



Transports Metropolitans
de Barcelona

LA POLÍTICA DE SELECCIÓ DE TMB

Unitat de Selecció
Direcció d'Organització i Persones de TMB
Abril 2020



Índex

CONTEXTUALITZACIÓ

Què fa TMB, cap a on es dirigeix i com?	2
---	---

QUÈ FEM?

El model de selecció i promoció.....	4
La promoció interna.....	¡Error! Marcador no definido.
La selecció externa.....	7
Estudiants en pràctiques	8
Entrevistes: feedback i assessorament	9
Entrevistes de devolució	8
Entrevistes d'acompanyament.....	9
Entrevistes de sortida.....	9
Procés d'acollida	9

COM HO FEM?

Legislació vigent	9
Bones praxis: principis i valors de la selecció	11
Compromís amb les persones	11
Respecte	10
Integritat i honestedat	12
Justícia i equitat	12
Confidencialitat i transparència.....	13
Compromís amb les polítiques socials	13
Eficiència econòmica.....	14
Compromís amb la innovació.....	14



CONTEXTUALITZACIÓ

Què fa TMB, cap a on es dirigeix i com?

La política de selecció a TMB es basa en els **pilars bàsics de la companyia**: per què existim, què volem ser i com. És en aquest com, en els denominats valors de TMB, on les polítiques de la companyia, i especialment la política vinculada a la selecció i la promoció professional de persones, pren especial èmfasi.

Missió de TMB (per què existim)

Oferir una xarxa de transport públic que:

- Contribueixi a la millora de la mobilitat ciutadana i al desenvolupament sostenible de l'àrea metropolitana
- Garanteixi la prestació del millor servei al client
- Desenvolupi polítiques de responsabilitat social
- Respecti un marc de viabilitat i eficiència econòmica.
- Ofereixi una solució completa, amb metro i autobusos inclosos

Visió de TMB (què volem ser)

Ser empresa de transport i mobilitat ciutadana que sigui competitiva i referent al món:

- Per la seva contribució a la millora de la mobilitat a l'àrea metropolitana, a la sostenibilitat urbana i al medi ambient.
- Per la qualitat tècnica que ofereix i per la qualitat percebuda pel ciutadà.
- Per l'eficiència dels seus processos i l'optimització de recursos.
- Per la innovació i l'ús eficient de la tecnologia com a palanca de millora del servei.
- Per l'excel·lència dels seus treballadors.
- Pel seu compromís amb la societat, amb els ciutadans i amb els mateixos treballadors.
- Per la seva presència en àmbits internacionals.

Els Valors de TMB (com volem treballar):

- Vocació i compromís de servei públic.
- Servei excel·lent amb gestió eficient.
- Compromís amb els nostres treballadors, la ciutadania, els nostres clients i la societat.
- Aplicació d'una política de prevenció de riscos laborals que garanteix la seguretat i la salut de tots els seus membres.
- Comportament socialment responsable.
- Valors d'igualtat, integritat, honestedat i respecte.
- Transparència.
- Lideratge i treball en equip.



- Reconeixement, equitat i creixement personal i professional.
- Ambició innovadora i d'avantguarda tecnològica

TMB treballa cada dia per poder satisfer les necessitats de mobilitat a l'àrea metropolitana de Barcelona, oferint als seus ciutadans i ciutadanes un servei de qualitat, a un preu sostenible i amb el màxim respecte pel medi ambient, essent una **empresa** indispensable i **de referència** al territori. En el sector del transport públic, TMB és una empresa puntera, essent una de les empreses destacades no només a Europa, sinó a nivell internacional, com es pot comprovar en les nombroses trobades i col·laboracions de negoci internacional arreu del món.

És per aquest motiu que la companyia ha de seguir evolucionant i creixent per tal de seguir sent una de les millors i referència en el seu àmbit de negoci. Al llarg dels propers anys haurem de fer front a **nous reptes** de tot tipus, tant **tecnològics** com **socials** i **econòmics**, com la creixent automatització de les línies convencionals de Metro, la implantació del bus elèctric i la transformació que comportarà de la infraestructura dins de la ciutat, els canvis en la mobilitat urbana, els canvis generacionals, de gestió de la informació, la diversitat política i les vies alternatives de finançament i negoci, etc.

