



## GRUPO 3

### DOSSIER

1. ¿QUIÉN ES IBM?
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
3. FASES PROCESO DE SELECCIÓN
4. TIPOS DE PRUEBA
5. REALIDAD
6. REFERENCIAS

### REALIZADO POR:

García Tejada, Loreto

Gutiérrez Martín, María

Jiménez López, Israel

Muñoz Jara, Pablo

Revuelta Martínez, Álvaro

## ¿QUIÉN ES IBM?

Desde su fundación en Estados Unidos en 1914, IBM se ha mantenido a la vanguardia de la tecnología. Sus actividades incluyen la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de tecnologías, productos de hardware y software, así como servicios de TI, outsourcing, integración de sistemas, financiamiento y servicios de consultoría de negocio. IBM opera en **170 países** y cuenta con más de 386.000 empleados.

## MISIÓN

La misión de IBM es transformar el potencial de las tecnologías de la información en valor para nuestros clientes, desarrollando e implantando soluciones que resuelvan sus problemas de negocio.

## VISIÓN

Ser la empresa de tecnología de la información más exitosa e importante del mundo. Exitosa ayudando a los clientes a aplicar la tecnología para resolver sus problemas. Exitosa presentando esta tecnología extraordinaria a nuevos clientes. Importante, porque continuaremos siendo el recurso básico de gran parte de lo que se invierte en esta industria.

## VALORES

- Dedicación al éxito de cada cliente
- Innovación que importa, para nuestra empresa y para el mundo
- Confianza y responsabilidad personal en todas las relaciones

# PROCESO DE SELECCIÓN

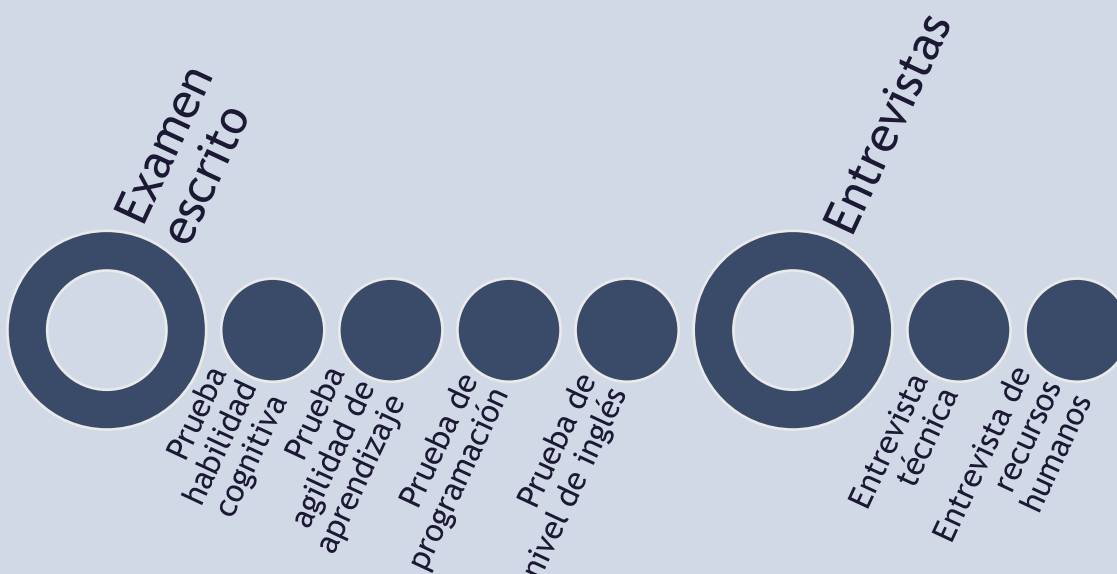
En caso de contratación laboral, la selección es el proceso para elegir posibles personas trabajadoras para una empresa u organización. El proceso de reclutamiento de IBM incluye una etapa de selección cuando se toman decisiones sobre la viabilidad de la solicitud de empleo de un candidato en particular. Afecta directamente la productividad general de una organización. Una selección correcta puede aumentar el rendimiento general de una empresa y una incorrecta puede conducir a pérdidas materiales y financieras. Un proceso de selección perfecto puede ayudar a elegir los candidatos más adecuados de entre todos los solicitantes. El proceso de selección de candidatos se centra en habilidades, conocimientos, experiencia y otros factores relacionados.

"Cada vez que un individuo o una empresa decide que el éxito se ha alcanzado, el progreso se detiene."

