



INFORME DE EVALUACIÓN

I PLAN DE IGUALDAD DEL CLUB DEPORTIVO TENERIFE, S.A.D.

Periodo: Octubre 2022 – Octubre 2023

Elaboración: C.D. Tenerife, S.A.D.

Aprobación: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del C.D. Tenerife.

Fecha: 20 de Octubre de 2023



ÍNDICE:

1. Introducción.
2. Metodología.
3. Área de intervención: selección y contratación.
4. Área de intervención: Formación.
5. Área de intervención: Comunicación y lenguaje inclusivo.
6. Área de intervención: Prevención del acoso sexual/violencia de género.
7. Conclusión.
8. Adjuntos.



1. INTRODUCCIÓN.

El Plan de Igualdad del C.D. Tenerife, S.A.D. es un documento estratégico que integra un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad se aprueba el 13 de Octubre de 2022, fruto del compromiso del C.D. Tenerife en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, género o identidad sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre personas como principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el Plan de Igualdad se fijan siete áreas de actuación:

1. En materia de selección y contratación.
2. En materia de promoción.
3. En materia de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
4. En materia de formación.
5. En materia de comunicación y lenguaje inclusivo.
6. En materia de retribución.
7. En materia de prevención del acoso sexual/violencia de género.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida el 25 de Abril de 2023, aprobó el cronograma de aplicación de las medidas para conseguir los objetivos específicos marcados para cada materia.

La evaluación anual permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización y la plantilla para así poder valorar la necesidad de continuar impulsando las medias contenidas en el mismo.

El Plan de Igualdad es una herramienta dinámica y flexible que permite al C.D. Tenerife alinear la institución con los objetivos establecidos en el mismo. Esa flexibilidad permite tanto suprimir algunas medidas previstas en el mismo cuando se haya comprobado que no tienen utilidad real como incluir otras nuevas que se identifican con posterioridad a la aprobación del Plan. También se hace necesario revisar los indicadores para valorar su adecuación a la hora de medir los resultados de las medidas.



2. METODOLOGÍA.

Se ha hecho un seguimiento de todas las medidas que están contempladas en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del C.D. Tenerife.

Para cada una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se han desarrollado acciones concretas, que han sido valoradas individualmente según su grado de avance en una escala del 1 al 4, según el siguiente criterio:

Fase 1: No iniciada. Aún no se ha llevado a cabo actuaciones para su implementación.

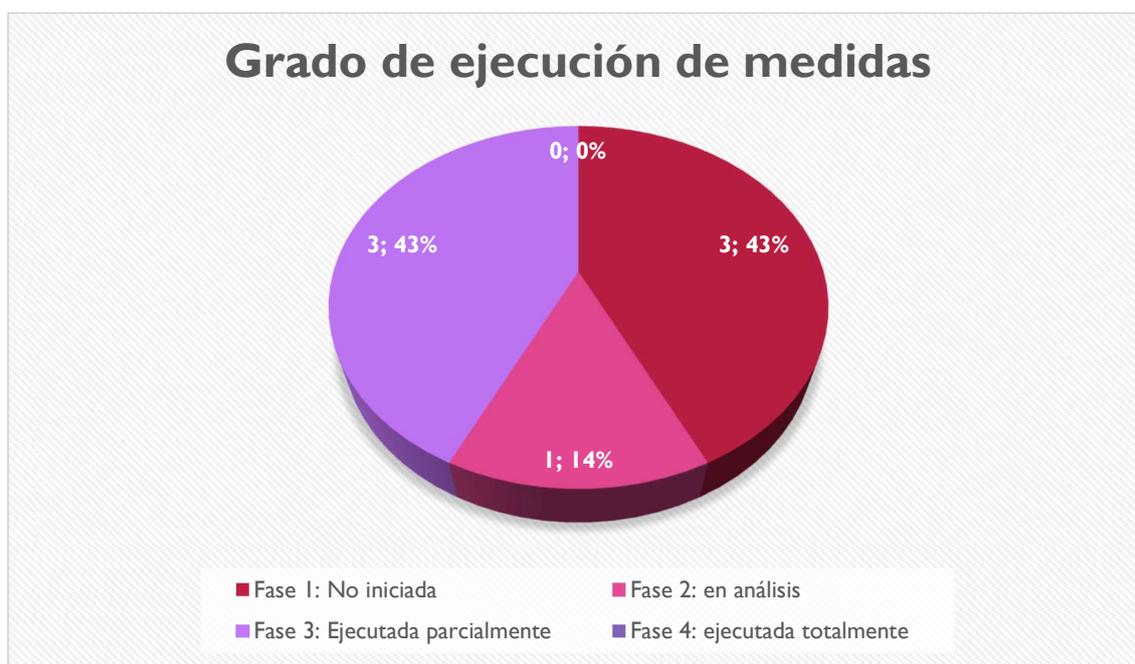
Fase 2: En fase de análisis. Se están analizando diversas vías de ejecución.

