



Documentación funcional
In-recruiting

1. PRODUCTO Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

In-recruiting es la **plataforma de software en la nube del Sistema de seguimiento de Candidatos (ATS)** para gestionar el proceso completo de la **Adquisición de talento**, que proporciona un soporte específico en la búsqueda, selección y gestión de los mejores talentos, en menos tiempo.

Concretamente, In-recruiting permite gestionar el proceso de contratación y selección en todas sus fases:

- **Atracción:** automatiza muchos elementos de la fase de atracción de candidatos;
- **Selección:** actúa para mejorar la experiencia del candidato y el sentimiento hacia la empresa;
- **Colaboración:** gestiona todo el proceso en colaboración con el equipo de selección de personal;
- **Análisis:** realiza un seguimiento y supervisa todos los datos relevantes del proceso de selección.

Gracias a sus funciones avanzadas, In-recruiting es capaz de ayudar tanto al **departamento de Recursos Humanos** de una empresa, como a las **empresas de trabajo temporal** y las **empresas que ofrecen servicios de selección de personal**:

- creación de la página de oportunidades laborales;
- publicación de anuncios (multiposting) en los principales portales de pago y en redes sociales (por ejemplo, Indeed, Infojobs, Monster, LinkedIn, Google Jobs);
- gestión de los datos personales de los candidatos;
- Clasificación y selección de CV, incluso a través de funciones de Inteligencia Artificial, para automatizar búsquedas semánticas, análisis y gestión de datos desestructurados, identificación de CV similares, etc;
- gestión de todo el proceso de selección: recopilación centralizada de las candidaturas, selección automática, búsqueda en bases de datos, comentarios sobre los candidatos, planificación de entrevistas, evaluación de los candidatos e intercambio de perfiles con los directores.

Pero lo que hace que In-recruiting sea aún más innovador es la aplicación de **funcionalidades de Inteligencia Artificial** para la clasificación y selección de CV, la identificación de CV similares, para realizar búsquedas semánticas, puntuar anuncios y gestionar los datos (a menudo desestructurados) relativos a los candidatos.

In-recruiting nace de la innovación de **Interviewweb**, empresa del Grupo Zucchetti especializada en soluciones para la selección de personal que, unida a la experiencia de Zucchetti en la gestión del personal, permite disponer de un sistema completo para los procesos de selección (interna y externa).

Gracias al **software Selección de Recursos Humanos de Zucchetti** (parte de la suite HR Infinity), con el que está integrado In-recruiting, la empresa puede gestionar:

- la recopilación de las solicitudes de personal que llegan, por parte de los responsables;
- la apertura de la campaña de selección;
- las competencias y los CV de los colaboradores;
- la publicación de empleos y las campañas de selección internas;

- la propuesta y el proceso de contratación;
- el proceso de incorporación de la nueva persona contratada.

In-recruiting está disponible en la **nube**, es **escalable**, completamente **responsive**, **apto para dispositivos móviles y modular**.

Está disponible en varios **idiomas**: español, inglés (Reino Unido), inglés (Estados Unidos), italiano, alemán, francés, polaco y croata.

2. FUNCIONALIDADES BÁSICAS Y MÓDULOS

La estructura modular de In-recruiting permite a la empresa acceder a las funciones del módulo básico y activar los módulos adicionales y sus correspondientes funcionalidades específicas.

Funcionalidades básicas

- Página de oportunidades laborales, multilingüe, responsiva e integrable con el sitio web de la empresa mediante un sistema de gestión de contenidos (CMS), que permite personalizarla
- Anuncios de trabajo
- Multiposting: publicación de anuncios en portales externos gratuitos (Indeed, Jobrapido, Neuvoo, LinkedIn, Google Jobs, etc.)
- Búsqueda de candidatos potenciales a través de las redes sociales (social recruiting)
- Gestión de candidaturas
- Bases de datos y perfiles de los candidatos
- Evaluación y comentarios sobre los candidatos
- Búsqueda de candidatos
- Cuestionarios
- Planificación de las entrevistas - calendario
- Portal del candidato - Área reservada para el candidato
- Gestión del equipo de selección de personal
- Comentarios y alertas automáticas para los candidatos
- Procedencia de los candidatos
- Campos personalizables
- Intercambio de candidatos con usuarios externos
- Gestión de la privacidad y cumplimiento del RGPD
- Estadísticas y elaboración de informes
- Preselección automática de los CV

