

ANEXOS

1. ANEXO I: CAPTURAS DE LA WEB INFOEMPLEO

Publicar Oferta - Google Chrome
empresas.infoempleo.com/ofertas/publicacion.aspx

infoempleo PREVISUALIZAR

Descripción de la oferta [Consejos para describir ofertas](#)

¿Quieres cargar una plantilla de oferta?

Publicar una oferta desde cero

Puesto de trabajo Nº de vacantes

País

España

Provincia

Seleccione una provincia

Localidad (opcional)

No hay provincia seleccionada

Funciones del puesto de trabajo

Ej., Dirigir el equipo de tráfico tanto a nivel nacional como internacional.

Publicar Oferta - Google Chrome
empresas.infoempleo.com/ofertas/publicacion.aspx

infoempleo PREVISUALIZAR

Requisitos

Ej., Cinco años de experiencia en empresas del sector.

Se ofrece (opcional)

Ej., Porcentaje sobre objetivos

Guardar plantilla ⓘ
Puedes conservar esta oferta como modelo para reutilizarla siempre que la necesites.

Vehículo propio (opcional)
Indicar si es necesario que el candidato tenga vehículo propio Sí No

Fecha de publicación de la oferta

- Duración Estándar (30 días).
- Mantener activa la oferta, ya la pausaré cuando yo decida.
- Duración determinada.

Desde: Hasta:

↑

Publicar Oferta - Google Chrome
empresas.infoempleo.com/ofertas/publicacion.aspx

infoempleo PREVISUALIZAR

Palabras clave (opcional) ⓘ
Para introducir varias palabras sepáralas por comas.
Ej: ventas, gestión

Actualización de la oferta (opcional)
Periodo en el que quieres que tu oferta se actualice para mejorar su visibilidad en las primeras posiciones del listado de resultados.

Tipo de oferta

Empleo Primer empleo Prácticas ⓘ

Sector ⓘ

Tipo de contrato (opcional)

Área funcional ⓘ

Jornada laboral (opcional)

Puesto
Debes seleccionar un área funcional.

Salario Ocultar en la oferta

Salario mínimo: € brutos al año Salario máximo: € brutos al año

Cancelar ↑

Publicar Oferta - Google Chrome
empresas.infoempleo.com/ofertas/publicacion.aspx

infoempleo PREVISUALIZAR

1 Datos de la oferta > 2 Clasificar oferta

Clasificar oferta

Experiencia del candidato No se requiere experiencia

Edad del candidato No será visible para los candidatos

Experiencia mínima: Sin mínimo de experiencia **Experiencia máxima:** Sin máximo de experiencia

Edad mínima: 16 años **Edad máxima:** 67 años

Formación No es necesario que tenga formación

Introduce los dos primeros caracteres de la formación que se requiere para el puesto. Si tienes alguna duda puedes revisar el listado completo.

Ej: Master o estudios de postgrado

[Listado completo de formaciones \(PDF\)](#)

Idiomas No son necesarios idiomas

Selecciona los idiomas y el nivel que deben tener tus candidatos.

Idioma	Hablado	Escrito	Técnico	Traducción	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="Añadir"/>

Publicar Oferta - Google Chrome
empresas.infoempleo.com/ofertas/publicacion.aspx

infoempleo PREVISUALIZAR

Idiomas No son necesarios idiomas

Selecciona los idiomas y el nivel que deben tener tus candidatos.

Idioma	Hablado	Escrito	Técnico	Traducción	
Selecciona un idioma	Nivel	Nivel	Nivel	Nivel	<input type="button" value="Añadir"/>

Killer questions

Emails automáticos para comunicarse con los candidatos

Utiliza los emails automáticos para informar a los candidatos del proceso de selección. Recuerda que Infoempleo pone el email de acuse de recibo por defecto, pero puedes cambiarlo.

Tipo	Nombre	Email
Acuse de Recibo	Acuse de recibo de Infoempleo	Acciones
Estimados	No enviar comunicación	Acciones
Desestimados	No enviar comunicación	Acciones

Publicar Oferta - Google Chrome
empresas.infoempleo.com/ofertas/publicacion.aspx

< infoempleo PREVISUALIZAR

Utiliza los emails automáticos para informar a los candidatos del proceso de selección. Recuerda que Infoempleo pone el email de acuse de recibo por defecto, pero puedes cambiarlo.