## CRITERIOS PREVIOS

- Tener una media superior al 65%
- No haber participado en el proceso de entrevista de IBM en los últimos dos años
- No puede haber retrasos
- Mínimo un año de brecha educativa

## FASES



## EXAMEN ESCRITO

### PRUEBA DE HABILIDAD COGNITIVA

Se tratan de 7 preguntas para las cuales se disponen de 30 minutos, si el candidato no supera el 60% no continuará en el proceso de selección. Durante esta prueba las habilidades del candidato se miden a través de una serie de juegos, también conocidos como “Cognify”. Durante estos “juegos” nos podemos encontrar aquellos que evalúan la resolución de problemas, el razonamiento numérico y el conocimiento verbal.

### PRUEBA DE AGILIDAD DE APRENDIZAJE

Se trata de 50 preguntas para las cuales se dispone también de 30 minutos, de las cuales hay que superar el 70%. Consta de una ronda de eliminación, ya que la mayoría de los candidatos son eliminados en esta prueba. Es usado para medir las habilidades cognitivas, actitudes, personalidad y conocimientos de los candidatos. Durante las preguntas debes en una escala de 7 respuestas que va desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo, contestar las preguntas en las cuales debes describirte lo más honestamente posible como eres ahora, no como te gustaría ser.

### PRUEBA DE PROGRAMACIÓN

El candidato dispone de 30 minutos para responder una pregunta de programación y 5 preguntas de respuesta múltiple. Los lenguajes de programación de los cuales puede haber preguntas son: C, C++, Java y Python. Mientras que en las preguntas de respuesta múltiple también puede haber preguntas sobre: estructuras de datos, redes de computadores y sistemas de gestión de bases de datos. El corte en esta prueba es el 50%. Esta prueba se ha introducido recientemente en el proceso de selección para verificar la capacidad de programación de los candidatos.

### PRUEBA DE NIVEL DE INGLÉS

Se tratan de 10 preguntas, para las cuales el candidato dispone de 10 minutos y debe tener correctas el 50%. Se tratan de preguntas de opción múltiple a través de las cuales se puede ver el nivel de inglés de los candidatos.

## ENTREVISTAS

### ENTREVISTA TÉCNICA

Aquí se hacen preguntas técnicas como su nombre indica. No hay una regla escrita sobre las preguntas que se pueden hacer en esta ronda, puedes esperarte preguntas de cualquier tipo (sobre estructuras de datos y algoritmos, bases de datos, redes, lenguajes de programación...). Pero solo se preguntará sobre temas que el candidato haya puesto en el CV que conoce, por lo que es muy importante no escribir nada en el CV que no conozca. Los candidatos de ramas distintas a la informática deben prepararse para otras dos materias relacionadas con su rama. Además, los candidatos de informática es normal que deban escribir código durante esta entrevista. También es posible que en esta ronda te hagan resolver rompecabezas.

### ENTREVISTA DE RECURSOS HUMANOS

Este es el último paso para seleccionar un empleado. Las preguntas pueden ser muy variadas, desde su presentación, calificaciones, experiencia, cursos realizados, fortalezas y debilidades, expectativas salariales, amigos, familiares, etc.



## EJEMPLOS DE TIPOS DE PRUEBA

### PRUEBAS DE HABILIDAD COGNITIVA



Ilustración 1. "Shotcut".

Fuente: <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>

### "GRIDLOCK"

Los candidatos resuelven una sucesión de acertijos colocando las piezas en la cuadrícula lo más rápido posible. Dispones de 3 minutos para resolver tantos rompecabezas como puedas, se irá complicando progresivamente. (Para rotar los bloques hay que hacer clic fuera del área principal)



Ilustración 2. "Gridlock".

Fuente: <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>

### "RESEMBLE"

Los candidatos deben rotar mentalmente la imagen a la izquierda y luego replicarla a la derecha. La rotación puede ser de 90 o 180 grados. Se suelen dar entre 3 y 4 minutos para la resolución de estos problemas. La dificultad aumentará progresivamente.



Ilustración 3. "Resemble".

Fuente: <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>





Ilustración 4. "Numbubbles".

Fuente: <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>

## "TALLY UP"

Los candidatos deben identificar rápidamente que grupo (el de la derecha o el de la izquierda) tiene un valor más alto. Se disponen de 4 segundos máximo por pantalla. Hay multiplicadores "x2" tanto individuales (una burbuja es multiplicada por 2) como grupales (todas las burbujas de un grupo son multiplicadas). El número de burbujas que aparecen aumentará a medida que se resuelvan más preguntas.



Ilustración 5. "Tally Up".

Fuente: <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>

## "PROOF IT"

Los candidatos deben identificar tantas palabras mal escritas y errores de puntuación como sea posible en el tiempo proporcionado. Se dispone de un minuto por pregunta, habiendo 6 preguntas en total. La dificultad aumenta a medida que se resuelven más preguntas.



