13%
Estatus institución Egreso	Bajo	15	9,68%
	Medio	12	7,74%
	Alto	104	67,10%
	S/I	24	15,48%

En general los resultados muestran que la mayoría de los candidatos tuvo un proceso virtual (81), luego le sigue la opción presencial (54), siendo lo menos común la opción ambas en la que el candidato tuvo fases tanto presenciales como virtuales (20).

En relación con el tamaño de la empresa, la mayoría de los candidatos postuló a empresas de gran tamaño (77) y así en orden descendente de tamaño a mediana (45), pequeña (29), y micro empresa (4).

En lo referente al tipo de cargo, la mayoría de los postulantes solicitó un cargo profesional (83), luego le siguen las postulaciones a cargos administrativos (37), técnicos (22), jefaturas (11) y finalmente directivos (2).

En relación con la situación laboral, la mayoría de los encuestados se encuentra trabajando (98), luego la otra gran mayoría de la muestra es cesante (56), con la excepción del caso de un jubilado (1).

Con respecto a cómo se distribuyó la muestra en relación al sexo, la mayoría de ella son mujeres (112), casi triplicando a la cantidad de hombres entrevistados (43).

En relación con la edad de los entrevistados, esta se distribuye entre los 20 y 60 años, siendo el promedio 29,5 años, y los grupos más representados los de personas de 24 años (15), 26 años (14), 29 años (13), y los menos representados los de personas de 60, 51, 45, 44 y 21 años, todos solo con una persona por grupo etario.

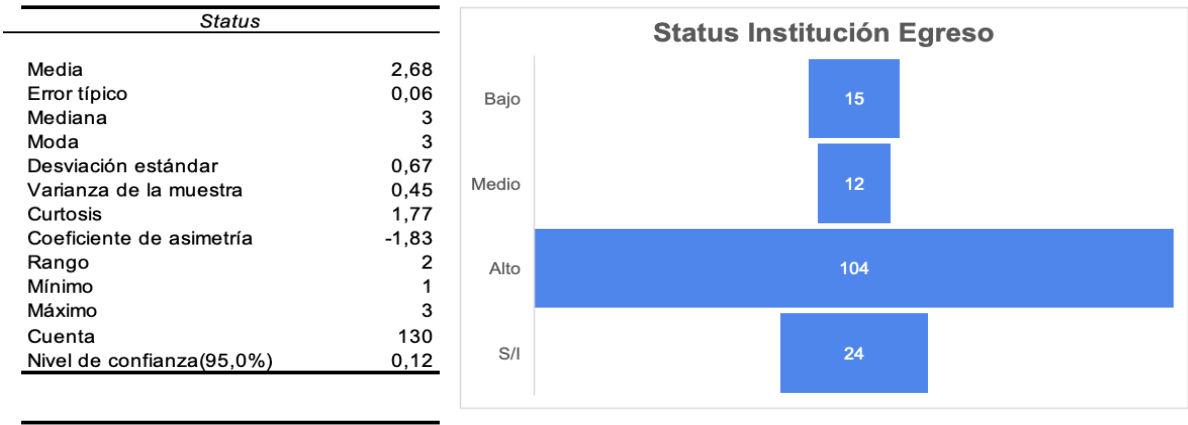
Con respecto al nivel educacional se observa que la mayoría de los postulantes terminó la educación superior universitaria (93), la segunda mayoría la componen aquellos que solo terminaron la enseñanza media (27), seguidos por aquellos que completaron un magíster (22), los que terminaron la educación superior técnica (12) y finalizando con un caso que había completado el doctorado (1).

Para aquellos postulantes que completaron la educación superior, se incluyó una pregunta acerca de la institución de egreso. En este caso la muestra no es de 155, sino que

solo de 131, que son los que lograron completar la enseñanza superior y reportaron la institución de egreso. De estos la mayoría de la muestra es de la Universidad Católica de Chile (52%), y le siguen estudiantes de la Universidad de Chile (5%), Universidad Adolfo Ibáñez e INACAP (3% c/u), detrás se ubican los estudiantes de UNAB, AIEP Y DUOC UC (2% c/u). El resto de la muestra con casa de estudio identificada, lo componen estudiantes de otros institutos o universidades con un solo caso representándolos (1% del total respectivo). El resto de la muestra no responde o no especifica esta información (15%)¹

Con la lista de institutos y universidades de egreso de los participantes de la encuesta se elaboró un índice de estatus de la institución. Para asignar este valor se consideraron los siguientes criterios: Lugar en ranking qs, de no aparecer en él, lugar en ranking web de universidades, pertenencia al consejo de rectores, si dicho centro de estudios posee o no acreditación institucional, y por cuánto tiempo. Luego de conjugar dichos criterios se asignó a cada una de las instituciones el status de bajo, medio o alto, distribuyéndose de acuerdo a su nivel de representatividad, de la forma que se observa en la siguiente imagen.

Figura 1



1- Bajo	2- Medio	3- Alto
---------	----------	---------

¹ Las estadísticas y gráficos de cada uno de los ítems demográficos y contextuales de la presente investigación, se encuentran incluidos como anexos luego de las referencias bibliográficas.

Comprobación de hipótesis de estudio

Para poder realizar los análisis, lo primero que se hizo fue un análisis factorial del que se extraen 6 factores.

Se extrajo una matriz factorial, y luego se rotaron los ejes mediante VARIMAX, la cual consigue que cada componente rotado presente correlaciones solo con unas cuantas variables; en este caso las 6 dimensiones de la encuesta. Así se decidió que las dimensiones quedaran constituidas de esta manera: trato y formalidad (14, 21 y 22), justicia (18), validez y pertinencia de las evaluaciones (13, 15 y 16), tiempo de respuesta (2, 3, 7 y 9), feedback (10 y 20) e información entregada (4 y 6).

TABLA 3: Cargas factoriales por dimensión

Ítem	Tiempo	Trato	Información	Justicia	Feedback	Validez
1						
2	,789					
3	,870					
4			,745			
5						
6			,409			
7	,762					
8						
9	,739					
10					,675	
11						
12						
13						,497
14		,581				
15						,571
16						,540
18				,899		
19						
20					,537	
21		,726				
22		,668				

Extracción mediante factorización de eje principal
Rotación Varimax con normalización Kaiser

Ya con las dimensiones definidas se procedieron a realizar los análisis para comprobar o refutar las hipótesis planteadas. Como anexo es posible encontrar los principales estadísticos para las preguntas de percepción del cuestionario.

Lo primero que se hizo fue establecer un índice de percepción general, así como también un índice por cada una de las dimensiones previamente definidas. Con esos cálculos ya definidos se comenzó a cruzar las variables según las hipótesis planteadas.

Inicialmente vemos que la dimensión mejor evaluada por los candidatos fue el trato, con una media de 3,97, seguido de la pertinencia y validez de las evaluaciones con una media de 3,56. La peor dimensión fue el feedback con una media de 2,21, seguida por el tiempo de respuesta con 2,88. Todo esto sobre un puntaje máximo de 5, y considerando que las afirmaciones se hicieron en positivo de modo que a mayor acuerdo mejor percepción del proceso, y aquellas preguntas que están en sentido contrario fueron invertidas antes de procesar los datos. En este punto es importante mencionar que para cuantificar los resultados se pasaron los niveles de la escala Likert a 5 valores, siendo 1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, y 5 muy de acuerdo.