En aquest nou escenari de canvi i d'innovació serà de vital rellevància poder disposar, en els diferents àmbits de l'organització, de **professionals que puguin fer front a aquesta transformació** empresarial i social, ja que aquestes fites només podran esdevenir realitat exitosament si apostem pel **capital humà** de l'empresa, ja que som les persones qui haurem de fer avançar la companyia.

Els **professionals de TMB** no només hauran de disposar de les **qualificacions, capacitats i habilitats** necessàries per poder liderar i fer front a tots aquests projectes, sinó que hauran de ser **persones** altament **compromeses** amb l'organització i ser un referent pel que fa als **valors** de TMB, tant dins com a fora de l'empresa.

La Direcció de Persones de TMB haurà d'impulsar, dirigir i materialitzar des de la perspectiva dels recursos humans tots aquests reptes, essent la **Unitat de Selecció** qui jugarà un **paper clau** en aquests canvis estratègics de la companyia, seleccionant les persones amb el talent més adient per tal de progressar com a organització.



QUÈ FEM?

El model de selecció i promoció

La Unitat de Selecció de TMB té la missió d'identificar i seleccionar el/la professional amb el millor encaix per a desenvolupar una determinada activitat professional i que vagi en consonància amb els principis inspiradors del sector públic i el valors que l'empresa representa, donant així resposta a les necessitats de qualsevol àrea de la companyia.

TMB creu fermament en la formació, desenvolupament i promoció del seu talent intern, apostant per la progressió professional de totes les persones que en formen part i que ocupen llocs de treball afectats pel conveni col·latiu. Per aquest motiu es fomenta el **creixement dins de l'organització convencional, prioritzant la promoció interna**. És per això que les places vacants existents afectades pel conveni col·lectiu s'ofereixen primer internament als empleats i empleades de TMB (amb les possibles limitacions o restriccions legals i contractuals que hi puguin haver en cada moment). Al respecte de les places fora de conveni s'intentarà introduir el principi de promoció en la mesura que la idoneïtat del lloc ho permeti.

En nombroses ocasions el talent es troba localitzat a la pròpia organització, fent possible la progressió professional, però en determinades circumstàncies cal cercar el potencial necessari externament.

La selecció de personal a TMB es comprèn en **dues tipologies**:

- **Promoció Interna**
- **Selecció externa**

La promoció interna

La promoció interna dona l'oportunitat a totes les persones de la companyia interessades en tenir un **creixement professional** de fer un pas endavant i canalitzar les seves aspiracions, presentant-se a una vacant interna.

Els processos interns comprenen totes aquelles cobertures afectades pel conveni col·lectiu que es realitzen internament, ja siguin d'una manera estable o temporal. Es diferencien dues tipologies:

- **Concurs-oposició (estable)**
- **Selecció interna temporal**



L'instrument que vehicula els processos de promoció interna a TMB és el **concurs-oposició**, recollit al **conveni col·lectiu** de FMB i al conveni col·lectiu de TB.

Un concurs-oposició s'inicia amb la convocatòria d'un **tribunal d'inici**, el qual té el rol de vetllar per l'objectivitat i la transparència del procés de promoció i està configurat pels següents membres:

- ✓ Vocal tècnic/a (persona responsable al departament on hi ha la necessitat de cobertura).
- ✓ Vocal de relacions laborals.
- ✓ Vocal social (representació sindical).
- ✓ Psicòleg/a responsable del procés.
- ✓ Presidència (persona responsable de la Unitat de Selecció).

Al tribunal d'inici del procés es comparteixen i queden reflectides en acta les **condicions** ofertades (categoria, horari...), els **requeriments** de participació (formació, experiència, competències...), **fases**, calendaris i d'altres aspectes a tenir en compte del lloc de treball vacant.

