

Buenas prácticas para publicar tu oferta laboral

Se lo más transparente, conciso, certero y claro en tu oferta, así atraerás más y mejores candidatos.

INFORMACIÓN PRINCIPAL

Cargo

Escribe el cargo pensando en la etapa de la vida que se encuentra el candidato. Por ejemplo: a un recién titulado destaca la carrera y nombre del cargo, para un cargo junior, utiliza palabras claves con foco en el cargo y línea de mando.

Los candidatos se fijan en esto para decidir si postular o no. Esto te permite acercarte estratégicamente a los candidatos mediante las palabras claves que ellos usan para realizar una búsqueda.

Tipo de cargo

Jerarquía del cargo

Se lo más precisos, así los candidatos no se llevarán una sorpresa al momento de la entrevista.

Se certero en este punto ya que los candidatos que conocen el rubro de tu empresa, se sienten más seguros al momento de postular y les resulta más atrayente.

Actividad de la empresa

Descripción del cargo

Determinante poner toda la información necesaria de tu cargo para que los candidatos lo conozcan bien. Si agregas información sobre la cultura, visión y misión lo ideal es hacerlo en pocas palabras. ¡3 líneas es ideal! También debes detallar funciones del cargo a partir del perfil que se hizo antes. Pero lo importante es no caer en el exceso de información.

CONTRATO

Es importante ser claros en el tipo de contrato. Si es a plazo fijo, cuánto tiempo dura y si estará la posibilidad de un contrato indefinido.

Jornada

Determina y especifica cuál será la jornada. Así los candidatos no se desmotivarán y desistirán del proceso.

Acá hay 2 variables que considerar. Si bien el no entregar el sueldo garantizamos que los candidatos señalen sus propias expectativas de renta y así se encuentren satisfechos con la remuneración. Entregar el monto del sueldo puede hacernos perder buenos postulantes, ya que hay personas dispuestas a bajar sus expectativas de renta para trabajar en una empresa que les acomode más.

Sueldo

REQUISITOS

Define antes de la publicación cuál es el perfil que estás buscando, qué situación de estudios y en qué grado se debe encontrar el candidato.

Requisitos mínimos

Sé explícito con esto ya que puede resultar en una gran ahorro de tiempo, porque los candidatos no caerán en confusiones y sabrán muy bien cuando postular o no.

Estas te dan una visión global de la real motivación y actitud laboral que tienen los postulantes, siendo recomendable leer las respuestas antes de ir a sus cv's. Así también sabremos si se encuentra motivado por un cambio en su carrera, en general, y si será un participante activo del proceso.

Preguntas al candidato

Ubicación

Se muy específico y sincero con esta información. Ya que las personas determinarán si podrán trasladarse a la comuna en donde se encuentra físicamente la organización.

NO DISCRIMINES

El inciso tercero del artículo 2° del código del trabajo establece que las ofertas laborales deben cumplir con igualdad de oportunidades, y no se debe caer en discriminación.

Actos de discriminación

Los actos de discriminación incluyen: raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social