Fase 3: ejecutada parcialmente. Se ha iniciado la implantación de las medidas, que aún no se ha concluido.

Fase 4: Ejecutada totalmente. La medida ya ha sido completamente implantada.

Grado de ejecución:

Teniendo en cuenta el criterio anteriormente enunciado, del análisis de todas las medidas contempladas en el Plan, se obtiene el siguiente gráfico que muestra el grado de ejecución del cronograma de aplicación de medidas del Plan de Igualdad.



En síntesis, del conjunto de medidas contenidas en el cronograma del Plan de Igualdad analizado para el año 2023, el 43% aparecen como no iniciadas, puesto que para el año 2023 no estaba prevista su implementación en el cronograma. El 43% han sido ejecutadas parcialmente,



y decimos parcialmente puesto que corresponden a medidas que se deberán tener en cuenta durante toda la vigencia del Plan, aunque ya estén implementadas en el Club, se deberá hacer un seguimiento de su cumplimiento anual. Y por último, el 14% que se encuentra en proceso de análisis.

Analizaremos cada área de intervención por separado para llegar a esta conclusión al final del informe anual de evaluación del Plan de Igualdad del C.D. Tenerife.

3. ÁREA DE INTERVENCIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Se han incorporado varias mujeres en departamentos totalmente masculinizados: en el Departamento de Fisioterapia del Primer Equipo del C.D. Tenerife, una fisioterapeuta, selección realizada por el Club, y en el Departamento de Comunicación, dos incorporaciones, un hombre y una mujer, selección realizada por empresa externa.

Por otro lado, en la Tienda Oficial del C.D. Tenerife, que se había quedado totalmente feminizada al despedir a un empleado, se ha contratado a un hombre. También se han incorporado trabajadores de una empresa de trabajo temporal, un hombre y una mujer.

Para las incorporaciones realizadas por empresas externas al club, se les ha exigido informe del procedimiento seguido en dichos procesos y garantías de la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten el acceso en igualdad de condiciones a mujeres y hombres, así como criterios de búsqueda con perspectiva de género.

Adjunto 1: Informe de la empresa NEXO, encargada de la selección de personal para el Departamento de Comunicación y el documento solicitado a la empresa Temporing de trabajo temporal en el que nos indican que la selección de personal que nos hacen para la tienda oficial se realiza con perspectiva de género en los criterios de búsqueda.

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El cumplimiento del cronograma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



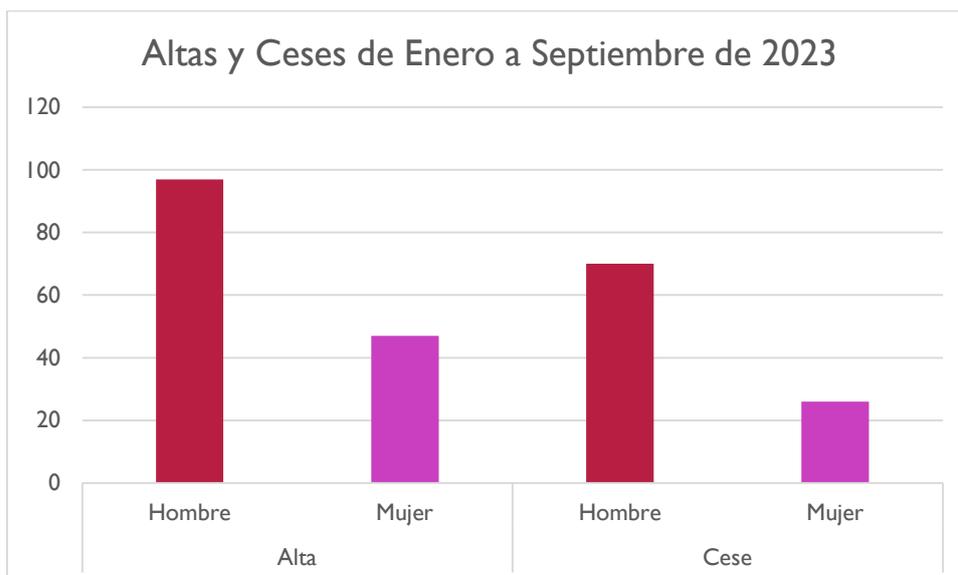
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Para la consecución de estos objetivos, se ha realizado formación a los jefes de departamento y personal encargado de contratación, así como a la alta dirección, sobre el proceso de reclutamiento y selección con perspectiva de género. De esta manera se ha realizado un cambio en la cultura empresarial, conociendo el proceso de selección adecuado para una nueva incorporación, bien sea a través de selección de personal realizada por el Club, como por una empresa externa, garantizamos la igualdad en el proceso.