Tipo	Nombre	Email
Acuse de Recibo	Acuse de recibo de Infoempleo	Acciones
Estimados	No enviar comunicación	Acciones
Desestimados	No enviar comunicación	Acciones


Filtrado automático Filtrado automático

Selecciona un máximo de tres filtros y los candidatos que no cumplan con el perfil se desestimarán.

Idiomas Área funcional País Provincia Formación Edad Tipo de contrato

Publicar en redes sociales

Publicar esta oferta en la página de Facebook de mi empresa.

Cancelar **Continuar** 

2. ANEXO II: CAPTURA DE LA OFERTA DE EMPLEO DE GOOGLE.

InfoJobs Empleo Freelance Executive Consejos Laura | Cerrar sesión

Mi InfoJobs [Buscar ofertas](#) Mis CVs Candidaturas Contactos 5 Quién me ve Ajustes Ayuda

Inscripción en:

BUSCAMOS COMERCIALES - AGENCIA DE GOOGLE.BARCELONA

Cuestionario previo de la empresa:

1. ¿Tienes experiencia de comercial o trato al público?

Sí

No

2. ¿Tienes experiencia en el trato al público? ¿De que tipo?

0/500 caracteres

3. ¿Resides en Barcelona o alrededores?

0/500 caracteres

Carta de presentación para esta oferta:

No incluir carta

Crear una carta

CONFIRMA TU INSCRIPCIÓN

Datos de la oferta

- **Empresa**
Multinacional de Servicios Online
- **Localización**
Barcelona, Barcelona (España)
- **Salario**
Salario no disponible
- **Fecha de publicación**
23 de dic
- **Experiencia mínima**
No Requerida
- **Tipo de oferta**
otros contratos, Jornada Indiferente

3. **ANEXO III: CAPTURA DE LA OFERTA DE EMPLEO DE DESIGUAL.**

Requisitos

Eres la persona que buscamos si tienes:

Al menos 1 año de experiencia en una posición similar

Orientación al cliente

Capacidad de trabajar en equipo

Excelentes habilidades sociales y comunicativas

Iniciativa

Sensibilidad y gusto por la moda

Inglés avanzado

Para localizar tu tienda más cercana y para saber más sobre **Desigual**, ve a www.desigual.com. Síguenos en LinkedIn <https://www.linkedin.com/desigual> y en Facebook, <https://www.facebook.com/Desigual>

Tipo de Industria de la oferta

Industria textil y moda

Categoría

Comercial y ventas - Comercial

Nivel

Empleado/a

Personal a cargo

0

Número de vacantes

1

407 Inscritos a esta oferta

YA INSCRITO

[Denuncia esta oferta de empleo](#)

Desigual.



Vestimos personas, no cuerpos

A sus 20 años, el suizo Thomas Meyer imaginó un futuro en el que las personas pudieran vestirse de forma diferente, con prendas que provocaran emociones positivas y que estuvieran al alcance de mucha gente. Así nació Desigual, en 1984.

Desde entonces, el proyecto respira positivismo, compromiso, tolerancia, mejora constante, innovación y diversión. Porque como reza nuestro primer eslogan, Desigual no es lo mismo.

Desigual es una compañía global presente en 72 países y cuyo equipo cuenta con más de 80 nacionalidades.

Nuestro crecimiento anual es superior al 50% y estamos en los mejores escaparates de Japón, Reino Unido, Hong Kong, Corea, Australia, Alemania, Francia, Italia, Escandinavia...

Desigual, una compañía global

83 nacionalidades. 4.000 empleados. 8.000 tiendas multi-marca. 320 tiendas Desigual. 1.700 comers y shop-in-shops y e-commerce.

El sistema de distribución multicanal nos permite trabajar como una compañía global.

La internacionalización y la innovación son nuestros dos principales vías de crecimiento.

Nuestra evolución es constante y nuestra expansión internacional ya no tiene freno.

Cerramos 2012 con una facturación de 700 millones de euros.

¡Nos gusta crear emociones!



Tienda

Centro Logístico

Oficinas

Prácticas

Ofertas de empleo - Tienda

Dependiente/a con Inglés Madrid Centro Madrid	12/01
Dependiente/a con Inglés MADRID Centro Madrid	12/01
Segundo Encargado Mediterraneo Almería	12/01
Gestor/a de Almacén media jornada BCN centro Barcelona	11/01
Dependiente/a con Inglés - Barcelona Centro Barcelona	11/01
Dependiente/a c/ certificado de discapacidad Barcelona	11/01
Encargado - Centro Comercial Xanadú Madrid	11/01
Dependiente/a 20h Alicante L'Aljub Alicante	11/01

4. ANEXO IV: CUESTIONARIOS CONTESTADOS POR LAS EMPRESAS

CUESTIONARIO REALIZADO A DURHER

1) ¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?