TABLA 4: Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la encuesta

Dimensión	Media	Desv	N
I.P.G	3,226	0,63481	155
Tiempo	2,881	1,365	155
Trato	3,978	0,818	155
Pertinencia	3,563	0,833	155
Feedback	2,219	0,9154	155
Información	3,316	0,899	155
Justicia	3,41	0,91	155

TABLA 5: Comparación de medias para la comprobación de hipótesis de investigación

Variables	N	Media	Desv	F ANOVA
Tamaño empresa / IPG				1,519
Microempresa	4	3,2375	,54805	
Pequeña	29	3,4190	,64624	
Mediana	45	3,0980	,66045	
Grande	77	3,2256	,61189	
Tamaño empresa 2.0 / IPG				1,015
Microempresa	3	3,1111	,67358	
Pequeña	12	3,8194	,96258	
Mediana	27	3,5432	,72145	
Grande	51	3,7810	,76243	
Tipo cargo / Trato				,400
Profesional	83	3,9958	,84468	
Administrativo	37	3,8519	,87314	
Técnico	22	4,1132	,62069	
Jefatura	11	3,9691	,80915	
Directivo	2	4,1650	,81810	
Estatus / Trato				,794
Bajo	15	3,8780	,90992	
Medio	12	3,7350	,63394	
Alto	104	4,0224	,82268	
Estatus / Trato 2.0				,439
Bajo	10	3,5167	,84784	
Medio	10	3,5833	,52851	
Alto	55	3,7333	,78016	
Justicia / Sexo				4,599*
Mujer	112	3,5100	,89000	
Hombre	43	3,1600	,92400	
IPG- / Sit Lab				3,584*
Cesante	56	3,0995	,65156	
Jubilado	1	2,1200	.	
Trabajando	98	3,309	0,6085	

*p < 0,05 ; **p < 0,01

Análisis Hipótesis 1

Las personas con mayor nivel de escolarización serán más críticas al evaluar los procesos de selección. Para poner a prueba esta hipótesis se realizó un índice de percepción general promediando las respuestas de cada uno de los candidatos a cada una de las preguntas relacionadas con percepción, y se compararon estos resultados con el nivel educacional reportado, mediante una correlación de Pearson, obteniéndose un $r = -.114$, y $p > 0,05$, lo que indica que a medida que aumentan los años de escolaridad los postulantes no necesariamente son más críticos del proceso.

Para descartar totalmente la hipótesis se reagrupó los niveles educacionales dejando en un primer grupo a estudiantes con enseñanza media y técnica profesional, y en un segundo grupo a estudiantes universitarios, de magíster y doctorado, para así formar grupos de datos más robustos. Con esta codificación hecha se volvió a realizar la correlación de Pearson, y nuevamente los resultados se mantienen en la línea de los anteriores, $r = -.030$, $p > 0,05$ para el grupo 1, y $r = -.176$, $p > 0,05$ para el grupo 2.

Luego se decidió volver a correr los análisis, pero esta vez por las dimensiones de la percepción, anteriormente construidas (Tiempo, pertinencia, trato, feedback, información y justicia), manteniendo la recodificación de dos niveles educacionales. Para el grupo 1 (media y técnica superior) nuevamente no se encontró ninguna correlación significativa en las dimensiones de tiempo ($r = .114$, $p > 0,05$), pertinencia ($r = .027$, $p > 0,05$), trato ($r = .08$, $p > 0,05$), feedback ($r = .055$, $p > 0,05$), información ($r = -.091$, $p > 0,05$) y justicia ($r = -.150$, $p > 0,05$). Para el grupo 2 se encuentra una correlación significativa en la dimensión de trato ($r = -.221$, $p < 0,05$) el resto de las dimensiones mantiene la tendencia de no presentar índices significativos en tiempo ($r = -.121$, $p > 0,05$), pertinencia ($r = -.179$, $p > 0,05$), feedback ($r = -.045$, $p > 0,05$), información ($r = .063$, $p > 0,05$) y justicia ($r = -.307$, $p < 0,01$). En otras palabras se encuentra una correlación negativa que indicaría que a medida que aquellos que son egresados de educación superior universitaria siguen sumando grados académicos, su percepción de trato se tornaría más negativa.

Para confirmar o refutar los hallazgos se realizó un análisis de medias con todas las dimensiones de la encuesta como variables dependientes y el nivel educacional original (con 4 niveles porque había solo una persona de doctorado) como factor. En este caso se observa que al mirar las dimensiones como un todo, no hay una tendencia clara

en los promedios, pero si se considera del nivel universitario al de magíster, se observa una disminución en las medias de las dimensiones de justicia (3,6 a 3,09) tiempo, (2,93 a 2,34), pertinencia (3,6 a 3,2), trato (4,05 a 3,5) y feedback (2,25 a 2,11). Incluso en las dimensiones de tiempo y trato se puede observar esta disminución a partir de la enseñanza técnica superior (3,25/ 2,93 / 2,34 – 4,15 / 4,05 / 3,5 respectivamente)².

Finalmente se realizó un análisis de ANOVA para ver las diferencias entre medias eran o no significativas y solo lo era en el caso de la justicia ($F= 4,566$; $p< 0,05$), pero no en tiempo ($F= 1,388$; $p> 0,05$), pertinencia ($F= 1,250$; $p> 0,05$), trato ($F= 2,102$; $p> 0,05$), feedback ($F= ,179$; $p> 0,05$), o información ($F= ,216$; $p> 0,05$).

La suma de información anterior, en primera instancia conlleva refutar de forma total la hipótesis 1, sin embargo de forma parcial es posible mencionar que al re codificar el nivel educacional y considerar a aquellos que tienen hasta enseñanza técnica superior por un lado y los que tienen desde universitaria completa hacia arriba por otro, se encuentra una correlación significativa (-) entre el segundo grupo y la dimensión de trato, que nos permite afirmar que a medida que los estudiantes universitarios suman grados de educación se vuelven más críticos en su percepción de trato. Además al explorar las medias de las diversas dimensiones, considerando estos dos niveles de educación, se evidencia que en las dimensiones de justicia, tiempo, pertinencia, trato y feedback se observa una disminución de las medias que muestra cómo desde la obtención del grado universitario hacia arriba los encuestados son más críticos con los procesos de selección y si bien al realizar un test de ANOVA se encuentra solo significancia en relación con la justicia, no dejar de ser información que aporta para probar al menos en forma parcial la hipótesis 1.

Analisis Hipótesis 2

Las percepciones de justicia variarán de acuerdo con el sexo del postulante, siendo las mujeres las más críticas para evaluar la justicia. Para confirmar o refutar esta hipótesis primero se realizó una correlación entre la dimensión de justicia y el sexo del postulante, este análisis evidenció una correlación estadísticamente significativa ($r=-.171$ y $p<0,05$). Para poder profundizar más en estos resultados se realizó un análisis exploratorio que mostró que en promedio los hombres eran más críticos para evaluar el

² Para mayor información revisar anexo E.

proceso que las mujeres (3,51 v/s 3,16, respectivamente). Todo lo anterior lleva a refutar completamente la hipótesis anterior ya que si bien existen variaciones en la percepción de justicia, quienes son más críticos en este ítem son los hombres, no las mujeres.

Analisis Hipótesis 3

Los postulantes pertenecientes a casas de estudio reconocidas cómo prestigiosas a nivel nacional, percibirán mejor trato, en relación con postulantes de casas de estudio de menor prestigio. Para confirmar o refutar esta hipótesis se realizó una correlación entre la dimensión trato y el status de la universidad de los postulantes, pero los resultados no fueron estadísticamente significativos ($r = .084$, $p > 0,05$). Luego se realizó un análisis de diferencias de medias y los resultados efectivamente no evidencian una tendencia, a pesar de que quienes pertenecen al grupo de más alto estatus son los que declaran una mejor percepción de trato. Lo anterior lleva a refutar la tercera hipótesis desde la perspectiva de que es una línea ascendente en la medida que aumenta el nivel de escolarización (Ver tabla 5).

No obstante lo anterior, sí se puede afirmar que efectivamente son los del grupo de más alto estatus los que perciben mejor trato de parte de sus potenciales empleadores por lo que desde esa perspectiva la hipótesis se comprueba. Aunque en este punto es importante precisar que al realizar un ANOVA, las diferencias entre grupo no se evidencian significativas ($F = 1,1125$; $p > 0,05$).

Para complementar los análisis anteriores y dado que muchos postulantes no interactuaron con otros en su proceso de selección, y al menos una de las preguntas de la dimensión trato incluía interacción con otros candidatos, se volvieron a correr los análisis, pero con la condición de que al menos se hubieran contestado dos de las tres preguntas para considerar un caso válido. De esta forma la muestra queda constituida por 75 casos (48,4% de la muestra) y en esta ocasión si es posible observar que a mayor estatus de la institución educativa, mejor percepción de trato, a pesar de que un test ANOVA muestra que estas diferencias no son estadísticamente significativas ($F = ,439$; $p > 0,05$).

Dado que el tamaño de esta muestra no es el adecuado para extraer conclusiones, al no tener el mínimo de 130 para un índice de poder estadístico válido, no se puede tomar esta información cómo concluyente, pero si al menos podría ser una pequeña indicio, y existe la posibilidad de que acerca al cambiar la forma de plantear la pregunta, y/o

asegurar que los candidatos posean la información para contestar todas las preguntas, los resultados podrían variar.