En el siguiente gráfico se plasman las altas y ceses desde Enero hasta Septiembre de 2023, en que se puede ver que hay más altas que ceses de mujeres y hombres.

En cuanto a los datos de las mujeres, destacar a las incorporaciones femeninas en los Departamentos de Comunicación y Fisioterapia del Primer Equipo. Las bajas corresponden en su totalidad a personal contratado para la campaña de navidad en los stands de venta y porterías del Estadio para los días de partido.

La diferencia en cuanto a los hombres, al ser un club de fútbol masculino, contamos con mucha rotación de personal, en su gran mayoría de jugadores y porteros de día de partido.





4. **ÁREA DE INTERVENCIÓN: FORMACIÓN.**

Se detallan a continuación los cursos formativos realizados al personal:

Formación a nuestros técnicos/as del Área de Fútbol Base:

1. Presencial y online, realizado por personal externo al Club:
 - Coaching deportivo.
2. Online, a través de la plataforma TalentCards, en relación a Protección del Menor:
 - Derechos y deberes de los menores de edad.
 - Buenas prácticas en el trabajo con menores
 - Directrices sobre uso seguro de Internet y redes sociales.
 - Directrices para prevenir la discriminación.
 - Política de protección de la infancia.

Formación a nuestros jugadores/as del Área de Fútbol Base:

1. Presencial, realizado por nuestro equipo de psicólogos.
 - Plan de apoyo académico para trabajar la organización, planificación, técnicas de estudio.
 - Regulación y manejo emocional.
 - Estrés y ansiedad.
 - Entrenar para mejorar la confianza.
 - Dinámicas con las variables psicológicas: Volver a descubrirse, Robot-Muñeco de trapo, Telaraña con ovillo de lana, etc.
2. Presencial, impartidas por personal externo al C.D. Tenerife.
 - Charlas sobre nutrición deportiva.
 - Normativa sobre el arbitraje. Temporada 2023/2024.

Formación a nuestros jefes/as de Departamento y personal encargado de contratación:

1. Presencial, realizado por personal externo al Club.
 - Proceso de reclutamiento y selección con perspectiva de género.

Cabe destacar que a los jugadores alojados en la Residencia del Área de Fútbol Base se les imparte apoyo académico en la asignatura de inglés, desde febrero a junio, por personal de prácticas de la ULL, y a los jugadores del primer equipo con necesidades de apoyo en español, el club contrató a un profesor de español.

En relación a la formación de Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo aún no se ha realizado a toda la plantilla. Hemos tenido un final de temporada 22/23 e inicio de la



23/24 con mucha variación de personal y ahora que tenemos una plantilla más estable, se ha realizado la formación presencial al personal del Primer Equipo Profesional y estamos negociando realizar la del resto de personal para Noviembre 2023, de manera online. Y lo mismo tenemos previsto hacer con la formación en material de igualdad, que se realizará la formación anual en Noviembre para toda la plantilla.

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El cumplimiento del cronograma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. ÁREA DE INTERVENCIÓN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.