InfoJobs.

Lo conozco por oírlo a otras personas.

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

No uso páginas de empleo, solicitamos personal a INAEM. Esta empresa es pequeña y no necesitamos mucha contratación, la plantilla es estable.

3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

Lo desconozco.

4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

-

5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

-

6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

-

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.

-

8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

-

9) Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")

¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?

Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?

No lo conozco.

CUESTIONARIO REALIZADO A FILTROS MANN

- 1) **¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**
Infojobs, linkedin.
A través de head-hunters que me informaron de su existencia.
- 2) **¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?**
Uso linkedin, porque es donde hay trabajos de mayor cualificación profesional
Y porque me sirve para mejorar mis contactos.
- 3) **¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?**
Ventajas: Se pueden acceder a puestos de trabajo que no salen publicados en prensa
Desventajas: Tu candidatura puede ser eliminada sin haber pasado por un proceso d entrevista.
- 4) **¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las webs de reclutamiento?**
No.
- 5) **¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...**
No las uso.
- 6) **¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?**
No.
- 7) **¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo, para resaltar más su candidatura.**
Un CV bien diseñado resaltando mis potenciales y breve. Estoy presente en LinkedIn y en general participo en asociaciones relacionadas con mi competencia profesional, por ejemplo, el colegio de ingenieros.
- 8) **¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?**
Por ejemplo, Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.
Se utilizan (killer-questions) esto permite seleccionar entre muchos candidatos aquellos que cumplen con mayor precisión los requisitos buscados, reduciendo el tiempo en el proceso de selección, Infojobs dispone de esta herramienta.
- 9) **Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?**
Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?
No

CUESTIONARIO REALIZADO A FUNDACION ARAID

- 1) ¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**
Euraxess (Jobs & Funding). A través de la red Euraxess de la que somos miembros.
- 2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?**
Nuestras convocatorias actualmente se anuncian en nuestra propia web y en la web de euraxess. También se hace difusión de la misma a través de la web o listas de distribución de los Centros de I+D de Aragón (Universidad, etc..)
- 3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?**
Creo que es más barato y hoy en día puede llegar a más gente y gente de cualquier parte del mundo.
- 4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?**
No
- 5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...**

- 6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?**

- 7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.**
No
- 8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?**
Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.
Ninguno
- 9) Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")**
¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?
No utilizamos
Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?
No conozco

CUESTIONARIO REALIZADO A FUNDACIÓN MANANTIAL

1) ¿Qué páginas web de empleo conoce?

Infojobs, Indeed, LinkedIn, Monster, Hacesfalta, Laboris, Infoempleo...

¿Cómo conoció esas páginas?

A través de la experiencia profesional y personal de Reclutamiento y Selección.

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

Infojobs y Hacesfalta principalmente.

En ocasiones, utilizamos también páginas de Colegios Profesionales y Ayuntamientos.

3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

Ventajas: rapidez en la recepción de candidatos e impacto de las publicaciones.

Desventajas: volumen de candidaturas recibidas y un cribado insuficiente de las mismas.

4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

No.

5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

No aplica.

6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

No aplica.

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.

No.

8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

En principio ninguno, se han utilizado en alguna ocasión preguntas para filtrar candidaturas, sobre todo relativas a la experiencia y la formación, pero no han resultado útiles. Las respuestas de los candidatos no suelen reflejar la realidad que luego aparece en el currículum o en la entrevista personal.

9) Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")

¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?

Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?

No lo utilizamos la Gamificación, por el volumen de selecciones que realizamos y la cultura de la Fundación, no es de utilidad.

CUESTIONARIO REALIZADO A NORTEMPO ETT.**1) ¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**

Infojobs e Infoempleo son muy conocidas por toda la sociedad en general desde hace tiempo, al igual que Facebook y Twitter, y también LinkedIn, que cada vez tiene más repercusión a nivel profesional. El portal de Nortempo es de la empresa. Y las bolsas de empleo suelen hacer prospección y contactan directamente con las empresas cuando ven alguna oferta de empleo publicada.

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

Portal Nortempo, Infojobs, Infoempleo, LinkedIn (para búsqueda de candidatos, no solemos publicar, aunque a veces también le dan difusión a través del LinkedIn general de Nortempo), también se publica en el perfil de Facebook y en Twitter, pero van poniendo desde la central algunas ofertas, no se publican todas. También ponemos ofertas a través del INAEM y de algunas bolsas de empleo como Ymca, Ozanam, etc.