Análisis Hipótesis 4

La percepción de trato recibido por los candidatos será mejor, en la medida que el puesto al que postule sea más alto en cuanto a nivel de responsabilidad y jerarquía dentro de una organización. Para confirmar o refutar esta hipótesis se realizó una correlación entre la dimensión trato y tipo de cargo al que se postuló los resultados no apoyan la hipótesis y no son estadísticamente significativos ($r = -.006$, $p > 0,05$). Al realizar un análisis de medias se evidencia que no existe una tendencia al alza en las medias, en la medida que el cargo implica mayor responsabilidad, y si bien el grupo 5 (el de mayor responsabilidad al ser un cargo directivo) es el que mejor media reporta, al realizar un ANOVA se evidencia que las diferencias no son significativas ($F = ,400$; $p > 0,05$). Todo lo anterior lleva a refutar la hipótesis 4, señalando que se intentó reagrupar para mejorar el tamaño de la muestra y se llevaron a cabo otra vez los análisis, con indicadores en la misma línea que los primeros análisis, motivo por el cual definitivamente se descarta la hipótesis.

Dada la situación antes mencionada con la muestra de trato, también para esta hipótesis se volvieron a correr los análisis con la muestra que consideraba solo a aquellos que habían contestado dos o más preguntas de la dimensión (2.0). La muestra en esta ocasión consideró 93 de los 154 casos. Inicialmente, se hizo una correlación entre el tipo de cargo y el trato 2.0 y no se encontró ningún resultado significativo. ($r = -.132$, $p > 0,05$), luego un análisis de media, que tal cómo el anterior no expresaba ninguna tendencia acerca de la dirección de la percepción. El ANOVA además muestra que las diferencias de medias no son estadísticamente relevantes ($F = ,967$; $p > 0,05$). Por lo tanto, a la luz de la nueva información se reafirma la conclusión anterior acerca de rechazar la hipótesis por falta de evidencia estadística.

Analisis Hipótesis 5

Dada la forma en que se dan los procesos de selección actualmente en el país, la percepción del candidato sobre el proceso en general será negativa, evidenciando con esto malas prácticas en una parte importante de las organizaciones chilenas. Para poder operacionalizar qué es una percepción negativa en un principio la idea era convertir los 5

niveles de Likert en números, entonces 1 y 2 equivaldría a mala percepción, 3 percepción neutra y 4 y 5 buena percepción, pero este criterio puede llegar a ser muy arbitrario dado el comportamiento específico de la muestra, de modo que se optó por comparar la media de las respuestas del candidato en el cuestionario, expresado en el índice de percepción general, con los resultados específicos en cada una de las 6 dimensiones del cuestionario.

Los resultados muestran que al comparar las medias de percepción general (3,2256) y el promedio de las 6 dimensiones de la encuesta (3,2278) las diferencias son mínimas, pero al repetir el ejercicio entre el índice de percepción general y cada una de las dimensiones (Ver tabla 5) es posible observar que tanto en la dimensión tiempo como en la dimensión feedback, el promedio se aleja de la media de la percepción general de la muestra, evidenciando las áreas de las que los candidatos tienen una peor percepción. Para apoyar o refutar estos hallazgos se realizó una correlación entre la percepción general y estas dos variables, encontrándose que tanto para tiempo ($r = .852$) como para feedback ($r = .645$) se encuentran correlaciones significativas con $p < 0.01$. Con la información anterior se puede concluir que la hipótesis se comprueba de forma parcial ya que si bien la percepción general no se evidencia negativa, comparativamente hablando, en las dimensiones de tiempo como en la de feedback la percepción es menos positiva que en el resto de las dimensiones.

Finalmente es importante mencionar que al analizar los datos con la muestra trato 2.0 si bien baja el promedio varía de 3,9784 a 3,6953, en general se mantiene sobre el promedio del índice general de percepción y no afecta al resto del análisis realizado.

Analisis Hipótesis 6

El tamaño de la empresa influirá en las percepciones de los candidatos, así las empresas más grandes debieran tener mejores procesos desde la percepción de los candidatos/as, que las empresas pequeñas. Para confirmar o refutar esta hipótesis se realizó una correlación entre el índice de percepción general y el tamaño de la empresa, pero esta no evidenció nada que apoyara la hipótesis ($r = -.067$, $p > 0,05$). Luego para asegurar que los resultados fueran correctos se realizó un test de medias el que no muestra ninguna direccionalidad en la percepción, ni tampoco que en general las empresas grandes sobrepasen el promedio de otras en este ítem. De hecho los candidatos que reportan una mejor percepción general del proceso son los que postularon a empresas pequeñas (2),

seguidos por las micro empresas (1), grandes empresas (4) y en último lugar las medianas empresas (3). A pesar de esta diferencia a favor de las pequeñas, empresas el test ANOVA no evidencia diferencias significativas en las medias ($F= 1,517$; $p> 0,05$), Todo lo anterior lleva a refutar completamente la hipótesis 6.

Cabe destacar que se realizaron los mismos análisis para las dimensiones de la percepción pero tanto en correlaciones, como test de comparación de medias (Ver anexo G), no se encontraron resultados que hicieran variar la idea de que era factible al menos aceptar en parte esta hipótesis.

Conclusiones y Discusión

La presente investigación pudo cumplir a cabalidad el objetivo de la misma, ya que fue posible conocer la percepción que tienen los encuestados de los procesos de selección en empresas del país, y determinar diferencias en dicha percepción en función de variables demográficas y de contexto.

Principales conclusiones sobre hipótesis

En lo concreto y en relación con la primera hipótesis, si bien no se demostró de forma total, si fue posible observar que a partir del nivel universitario, al subir de grado académico (magíster) se observa una disminución en las medias de las dimensiones de justicia, tiempo, pertinencia, trato y feedback, siendo más críticos con los procesos de selección. Así esta variable contextual influiría de manera parcial en la percepción de los procesos de selección. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Osca & García Salmones, (2004) y Jara, (2019), en investigaciones en Chile y España. Es importante mencionar en este punto que esta coincidencia es solo parcial, ya que la presente investigación solo encontró este efecto en estudiantes con educación universitaria completa en adelante. El motivo de esta diferencia puede estar dado por la forma en que se compone la muestra, ya que la mayoría de ellos son estudiantes universitarios, y el n entre uno y otro grupo es bastante distinto (Universitario 93 - Enseñanza Media 27 - Magíster 22 - Superior Técnica 12 - Doctorado 1), razón por lo cual es factible cuestionar si los resultados serían distintos con una muestra con cantidades más parejas representando a cada uno de los grupos.

En relación a la segunda hipótesis, se observa una diferencia estadísticamente significativa entre las percepciones de justicia de hombres y mujeres, y si bien la hipótesis

fue totalmente descartada, se pudo observar que para el caso de esta muestra, los hombres son mucho más críticos al momento de percibir los procesos de selección. Este hallazgo dista de los encontrados inicialmente en la literatura, en el caso de lo evidenciado por Jara (2019) hombres y mujeres reportan medias similares en relación con la percepción de justicia (3,29 v/s 3,30 respectivamente), mientras que otros autores como Osca & López Araujo (2009) y Moliner, Martínez-Tur, Peiró y Ramos, 2005; Bernerth (2005) reportaban que eran las mujeres las que más relevancia le daban a la justicia, motivo por el cual tendían a ser más críticas. Al hipotetizar el porqué de esta diferencia, nuevamente la conformación de la muestra podría ser una respuesta, concretamente se obtuvieron 43 respuestas de hombres, versus 112 de mujeres. Lo que lleva a cuestionar si los resultados serían los mismos con una muestra más pareja en relación con el n de cada sexo.

Con respecto a la tercera hipótesis, esta se pudo comprobar parcialmente. Al realizar los primeros análisis no se encontró evidencia que respaldara una linealidad, en el sentido de que a medida aumenta el estatus mejora la percepción, pero efectivamente son los estudiantes de instituciones de mayor prestigio los que reportan mejor trato. Dado que la dimensión de trato incluye la percepción de cómo tratan a los otros en comparación a uno mismo y que muchos candidatos nunca interactuaron con otros candidatos, se realizó un segundo análisis que incluye solo aquellos casos en que por lo menos hay respuesta a 2 de los 3 ítems. Si bien, esto disminuye significativamente la muestra, quedando solo el 48,4% de los casos para analizar (75 respuestas), en este análisis sí es posible observar que a mayor estatus de la institución educativa, mejor percepción de trato, a pesar de que un test ANOVA muestra que estas diferencias no son estadísticamente relevantes ($F= ,409$; $p> 0,05$). Lo anterior si bien no permite entregar conclusiones definitivas, si entrega indicios que podrían apoyar la hipótesis de forma más contundente, de poder asegurar una muestra con personas que hayan participado en procesos en los que sí hayan tenido interacción con otros candidatos.

