

Proceso de selección

Proceso de selección para Apple

El proceso de selección para Apple cuenta con diferentes etapas:

- El proceso comienza online, desde la web Trabaja en Apple, en el caso de España. Completas un formulario y una carta de motivación.
- Si te invitan a participar, recibirás un email automático donde te indicarán un lugar (generalmente un hotel) y una fecha para la primera entrevista.
- Cuenta con varias fases, que pueden durar entre un día y varias semanas. Suelen ser en grupo con otros candidatos.
- Se trata de un proceso riguroso, en el que están presentes empleados de las tiendas así como los gerentes de las mismas.
- Conforme superas las diferentes fases, te invitan a continuar el proceso hasta ser aceptado o rechazado. En este último caso, nunca se dan razones de la respuesta negativa.

En el siguiente **enlace** se pueden ver todo el proceso de selección realizado por Apple, así como las típicas preguntas que te suelen hacer en la entrevista personal.

Proceso de selección para Indra

El proceso de selección para Indra cuenta con diferentes pruebas:

- Se realiza una prueba de competencias.
- Se realiza una prueba de idiomas.
- Se realiza una prueba técnica.
- Se realiza una prueba de aptitud.

Estas pruebas dependen en gran medida de su el perfil . Si es para becario o junior, en este caso las pruebas a realizar serían de idiomas y aptitudes. Si el perfil es para alguien con experiencia las pruebas que se realizarán serán de competencias, técnicas e idiomas.

En caso de superar esas pruebas se realizarán dos entrevistas, una con el técnico de Captación de Talento y otra con el responsable del proyecto en cuestión.

Toda esta información se puede consultar en el siguiente **enlace**.

Proceso de selección para Google

Google realiza un proceso de selección para elegir el mejor talento digital, teniendo como objetivo claro el detectar el futuro desempeño de los candidatos una vez hayan sido seleccionados para integrar el equipo. Este objetivo se alcanza combinando dos tipos de estructuras para sus procesos de selección que permiten evaluar la calidad de las respuestas: conductual y situacional.

Disponen de una herramienta interna **aDroid** que la utilizan para construir los procesos de entrevista estructurados que basados en la descripción del rol y el nivel del cargo, arrojando una lista de las preguntas estandarizadas que deben guiar la entrevista para detectar la correlación.

Son varios los pasos que realizan en la entrevista:

- **Evaluación del reclutador:** los reclutadores revisan las hojas de vida de los candidatos donde verifican aspectos como la experiencia, habilidades técnicas y educación, mediante éste análisis, comprueba si hay o no potencial en el candidato.
- **Evaluación telefónica:** esta entrevista dura unos 30 minutos, incluso le solicitan al candidato que escriba un código en un Doc Google, si el candidato responde correctamente a ésta función, los reclutadores asumen que tiene buenas habilidades técnicas.
- **Entrevista en sitio:** cuatro o cinco personas entrevistan al candidato, puede estar incluido el manager del equipo y otros ejecutivos de su mismo nivel.
- **Retroalimentación:** cada reclutador presenta sus comentarios en un formato estándar sobre el candidato y asigna una clasificación numérica.
- **Comité de Contratación:** el comité está integrado por altos directivos, ejecutivos y empleados expertos en el área de talento.

- ***Revisión Ejecutiva:*** este es el punto final del proceso de selección. En éste punto los ejecutivos revisan detenidamente que oferta le harán al candidato.

- ***Retribuciones, revisión ejecutiva final y la oferta económica:*** comité de compensación determina todo lo referente a las remuneraciones y beneficios; luego los altos ejecutivos revisan la oferta económica que le harán al candidato.

Toda esa información y mas contenido viene reflejado en el siguiente **enlace**.

Proceso de selección para PWC

El proceso de selección para la empresa PWC se compone de las siguientes etapas como se recoge en el siguiente **enlace**:

- **Anuncio de posición vacante:** esta es la etapa en la que se publican las oportunidades laborales que ofrece PwC. La publicación se realiza a través de diferentes medios: en nuestro sitio web, por Facebook, en periódicos; así como en los canales de comunicación interna de PwC.

- **Selección de CV:** después de la publicación, el equipo de selección de personal recibe los currículum de los postulantes (también se utiliza la base de datos como fuente de CV) y preselecciona a aquellos que reúnen las características que se necesitan para el cargo.

- **Verificación de candidatos vía telefónica y referencias:** en la verificación vía telefónica se actualizan algunos datos de la hoja de vida enviada por el candidato, así como también se obtienen datos que pudieran faltar. En esta llamada el reclutador procede a explicar un poco más sobre la vacante y se les consulta al candidato su aspiración salarial.

- **Pruebas técnicas y psicométricas:** una vez hechas las verificaciones telefónicas se cita al postulante para que realice una serie de pruebas técnicas y psicométricas, las cuales ayudarán a evaluar las competencias de cada uno y descubrir quiénes tienen el perfil que buscamos para el cargo.

- **Entrevista con Capital Humano y línea de servicio:** los que hayan demostrado tener un perfil acorde al cargo serán citados para ser entrevistados por el profesional a cargo de la selección, el Gerente de área y Socio. En esta instancia, se intenta conocer más sobre la personalidad de cada postulante.

- **Toma de decisión y oferta:** a partir del resultado que se obtuvo en cada una de las etapas y la información obtenida de la entrevista personal, se define cuál de los postulantes será contratado y se le hace una oferta laboral

Proceso de selección para BCG

Esta empresa de consultoría estratégica realiza un proceso de selección exigente a los candidatos, no sólo en cuanto a brillantes resultados académicos (que también) sino en el resto de facetas. El perfil académico es muy variado, aunque lo más frecuente son licenciados del mundo de la empresa, ingenieros y MBA's.

Es muy importante saber trabajar en equipo, por lo que uno de los aspectos que miden es la capacidad comunicativa, pero no sólo para transmitir la información dentro del equipo sino también a la hora de relacionarse con el cliente.

El proceso de selección se divide en tres etapas como se muestra a continuación:

- **Filtro inicial:** entre todas las aplicaciones recibidas, el departamento de recruiting selecciona aquellas que le parecen más adecuadas para el perfil que buscan. Te citarán en sus oficinas de Madrid o Barcelona para que realices una prueba en ordenador. Se trata de un caso práctico en inglés, que consta de unas 23 preguntas tipo test y con un tiempo máximo (por lo general insuficiente para llegar a la resolución completa) de 45 minutos.

- **Primera ronda de entrevistas:** incluye dos entrevistas con consultores de la firma o bien con project leaders. Las entrevistas se suelen realizar en castellano (si bien es cierto que podrían hacerte alguna pregunta en inglés para testear tu nivel) y se dividen en tres partes:

- la primera parte está centrada en el candidato y su duración es de 15 minutos.
- la segunda parte es el caso práctico.
- la entrevista acaba con la posibilidad que se te da para realizar preguntas al entrevistador

- **Segunda ronda:** si i superas con éxito la primera ronda de entrevistas pasarás a esta segunda fase. La estructura de las entrevistas es prácticamente idéntica a la expuesta con la salvedad de que en esta ocasión la realizan **principals** de la compañía.