Módulos adicionales

- CV de los empleados
- Divisiones (conos de visibilidad de los datos)
- CRM (clientes y pedidos)
- Proveedores

- Funcionalidades de Inteligencia Artificial
 - Complimentación automática del formulario de CV
 - Búsqueda semántica de candidatos
 - Candidatos similares
 - Puntuación
 - Búsqueda de los candidatos ideales para el puesto de trabajo (job matching)
 - Extracción de información

Página de oportunidades laborales

Permite crear una página de 'Trabaja con nosotros' en pocos minutos e integrarla en el sitio web de la empresa.

La página de oportunidades laborales tiene un diseño gráfico totalmente personalizable: es posible introducir los colores y el logotipo de la empresa, un vídeo y crear hasta 15 secciones, según se prefiera. Se puede crear fácilmente gracias al editor de arrastrar y soltar que incluye el software. La integración de los componentes iFrame o JSON en el sitio web hace que sea posible modificar el diseño gráfico de la lista de anuncios o el formulario de candidatura, hasta lograr la plena autonomía en términos de personalización (JSON).

La página 'Trabaja con nosotros' también permite:

- integrar automáticamente la lista de puestos vacantes y los formularios en línea para las candidaturas;
- alinear los canales sociales utilizados por la empresa;
- cargar un vídeo de presentación;
- generar una URL única para introducir la página de oportunidades laborales en el sitio web de la empresa.

Anuncios de trabajo

Para crear rápidamente una publicación de empleo y programar su publicación en el sitio web de la empresa y en numerosos sitios web en los que se anuncian trabajos.

Permite personalizar el formulario de registro con el fin de solicitar a los candidatos que introduzcan los datos que se consideren interesantes para la búsqueda del empleo en cuestión.

La actividad de creación y publicación de anuncios de trabajo incluye:

- redacción guiada del anuncio (con incorporación de vídeos y archivos adjuntos);
- selección del formulario de registro asociado al anuncio;
- duplicación o eliminación del anuncio;
- configuración de los parámetros del «candidato ideal» para evaluar que los CV recibidos cumplen con lo esperado;
- seguimiento histórico de los anuncios;
- configuración de las notificaciones para recibir nuevos CV;
- definición de un proceso de aprobación para la publicación de anuncios en función de los roles atribuidos a los usuarios empresariales.

Multiposting

Permite publicar los anuncios de trabajo en las principales bolsas y portales de empleo (gratis o de pago) y en el sitio web de la empresa.

El servicio promueve los anuncios en las principales **bolsas de empleo**, como, por ejemplo, Indeed, Neuvoo, Jobrapido, Google Jobs, etc., así como en los principales **portales de pago**, como LinkedIn, Monster, Infojobs, Trovotrabajo, Helplavoro, Bakeca.it, Subito.it, ZipRecruiter y Jobsite.

Job Boards:



Búsqueda de candidatos potenciales a través de las redes sociales (social recruiting)

Para compartir los anuncios también en las principales redes sociales.

Cada vez que se comparte un anuncio, se incluye también la imagen elegida al crear el anuncio, para hacerlo más visible.

Con el fin de viralizar los anuncios y atraer de este modo a candidatos pasivos, se pueden publicar en Facebook, Twitter, WhatsApp y Messenger.

Para localizar a los mejores talentos y ponerse en contacto con una red profesional más amplia, In-recruiting también ha integrado su sistema de publicación con LinkedIn, lo que permite disfrutar del servicio de listados limitados.

Gestión de candidaturas

Las personas encargadas de la selección del personal pueden gestionar todo el proceso de selección desde la lista de candidatos correspondiente a un anuncio.

Se puede tener una vista previa de la información de los candidatos o configurar criterios de búsqueda adecuados para permitir la reordenación automática de los CV en función de su correspondencia.

In-recruiting optimiza la gestión de las candidaturas y permite:

- controlar el progreso de los candidatos registrados para un anuncio mediante su seguimiento;
- asignar un «estado de selección» (estado genérico) y un «estado de anuncio» (estado específico para cada anuncio);
- atribuir una puntuación de calidad;
- crear pautas relacionadas con el proceso de selección para compartir con el resto de colegas de la empresa.