Des de Selecció, d'acord amb la part peticionària, es decidirà la **metodologia d'avaluació** més adient per tal de garantir la promoció dels professionals més capacitats per al lloc vacant (proves psicotècniques, prova de coneixements teòrics, prova pràctica, assessment center, entrevista personal, etc.).

Posteriorment al tribunal d'inici, les Direccions implicades ratifiquen l'acord signat i es publica un **avis d'inici** a la intranet corporativa de TMB informant d'aquesta cobertura a totes les persones de l'empresa. Així mateix, també es penja als taulells d'anuncis dels respectius centres de treball, donant així la **màxima difusió** interna a l'oferta.

Segons es detalla a l'avis, una vegada finalitzat el període de **recepció de candidatures**, es duen a terme les diferents fases i **proves** de selecció segons el **calendari** estimat. La darrera fase d'un procés serà l'avaluació psicofísica de la persona candidata per part de Salut Laboral, per tal de garantir el correcte desenvolupament en el lloc a ocupar.

Un cop realitzades totes les proves del concurs-oposició, el tribunal es reuneix per tancar aquest procés de promoció interna en l'anomenat **tribunal de tancament**. Allà es farà públic el nom de la persona o persones seleccionades o bé s'informarà que la vacant ha quedat deserta internament, publicant-se posteriorment el corresponent **avis de nomenament** i realitzant-se el **canvi efectiu**.

Quan internament no es pot cobrir el perfil requerit per a ocupar un determinat lloc de treball, es procedeix a obrir un procés de selecció externa.



➤ La selecció interna temporal

La selecció interna temporal es duu a terme en les **vacants temporals**, no estructurals, i per tant no regulades mitjançant un concurs-oposició.

En aquest tipus de selecció no es reuneix cap tribunal, permetent així donar sortida ràpida a una **necessitat de cobertura puntual** que requereix de gran agilitat i rapidesa ja que normalment van associades a cobertures imprevistes o de curta durada (ex. cobertures per IT, baixa maternal, etc.), reforços per càrregues puntuals, projectes, etc..

Aquestes places es publiquen mitjançant una **nota interna d'inici** a la intranet corporativa, més àgil que els avisos. Donada la naturalesa temporal d'aquestes ofertes, només van **adreçades al personal amb contractació de caràcter temporal**.

Es realitzen proves selectives i la persona s'incorpora al lloc de manera temporal.

La selecció externa

La segona vessant del reclutament de professionals a TMB és la selecció externa. Quan un concurs-oposició o una selecció interna temporal no han permès **donar cobertura** a un determinat lloc de treball, o bé quan els llocs a cobrir són llocs de base vinculats a l'operació (Agent d'Atenció al Client i Conductors) cal activar directament aquesta eina de captació.

Un procés de selecció se sustenta sobre aquells elements que són considerats claus i determinants per a cobrir les necessitats del lloc de treball i de l'entorn en el qual aquest es situa (**competències** tècniques, **habilitats** personals, **experiència** professional, **formació** acadèmica i/o aquelles altres característiques que garanteixen la millor cobertura del lloc).

Els **anuncis** de selecció externa es **publiquen** a la intranet, al web de TMB (<https://www.tmb.cat/ca/sobre-tmb/treballa-amb-nosaltres>), a LinkedIn i ocasionalment a altres xarxes com Twitter o altres portals de feina.

Les plataformes on es publiqui una determinada oferta de feina a TMB poden variar en el futur, per tant, el que ha de garantir la Unitat de Selecció és que, amb independència de la plataforma on es pugui consultar l'oferta (Apps, intranet, web TMB, LinkedIn, Twitter, etc.), aquesta sempre es publicarà a un **entorn accessible i públic** per a qualsevol persona potencialment interessada en l'oferta adaptat al context de promoció interna o bé de selecció externa.



