

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA**

Nombre: FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Número de empleados: 1900

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

Margarita Miralles Brugués, 933663058, mmiralles@fgc.cat

**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 X	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?) Colegios profesionales, redes sociales	
--	--

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

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

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

**Pruebas de TEA CEGOS: Batería de Operarios, BAT-7, PMA, EFAI, Competea, 16PF, BFQ, CEP, PAPI, Otras.**

---



---



---



---



---



---



---



---



---

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

- 1) Detección de la vacante
- 2) Definición de perfil: Funciones, competencias, requerimientos

- 3) Publicación de la vacante
- 4) Revisión de candidaturas
- 5) Entrevistas preliminares
- 6) Entrevistas de competencias
- 7) Pruebas
- 8) Presentación candidaturas
- 9) Entrevistas finales

**VII. ¿SE REALIZA RETROALIMENTACIÓN A LOS CANDIDATOS VALORADOS?**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ X \_\_\_\_\_

¿Cómo se lleva a cabo este procedimiento?

Se hace en algunas ocasiones especialmente en los procesos internos y a demanda.

Se muestra el perfil de competencias y se comenta el grado de adecuación a través de una entrevista de devolución.

---

---

---

---

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

Tenemos un procedimiento interno regulado por convenio colectivo. En el que se establece que en todos los procesos de cobertura de vacantes tiene preferencia, siempre que se adecue al perfil, un candidato o candidata interno. Las políticas de personal fomentan la promoción, el desarrollo y la detección de talento interno.



---

---

---

---

---

---

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

Un proceso interno suele durar unas 6 semanas y un proceso externo entre 6 y 8 semanas.

---

---

---

---

---

---

---

---

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

Encargar procesos de selección a empresas especializadas en la búsqueda de perfiles TIC

---

---

**Referenciación Procesos de Selección**  
**Área Gestión del Talento Humano**



---

---

---

---

---

---

---