Los hallazgos antes mencionados, sobre todo los del segundo análisis, coinciden con el argumento construido acerca de un mejor trato a postulantes egresados de casas de estudio de mayor estatus. Lo anterior, sobre la base de que aquellos postulantes que egresan de instituciones de élite tienen mayores posibilidades de acceder a mejores puestos de trabajo. Zimmerman (2019) mostró cómo el egresar de universidades y carreras de élite (Ingeniería o Derecho en la Universidad Católica, por ejemplo) influye en la posición laboral y económica de los estudiantes. Desde esta perspectiva no era absurdo suponer que candidatos de casas de estudio de alto estatus recibieran mejor trato

que aquellos que no. No obstante hay que tener cuidado con estos resultados, primero porque a pesar de que la primera muestra evidenció que los postulantes de universidades catalogadas con estatus más alto reportaban mejor trato, también los de estatus más bajo reportaron mejor trato que los de estatus medio (3,87 v/s 3,73 respectivamente), lo que al menos levanta ciertas dudas al no replicarse esta tendencia en todos los niveles y no presentar cierta linealidad. Segundo, es necesario tener en cuenta que si bien al modificar la segunda muestra y tomar en cuenta solo aquellos que contestaron por lo menos dos de los tres ítems de la dimensión, se presentó linealidad y efectivamente a mayor status mejor trato, esta muestra contempla menos del 50% del total (72 de 155 casos) y no alcanza el número necesario para tener poder estadístico (130), por lo que los resultados no pueden ser considerados cómo evidencia clara de nada, sino solo indicios. Como tercer punto es importante mencionar que nuevamente la muestra no es uniforme con respecto a los n que representan a cada una de las casas de estudio de las que reportan salir los encuestados, evidencia de esto es que los estudiantes de la Universidad Católica representa el 52% de la muestra con 80 respuestas, y hay 17 casas de estudio con solo 1 respuesta por cada una de ellas.

En lo referente a la cuarta hipótesis no se obtuvo ninguna evidencia estadística en ninguno de los análisis realizados, que permitiera comprobar de forma total o parcial, que en la medida que el puesto al que postule un candidato implique mayor nivel de responsabilidad y jerarquía en la organización, el trato recibido sea mejor. Razón por la cual desde la perspectiva de esta investigación el status del puesto no es un factor contextual que genere una tendencia de opinión particular, respecto de las percepciones de trato de parte de una organización. Estos resultados distan con lo encontrado por Osca & García Salmones (2004) quienes mostraron que la probabilidad de un mejor trato era mayor en la medida que el puesto sea de mayor importancia para la organización. Al momento de hipotetizar el porqué de estos resultados no existe de forma preliminar un argumento evidente, pero una de las razones podría ser que ya desde el año 2019 muchas empresas reportaron problemas para llenar vacantes. En esa línea 4000 empresas de Chile participaron en la primera encuesta nacional de demanda laboral ENADEL, la que mostró que más de un 60% de las empresas tuvo vacantes difíciles de llenar durante el año, principalmente por déficit de competencias técnicas (SENCE, 2019), en el mismo sentido se encuentran los datos que la consultora Randstad proporciona al diario La Tercera (2021), ellos reportan una caída de en el número de interesados en puestos de trabajo (84%), en contraposición con el aumento de ofertas de empleo, que supera en un 70% al

año anterior. Con distintas cifras pero en la misma línea la Bolsa Nacional de Empleo mostró que en mayo de 2021 las ofertas laborales crecieron un 44% mientras que las postulaciones disminuyeron un 34,8% (La Tercera, 2021). Todo lo anterior pudo haber llevado a que independientemente del puesto, el buen trato fuera un componente importante para dar una mejor impresión y tener una ventaja competitiva que pudiera ayudar al candidato a decidirse por una determinada organización.

Con respecto a la quinta hipótesis, fue posible demostrar de modo parcial que en algunas dimensiones de la encuesta (tiempo y feedback) la percepción es más negativa, y si bien no se puede generalizar a todas las áreas ni a la percepción general, no deja de ser un hallazgo importante, sobre todo considerando que en ambos casos existe una correlación con un Sig. <0,01.

La percepción más negativa en relación con el tiempo no coincide con los resultados expuestos por Jara (2019) quien evidenció que los candidatos en general consideraban los tiempos de respuesta como adecuados. Quizá esta diferencia se deba a que como parte del procesamiento de los datos se tomó como decisión considerar la no comunicación de fechas o respuestas como menos que el completamente en desacuerdo de la escala de Likert, en términos concretos un cero al promedio, lo que pudo hacer que estos fueran más bajos, y ya que la escala de Jara no tenía dichos ceros, los promedios tenían la posibilidad de ser más altos. Una segunda explicación puede ser que, ya que los estudiantes universitarios y de magíster eran casi el 75% de la muestra (74,1%) y estos, como se menciona anteriormente son más críticos en su percepción del tiempo (entre otras dimensiones), sus resultados influyeran de forma importante en el promedio dado su nivel de representación en el n total.

En relación con el feedback una explicación puede relacionarse con el mismo motivo anterior, los estudiantes universitarios y magíster también son más críticos con el feedback, pero en este caso los resultados coinciden con lo reportado por Jara (2019) quien plantea que “En la mayoría de los procesos de selección no existe la dedicación de dar un feedback posterior a la participación del candidato, no se les informa oportunamente sobre su continuidad en el proceso o simplemente no se le informa” (p.54).

En referencia al resto de los resultados y por qué el resto de las dimensiones en general si son bien evaluadas (pertinencia 3,6, - trato, 4, - información 3,3 - justicia 3,4), un argumento mas bien instrumental puede relacionarse con la necesidad de llevar un buen proceso mientras la empresa se asegura de conseguir el candidato que necesita, ya

que el feedback se da en general a los candidatos que quedan fuera, al no ser de interés de la empresa deja de ser importante el cuidado de ellos, ya que se han descartado como sujetos de interés. Con la información podría hacerse una interpretación similar, al asegurarse a un candidato ya no es importante avisar al resto qué pasa con ellos, porque ya se tiene completa la o las vacantes que se necesitan. Si bien esta es una interpretación más bien dura no deja de ser una posibilidad.

Una última hipótesis a plantear es que dado que gran parte de la muestra está compuesta por estudiantes de casas de estudio calificadas como de alto estatus (79%) y en general estos tienen mayores posibilidades de acceder a mejores oportunidades laborales, la percepción general que tengan de los procesos esté marcada por una óptica más positiva, porque efectivamente hay mayores consideraciones con ellos cuando están en el papel de postulantes.

Finalmente, en relación con la sexta hipótesis no fue posible demostrar que los postulantes a empresas más grandes tuvieran una mejor percepción general del proceso que aquellos que postularon a empresas de menor tamaño, de hecho son en las micro y pequeñas empresas donde los postulantes reportan mejor percepción general del proceso.

Estos hallazgos si bien difieren con la hipótesis planteada y creencia inicial de este estudio, coinciden con lo planteado por McCarthy, et al (2017) quienes plantean que las organizaciones más grandes tiende a tener procesos de selección más impersonales y crear distancia entre el solicitante y sus futuros colegas, en comparación con las organizaciones más pequeñas que permiten mayor cercanía con los mismos, y por lo tanto permiten que los futuros compañeros influyan en las percepciones del solicitante sobre la organización y proceso de contratación.

A pesar de lo anterior es importante mencionar que el tamaño de las muestras de cada grupo es bastante dispar, por lo que comparar las medias podría no ser una comparación justa. Concretamente los candidatos que postularon a empresas de gran tamaño (77) superan a más del doble la cantidad de personas que postuló a pequeñas y microempresas como un solo total (33). Nuevamente lo anterior hace cuestionar qué tanto se podrían repetir los resultados con una muestra que contemplara cantidades más equitativas de cada uno de los grupos de estudio.

Cumplimiento de objetivos específicos

Toda la información anterior nos permite obtener un resultado concreto para los objetivos específicos planteados, así se observan diferencias significativas entre las

dimensiones de la experiencia del candidato, concretamente en relación con el tiempo y feedback (H.5), las que son más negativas que el resto de las dimensiones de la percepción, las que en general son bien evaluadas.

De igual forma fue posible determinar que las dimensiones más importantes de la experiencia del candidato son el feedback (,807), el tiempo de respuesta (,761), y la pertinencia de las evaluaciones (,745). Para esto se realizó un análisis factorial con las 6 dimensiones, y se revisaron las comunalidades de cada una de ellas, de modo de determinar la proporción de variabilidad de cada variable, que es explicada por los factores. De la misma forma se deduce que trato (,446), justicia (,526) e información (,594), parecen no tener tanto impacto, al menos para esta muestra.