Ilustración 6. "Proof it".

Fuente: <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>

## PRUEBAS DE AGILIDAD DE APRENDIZAJE

A continuación, se muestra un ejemplo de prueba. Para cada una de las preguntas el candidato debe contestar en una escala de 7 (1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ligeramente en Desacuerdo, 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5. Ligeramente de acuerdo, 6. De acuerdo, 7. Muy de acuerdo)

P1- A veces extraño ver o comunicar la "dura verdad" de las situaciones.

P2- Interactuar con extraños me da energía

P3- En una fiesta, interactúo con muchas personas, incluso con extraños, en lugar de hablar con algunos amigos cercanos

P4- A veces presto tanta atención a los hechos, presentes o pasados, que pierdo nuevas posibilidades.

P5- A veces pienso tanto en las posibilidades que nunca veo cómo hacerlas realidad.

P6- A veces salto rápidamente a una actividad y no dejo suficiente tiempo para pensarlo.

P7- Resuelvo problemas trabajando en hechos hasta que entiendo el problema.

P8- Estoy interesado en hacer cosas nuevas y diferentes.

P9-Confío en las impresiones, símbolos y metáforas más de lo que puedo experimentar.

P10- Es importante que pueda asumir diferentes tipos de tareas en el trabajo.

P11- Me motiva si mi trabajo afecta directamente el bienestar de mis colegas.

P12- Quiero que mi desempeño sea medido como parte de un equipo y no como un individuo.

P13- Me gusta terminar mi trabajo antes de jugar.

P14- Recuerdo los eventos por lo que leí "entre líneas" sobre su significado.

P15- Prefiero trabajar en entornos donde puedo aspirar a ser el mejor.

P16- Me gusta trabajar en tareas que requieren un conocimiento específico del campo.

P17- Me parece motivador ser el mentor de alguien en el trabajo.

P18- Estoy energizado cuando puedo facilitar la vida de alguien en el trabajo.

P19- No necesito tener mucha variedad en el trabajo.

P20- Estoy estimulado por una fecha límite próxima

## PRUEBAS PROGRAMACIÓN

Escriba un programa en C++ para cambiar un número decimal a binario.

Escriba un programa para encontrar el máximo común divisor de dos números. En el formato de entrada tienes los dos números separados por un espacio, y debes imprimir por pantalla el resultado de calcular el máximo común divisor de estos números.

¿Cuál es la salida del programa?

```
int main(){
    Char arr[20];
    int i;
    for(i=0;i<10;i++)
        *(arr+i)=65+1;
        *(arr+i)=0;
    cout<<arr;
    return(o);
}
```

- a) ABCDEFGHIJ <- SOLUCIÓN
- b) AAAAAAAAAA
- c) JJJJJJJJ
- d) Ninguno de los anteriores

¿Cuál es la salida del programa?

```
int main() {
    int a=5,b=10,c=15
    int*arr[]={&a,&b,&c};
    cout<<arr[1];
    return 0;
}
```

- a) 5
- b) 10
- c) 15
- d) Imprimirá la dirección de la variable b <- SOLUCIÓN



## PRUEBA DE NIVEL DE INGLÉS

Can you hear what he is\_\_\_\_\_?

- a) Saying <- SOLUCIÓN
- b) Speaking
- c) Telling
- d) Talking
- e) ?

I really wouldn't joke about it because these people are deadly serious and \_\_\_\_\_ business.

- b) Signify
- c) Mean <- SOLUCIÓN
- d) require
- e) need
- f) ?

Choose the right spelling of the word or choose?

- a) Prizeless
- b) Priceless <- SOLUCIÓN
- c) ?

Choose the right spelling of the word or choose?

- a) Hinge <- SOLUCIÓN
- a) hindge
- b) ?

The organization aims to providing with satellite-based data on climate-relevant information with highest possible levels of accuracy and reliability.

- a) to provide with
- b) at providing with
- c) to the provision of <- SOLUCIÓN
- d) No correction required

## REALIDAD

### PROCESO DE SELECCIÓN

La experiencia de los candidatos en el proceso de selección es mayoritariamente positiva. Comparándolo con otras empresas grandes como pueden ser Google o Amazon, los candidatos tienen una experiencia más positiva, de media, en el proceso de selección de IBM que en estas otras empresas.

El proceso de selección en su conjunto se le puede considerar de dificultad media. En comparación nuevamente a otras empresas grandes, el proceso de selección es más “fácil” frente a estas otras empresas.