Publicamos en el portal Nortempo porque es el de nuestra propia empresa, y las demás, porque son las páginas de búsqueda de empleo que más difusión tienen y más candidatos registrados tienen.

3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

Ventajas: Mayor difusión, mayor agilidad y rapidez en la criba de cv's

Desventajas: se apuntan muchos candidatos que no cumplen los requisitos necesarios, suponen un coste económico para la empresa, al apuntarse muchos candidatos hay que aplicar filtros para reducir el número de inscritos .

4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

No

5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

No las utilizamos

6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

Nunca las hemos utilizado, por lo que no sabemos el grado de eficacia que pueden tener

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.

Publicamos todas las ofertas en varias páginas de empleo para darles más difusión, así como en la página de Facebook y en el Twitter de Nortempo (eso te lo ponemos en la siguiente pregunta también). Poner claro el título de la oferta (que sepan lo que buscamos desde el principio). Solemos poner que seleccionamos "para importante empresa del sector..." y a veces si podemos, ponemos los beneficios que pueden tener al incorporarse a ese puesto, como vehículo de empresa, etc.

8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

Depende de los perfiles y de los portales de empleo, en algunos te dan opción de poner palabras clave, o "Killer Questions", eso nos permite optimizar el tiempo al hacer la criba de los cv, ya que en muchos casos te deja puntuar y se puede hacer una clasificación de los candidatos. También se puede filtrar según una serie de criterios como la provincia de residencia, los años de experiencia en el puesto, la formación, etc. Incluso a veces se puede marcar que directamente te los mueva a "descartados".

- 9) Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")**

¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?

Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?

No lo utilizamos.

CUESTIONARIO REALIZADO A PASTORES COOPERATIVOS

1) ¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?

Dependiendo del tipo de perfil que necesitamos cubrir en cada momento nos dirigimos a unas u otras entidades con web que se dedican a la selección de personas, aunque sí es cierto que algunas de estas entidades no disponen de página web, o si la tienen, no resulta muy accesible y/o productiva.

Entonces por ejemplo si necesitamos personal específico de embandejado o envasado, carniceros, comerciales, equipo de dirección, administración, prácticas,....etc... nos dirigimos a unas u a otras: Infojobs, Infoempleo, Laborist.net, Michel Page, Monster, Indeed, JobandTalent, Bebee Empleo, LinkedIn, Inaem.

Thinking People, Ayanet, Adecco.

CREA, FRA, FSEM, CEPYME, Emplea Aragon, Zaragoza Dinámica, ESIC, KUNHEL, UNIVERSA, FEUZ, SALESIANOS, SAN VALERO, SAN JORGE, NETT FORMACION, MASTER D, GRUPO PIQUER, ACADEMIA IZQUIERDO,

Estas entidades y plataformas las hemos conocido durante toda nuestra trayectoria como departamento especialista en RRHH ya que nos encargamos nosotros mismos de gestionar nuestros propios procesos de selección desde la detección de la necesidad hasta el seguimiento del plan de acogida de la nueva incorporación 6 meses después de su incorporación.

Algunas de estas entidades las hemos conocido porque se han puesto en contacto con nosotros para venir a conocernos y ofrecernos sus servicios, otras porque son famosas debido a la publicidad de la marca que emiten, etc...

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

Usamos todas las anteriores, como he dicho, dependiendo del perfil que necesitamos cubrir en cada momento.

La mayor parte de ellas son muy amplias, quiero decir, que se dedican a varios sectores no solo como en nuestro caso que es la alimentación, pero también se encuentran focalizadas en unas aéreas u otras por tanto nos dirigimos a una u a otra en función del perfil que buscamos y la necesidad que tenemos.

3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

El reclutamiento a través de la web nos ofrece a las entidades la facilidad de poder acceder de manera rápida a un número más elevado de candidatos. Al mismo tiempo que a los candidatos les resulta más cómodo grabar sus datos del cv en estas aplicaciones.

Pero no debemos olvidar el factor humano como elemento primordial a la hora de realizar un proceso de selección. En una entrevista personal directa basada en competencias es donde más se puede conocer al candidat@ y ver su encaje en el puesto, sus habilidades, sus actitudes etc...

4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

Hace unos años cuando no teníamos en mente todos la palabra "crisis" alguna vez sí que nos hemos puesto en contacto con Infoempleo, Infojobs, Ayanet..... a la hora de selección de CV.