Fue posible además, determinar las variables demográficas que favorecen y empeoran la percepción del candidato. En este sentido, se destaca que la educación, a partir del grado de estudiante universitario, podría influir en volver más negativa la percepción de justicia, tiempo, pertinencia, trato y feedback, en la medida que se aumenta la escolarización (H.1), además el ser hombre podría influir de forma negativa en la percepción de justicia de un candidato (H.2). También fue posible observar que el pertenecer a una de las universidades de mayor estatus podría influir de forma positiva en el trato recibido de parte de los potenciales empleadores. Finalmente, desde los factores demográficos, fue posible evidenciar mediante una correlación ($r = .162$ $p < 0,05$) que el estar sin trabajo puede influir en la percepción general del proceso de selección.

Así el estar sin trabajo influye de forma negativa en la manera que se evalúa la organización. Esto es posible evidenciarlo al realizar una comparación de las medias de los cesantes (3,099), jubilados (2,120) y personas con trabajo (3,309), siendo estos últimos los que son los que avalúan de forma más positiva a la organización

Además, fue posible determinar aquellas variables contextuales que influyen de forma positiva o negativa en la percepción que el candidato tienen acerca del proceso de selección. Así fue posible concluir que para esta muestra el grado de responsabilidad y la jerarquía en la organización no necesariamente influyen en un mejor trato, es decir puede ser que una persona con un puesto de menor jerarquía reporte un mejor trato y viceversa.

En relación con el tamaño de la empresa si bien no existe una linealidad en ningún sentido en particular, si se evidenció que la posibilidad de percibir un mejor trato aumenta en pequeñas y micro empresas, al menos en lo que concierne a la muestra analizada.

Implicancias y limitaciones

Ya realizados los principales análisis se hace evidente que de querer profundizar en estos resultados es necesario pensar la muestra de una forma diferente.

Si bien, como se mencionó con anterioridad, el muestreo realizado fue probabilístico por conveniencia, por lo que se advirtió de antemano que ninguno de estos resultados se pueden generalizar, y existía el conocimiento de la no representatividad de la muestra, las personas accesibles que llegaron se distribuyeron de forma tal que en su mayoría son de una misma casa de estudio, nivel educativo, y mayoritariamente de sexo femenino, lo que sin duda impide incluso sacar conclusiones definitivas sobre la muestra misma. Además el que la encuesta se aplicara en un contexto pandémico afectó sobre todo en las preguntas de la dimensión de trato, ya que parte de las preguntas apuntan a la interacción con otros candidatos, interacción que para la mayoría de los encuestados no existió. Esto sin duda afectó a los resultados de la dimensión mencionada y en menor medida en la percepción general sobre los procesos.

Claramente, de querer comprobar o refutar los resultados obtenidos es necesario volver a realizar la encuesta asegurando condiciones mínimas, una de ellas, la experiencia de interacción con otros candidatos para poder así obtener resultados válidos para la dimensión de trato. En la misma línea, sería importante asegurar un n de candidatos representativos por cada grupo de interés de modo de que al realizar comparaciones no surja el cuestionamiento de la validez de los mismos al comparar por ejemplo, medias en muestras tan dispares.

Todo lo anterior no quita importancia a los resultados obtenidos, que nos entrega una imagen de la muestra en particular y sus particularidades, y suma conocimiento localizado acerca de la percepción de candidatos a procesos de selección en el país. Esto no deja de ser relevante sobre todo si se considera la poca información que se encuentra a nivel nacional, respecto del tema.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., Bargsted, M., Barros, E., Escudero, A., Fuentealba, R., Kausel, E., ...Valenzuela, S. (2016). *Orientaciones técnicas y estándares para procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personas en contextos laborales*. Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (SCHIPTO).
- American Psychological Association. (2003). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. *American psychologist*. Disponible en: <https://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>
- Arteaga, S. A. (2016). *Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas*. Boletín informativo CEI, 1(33).
- Bernerth, B. J. (2005). *Perceptions of justice in employment selection decisions: The role of applicant gender*. *International Journal of selection and assessment*, 13(3), 206-212.
- Barros, E. (2011). *Problemas y desafíos de la selección de personas en Chile*. *Administración y Economía UC*, 70, 16-21.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf>
- Contreras, F. G., & Álvarez, R. S. (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile*. *Gaceta laboral*, 14(2), 271-297.
- Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos [España]. (2010). *Principios éticos de la evaluación psicológica*. Disponible en: <http://www.cop.es/index.php?page=principios-eticos>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). *The management of organizational justice*. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.

- Fernández, D. C., & Sotelo Valencia, A. (2013). *Outsourcing and the new labor precariousness in Latin America*. *Latin American Perspectives*, 40(5), 14-26.
- Fernández, M., Vásquez, M., Dujarríc, G., Díaz, N., & Soto, H. (2015). *Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos*. *Wímb lu*, 10(2), 19-37.
- Jara Romero, R. P. I. (2019). *Diseño y validación de un cuestionario para evaluar la experiencia del candidato en los procesos de selección en Chile*. Recuperado de [https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/27223/Jara,%20R.%20\(2019\).%20Dise%C3%B1o%20y%20validaci%C3%B3n%20de%20un%20cuestionario%20para%20evaluar%20la%20experiencia%20del%20candidato%20en%20los%20procesos%20de%20selecci%C3%B3n%20en%20Chile.pdf?sequence=1](https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/27223/Jara,%20R.%20(2019).%20Dise%C3%B1o%20y%20validaci%C3%B3n%20de%20un%20cuestionario%20para%20evaluar%20la%20experiencia%20del%20candidato%20en%20los%20procesos%20de%20selecci%C3%B3n%20en%20Chile.pdf?sequence=1)
- Jenkins, A. (2001). *Companies use of psychometric testing and the changing demand oscafor skills: A review of the literature* (No. 12). Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science.
- La paradoja del mercado laboral: empresas buscan trabajadores pero no los encuentran ¿Dónde están? - La Tercera. (2021, julio 1). *La Tercera*. <https://www.latercera.com/pulso-pm/noticia/la-paradoja-del-mercado-laboral-empresas-buscan-trabajadores-pero-no-los-encuentran-donde-estan/RPNNQIHERZE3XOLOA6IKL6R5JE/>
- Loosveldt, G. and Sonck, N. (2008). *An evaluation of the weighting procedures for an online access panel survey*. *Survey Research Methods*, 2(2): 93–105.
- McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., Kung, M. C., Sinar, E. F., & Campion, M. A. 2013. *Do candidate reactions relate to job performance or affect criterion related validity? A multistudy investigation of relations among reactions, selection test scores, and job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 98: 701-719.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J.M. y Ramos, J. (2005). *Linking Organizational Justice to Burnout: Are Men and Women Different?* *Psychological Reports*, 96, 805-816.

- Naranjo Arango, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla* (Colombia). Pensamiento & gestión, (32), 83-114. Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Olvera, K. I. V. (2019). *Consecuencias de una mala planificación de los recursos humanos*. IV Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica. Recuperado en: <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>
- Osca, A., & García Salmones, L. (2004). *¿Cómo perciben los candidatos los procesos de selección? Una aproximación desde el modelo de Justicia Procedimental de Gilliland* (1993). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20(2). Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999006.pdf>
- Páez, A. (2021). Los sesgos cognitivos y la legitimidad racional de las decisiones judiciales.
- Palafox Zenteno, H. H., Corzo Domínguez, C. A., & Corzo Domínguez, A. B. (2014). *Comparativo de empresas de outsourcing en reclutamiento y selección en la ciudad de Puebla*. (Master's thesis, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).
- Seminarium. (2013). *“Radiografía del mundo político en Chile: La educación de los líderes políticos en Chile”*. Seminarium, Penrhyn International.
- SENCE. (2019). *Ministerio del Trabajo y Sence presentan resultados de primera Encuesta de Demanda Laboral e Impacto del Coronavirus sobre las empresas*. SENCE. Recuperado 24 de octubre de 2021, de <https://sence.gob.cl/personas/noticias/ministerio-del-trabajo-y-sence-presentan-resultados-de-primera-encuesta-de-demanda-laboral-e-impacto-del-coronavirus-sobre-las-empresas>
- Social Mobility and Child Poverty Commission. (2014). *Elitist Britain?* Recuperado de: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/347915/Elitist_Britain_-_Final.pdf