Bases de datos y perfiles de los candidatos

El software almacena los datos de los candidatos en perfiles específicos.

Además de centralizar la información para obtener una visión general de sus competencias y experiencias, proporciona un historial de las candidaturas realizadas y permite hacer un seguimiento de las interacciones pasadas.

A través de estos perfiles, se puede tener una vista previa del CV adjunto (en cualquier formato), comprobar el recorrido del candidato, asignar calificaciones o ver las que otros colegas de recursos humanos han asignado previamente.

In-recruiting permite llevar a cabo las siguientes actividades para cada candidato:

- ver el perfil del candidato y tener una vista previa de su CV;
- ver el historial de la información introducida;
- introducir comentarios internos o notas de la entrevista (fichas de evaluación);
- enviar cuestionarios de selección previa y evaluación;
- introducir manualmente nuevos candidatos en la base de datos; introducir candidatos en carpetas/listas, privadas o compartidas;
- compartir información del perfil con usuarios externos;
- exportar datos del perfil del candidato.

Búsqueda de candidatos

In-recruiting dispone de tres sistemas de búsqueda diferentes que hacen que las personas encargadas de la selección del personal y los equipos de recursos humanos ahorren tiempo durante sus actividades diarias de selección:

- búsqueda simple;
- búsqueda avanzada;
- búsqueda semántica (puede activarse con un módulo adicional): busca palabras clave específicas dentro de los CV de los candidatos, utilizando técnicas de inteligencia artificial (véase el capítulo 7. Inteligencia Artificial).

Las búsquedas pueden efectuarse directamente dentro del texto de los CV, en cualquier campo de la base de datos o en los comentarios del equipo; también pueden geolocalizarse, centrarse en claves específicas o afinarse utilizando operadores booleanos.

Los perfiles se pueden organizar cómodamente con etiquetas y carpetas, y los filtros de búsqueda se pueden guardar para automatizar el proceso.

Cuestionarios

Gestiona la creación y el envío de pruebas y cuestionarios de preselección con total autonomía.

El cuestionario se puede personalizar completamente eligiendo entre diferentes tipos de respuestas a las que se puede asignar un peso específico.

También es posible planificar el envío de cuestionarios y pruebas de aptitud psicológica a un candidato (o a un conjunto de candidatos) o asociar la administración a un anuncio de trabajo específico, de manera que se dirija a la lista completa de candidatos registrados para ese anuncio.

Planificación de las entrevistas - calendario

Para programar entrevistas con los candidatos inscritos a un anuncio de manera rápida y sencilla.

La gestión autónoma del calendario permite tanto enviar al candidato una solicitud de entrevista específica (con el día y la hora elegidos) como proceder a la programación automática en función de los huecos libres. En este último caso, se puede proponer una serie de fechas y horas disponibles para llevar a cabo la entrevista, y se deja al candidato que elija una de las opciones sugeridas.

Portal del candidato - Área reservada para el candidato

Cada candidato tiene acceso a su área reservada, dedicada al cliente, en la que puede:

- actualizar su información curricular;
- presentar su candidatura a anuncios y ver el historial de las candidaturas enviadas;
- responder a los mensajes y cuestionarios recibidos;
- modificar los consentimientos de privacidad.

Gestión del equipo de selección de personal

El sistema ATS simplifica la gestión del equipo de recursos humanos y permite personalizar roles y responsabilidades.

Se definen los permisos de acceso que se asignarán a cada miembro según las necesidades y se puede invitar a los colegas involucrados en el proceso de selección, sin límite alguno, compartiendo el progreso de la actividad. En este caso, los perfiles también se pueden organizar de manera cómoda y funcional con etiquetas y carpetas.

Para gestionar el equipo de recursos humanos y colaborar en la búsqueda y selección de personal, se dispone de lo siguiente:

- creación de nuevas cuentas para cada usuario de la empresa;
- definición del rol de cada usuario de la empresa en el sistema, con los límites y/o autorizaciones asociados;
- acceso a un área privada para cada usuario de la empresa;
- configuración de los derechos de acceso al anuncio (para que los colegas no puedan modificarlos o para bloquear la visualización de los candidatos registrados).

