

### 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) <b>Este año 2019 hemos gestionado 113 procesos</b>	Entre 0 y 50	<b>Entre 50 y 100 (promedio)</b>	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