

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Ferrocarril Metropolitana de Barcelona, S.A.

Número de empleados: 3700

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

Maribel Rodríguez (Responsable de Selección)- tel.93.214.86.00 – correo: mrodriguezr@tmb.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) Este año 2019 hemos gestionado 113 procesos	Entre 0 y 50	Entre 50 y 100 (promedio)	Más de 100
¿Se realizan visitas domiciliarias durante el proceso de Selección?			
¿Se refiere a realizar las pruebas en los diversos centros de trabajo?		x	
¿Se realiza verificación de las referencias laborales? No siempre		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 (sólo hacemos uso de medios digitales)		x
Internet (Página Web propia)	x	
Internet (Páginas de empleo)- infojobs	x	
Bancos de hojas de vida – Bases de datos	x	
Cazatalentos	x	
Medios de comunicación		x

Referidos (Recomendados)	X	
Otro (¿cuál?) Intranet (plataforma digital interna), LinkedIn		

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?) Assessment Center, pruebas prácticas, prueba de idiomas, prueba de ofimática		

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

PSICOTÉCNICOS: BO, MÉTODO Y ORDEN, TISD, BAT, CUADRADO DE LETRAS,

DOMINO (D-48), EFAI, PMA, IC (instrucciones complejas)....

PERSONALIDAD: PAPI, COMPE-TEA, TPT.

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

1ª fase: revisión cumplimiento de requisitos por parte de los aspirantes

2ª fase: prueba de conocimientos técnicos y pruebas psicotécnicas

3ª fase: pruebas competencias: entrevista, assessment center....

4ª fase: prueba psico-física

Las fases de un proceso de promoción o de selección pueden variar según el perfil requerido. Por ejemplo, en los puestos de operario siempre realizamos pruebas prácticas, en los puestos de tipo administrativo pruebas de ofimática y en determinados puestos, por su tipología, una prueba de idiomas.

VII. ¿SE REALIZA RETROALIMENTACIÓN A LOS CANDIDATOS VALORADOS?

Si No

¿Cómo se lleva a cabo este procedimiento?

La Jefatura de la persona seleccionada o promocionada cumplimenta un cuestionario que se le hace llegar unos 2 meses antes de que el candidato o candidata finalice su periodo de prueba. En dicho cuestionario indica si su colaborador/a ha superado satisfactoriamente o no el periodo de prueba y además detalla cuáles son sus principales puntos fuertes y áreas de mejora. Este feedback también se puede obtener a través de una entrevista personal que realiza el equipo de selección con la jefatura.

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

Una vacante siempre se oferta internamente. La Organización promueve la promoción interna. Cuando la plaza queda desierta, se activa un proceso de selección externa.

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

El promedio de cobertura es de 2 meses

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

Publicación de todas las ofertas laborales en LinkedIn, de cualquier tipo de perfil, para garantizar un mayor grado de difusión.

Hasta ahora sólo se publicaban en nuestra web interna (intranet) y nuestra web externa (extranet) e infojobs.

Head hunter para la búsqueda de perfiles muy específicos