Comentarios y alertas automáticas para los candidatos

Permite enviar comentarios automáticos a los candidatos.

Después de una entrevista, por ejemplo, es posible agradecer e informar a los candidatos del estado del proceso de selección.

Las plantillas para los mensajes y demás comunicaciones se pueden personalizar según las necesidades: mensajes de confirmación de registro, creación de perfil, mensajes de confirmación de inscripción o cita, mensajes de eliminación de perfil del candidato, mensajes del resultado de la selección, etc.

Procedencia de los candidatos

Permite realizar un seguimiento automático de la procedencia de las candidaturas y evaluar los mejores canales para la selección.

Es posible identificar los canales a través de los cuales llegan candidatos de calidad, evaluar la procedencia de las bolsas de empleo, las redes sociales o los canales externos, y comprobar el número de visitas por anuncio.

El análisis de los canales de procedencia interviene en:

- la visualización de las estadísticas para cada anuncio;
- el análisis y comparación de las diferentes fuentes de selección de personal;
- el informe integrado del proceso de selección;
- el seguimiento de la composición de la base de datos de CV;
- el análisis del tiempo medio de contratación (time-to-hire) y del tiempo que transcurre desde el inicio de una nueva búsqueda de personal hasta la contratación de la persona elegida (time-to-fill) para cada anuncio.

Campos personalizables

La personalización se refiere a todas las categorías y los campos que componen:

- el perfil del candidato con la configuración de campos obligatorios, reservados, etc.
- la nota de la entrevista, con la configuración de campos obligatorios, campos de tipo, etc.
- el estado del candidato, el estado de las vacantes y otros campos relacionados con la gestión de la selección de los procesos.

Gestión de la privacidad y cumplimiento del RGPD

El software cumple con el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos, vigente en toda la Unión Europea desde el 25 de mayo de 2018):

- todos los datos de los candidatos son propiedad del cliente;
- es posible configurar el período máximo de permanencia de los CV en la base de datos (automatización de las acciones que se realizarán al final del período elegido, por ejemplo, eliminación automática de CV obsoletos);
- personalización de la política de privacidad y demás políticas que el candidato debe aceptar en el momento de registrarse;
- visualización del registro de los accesos de los usuarios empresariales (seguimiento de los datos, horario e IP de acceso).

Estadísticas y elaboración de informes

El sistema de informes permite el seguimiento constante de varios aspectos relacionados con la actividad de selección de personal:

- composición de la base de datos para tener una visión clara, completa y en todo momento actualizada de los candidatos presentes en el grupo de talentos;
- indicadores clave de rendimiento (KPI) y métricas específicas para tomar decisiones estratégicas relativas a las actividades de time-to-hire y time-to-fill, para evaluar el rendimiento de cada anuncio con el fin de optimizar las búsquedas posteriores.

Se pueden introducir elementos personalizados adicionales de forma autónoma.

El análisis del presupuesto, por ejemplo, facilita el control de los costes y la trazabilidad de los gastos incurridos.

3. CV DE LOS EMPLEADOS

Permite recopilar los CV de los empleados de la empresa y realizar una publicación de empleos dentro de la compañía.

También permite diferenciar los CV de los empleados de los CV de los candidatos externos, lo que permite a la persona encargada de la selección realizar una búsqueda en los dos grupos de candidatos. Este complemento se recomienda para empresas que necesitan tratar tanto las candidaturas internas de la empresa como las candidaturas externas.

4. DIVISIONES

In-recruiting permite gestionar y coordinar las sucursales o sedes de una empresa, configurándolas como divisiones empresariales. De esta manera, se puede organizar el equipo, realizar un seguimiento de las actividades de búsqueda y selección llevadas a cabo por las distintas empresas ubicadas en todo el territorio y elaborar estadísticas.

Las divisiones permiten organizar a los usuarios en listas para acelerar la difusión de las actividades con los compañeros, acelerar la asignación de un anuncio o de una cita o compartir listas con un grupo de usuarios.

La gestión de las divisiones también permite segmentar el acceso a los datos presentes en la plataforma: una división (o unidad de recursos humanos) solo puede encontrar información específica contenida en una sección determinada de la plataforma a la que se le permite acceder.