Transports Metropolitans
de Barcelona

Una vegada finalitzat el període de **recepció de candidatures**, es duen a terme les diferents fases i **proves** de selecció segons el tipus de lloc a cobrir i es procedeix a la incorporació de les persones seleccionades, en coordinació amb la resta de departaments implicats.

Només en el cas de circumstàncies excepcionals i extraordinàries, validades per la Direcció, la cobertura es podrà fer mitjançant mecanismes diferents al concurs oposició, sempre respectant els principis inspiradors de la contractació al sector públic.

En els seus processos de selecció, TMB reservarà una quota de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi als objectius previstos en la normativa pública d'aplicació.

Estudiants en pràctiques

TMB, com a empresa present en el dia a dia de la societat, interessada i implicada en l'evolució de la mateixa, està compromesa amb tots aquelles **persones en formació** i que cerquen activament unes **pràctiques professionals**. TMB promou aquest primer contacte entre estudiants i empresa amb la ferma convicció d'estar habilitant un espai d'aprenentatge on aquests podran consolidar i posar en pràctica els coneixements adquirits en la formació, aprendre nous coneixements i eines i, en definitiva, adquirir una **primera experiència professional** que li pugui facilitar posteriorment la seva incorporació dins del **món laboral**.

És per això que es promou tota una **oferta** de places per a personal en **pràctiques** orientades a persones que estiguin cursant estudis de CFGM, CFGS, Grau, Postgrau o Màster, d'acord a les necessitats que hi puguin haver en cada moment dins de l'organització (sempre en un entorn de sostenibilitat econòmica).

El procés de selecció dels estudiants en pràctiques es gestiona des de la pròpia Unitat de Selecció i es regeix pels mateixos principis bàsics que la selecció i la promoció de personal. Les pràctiques es comuniquen mitjançant ofertes públiques al web de TMB, a l'apartat "**treballa i forma't amb nosaltres**", on s'especifiquen els requisits, les competències i funcions del projecte formatiu, el centre i l'horari. Posteriorment, es realitza una tasca selectiva per tal d'incorporar les persones més adients a les ofertes de pràctiques. Aquestes pràctiques s'oficialitzen i regulen mitjançant els pertinents **convenis** universitat-empresa.



L'equip de selecció realitza altres tasques vinculades amb les persones dins de la companyia més enllà de les fases estàndard formals dels processos de selecció i promoció. Clars exemples d'això serien les entrevistes de:

- Devolució
- Acompanyament
- Sortida companyia

➤ **Entrevistes de devolució**

Les persones candidates a promocions internes poden contactar per a rebre **feedback** en relació a la seva participació dins d'un procés de promoció (punts forts i àrees de **millora**). Aquesta situació normalment es dona en aquelles persones que no assoleixen la plaça a la qual optaven i tenen interès en poder-ho aconseguir en d'altres ocasions. L'objectiu d'aquest feedback és poder **orientar** a les persones empleades en seguir millorant en la seva trajectòria professional, així com ajudar a mantenir la seva **motivació** elevada.

➤ **Entrevistes d'acompanyament o seguiment**

L'equip de selecció posa a disposició dels empleats de recent promoció o ingrés les entrevistes d'acompanyament o de seguiment, les quals estan dissenyades per poder donar **suport**, orientació i treballar determinats aspectes (d'habilitats, eines, etc.) en els seus nous llocs de treball, especialment durant el **període de prova**, per tal de que l'encaix al lloc sigui el millor possible.

➤ **Entrevistes de sortida**

En el cas d'empleats que han decidit **marxar voluntàriament de TMB**, es proposa una entrevista de sortida, per tal de conèixer els motius que els hi han portat a cercar nous reptes professionals fora de TMB. Amb aquesta informació es poden dissenyar mesures que previnguin la fuga del talent fora de l'empresa.

En el cas de persones que **no superin el període de prova**, també es realitza una entrevista amb les parts per ajudar a detectar quins són els punts insalvables de la incorporació per tal de corregir-los en futurs perfils i processos.