En la Web y Redes Sociales del C.D. Tenerife se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias por la que ordenaban la inscripción del Plan de Igualdad del CD Tenerife en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, y procedían a su depósito, incluyendo la cronología desarrollada desde su aprobación:

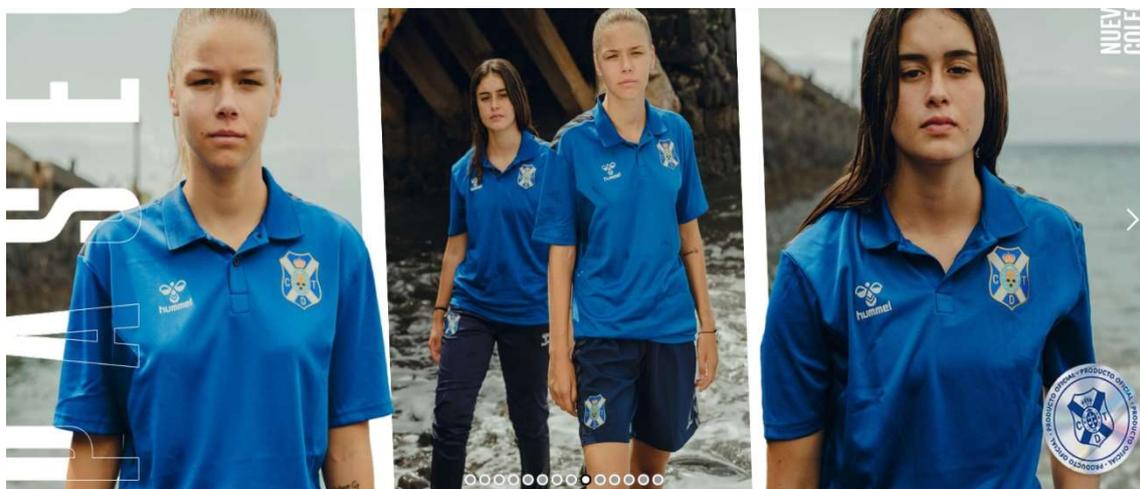
- Fecha de la aprobación: 13 de octubre de 2022.
- Fecha de presentación en el REGCON: 19 de octubre de 2022.
- Fecha de inscripción: 7 de Julio de 2023.
- Vigencia: desde 13/10/22 al 13/10/26 (cuatro años).
- Reuniones de la Comisión negociadora: cada seis meses, durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Se incluyó un link al documento del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres inscrito, dando así difusión a nuestros abonados, empresas colaboradoras, patrocinadores, etc y a nuestro personal, se les envió por correo electrónico dicha noticia, transmitiendo el compromiso en material de igualdad adquirido por el C. D. Tenerife.



Dicho documento se incluyó dentro de la Web, en el apartado de información institucional de Ley de Transparencia.

Otras acciones de igualdad destacables es la incorporación en el catálogo de la tienda oficial a las jugadoras del primer equipo y equipos de la cantera, tanto masculinos como femeninos, dejando de aparecer únicamente los jugadores del primer equipo profesional masculino.





	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El cumplimiento del cronograma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

6. ÁREA DE INTERVENCIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/VIOLENCIA DE GÉNERO.

Como se indicó en el apartado 4, la formación de Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo se ha realizado la formación al personal del Primer Equipo Profesional y estamos negociando realizar la del resto del personal para Noviembre 2023. Y lo mismo tenemos



previsto hacer con la formación en material de igualdad, que se realizará la formación anual en Noviembre para toda la plantilla.

Lo que si existe es un buzón de denuncias anónimas a disposición de todos los empleados y, hasta el momento, no se ha recibido ninguna notificación.

7. CONCLUSIÓN

Para concluir y como ya se ha expresado en apartados anteriores, detallamos, del conjunto de las medidas contenidas en el cronograma del Plan de Igualdad, la implementación en porcentajes.

Las medidas que se encuentran en la Fase 1 (no iniciada) corresponden a las áreas de promoción, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación y retribución, ya que no estaba reflejada su implementación en el cronograma para el año 2023.

Las medidas incluidas en la Fase 3 (ejecutadas parcialmente) corresponden a selección y contratación, formación y comunicación y lenguaje inclusivo. La empresa seguirá trabajando para que la selección y contratación de futuro personal se siga realizando garantizando la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en la empresa, así como la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo. Por esta razón no consideramos que ninguna medida se encuentra en la Fase 4 (ejecutadas totalmente), puesto que esas medidas que ya tenemos, debemos seguir trabajando y realizar un seguimiento anual, para dar cumplimiento durante la vida del Plan de Igualdad.