De esta manera, se limita la visualización de los datos para proteger la información relativa a: candidatos, anuncios, clientes, pedidos, usuarios.

5. CRM (CLIENTES Y PEDIDOS)

In-recruiting combina las funcionalidades del sistema ATS con las de un CRM, para gestionar las actividades de búsqueda y selección también para los clientes que tienen intención de subcontratar este servicio.

Con un único software, es posible gestionar tanto los clientes como los candidatos, introducir los clientes y los clientes potenciales y realizar un seguimiento de las actividades. Se pueden activar proyectos de búsqueda y selección para empresas clientes y efectuar el seguimiento y el control de las actividades encargadas.

6. PROVEEDORES

El software facilita la actividad de búsqueda y selección incluso cuando se desarrolla de forma conjunta, por ejemplo, entre una empresa y una agencia de trabajo temporal o una empresa que ofrece servicios de búsqueda y selección.

El módulo Proveedores se utiliza para gestionar la comunicación con la empresa cliente sobre la base de un encargo. De esta manera, los representantes de la empresa que colaboran con el cliente pueden cargar CV o listas de candidatos preseleccionados acordes con la búsqueda encomendada, a fin de recopilar todas las candidaturas en una única base de datos.

Además de permitir gestionar un calendario de entrevistas personales, In-recruiting ofrece un servicio de videoentrevistas en directo o en diferido, gracias a su integración con herramientas como Easyrecrue y Visiotalent, que se compran por separado.

Es posible llevar a cabo entrevistas a distancia, estructurarlas con preguntas a las que el candidato pueda responder durante la videoentrevista y que éste pueda seguir el estado de grabación del vídeo.

7. INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Uno de los valores añadidos de In-recruiting es la **tecnología propia de Inteligencia Artificial** aplicada a los procesos de recursos humanos: a través de algoritmos de aprendizaje profundo y procesamiento del lenguaje natural (PNL), que brindan apoyo a las personas encargadas de la selección de personal y a los equipos de recursos humanos en el desarrollo de actividades de búsqueda y selección, optimizándolas desde el punto de vista de la adquisición de talento.

Cumplimentación automática del formulario de CV

El software extrae toda la información de forma automática a partir de un documento de texto (CV) o en formato de imagen.

Gracias al CV, es posible convertir los datos no sólo en información estructurada sino también en un documento en formato XML.

Búsqueda semántica

Utilizando algoritmos semánticos, este tipo de búsqueda permite analizar el significado de palabras y textos e identificar CV semánticamente próximos a la clave de búsqueda utilizada, incluso aunque no haya correspondencia directa.

Candidatos similares

Para un anuncio de trabajo específico, el sistema de Inteligencia Artificial logra determinar el perfil del candidato que mejor cumpla los requisitos del anuncio y/o disponibles en la base de datos.

Puntuación

Al asignar una puntuación de similitud semántica (scoring), es posible identificar una lista de candidatos ideales que cumplan con los requisitos de un anuncio específico.

Una puntuación alta indica proximidad semántica del CV con la búsqueda en curso; una puntuación cercana a cero indica la presencia de un CV semánticamente distante de la clave de búsqueda.

Gracias a la puntuación, el software permite señalar y conservar CV de calidad de cara a búsquedas futuras.

Búsqueda de los candidatos ideales para el puesto de trabajo (job matching)

Esta función permite encontrar la mejor coincidencia entre un anuncio de trabajo y un CV.

De esta manera, el software rastrea el perfil del candidato que mejor responda a la búsqueda realizada y a los requisitos requeridos y que, por tanto, resulte ser el perfil semánticamente más cercano al anuncio.

Extracción de información

Permite extraer información del texto de los CV en cualquier formato y usarla para completar automáticamente los campos semánticos del formulario de solicitud asociado al anuncio, lo que garantiza tanto una experiencia del candidato fluida y óptima como una correcta elaboración de perfiles de las candidaturas almacenadas en la base de datos.

La información extraída se indexa en el motor semántico y, por lo tanto, los usuarios pueden buscarla con una herramienta de búsqueda inteligente.