- Sweeney, P.D. y McFarlin, D.B. (1997). *Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice*. Journal of Organizational Behavior, 18, 83-98.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., McCarthy, J. M., Anderson, N., & Ahmed, S. M. (2018). *Applicant perspectives on employee selection systems*.
- Valenzuela, S., Gempp, R., Kausel, E., & Mladinic, A. (2014). 4.13. *Potencial de discriminación arbitraria en los procesos de selección de personal: Índice de impacto adverso en organismos públicos*.
- Vergara, R. (2011). *Buenas prácticas en el uso de tests de selección de personal en España, México, Argentina, Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Centroamérica y el caribe*. Recuperado de: <http://www.formacionretail.com/sartia/images/stories/robertovergara.pdf>
- Yamkovenko, B., & Hatala, J. P. (2014). Feedback-seeking and social networking behaviors during job search: A conceptual model. *Human Resource Development Review*, 13(1), 102-124.
- Zayas, A. M. (2010) Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal, Edición electrónica gratuita. Recuperado de www.eumed.net/libros/2010e/826/
- Zimmerman, S. D. (2019). *Elite colleges and upward mobility to top jobs and top incomes*. American Economic Review, 109(1), 1-47

ANEXOS

ANEXO A: Instrumento aplicado

- ¿Bajo qué modalidad se desarrolló su proceso de selección?
- El tiempo que transcurrió entre mi postulación y el llamado a alguna instancia de evaluación fue excesivo
- Luego de rendir alguna prueba de selección y/o test psico-laboral, el tiempo que se demoraron en comunicarme sobre mi continuidad en el proceso en general fue excesivo
- El tiempo transcurrido desde que fui a alguna entrevista personal, hasta que me avisaron sobre mi continuidad y/o resultado en el proceso fue excesivo
- El aviso que comunicaba la oferta laboral tenía información suficiente para decidir si me interesaba o no postular
- En las entrevistas de trabajo, en general se me entregó toda la información que necesité con respecto al cargo (ej. funciones, horarios, sueldo, etc.)
- Cuando fui a una entrevista, la información que me entregaron acerca del cargo coincidió con la que me daban en el aviso del portal de empleo
- Me informaron oportunamente de las etapas y tiempos del proceso de selección en el que participé
- La renta asociada al cargo al que postulé se transparentó oportunamente en el proceso de selección
- Se me comunicó oportunamente el resultado que tuve en el proceso de selección
- En caso de no ser seleccionado-a, se me proporcionó información de las razones por las cuáles no quedé
- En los Portales de Empleo, los datos que me pidieron o las preguntas que respondí para postular fueron pertinentes al tipo de cargo que postulé
- Las personas que me entrevistaron me trataron de manera cordial
- La o las entrevistas en las que participé parecían tener una estructura clara
- Cuando fui a alguna instancia de evaluación, hubo igualdad de oportunidades para todos/as los/as postulantes
- Las preguntas que me realizaron en las entrevistas se relacionaban con aspectos relevantes para el trabajo y el cargo al que postulé
- Las pruebas y/o tests que se me aplicaron parecían evaluar aspectos relacionados con el trabajo y el cargo al que postulé

- En este enunciado debe marcar en desacuerdo
- Las decisiones en el proceso de selección parecían derivar directamente del desempeño de los/as candidatos/as en las pruebas y entrevistas de selección
- En general, la duración de las pruebas y/o tests de selección fue excesivo
- Se me mantuvo informado-a del estado de mi postulación en las distintas etapas del proceso de selección
- En el proceso de selección en el que participé, el trato dado a los y las postulantes fue igual para todos
- El trato recibido en las distintas etapas del proceso de selección en el que participé fue cordial
- ¿Cuál es el tamaño de la empresa a la que postulaste. Considerando que de 1 a 9 es microempresa, de 10 a 49 trabajadores es pequeña, 50 a 199 trabajadores es mediana y de 200 en adelante es grande?
- Indica el tipo de cargo al que postulaste.
- Indica tu situación laboral actual
- Indique su sexo
- Indica tu edad (Responde con un número)
- Indica tu nivel máximo de educación al momento de postular
- De tener estudios superiores ¿En qué universidad /Instituto te titulaste?

ANEXO B: Recodificación para SPSS

Código numérico	Significa	Ítem
1	Totalmente en desacuerdo	Escala Likert
2	En desacuerdo	
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	
1	Presencial	Modalidad del Proceso
2	Virtual	
3	Ambas	
1	Micro empresa	Tamaño de la Empresa
2	Pequeña	
3	Mediana	
4	Grande	

1	Técnico	Tipo de Cargo
2	Administrativo	
3	Profesional	
4	Jefatura	
5	Directivo	
1	Cesante	Situación Laboral
2	Jubilado	
3	Trabajando	
1	Femenino	Sexo
2	Masculino	
1	Media Completa	Nivel Educacional
2	Técnica Superior	
3	Universitaria	
4	Magíster	
5	Doctorado	
1	AIEP	Status Universidad
1	Cámara de Comercio	
1	CFT Manpower	
1	DUOC UC	
1	INACAP	
1	IPLACEX	
3	PUC	
2	PUC de la Santísima Concepción	
3	PUCV	
3	Adolfo Ibañez	
2	Universidad Alberto Hurtado	
2	UNAB	
1	Universidad de Aconcagua	
3	Universidad de Chile	
3	Universidad de Concepción	
2	Universidad de la Serena	
2	Universidad de las Américas	

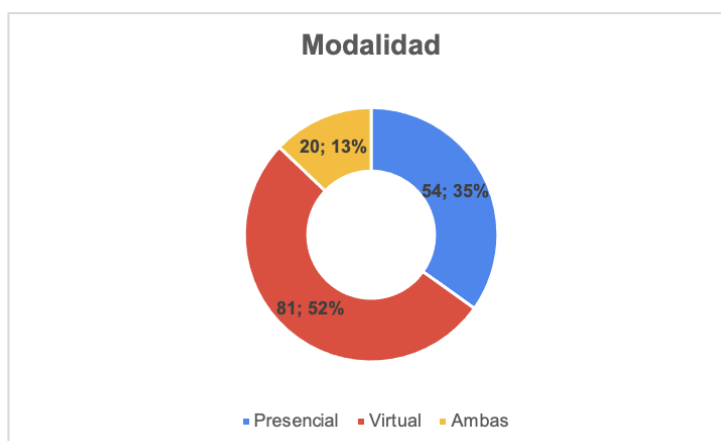
3	Universidad de los Andes	
2	Universidad de los Lagos	
3	Universidad de Santiago	
3	Universidad de Talca	
3	UDD	
2	Universidad Mayor	
1	Universidad Miguel de Cervantes	
2	Universidad San Sebastián	
2	Universidad Santo Tomás	
2	UTEM	
3	UTFSM	
1	YMCA	

Status universidad= 1: bajo - 2 medio - 3: alto

ANEXO C: Gráficos y estadísticos de ítems demográficos y contextuales

Modalidad de Selección

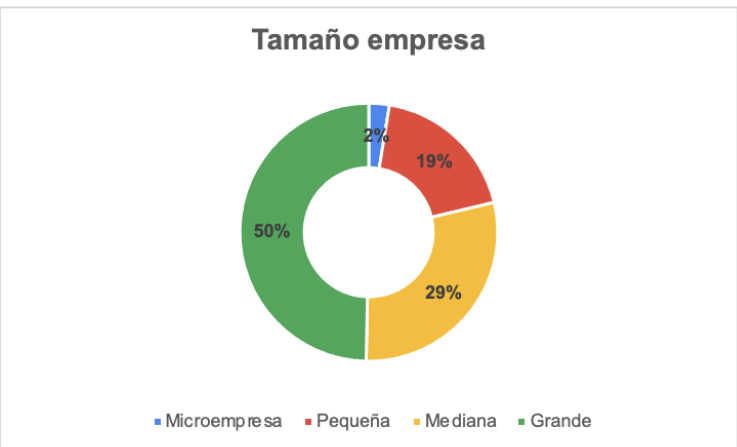
Modalidad	
Media	1,78
Error típico	0,05
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0,66
Varianza de la muestra	0,43
Curtosis	-0,73
Coefficiente de asimetría	0,26
Rango	2
Mínimo	1
Máximo	3
Suma	276
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,10