Y por último, las medidas en proceso de análisis (Fase 2), corresponde al área de intervención en materia de acoso sexual/violencia de género. Se está negociando fecha para antes de finalizar el año 2023 para la realización de toda la formación a la plantilla. Al igual que la formación en materia de igualdad.

En resumen, se puede afirmar que se han implantado el 86% de las medidas previstas en el cronograma para el año 2023 del Plan de Igualdad aprobado en Abril del presente año por la Comisión de Seguimiento. Esto supone un éxito en el primer año de ejecución del Plan de Igualdad.

En contraprestación, en 14% de las medidas están siendo analizadas para diseñar la forma en que se ponen en marcha.



8. Adjuntos.

- a) Informes de la empresa NEXO de selección de Técnico audiovisual.
- b) Informes de la empresa NEXO de selección de Técnico de comunicación.
- c) Carta de Temporing.

Informe del proceso de selección de:
Técnico/a de Comunicación Audiovisual
PARA



INFORME DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL PARA CLUB DEPORTIVO TENERIFE.

1.- APERTURA DE LA SELECCIÓN

El 3 de abril de 2023 Nexo Canarias, S.L. (en adelante, Nexo) recibe por correo electrónico el documento del perfil del puesto de Técnico/a de Comunicación Audiovisual, donde se especifican los datos de la empresa que solicita el puesto a cubrir, así como los datos del mismo y los requisitos que la persona seleccionada debe cumplir. Asimismo, el 13 de abril de 2023, recibe la propuesta de selección firmada, dando comienzo al inicio del proceso de selección.

El jueves 13 de abril, la oferta es publicada en la web de Nexo, LinkedIn, Cabildo Emplea, redes sociales y diferentes jobsites profesionales.

2.- FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL PUESTO DE TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

2.1 FUNCIONES DEL PUESTO.

- Creación y producción de contenido audiovisual para las plataformas digitales de la empresa, incluyendo redes sociales y sitio web.
- Filmación, edición y producción de vídeos de alta calidad para promocionar productos y servicios, eventos y otras iniciativas.
- Realización de streaming en redes sociales.
- Trabajo en proyectos de producción en equipo para garantizar que los proyectos se completen a tiempo y dentro del presupuesto.
- Gestión del flujo de trabajo y la postproducción de los proyectos de vídeo, asegurándose de que el contenido final esté a la altura de los estándares de calidad de la empresa.

2.2 REQUISITOS MÍNIMOS.

- Grado en Comunicación Audiovisual o similar.
- Conocimientos de edición de fotografía y vídeo (Adobe Premiere, Final Cut Pro y After Effects)
- Conocimiento de programas de grabación.
- Conocimiento de programas de diseño de vídeo y fotografía.
- Manejo de entornos digitales, web y redes sociales.
- Conocimientos de redacción periodística.
- Valorable nivel B2 de inglés

2.3 COMPETENCIAS

Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

Planificación y organización: capacidad para determinar eficazmente metas y prioridades de su tarea, área o proyecto, y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos. Incluye utilizar mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas tareas para mantener el control del proceso y aplicar las medidas correctivas necesarias.

Responsabilidad: Capacidad para encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional. Capacidad para respetar las normas establecidas y las buenas costumbres tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.

Flexibilidad: Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas y/o inusuales, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificar su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promover dichos cambios en su ámbito de actuación.

Innovación/Creatividad: Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización.

Discreción: Habilidad de una persona para actuar y tomar decisiones de manera prudente, manteniendo la confidencialidad y evitando revelar información sensible o delicada. Implica ser cuidadoso al hablar o actuar, considerando el contexto y las posibles consecuencias de nuestras acciones. La discreción implica la capacidad de guardar secretos y respetar la privacidad de los demás, evitando divulgar información innecesaria o inapropiada.

2.4. OTROS REQUERIMIENTOS

- La persona que se incorpore tendrá un horario flexible de lunes a domingo con 2 días de descanso semanales. Como mínimo trabajará 2 veces al mes durante los fines de semana.
- Trabajo híbrido, fines de semana teletrabajo.
- Contrato indefinido a jornada completa.
- Salario: 15.362€ brutos anuales.

3.- ANÁLISIS DEL PROCESO Y CANDIDATURAS FINALISTAS.

Se publica la oferta de empleo a través de la web de Nexo, LinkedIn, Cabildo Emplea, redes sociales y diferentes jobsites profesionales. Además, se realiza búsqueda directa de candidatos/as que cumplen con el perfil del puesto.