Para hacer que las funciones de Inteligencia Artificial sean aún más funcionales, hay varios módulos que están en fase de desarrollo: multilingüe, análisis de datos predictivos, enriquecimiento de datos, chatbot y análisis de recursos humanos.

8. INTEGRACIÓN CON RECURSOS HUMANOS DE ZUCCHETTI

La integración nativa entre In-recruiting y el software Selección de Recursos Humanos de Zucchetti tiene como objetivo permitir la **gestión de “end to end”, mediante un único inicio de sesión (single sign-on —SSO—), de todo el proceso de selección**, desde la aprobación de la búsqueda para cubrir una vacante hasta la efectiva contratación del recurso elegido.

SOLICITUD DE PERSONAL

Formulario para nuevo recurso
Workflows de autorización
Creación de campaña
Publicación interna de empleos
CV de colaboradores
Gestión de competencias



PUBLICACIÓN DE EMPLEOS Y RECLUTAMIENTO

Página de oportunidades laborales
Integración de anuncios
Publicación de empleos
Multiposting
Formulario de autocandidatura
Sitio “Trabaja con nosotros”

DATOS DE LOS CANDIDATOS

Perfil del candidato
Archivo de documentación

SELECCIÓN DE CV

Búsqueda en la BB.DD.
Búsqueda semántica (IA)
Candidatos similares (IA)

PROCESO DE SELECCIÓN

Gestión de candidaturas
Búsqueda semántica
Feedbacks automáticos
Gestión de entrevistas
Comunicaciones a candidatos
Prueba de selección
Feedbacks de los responsables
Informes, estadísticas y KPI

CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN

Propuesta de contratación
Cartas y documentos de Contratación del candidato
Centro de empleo
Programas de incorporación guiados
Información para el nuevo contratado

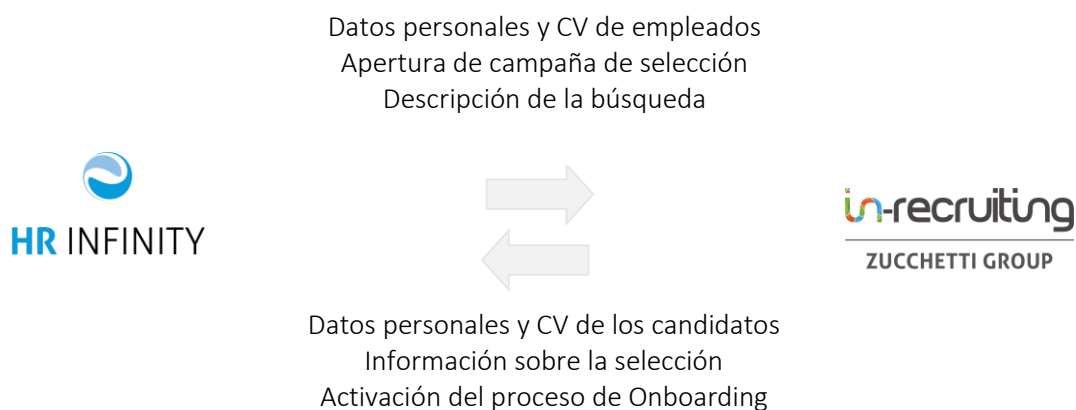


Dentro del software Selección de Zucchetti, se gestiona el proceso de aprobación del puesto vacante con el inicio de una solicitud de personal mediante la cumplimentación del formulario de solicitud del nuevo recurso.

Una vez finalizado este primer paso, será posible iniciar el proceso de selección con la creación de una o más campañas de selección.

La integración disponible permite **sincronizar las campañas de selección** mediante la creación automática de anuncios de trabajo dentro de In-recruiting, con el que, como ya hemos explicado anteriormente, los responsables de la selección de personal podrán ocuparse de la obtención de candidaturas, la preselección, la evaluación y, por último, la selección de los recursos que se contratarán.

Al finalizar el proceso de selección, **los datos y el CV del candidato que se contratará se migran de forma nativa, en la misma campaña de origen, al software Selección de Recursos Humanos de Zucchetti**, para las actividades de asignación, como el proceso de contratación y la incorporación a la empresa (onboarding)



9. MODALIDADES DE ENTREGA

In-recruiting está disponible exclusivamente en modalidad **SaaS (Software as a Service - Software como servicio)**.