Actualmente no contamos con cuentas Premium de estas entidades a la hora de hacer la selección de persona.

Pero tanto en años anteriores como ahora siempre hemos sido nosotros los que hemos filtrado y cribamos los cvs que mejor encajan a través de entrevista personal y si fuera el caso test psicotécnicos, pruebas de nivel y dinámicas de grupo.

5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

La mayor parte de las veces pagando, pero también según el número limitado de ofertas, tenias unas ventajas de publicación de oferta u otras.

6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

Según en el momento en que la entidad se encuentre, y sobre todo la necesidad de la empresa en ese momento.

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.

No especialmente. Nosotros solemos no utilizar la opción de anuncio ciego, creemos que la transparencia y la visibilidad de la marca nos ayudan a la hora de resaltar nuestra candidatura, de esta manera siempre hemos obtenido muchos candidatos y candidatas interesad@s.

8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

Las mismas entidades nos realizan un primer filtro en función del puesto perfil que nosotros anteriormente les hemos proporcionado, con las tareas a realizar, condiciones, competencias necesarias, de esta manera estas entidades nos suelen filtrar los candidatos que encajan.

Dependiendo del puesto alguna vez si hemos utilizado otro tipo de pruebas para filtrar.

9) Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")

¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?

Actualmente en los procesos de selección solemos utilizar dinámicas de grupo como la que te llevarías a una isla desierta, vender una serie de productos al resto de candidatos , utilizamos tareas, situaciones y datos reales a los que el candidato podría enfrentarse en su día a día en caso de ser el seleccionado.

También utilizamos mucho este método en la formación a nuestros empleados, si es formación interna nos hemos formado el equipo de recursos humanos y formamos a nuestros compañeros ponentes para que utilicen esta técnica y si externalizamos la formación buscamos al formador más apropiado que utilice estas técnicas, siempre y cuando el foro y la temática de la formación sean las

apropiadas, ya que hay que adaptar cada formacion al objetivo a conseguir, hacemos lo mismo con la formacion que impartimos a nuestros cooperativistas.

CUESTIONARIO REALIZADO A DENBOLAN BILBAO**1) ¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**

-Infoempleo

-Infojobs

-Linkedin

-Jobtonic

-Jobtoday

Buscando empleo por Internet.

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

Infoempleo. Linkedin. Porque son a nuestro parecer las páginas que más candidatos y candidatas nos ofrecen.

3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

Ventaja: Posibilidad de encontrar muchos candidat@s con diferentes perfiles.

Desventaja: Que al no haber un trato directo con la persona, no conoces de forma directa a la persona.

4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

NO.

5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

-

6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

-

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.

-

8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

-

9) Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")

¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?

-

Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?

Porque ese tipo de reclutamiento no se da en esta empresa.

CUESTIONARIO REALIZADO A DENBOLAN VITORIA

- 1) **¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**
Infoempleo, Infojobs, Jobtalent, CornerJob.
Las conozco como candidata y como empresa
- 2) **¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?**
Infoempleo, ya que es rápida y visual.
- 3) **¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?**
La ventaja es que puedes hacer un filtro más rápido del perfil que puedes, la desventaja es que no ves físicamente a la persona.
- 4) **¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?**
No
- 5) **¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...**
Supongo que pagando una cuota mayor
- 6) **¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?**
No lo sé, nunca la he usado
- 7) **¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.**
Subir las ofertas que más nos urge a la primera página para que sea vista por más candidatos
- 8) **¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?**
Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.
No podemos poner que se apunten los que encajan a la oferta, o discriminar por sexo o edad. Se puede apuntar todo el mundo que quiera y nuestra función es filtrar a los candidatos
- 9) **Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")**
¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?
Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?
Nunca he oído sobre esa aplicación, así que no sé qué resultados se obtienen