Procés d'acollida

Una **persona de nou ingrés**, per tal d'integrar-se millor a la companyia passa per un procés d'acollida a TMB. Aquesta acollida, ja sigui virtual i/o presencial, tindrà com a objectiu facilitar el **coneixement de l'empresa**, així com una ràpida i fàcil immersió dins de la cultura i els valors de TMB, potenciant el desplegament de les competències professionals de la persona i el seu èxit professional dins de la nostra organització.

Actualment l'acollida la gestiona el Servei de Transformació Organitzacional.

COM HO FEM?

Legislació vigent

En el marc de la selecció i la promoció, hi ha diverses **legislacions, convenis i pactes** que regulen alguns aspectes cabdals dels processos.

Es vetllarà pel compliment de la **Llei de la transparència, accés a la informació pública i Bon Govern**. Tota la informació que, particular o públicament, l'equip de Selecció aportí serà veraç i tan àmplia com sigui possible. Des de Selecció es creu, es manté aquest deure i aquest compromís tant amb les persones candidates com amb la societat en general a través de les institucions pertinents i/o les sol·licituds concretes que arribin a través de Bon Govern.

L'equip de selecció respectarà la legislació vigent en matèria de protecció de dades i el dret a la intimitat, acollint-se al **Reglament General de Protecció de Dades (RGPD)** i a la **Llei orgànica de la protecció de les dades (LOPDGDD)**. Vetllarà per protegir, en tot moment, qualsevol dada que un candidat o candidata li aportí i que sigui de caràcter altament sensible, garantint així el seu dret a la confidencialitat i a la privacitat.

A TMB, com a qualsevol societat del sector públic li resulta d'aplicació, la disposició addicional primera del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (arts. 52, 53, 54, 55 i 59 de la llei). A més, a banda de les legislacions estatals d'aplicació, TMB, com qualsevol empresa, se situa en el marc legal i normatiu vigent en matèria laboral, l'**Estatut dels treballadors**, ampliat als respectius **Convenis Col·lectius** de les empreses que integren TMB, així com pels pactes i acords interns que els puguin complementar.



Bones praxis: principis i valors de la selecció

Compromís amb les persones

Més enllà de la **legalitat** vigent i establerta, l'equip de Selecció es regirà pels valors de la companyia aplicats a la seva tasca diària, així com pels principis recollits al **codi deontològic** del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya. Així mateix, qualsevol empresa que col·labori amb l'equip de selecció es regirà pels mateixos principis ètics esmentats a continuació.

TMB només té sentit des del **servei públic**, així com la selecció i la promoció només tenen sentit des de les persones; tant des de la banda dels candidats com des de l'equip de selecció. És per això que el primer compromís és envers el **tracte a les persones**, doncs és el *leit motiv* que dona sentit a la feina que es realitza des de l'Àrea de Persones i especialment des de Selecció.

Els principis que guien l'activitat professional de la Unitat de Selecció són la publicitat de les convocatòries i de les seves bases, la total transparència, la imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, la independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció, l'adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar i l'agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

A més, les convocatòries s'ajustaran als següents valors:

Respecte

És el valor principal a tenir en compte. Respecte entre persones, respecte per les eines i instruments a utilitzar, respecte per les dades, la gestió de recursos i qualsevol altre aspecte a tenir en compte en la selecció i la promoció. Aquest respecte es produirà entre totes les parts participants (selecció, persones candidates, vocals tècnics i part social) i envers totes les proves, fases, eines i recursos a utilitzar.

- ✓ Les parts participants en els processos de promoció i selecció (Selecció, persones candidates, vocal tècnic, vocal social, RRLL, etc.) es tractaran amb respecte, mantenint en tot moment les normes socials d'educació establertes. En cas de que aquestes normes de convivència no s'observin, la part irrespectuosa es pot veure apartada del procés.
- ✓ Es tractaran amb respecte les instal·lacions, materials i d'altres fets servir durant el transcurs dels processos. El mal ús (sostracció, ús fraudulent, etc.) d'aquests per part de les persones candidates podrà significar la seva exclusió del procés.