A través de Nexo, se evaluaron un total de 132 candidaturas, de las cuales 89 correspondían a hombres y 43 a mujeres. De estos perfiles, 129 fueron descartados en una primera fase por no contar con la experiencia y/o formación adecuadas para la posición, no tener experiencia en el sector, no conocer la isla o no encajar salarialmente. De estos perfiles descartados, 88 eran hombres y 41 mujeres.

En total, se avanza en el proceso de selección con 3 candidatos/as, (1 hombre y 2 mujeres). En esta segunda fase, se realiza una valoración de cada persona a través de una entrevista personal tradicional y basada en competencias, así como realización por parte de cada aspirante de un cuestionario enfocado a las funciones del puesto y a la motivación personal por el mismo. Estos documentos se entregan a CD Tenerife.

En una primera fase, se descartan dos personas por los siguientes motivos:

- Candidata 1: A pesar de contar con la formación adecuada, no cuenta con la experiencia necesaria realizando las funciones que necesitamos para el puesto (no graba ni edita fotografía y vídeo y no conoce bien los programas de edición propuestos por CD Tenerife).
- Candidata 2: Es presentada para el proceso de selección de Técnico/a de Comunicación para la misma empresa, ya que su formación es de Periodismo y no de Comunicación Audiovisual. Finalmente decide no continuar participando en ninguno de los dos.

Finalmente, se presentó a entrevista final a un candidato (hombre) finalista para el puesto de Técnico de Comunicación Audiovisual en Club Deportivo Tenerife.

Después de valorar a todas las personas participantes, se determinó, tanto por parte de Nexo como por parte de Club Deportivo Tenerife que el candidato presentado era la persona más idónea para cubrir la posición de Técnico de Comunicación Audiovisual por su experiencia dentro del sector en varias agencias y como freelance, así como su formación afín a la comunicación audiovisual (Ciclo Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos y formación en Cine Digital y Post-Producción).

En todo momento, se ha valorado la idoneidad de las personas aspirantes a través de criterios objetivos en función de las necesidades de CD Tenerife y sin utilizar criterios discriminatorios tales como la edad, el sexo, la religión, etc.

Santa Cruz de Tenerife, a 17 de julio de 2023.

ANEXOS

Oferta publicada en la Web de Nexo y difundida a través de distintos canales de difusión mencionados en el presente informe:

CONSOLIDADA EMPRESA EN CANARIAS DEL ÁMBITO DEPORTIVO

selecciona un/a

TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

Nexo selecciona un/a **Técnico/a de Comunicación Audiovisual** para empresa en Canarias del ámbito deportivo con base en Tenerife. Reportando al Director/a de Comunicación, tendrá como principales responsabilidades:

- Crear y producir contenido audiovisual para las plataformas digitales de la empresa, como las redes sociales y el sitio web.
- Filmar, editar y producir vídeos de alta calidad para promocionar productos y servicios, eventos y otras iniciativas.
- Realizar streaming en las redes sociales.
- Trabajar en equipo en proyectos de producción para asegurar que se completen a tiempo y dentro del presupuesto.
- Gestionar el flujo de trabajo y la postproducción de los proyectos de vídeo para garantizar un alto estándar de calidad.

REQUISITOS

- Titulación Universitaria en Comunicación Audiovisual o similar.
- Experiencia de, al menos, un año en puesto similar.
- Conocimientos avanzados de software de edición de vídeo (Adobe Premiere, Final Cut Pro y After Effects)
- Manejo de entornos digitales, web, y redes sociales.
- Conocimientos de redacción periodística.
- Valorable nivel B2 de inglés.

Buscamos a una persona organizada, responsable y con gran capacidad de trabajo en equipo, así como altamente creativa y flexible.

La persona seleccionada ocupará un puesto en una posición estable, dentro de una importante empresa y con posibilidades de crecer y desarrollarse profesionalmente.

Nexo garantiza el trato individualizado y confidencial.

Imágenes utilizadas para la difusión de la oferta de empleo a través de las Redes Sociales:

NEXO



**TÉCNICO/A DE
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**

nexoconsult.com  Tenerife

NEXO



**TÉCNICO/A DE
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**

nexoconsult.com  Tenerife

NEXO



**TÉCNICO/A DE
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**

nexoconsult.com  Tenerife

NEXO



**TÉCNICO/A DE
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**

nexoconsult.com  Tenerife

NEXO



**TÉCNICO/A DE
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**

nexoconsult.com  Tenerife

Informe del proceso de selección de:
Técnico/a de Comunicación

PARA



INFORME DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN PARA CLUB DEPORTIVO TENERIFE.