CUESTIONARIO REALIZADO A WITTUR

- 1) **¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**
Sobre todo Infojobs, Monster, LinkedIn. Conocemos muchas otras, pero no las utilizamos.
- 2) **¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?**
Sobre todo Infojobs, y ahora empezamos a usar más LinkedIn.
- 3) **¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?**
Llegan bastantes candidaturas de personas que no se ajustan al perfil.
- 4) **¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?**
En LinkedIn a veces reclutamos desde nuestro perfil profesional, y otras veces con la cuenta Premium.
- 5) **¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...**
En LinkedIn se puede reclutar sin cuenta Premium, pero con limitaciones, la cuenta Premium tiene muchas ventajas.
En Infojobs solo se puede publicar pagando por cada oferta o con una tarifa plana anual.
- 6) **¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?**
LinkedIn parece funcionar muy bien.
- 7) **¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.**
Normalmente no lo usamos.
- 8) **¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?**
Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.
En nuestro caso, un filtro importante suele ser el inglés, para determinados puestos publicamos directamente en inglés.
- 9) **Sí usa el reclutamiento con Gamificación (por ejemplo, Domino's ha desarrollado una aplicación, a través de la cual el jugador debe elaborar deliciosas pizzas en tiempo récord, siguiendo al pie de la letra las distintas recetas que podemos encontrar en las franquicias y así poder contratar a los "mejores pizzeros")**
¿Cómo lo hace? ¿Consigue buenos candidatos?
Sí lo conoce y no lo usa ¿Por qué?

No lo hemos utilizado hasta ahora, aunque lo valoramos.

CUESTIONARIO REALIZADO A CHOCOLATES LACASA**1) ¿Qué páginas web de empleo conoce?**

Infojobs, Infoempleo, Indeed, Jobandtalent

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

Infojobs, por su facilidad de uso

¿Cómo conoció esas páginas?

Por publicidad y comerciales

3) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

No

4) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

-

5) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

No

6) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

Ventajas → Rapidez, homogeneidad de forma de entrada de CV, utilización de filtros

Desventajas → Impersonalidad

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura.

No

8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

Ofertas atractivas

9) Sí usa el reclutamiento con gamificación (a través de juegos) ¿Qué hace? ¿Consigue buenos candidatos?

Sí no lo usa y lo conocía ¿Por qué no lo usa?

No lo usamos, debido a que nuestras selecciones habituales no tienen un gran grado de complejidad

CUESTIONARIO REALIZADO A CPM EXPERTUS**1) ¿Qué páginas web de empleo conoce? ¿Cómo conoció esas páginas?**

Infojobs, Yobalia, milanuncios, job and talent, trabajamos.net.

A través de compañeras, por televisión e internet

2) ¿Qué páginas usa? ¿Por qué motivo?

Infojobs lo utilizo para empleo de larga duración y estable. Yobalia para perfiles de promotoras, azafatas, merchandiser...

3) ¿Qué ventajas y desventajas ve en el reclutamiento a través de páginas web?

La ventaja es que es más rápido, visible y puedes colgar la oferta detallada al 100% para que la gente pueda apuntarse sabiendo los detalles. Desventaja: Se masifican las ofertas y cuesta hacer una criba de personal.

4) ¿Usa cuentas Premium que le permite ciertas ventajas en las web de reclutamiento?

Si.

5) ¿Cómo consigue las cuentas Premium? Pagando, teniendo permanencia, con un número limitado de ofertas...

Normalmente, las páginas que utilizamos con cuenta Premium es porque se paga una cuota.

6) ¿Piensa que es rentable usar las cuentas Premium?

En algunos aspectos sí.

7) ¿Tiene alguna estrategia de visibilidad? Por ejemplo para resaltar más su candidatura. Sí, se resalta con mayúsculas, ponerlo en primera fila para que siempre salga en primer puesto, republicar la oferta cada cierto tiempo... A través de redes sociales nos damos a conocer para llegar a más gente.**8) ¿Qué mecanismos usa para que se apunten solo los candidatos que os interesan?**

Por ejemplo Google hizo un anuncio que era: (una cuenta matemática).com; solo los que conseguían realizarla conseguían ver el anuncio, así Google filtraba a los candidatos curiosos, los que sabían hacerla y gente dinámica.

Solo detallamos la oferta de manera genérica lo más atractiva posible para que se nos apunten los candidatos que se acerquen al perfil que buscamos.

9) ¿Conoce y usa la herramienta HR Analytics? ¿Qué opina de ella?

No puedo opinar de ella porque no la conozco.

10) Sí usa el reclutamiento con gamificación (a través de juegos) ¿Qué hace? ¿Consigue buenos candidatos?

Si, hacemos role play (Es una simulación de una situación que se presenta en la vida real. Se debe adoptar el papel de un personaje concreto y crear una situación como si se tratara de la vida real) para saber a qué tipo de persona estamos entrevistando y si funcionaría para el puesto de trabajo.

Sí no lo usa y lo conocía ¿Por qué no lo usa?

No lo utilizamos el reclutamiento con gamificación porque en la empresa hacemos una preselección en la que luego el cliente es el que elige.