

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: CONCAR S.A.

Número de empleados: 1331

Datos de contacto que responde el formulario (persona, número telefónico, correo electrónico:
 Lorena.trelles@concar.com.pe

II. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

| CARACTERÍSTICAS GENERALES | | SI | NO |
|---|--------------|----------------|------------|
| ¿El proceso de selección es realizado por la misma compañía? | | | x |
| ¿Se realizan procesos de selección por competencias? | | x | |
| ¿Cuál es el número aproximado de procesos al año? (internos y externos) | Entre 0 y 50 | Entre 50 y 100 | Más de 100 |
| ¿Se realizan visitas domiciliarias durante el proceso de Selección? | | X | |
| ¿Se realiza verificación de las referencias laborales? | | X | |
| ¿Se utiliza el polígrafo en los procesos de selección? | | | x |

III. PRINCIPALES ESTRATEGIAS QUE UTILIZA LA EMPRESA PARA LA BÚSQUEDA DE CANDIDATOS.

| <i>Estrategia</i> | <i>Si</i> | <i>No</i> |
|--|-----------|-----------|
| Medios impresos | | X |
| Internet (Página Web propia) | X | |
| Internet (Páginas de empleo) | X | |
| Bancos de hojas de vida – Bases de datos | X | |
| Cazatalentos | X | |
| Medios de comunicación | | X |
| Referidos (Recomendados) | X | |

| | |
|---------------|--|
| Otro (¿cuál?) | Bolsas de trabajo de entidades del estado |
|---------------|--|

IV. ¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZAN PARA PRESELECCIONAR LOS CANDIDATOS A EVALUAR?

| Estrategia | Si | No |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|
| Pruebas de conocimientos | X | |
| Pruebas psicotécnicas | X | |
| Entrevistas técnicas | X | |
| Entrevista Basada en Competencias | X | |
| Entrevistas telefónicas | X | |
| Entrevistas grupales | X | |
| Otro (¿cuál?) | Assessment center. | |

V. ¿QUE BATERIA DE PRUEBAS PSICOTECNICAS Y/O ACTITUDINALES UTILIZAN?

- IGF
- DISC

VI. ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS O FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN?

- Convocatoria y publicación de vacantes al interno y externo
- Pre selección de candidatos
- Envío de relación de pre seleccionados iniciales
- Preselección de candidatos por parte del cliente interno
- Evaluación y entrevistas de los candidatos
- Elección y contratación de la persona seleccionada.

VII. ¿SE REALIZA RETROALIMENTACIÓN A LOS CANDIDATOS VALORADOS?

Si: No

¿Cómo se lleva a cabo este procedimiento?

Para el caso de posiciones operativas se realiza la comunicación directa con los candidatos indicando los motivos por los cuales no fue seleccionado al terminar la última entrevista. Para posiciones administrativas y mandos medios se envía un correo electrónico de agradecimiento por participar en el proceso.

VIII. ¿QUÉ POLÍTICAS TIENEN ESTABLECIDAS PARA LOS MOVIMIENTOS INTERNOS DE PERSONAL?

Todo movimiento de personal pasa por un concurso abierto. Los candidatos internos deben ser evaluados a fin de realizar el match entre la posición y la persona. De no cubrir la posición se agradece al colaborador y se le brinda feedback.

IX. ¿CUÁLES SON LOS TIEMPOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA CUBRIR UNA VACANTE?

Los tiempos establecidos son los siguientes:

- **Posiciones masivas.-** búsquedas de 5 o más personas.
 - Posiciones comunes: Agentes de estaciones, auxiliares de estaciones, conductor de tren Part time.
 - Duración: **22 días hábiles**
- **Practicantes.-** Estudiantes universitarios que se encuentran en búsqueda de prácticas.
 - Posiciones comunes: practicantes pre y profesionales
 - Duración: **11 días hábiles**
- **Operativo no practicante:** colaboradores en posiciones no masivas pero que realizan actividades operativas.
 - Posiciones comunes: técnicos y técnicos especialistas de mantenimiento, maniobristas, operadores.
 - Duración: **14 días**

- **Middle Management:** posiciones con cierto nivel de responsabilidad en la operación
 - Posiciones comunes: asistentes, analistas, supervisores y coordinadores.
 - Duración: **22 días**
- **Especializado.-** posiciones con funciones complejas y difíciles de encontrar en el mercado laboral
 - Posiciones comunes.- ingenieros especialistas en vías y obras, señalización y telecomunicaciones o afines.
 - Duración: **32 días**
- **Top Management:** Posiciones con alto nivel de responsabilidad en la empresa
 - Posiciones comunes: Jefes, superintendentes y Gerentes
 - Duración: **36 días**

X. ¿CUÁLES SON LAS NUEVAS PRACTICAS O TENDENCIAS QUE EN MATERIA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS ADOPTO LA EMPRESA EL ULTIMO AÑO?

- **Evaluaciones on line.-** se realiza a los candidatos, los cuales pueden resolverlo en cualquier lugar.
- **Video resumen del colaborador.-** el candidato responde a unas preguntas y manda sus respuestas por medio de un video donde además realiza su presentación personal.
- **Videoentrevistas interactiva.-** Si su asistencia se complicara, se coordina una videollamada y se realiza la entrevista por esos medios.