1- Presencial	2- Virtual	3- Ambas
---------------	------------	----------

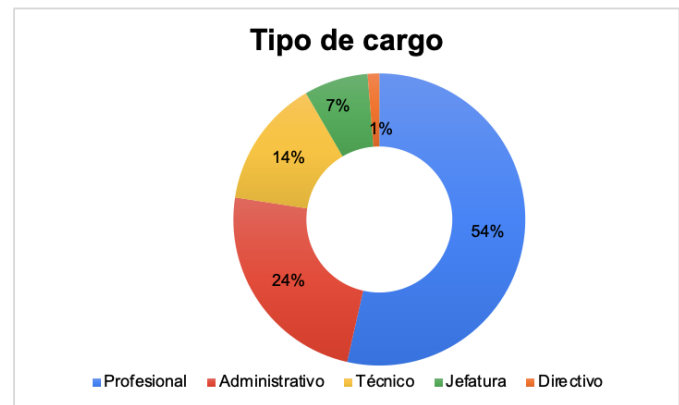
Tamaño de empresa

Tamaño empresa	
Media	3,26
Error típico	0,07
Mediana	3
Moda	4
Desviación estándar	0,85
Varianza de la muestra	0,73
Curtosis	-0,49
Coefficiente de asimetría	-0,78
Rango	3
Mínimo	1
Máximo	4
Suma	505
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,14



1- Microempresa	2- Pequeña	3- Mediana	4- Grande
-----------------	------------	------------	-----------

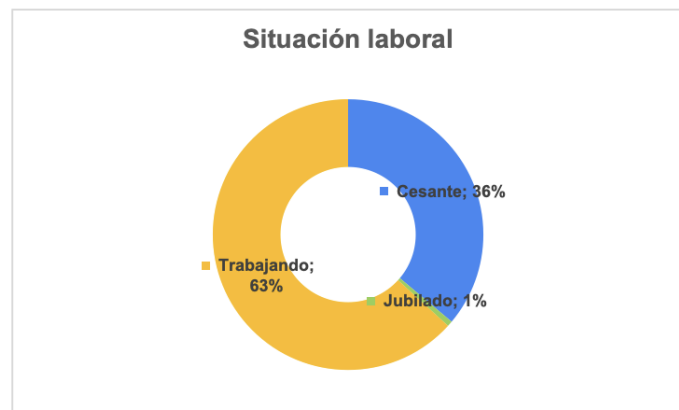
Tipo de cargo



Tipo de cargo	
Media	2,57
Error típico	0,07
Mediana	3,00
Moda	3,00
Desviación estándar	0,87
Varianza de la muestra	0,75
Curtosis	0,00
Coefficiente de asimetría	-0,26
Rango	4,00
Mínimo	1,00
Máximo	5,00
Suma	399
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,14

1-Técnico	2-Administrativo	3- Profesional	4- Jefatura	5- Directivo
-----------	------------------	----------------	-------------	--------------

Situación Laboral

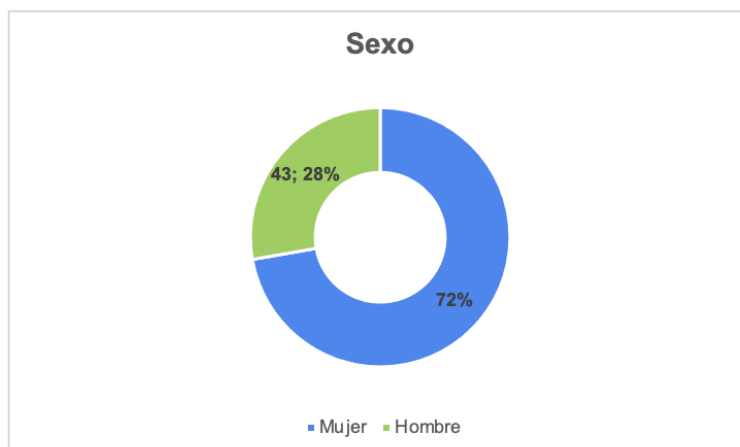


Situación Laboral	
Media	2,27
Error típico	0,08
Mediana	3,00
Moda	3,00
Desviación estándar	0,96
Varianza de la muestra	0,93
Curtosis	-1,69
Coefficiente de asimetría	-0,57
Rango	2,00
Mínimo	1,00
Máximo	3,00
Suma	352
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,15

1- Cesante	2- Jubilado	3- Trabajando
------------	-------------	---------------

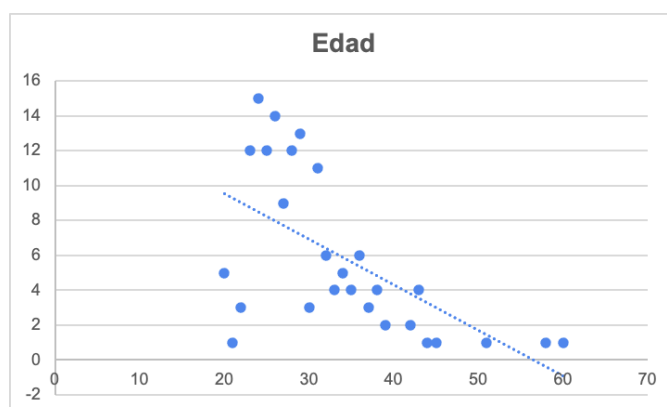
Sexo

Sexo	
Media	1,28
Error típico	0,04
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0,45
Varianza de la muestra	0,20
Curtosis	-1,01
Coefficiente de asimetría	1
Rango	1
Mínimo	1
Máximo	2
Suma	198
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,07



1- Mujer	2- Hombre
----------	-----------

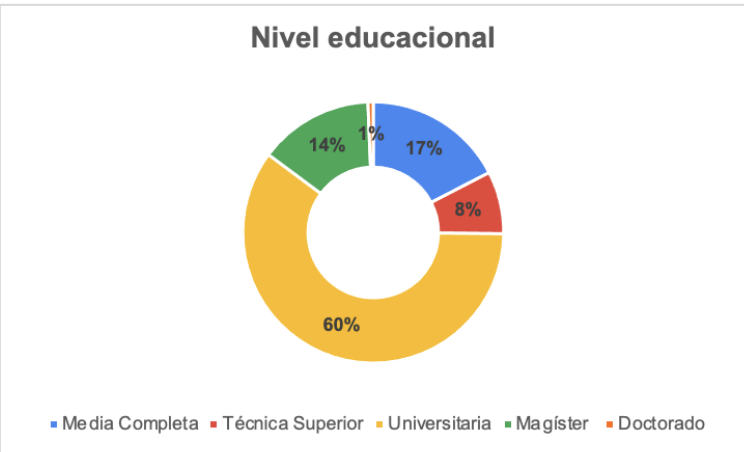
Edad



Edad	
Media	29,54
Error típico	0,54
Mediana	28
Moda	24
Desviación estándar	6,78
Varianza de la muestra	45,95
Curtosis	3,88
Coefficiente de asimetría	1,60
Rango	40
Mínimo	20
Máximo	60
Suma	4579
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	1,08

Nivel educacional

Nivel educacional	
Media	2,73
Error típico	0,08
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	0,93
Varianza de la muestra	0,87
Curtosis	-0,15
Coefficiente de asimetría	-0,69
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	423
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,15



1- Media	2- Técnica Superior	3- Universitaria	4- Magíster	5- Doctorado
----------	---------------------	------------------	-------------	--------------

Institución de egreso



Universidad o Instituto de egreso	
Media	7,95
Error típico	0,50
Mediana	7
Moda	7
Desviación estándar	6,21
Varianza de la muestra	38,59
Curtosis	1,95
Coefficiente de asimetría	1,29
Rango	29
Mínimo	0
Máximo	29
Cuenta	155
Nivel de confianza(95,0%)	0,99

Código U	Institución de egreso	Cantidad
7	Pontificia Universidad Católica de Chile	80
N/A	Sin información	23
14	Universidad de Chile	7
10	Universidad Adolfo Ibáñez	4
5	INACAP	4
12	Universidad Andrés Bello	3
1	AIEP	3
4	DUOC UC	3
18	Universidad de los Andes	2
20	Universidad de Santiago	2
21	Universidad de Talca	2
9	PUCV	2
15	Universidad de Concepción	2
2	Cámara de Comercio Santiago	1
3	CFT Manpower	1
6	IPLACEX	1
11	Universidad Alberto Hurtado	1
13	Universidad de Aconcagua	1
16	Universidad de la Serena	1
17	Universidad de las Américas	1
22	Universidad del Desarrollo	1
19	Universidad de los Lagos	1
23	Universidad Mayor	1
24	Universidad Miguel de Cervantes	1
8	P.U.C de la Santísima Concepción	1
26	Universidad Santo Tomás	1
25	Universidad San Sebastián	1
28	UTFSM	1
27	UTEM	1
29	Y.M.C.A	1