Integritat i honestedat

En els processos no es produirà, per cap de les parts que hi participen, falsedat, engany voluntari, subterfugi, omissió intencionada, afirmacions no fonamentades o pràctiques no prudentes o íntegres. Així mateix, l'equip de Selecció vetllarà per evitar l'intrusisme professional i garantir l'exactitud, rigor i veracitat professional en tots els processos, tant pel que fa a la seva tasca com a la de la resta de participants.

- ✓ La persona candidata és la responsable de la veracitat de les dades personals que aporti a l'equip de selecció de TMB o d'altres empreses de Selecció que hi col·laborin, amb independència del mitjà que hagi utilitzat per a traslladar-les (cv, correu electrònic, telèfon, formulari web, LinkedIn, etc.).
- ✓ La persona candidata és la responsable d'acreditar la documentació que se sol·liciti al llarg del procés (titulacions acadèmiques, carnet de conduir, vida laboral, etc.).
- ✓ L'empresa es reserva el dret d'excloure al llarg d'un procés a un candidat o candidata si detecta falsedat documental o qualsevol tipus d'informació no verídica que hagi pogut facilitar sobre si mateix/a.
- ✓ Qualsevol psicòleg/a de selecció té l'obligació d'informar a la seva prefectura davant de qualsevol risc o situació clara davant la qual no pugui garantir l'objectivitat del procés selectiu que té assignat (ex. familiars participant en el procés selectiu). La prefectura gestionarà l'assumpte, assignant el procés a una altra persona de l'equip i prenent les mesures que consideri adients per tal de preservar totes les garanties del procés.

Justícia i equitat

En els processos selectius es valorarà l'ajust de les persones segons el perfil de la vacant, sense produir-se cap discriminació, individual o col·lectiva, ja sigui per qüestions culturals, d'edat, de gènere, de raça, ètnia, religió, orientació sexual, condició socioeconòmica o qualsevol altra aliena als requisits formatius i d'habilitats de l'oferta. D'aquesta manera s'eviten possibles prejudicis, incompatibles amb la realització d'una tasca justa i equitativa.

- ✓ Realització de valoracions objectivables en funció dels requisits de l'oferta.
- ✓ En les promocions internes, tots els empleats de TMB tenen dret, si compleixen amb els requeriments del lloc de treball a cobrir, a poder participar en els processos de selecció que l'organització convoqui internament i demostrar les seves capacitats i competències personals i tècniques per accedir a un lloc de treball diferent de l'actual.
- ✓ En les seleccions externes totes les persones rebran el mateix tractament i tindran les mateixes oportunitats, independentment de la seva possible relació amb l'empresa (familiars de treballadors, proveïdors, etc.).



- ✓ La Unitat de Selecció ha de garantir que el grau d'exigència en els processos, tant els externs com els interns, sigui el mateix.

Confidencialitat i transparència

Els processos de promoció i selecció es duren a terme amb la màxima confidencialitat envers les dades de les persones candidates i la informació del desenvolupament del procés, especialment cap a tercers no participants. Alhora, es garantirà la transparència en tots aquells aspectes del procés que puguin ser comunicats públicament, així com en la informació que es faciliti a les persones interessades en optar a una vacant i/o participants en un procés.

- ✓ Les parts participants en el procés, especialment Selecció, el vocal tècnic i el vocal social, són co-responsables en mantenir la confidencialitat d'aquest, no divulgant informació confidencial del procés a tercers (informació de les persones candidates, puntuacions, valoracions, nom de persones promocionades abans de la realització del tribunal de tancament, etc.).
- ✓ Les persones candidates tenen dret a estar informades sobre la seva situació en el procés. Així mateix, aquesta informació no es facilitarà a tercers que no siguin la persona participant o bé una part directa en la selecció/promoció (ex. vocal tècnic).
- ✓ Les persones candidates que ho sol·licitin a Selecció, rebran una explicació sobre els criteris de valoració de la prova realitzada.
- ✓ Tots els processos de promoció i de selecció han de ser publicats als diferents canals de comunicació interns i/o externs dels que disposi l'organització en cada moment, garantint així la màxima difusió de la informació i fent-la extensible a totes les persones potencialment interessades, garantint la transparència de les ofertes i la igualtat d'oportunitats.
- ✓ Tots els avisos i anuncis de selecció i promoció seran clars pel que fa a les funcions, les condicions i els requisits de l'oferta.