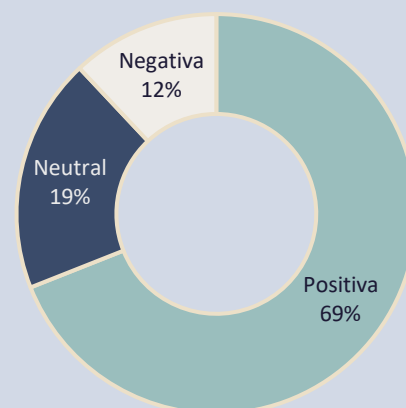


Grafico 1. "Experiencia en el proceso de selección".  
Fuente: elaboración propia

### PROS Y CONTRAS

En término medio, la gente que trabaja en IBM está contenta con su trabajo y se lo recomendarían a un amigo. A continuación, se encuentran algunos pros y contras que diferentes personas han comentado acerca de trabajar en la compañía. Es interesante recalcar que un gran número de personas no han sido capaces de encontrar nada negativo de trabajar en IBM.

- Crecimiento (aprendizaje de nuevas tecnologías)
- Trato equitativo
- Flexibilidad en tiempos y lugares (calidad de horas trabajadas)
- Inclusión (personas discapacitadas)
- Pick and Drop
- Trabajo en el extranjero o con personas de todo el mundo
- Actividades recreativas

- “Gran espacio de trabajo, comida gratis, horarios de trabajo flexibles”
- “Gran ambiente de trabajo”
- “Buena cultura laboral e igualdad de oportunidades para las mujeres”
- “Muy flexible en términos de horas de trabajo”
- “Muchas oportunidades para aprender, ambiente estimulante”

- “Salario bajo”
- “Largas horas, trabajo duro todo el tiempo”
- “Bajo crecimiento laboral”
- “Menos oportunidades de carrera, sin cambios en las tareas asignadas”
- “Movimiento vertical posible, pero no tiene ningún movimiento horizontal”

## REFERENCIAS

IBM Analytics. (2017, junio). The Employee Experience Index. Recuperado de <https://www.ibm.com/downloads/cas/JDMXPMBM>

IBM Recruitment Process. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.geeksforgeeks.org/ibm-recruitment-process/>

Test Pattern & Selection Procedure of IBM. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://cpt.hitbullseye.com/IBM-Test-Pattern.php>

IBM Recruitment Process 2019-2020. (2019, noviembre 30). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://prepinsta.com/ibm/recruitment-process/>

What is the placement process of IBM Comapny? (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.quora.com/What-is-the-placement-process-of-IBM-Comapny>

IBM Interview Questions | Interview Process - Technical and HR Rounds. (2020, marzo 7). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.faceprep.in/ibm/ibm-interview-process/>

Preguntas y respuestas sobre IBM Proceso de contratación. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.indeed.com/cmp/IBM/faq/hiring-process>

IBM Eligibility Criteria for Freshers 2019. (2019, octubre 17). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.conduiraonline.com/index.php/detail/1615-ibm-eligibility-recruitment-test-papers>

IBM Freshers Interview Questions. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2020, de [https://www.glassdoor.co.in/Interview/IBM-Freshers-Interview-Questions-EI\\_IE354.0,3\\_KO4,12.htm](https://www.glassdoor.co.in/Interview/IBM-Freshers-Interview-Questions-EI_IE354.0,3_KO4,12.htm)

IBM Cognitive Ability Games. (2020, enero 5). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://prepinsta.com/ibm/cognitive-ability-games/>

IBM Learning Agility Assessment. (2020, febrero 5). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://prepinsta.com/ibm/learning-agility-assessment/>

IBM Coding Questions 2020. (2020, marzo 5). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://prepinsta.com/ibm/coding/>

IBM English Language Test. (2020, febrero 5). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://prepinsta.com/ibm/english-language-test/>

Lombardo, J. (2018, agosto 27). IBM's Mission Statement & Vision Statement (An Analysis). Recuperado 1 de mayo de 2020, de <http://panmore.com/ibm-vision-statement-mission-statement-analysis-recommendations>

Hernández, D. (2016, enero 21). Así son los procesos de selección de Google, Facebook o IBM. Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://computerhoy.com/noticias/life/asi-son-procesos-seleccion-google-facebook-ibm-39451>

Glassdoor. (s. f.). Trabaja en IBM. Recuperado 1 de mayo de 2020, de [https://www.glassdoor.es/Resumen/Trabajar-en-IBM-El\\_IE354.12,15.htm?countryRedirect=true](https://www.glassdoor.es/Resumen/Trabajar-en-IBM-El_IE354.12,15.htm?countryRedirect=true)

Definición y Que Es. (s. f.). IBM. Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://definicionyque.es/ibm/>

Valdeolmillos, C. (2020, enero 23). Los ingresos de IBM crecen impulsados por la nube y Red Hat. Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.muycomputerpro.com/2020/01/23/resultados-ibm-q4-2019>