

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: METO LIGERO OESTE S.A.

Número de empleados: 230

Datos de contacto que responde el formulario (persona, número telefónico, correo electrónico):

Juan Ignacio Romero Rodríguez

915031600

juanignacio.romero@metroligero-oeste.es

II. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

CARACTERÍSTICAS GENERALES		SI	NO
¿El proceso de selección es realizado por la misma compañía?		X	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 X	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		
Internet (Página Web propia)	X	
Internet (Páginas de empleo)		
Bancos de hojas de vida – Bases de datos	X	
Cazatalentos		
Medios de comunicación		

Referidos (Recomendados)	X	
Otro (¿cuál?)		

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

<i>Estrategia</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
Pruebas de conocimientos		
Pruebas psicotécnicas	X	
Entrevistas técnicas	X	
Entrevista Basada en Competencias	X	
Entrevistas telefónicas	X	
Entrevistas grupales		
Otro (¿cuál?)		

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

Sólo se utilizan pruebas psicotécnicas para aquellos puestos que vayan a realizar funciones de conductor.

Mediante estas pruebas se mide la inteligencia, velocidad, atención selectiva, concentración, orientación espacial, personalidad y vulnerabilidad.

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

Dependiendo de los puestos se lleva a cabo diferentes procesos.

Con carácter general se lleva a cabo tres entrevistas. La primera es llevada a cabo desde el departamento de RRHH. Seguidamente se lleva a cabo la del director del departamento donde va a colaborar. En caso de ser necesario los finalistas pasarían por una entrevista final donde participarían los directores de RRHH y de departamento.

Par el personal de operación, se incluiría los psicotécnicos que iría a continuación de la primera entrevista.

VII. ¿SE REALIZA RETROALIMENTACIÓN A LOS CANDIDATOS VALORADOS?

Si ___ X ___ No _____

¿Cómo se lleva a cabo este procedimiento?

Según se van desvinculando del proceso de selección se informa a los candidatos de su participación en el proceso.

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

Siempre que hay una vacante dentro de la empresa, se informa a todos los trabajadores por si hubiera algún candidato interno o referencias de alguien externo.

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

Los tiempos dependen del puesto y del número de vacantes que se vaya a cubrir para ese mismo puesto. Normalmente no suele superara las tres semanas.

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

Herramientas utilizadas por empresas de selección que miden las habilidades de los candidatos.

Referenciación Procesos de Selección
Área Gestión del Talento Humano