Compromís amb les polítiques socials

TMB, com empresa vertebradora del territori és molt conscient de la importància de mantenir un comportament socialment responsable. En aquest marc d'actuació, des de la Unitat de Selecció hi ha un ferm compromís amb les **polítiques socials** que facin de l'organització una empresa més conscienciada i propera a la realitat social actual, canviant i plural.

Des de Selecció s'han dut a terme diferents accions concretes d'incorporació de **col·lectius infrarepresentats** a l'empresa (com per exemple dones conductores a Bus) i s'ha mantingut una actitud oberta i d'incorporació tot tipus de perfils personals. En els propers temps es tractarà d'impulsar la política d'**inclusió de la diversitat funcional**, promovent la participació de persones amb discapacitat, tant en la selecció externa



com en el col·lectiu d'estudiants en pràctiques, per tal d'incrementar la seva presència a l'empresa i la seva inserció en el món laboral, aconseguint un TMB i una societat més diversa i inclusiva.

Així mateix, s'impulsaran, en col·laboració amb altres departaments, polítiques o campanyes concretes per poder comptar dins de l'empresa amb col·lectius clarament minoritaris.

Aquests temes seran cabdals en els propers anys, incrementant la participació d'aquest tipus de perfils en els processos de selecció i promoció.

Eficiència econòmica

La Unitat de selecció serà la responsable de garantir la captació del talent en un entorn de màxima eficiència i sostenibilitat econòmica, es a dir, ha de fer una **gestió eficient dels recursos econòmics**.

Per tal de complir amb l'obligació de fer una bona gestió de la despesa del pressupost provinent de **fons públics**, la Unitat de Selecció dimensionarà i ajustarà les tècniques a aplicar a cadascun dels diversos processos, és a dir, es realitzarà una gestió eficient dels costos sense que es vegi afectada la qualitat tècnica del procés.

Selecció realitzarà en tot moment una gestió racional i responsable pel que fa a l'ús, compra i correcció de les proves psicotècniques i altres eines, gestionant, sempre que sigui possible, els processos de selecció i de promoció amb recursos interns.

En cas de que no sigui possible gestionar les cobertures necessàries amb l'equip intern de Selecció, es comptarà amb el **recolzament extern** d'alguna empresa contractada i/o licitada a tal efecte d'acord amb la normativa aplicable al sector públic.

Compromís amb la innovació

TMB és una empresa oberta i compromesa amb la innovació. Aquesta innovació no només és visible en l'operació, el manteniment, les eines Apps per a l'usuari de transport, etc., sinó que és **transversal** i, com no pot ser d'una altra manera, la Unitat de Selecció també forma part d'aquest valor.

Des de Selecció es vetlla per aplicar aquesta innovació dins de la seva pròpia activitat, cercant i aplicant **noves eines, noves tècniques** i un entorn tecnològic més modern, dinàmic i interactiu. Des de la selecció per competències, l'aplicació de l'assessment center, les proves *in basket*, la inscripció digital als processos, etc., TMB ha estat al llarg dels anys pionera i referència en l'aplicació de novetats en el món de la selecció i la promoció.



Transports Metropolitans
de Barcelona

Aquest camí recorregut continua i ha de continuar i les xarxes socials són el darrer exemple de com han canviat les **fonts de reclutament** i el punt i seguit de les properes innovacions a dur a terme, vinculades especialment a la digitalització (documentació digital, proves online, etc.). Aquestes accions de millora estan enfocades en una doble vessant, per una banda la millora de l'experiència del candidat, així com de l'eficiència en la gestió dels processos.