1.- APERTURA DE LA SELECCIÓN

El 3 de abril de 2023 Nexo Canarias, S.L. (en adelante, Nexo) recibe por correo electrónico el documento del perfil del puesto de Técnico/a de Comunicación, donde se especifican los datos de la empresa que solicita el puesto a cubrir, así como los datos del mismo y los requisitos que la persona seleccionada debe cumplir. Asimismo, el 13 de abril de 2023, recibe la propuesta de selección firmada, dando comienzo al inicio del proceso de selección.

El jueves 13 de abril, la oferta es publicada en la web de Nexo, LinkedIn, Cabildo Emplea, redes sociales y diferentes jobsites profesionales.

2.- FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS DEL PUESTO DE TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN.

2.1 FUNCIONES DEL PUESTO.

- Redacción de notas de prensa, dossiers, convocatorias de prensa y comunicados.
- Edición de contenidos digitales, control y gestión de la página web corporativa u otros soportes como blogs y redes sociales.
- Organización de ruedas de prensa, eventos y actos institucionales.
- Apoyo al departamento en contenidos tanto literarios como gráficos.

2.2 REQUISITOS MÍNIMOS.

- Grado en Periodismo.
- Conocimiento avanzado en la realización y edición de fotografía y vídeo.
- Conocimientos de Microsoft Office.
- Nivel B2 de inglés

2.3 COMPETENCIAS

Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

Planificación y organización: capacidad para determinar eficazmente metas y prioridades de su tarea, área o proyecto, y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el

logro de los objetivos. Incluye utilizar mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas tareas para mantener el control del proceso y aplicar las medidas correctivas necesarias.

Responsabilidad: Capacidad para encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional. Capacidad para respetar las normas establecidas y las buenas costumbres tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.

Flexibilidad: Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas y/o inusuales, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificar su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promover dichos cambios en su ámbito de actuación.

Implicación-Compromiso: Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones circunstanciadas por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización.

Discreción: Habilidad de una persona para actuar y tomar decisiones de manera prudente, manteniendo la confidencialidad y evitando revelar información sensible o delicada. Implica ser cuidadoso al hablar o actuar, considerando el contexto y las posibles consecuencias de nuestras acciones. La discreción implica la capacidad de guardar secretos y respetar la privacidad de los demás, evitando divulgar información innecesaria o inapropiada.

2.4. OTROS REQUERIMIENTOS

- La persona que se incorpore tendrá un horario flexible de lunes a domingo con 2 días de descanso semanales. Como mínimo trabajará 2 veces al mes durante los fines de semana.
- Trabajo híbrido, fines de semana teletrabajo.
- Contrato indefinido a jornada completa.
- Salario: 15.362€ brutos anuales.

3.- ANÁLISIS DEL PROCESO Y CANDIDATURAS FINALISTAS.

Se publica la oferta de empleo a través de la web de Nexo, LinkedIn, Cabildo Emplea, redes sociales y diferentes jobsites profesionales. Además, se realiza búsqueda directa de candidatos/as que cumplen con el perfil del puesto.

A través de Nexo, se evaluaron un total de 54 candidaturas, de las cuales 27 correspondían a hombres y 27 a mujeres. De estos perfiles, 48 fueron descartados en una primera fase por no

contar con la experiencia y/o formación adecuadas para la posición, no tener experiencia en el sector, no encajar salarialmente, o por no mostrar el interés adecuado. De estos perfiles descartados, 24 eran hombres y 24 mujeres.

En total, se avanza en el proceso de selección con 6 candidatos/as, (3 hombres y 3 mujeres). En esta segunda fase, se realiza una valoración de cada persona a través de una entrevista personal tradicional y basada en competencias, así como realización por parte de cada aspirante de un cuestionario enfocado a las funciones del puesto y a la motivación personal por el mismo. Estos documentos se entregan a CD Tenerife.