ANEXO D: Estadísticos de ítems de percepción

Estadísticos

		1- El tiempo que transcurrió entre mi postulación y el llamado a alguna instancia de evaluación fue excesivo.	2- Luego de rendir alguna prueba de selección y/o test psico-laboral, el tiempo que se demoraron en comunicarme sobre mi continuidad en el proceso en general fue excesivo.	3- El tiempo transcurrido desde que fui a alguna entrevista personal, hasta que me avisaron sobre mi continuidad y/o resultado en el proceso fue excesivo.	4- El aviso que comunicaba la oferta laboral tenía información suficiente para decidir si me interesaba o no postular.	5- En las entrevistas de trabajo, en general se me entregó toda la información que necesité con respecto al cargo (ej. funciones, horarios, sueldo, etc.).	6- Cuando fui a una entrevista, la información que me entregaron acerca del cargo coincidió con la que me daban en el aviso del portal de empleo.	7- Me informaron oportunamente de las etapas y tiempos del proceso de selección en el que participé.
N	Válido	155	155	155	155	155	155	155
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		3,34	2,79	2,67	3,05	3,16	3,58	3,17
Error estándar de la media		,097	,129	,136	,092	,087	,079	,094
Desv. Desviación		1,203	1,612	1,695	1,150	1,084	,979	1,174
Varianza		1,447	2,597	2,872	1,322	1,175	,959	1,379
Asimetría		-,347	-,468	-,274	-,232	-,079	-,628	-,271
Error estándar de asimetría		,195	,195	,195	,195	,195	,195	,195
Curtosis		-,880	-1,009	-1,262	-,989	-1,072	-,097	-1,025
Error estándar de curtosis		,387	,387	,387	,387	,387	,387	,387
Mínimo		1	0	0	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	50	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Estadísticos

		8- La renta asociada al cargo al que postulé se transparentó oportunamente en el proceso de selección.	9- Se me comunicó oportunamente el resultado que tuve en el proceso de selección.	10- En caso de no ser seleccionado -a, se me proporcionó información de las razones por las cuáles no quedé.	11- En los Portales de Empleo, los datos que me pidieron o las preguntas que respondí para postular fueron pertinentes al tipo de cargo que postulé.	12- Las personas que me entrevistaron me trataron de manera cordial.	13- La o las entrevistas en las que participé parecían tener una estructura clara.	14- Cuando fui a alguna instancia de evaluación, hubo igualdad de oportunidad es para todos/as los/as postulantes.
N	Válido	155	155	155	155	155	155	87
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	68
Media		3,03	2,89	1,72	3,43	4,28	3,50	3,48
Error estándar de la media		,108	,142	,083	,082	,059	,082	,119
Desv. Desviación		1,348	1,771	1,035	1,026	,734	1,022	1,109
Varianza		1,818	3,137	1,072	1,052	,539	1,044	1,229
Asimetría		-,096	-,393	1,219	-,400	-1,087	-,508	-,584
Error estándar de asimetría		,195	,195	,195	,195	,195	,195	,258
Curtosis		-1,329	-1,262	,420	-,367	2,146	-,508	-,182
Error estándar de curtosis		,387	,387	,387	,387	,387	,387	,511
Mínimo		1	0	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00
	50	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00

Estadísticos

		15- Las preguntas que me realizaron en las entrevistas se relacionaban con aspectos relevantes para el trabajo y el cargo al que postulé.	16- Las pruebas y/o tests que se me aplicaron parecían evaluar aspectos relacionados con el trabajo y el cargo al que postulé.	18- Las decisiones en el proceso de selección parecían derivar directamente del desempeño de los/as candidatos/as en las pruebas y entrevistas de selección.	19- En general, la duración de las pruebas y/o tests de selección fue excesivo.	20- Se me mantuvo informado-a del estado de mi postulación en las distintas etapas del proceso de selección.	21- En el proceso de selección en el que participé, el trato dado a los y las postulantes fue igual para todos.	22- El trato recibido en las distintas etapas del proceso de selección en el que participé fue cordial.
N	Válido	155	118	155	122	155	80	155
	Perdidos	0	37	0	33	0	75	0
Media		3,63	3,53	3,41	3,26	2,72	3,66	4,12
Error estándar de la media		,074	,104	,073	,103	,102	,114	,061
Desv. Desviación		,919	1,130	,910	1,141	1,268	1,018	,764
Varianza		,844	1,277	,828	1,303	1,607	1,037	,584
Asimetría		-,931	-,715	-,444	-,600	,124	-,898	-1,173
Error estándar de asimetría		,195	,223	,195	,219	,195	,269	,195
Curtosis		,814	-,261	,198	-,640	-1,201	,638	2,440
Error estándar de curtosis		,387	,442	,387	,435	,387	,532	,387
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00
	50	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00

ANEXO E: Institución de egreso

Pontificia Universidad Católica de Chile	80	52%
Sin información	23	15%
Universidad de Chile	7	5%
Universidad Adolfo Ibáñez	4	3%
INACAP	4	3%
Universidad Andrés Bello	3	2%
AIEP	3	2%
DUOC UC	3	2%
Universidad de los Andes	2	1%
Universidad de Santiago	2	1%
Universidad de Talca	2	1%
PUCV	2	1%
Universidad de Concepción	2	1%
Cámara de Comercio Santiago	1	1%
CFT Manpower	1	1%
IPLACEX	1	1%
Universidad Alberto Hurtado	1	1%
Universidad de Aconcagua	1	1%
Universidad de la Serena	1	1%
Universidad de las Américas	1	1%

Universidad del Desarrollo	1	1%
Universidad de los Lagos	1	1%
Universidad Mayor	1	1%
Universidad Miguel de Cervantes	1	1%
P.U.C de la Santísima Concepción	1	1%
Universidad Santo Tomás	1	1%
Universidad San Sebastián	1	1%
UTFSM	1	1%
UTEM	1	1%
Y.M.C.A	1	1%

ANEXO F: Analisis de medias para dimensiones de la encuesta, según nivel educacional.

Justicia	Nº Grupo	N	Media	Desv
	Grupo 1	155	3,3	0,869
	Grupo 2		3	1,044
	Grupo 3		3,6	0,796
	Grupo 4		3,09	1,065
Tiempo	Grupo 1	155	2,9074	1,460
	Grupo 2		3,25	1,306
	Grupo 3		2,9382	1,324
	Grupo 4		2,3409	1,49
Pertinencia	Grupo 1	155	3,6296	0,797
	Grupo 2		3,5825	0,902
	Grupo 3		3,6256	0,814
	Grupo 4		3,1973	0,896
Trato	Grupo 1	155	4,0244	0,761
	Grupo 2		4,1533	0,556
	Grupo 3		4,05	0,79
	Grupo 4		3,5227	1,017
Feedback	Grupo 1	155	2,1481	0,841
	Grupo 2		2,25	0,941
	Grupo 3		2,2581	0,871
	Grupo 4		2,1136	1,204
Información	Grupo 1	155	3,4074	0,961
	Grupo 2		3,2083	1,196
	Grupo 3		3,2796	0,836
	Grupo 4		3,4091	0,971
*Se excluye a doctorado por tener solo un caso				

ANEXO G: Análisis exploratorio para las 6 dimensiones de la encuesta, por tamaño de la empresa postulada

¿Cuál es el tamaño de la empresa a la que postulaste?		Pertinencia	Tiempo	Trato	Feedback	Información	Justicia
1	Media	4,0825	3,3125	3,083	2,0000	3,3750	3,50
	N	4	4	4	4	4	4
	Desv.	,68840	1,40498	,55428	,91287	,94648	,577
2	Media	3,5290	3,3534	4,2352	2,6552	3,3793	3,66
	N	29	29	29	29	29	29
	Desv.	,81258	1,39117	,84514	1,02734	,95108	1,078
3	Media	3,4524	2,6556	3,8149	2,0222	3,2889	3,44
	N	45	45	45	45	45	45
	Desv.	,82987	1,31673	,87427	,76095	,90132	,893
4	Media	3,6123	2,8117	4,0238	2,1818	3,3052	3,30
	N	77	77	77	77	77	77
	Desv.	,84812	1,36097	,74369	,91734	,89279	,859
Total	Media	3,5625	2,8806	3,9784	2,2194	3,3161	3,41
	N	155	155	155	155	155	155
	Desv.	,83250	1,36525	,81810	,91539	,89917	,910