En una primera fase con el Director Comercial de CD Tenerife, se descartan cuatro personas por los siguientes motivos:

- Candidato 1: A pesar de contar con la formación y experiencia requeridas en el sector, su historial laboral muestra una alta rotación. Además, CD Tenerife recibe referencias desfavorables.
- Candidata 2: Cuenta con la formación y la experiencia necesaria para el puesto. Sin embargo, el día de su presentación en entrevista no consiguió transmitir su entusiasmo por la posición (realizó la entrevista en un lugar ruidoso, no conocía la empresa ni investigó las redes sociales).
- Candidato 3: A pesar de cumplir con los requisitos de formación y experiencia, tampoco consiguió transmitir la motivación necesaria el día de su presentación a pesar de conocer la empresa (no conocía la web, no hizo propuestas de mejora, etc.)
- Candidata 4: Aunque cuenta con la formación y la experiencia adecuadas, llegando a ser la candidata propuesta como finalista, en la fase final del proceso de selección recibió una propuesta de otra empresa y decidió abandonar el proceso de selección.

Finalmente, se presentaron a entrevista final con el Director General un total de 2 candidatos/as finalistas (1 hombre y 1 mujer) para el puesto de Técnico de Comunicación en Club Deportivo Tenerife.

Después de valorar a las personas participantes, se determinó, tanto por parte de Nexo como por parte de Club Deportivo Tenerife que la candidata presentada era la persona más idónea para cubrir la posición de Técnico de Comunicación por su formación, experiencia y motivación mostrada hacia el puesto, además de su flexibilidad horaria.

En todo momento, se ha valorado la idoneidad de las personas aspirantes a través de criterios objetivos en función de las necesidades de CD Tenerife y sin utilizar criterios discriminatorios tales como la edad, el sexo, la religión, etc.

Santa Cruz de Tenerife, a 25 de agosto de 2023.

ANEXOS

Oferta publicada en la Web de Nexo y difundida a través de distintos canales de difusión mencionados en el presente informe:

CONSOLIDADA EMPRESA EN CANARIAS DEL ÁMBITO DEPORTIVO

selecciona un/a

TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN

Nexo selecciona un/a **Técnico/a de Comunicación** para empresa en Canarias del ámbito deportivo con base en Tenerife. Reportando al Director/a de Comunicación, tendrá como principales responsabilidades:

- Redactar notas de prensa, dossiers, convocatorias de prensa y comunicados.
- Editar contenidos digitales y gestionar la página web corporativa, así como otros soportes como blogs y redes sociales.
- Organizar ruedas de prensa, eventos y actos institucionales.
- Brindar apoyo al departamento en contenidos tanto literarios como gráficos.

REQUISITOS

- Titulación Universitaria en Periodismo o similar.
- Experiencia de, al menos, un año en puesto similar.
- Conocimientos avanzados en la realización y edición de fotografía y vídeo.
- Conocimientos de estrategia de comunicación interna.
- Nivel B2 de inglés.

Buscamos a una persona organizada, responsable y con habilidades para trabajar en equipo, así como implicada y flexible.

La persona seleccionada ocupará un puesto en una posición estable, dentro de una importante empresa y con posibilidades de crecer y desarrollarse profesionalmente.

Nexo garantiza el trato individualizado y confidencial.

Imágenes utilizadas para la difusión de la oferta de empleo a través de las Redes Sociales:

NEXO



TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN

nexoconsult.com  Tenerife



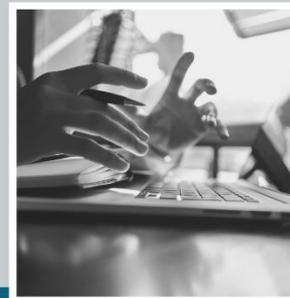
TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN

nexoconsult.com  Tenerife



TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN

nexoconsult.com  Tenerife



TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN

nexoconsult.com  Tenerife



TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN

nexoconsult.com  Tenerife

temporing

trabajemos para crecer

TEMPORING ETT SLU
CARRETERA COLLBLANC 159 LOCAL 3
08904 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)
CIF B60579232

Temporing acredita que la selección para la posición de Dependiente/a del cliente Club Deportivo Tenerife se ha gestionado con la base de datos interna de la empresa. Nuestra selección se ha realizado respetando en todo momento la perspectiva de género en los criterios de búsqueda de candidaturas.

En Tenerife a 26 de Julio de 2023

TEMPORING, S.L.

N.I.F.: B-60.579.232

C/ Cueva Cho Portada, 6

38011 San Isidro - TENERIFE

Teléfono: 922 79 99 83