Cómo crear una oferta de empleo atractiva

## **Pasos a tener en cuenta antes de lanzar una oferta de trabajo**

1. Antes de lanzar la oferta de trabajo
2. Un título con gancho
3. Descripción de la oferta
4. Hablar sobre la empresa
5. Visibilidad
6. ¿Qué pasa después?

#### **1# ANTES DE LANZAR LA OFERTA DE TRABAJO**

Los[reclutadores](https://www.iebschool.com/blog/claves-del-reclutamiento-de-perfiles-digitales-lo-que-debe-saber-el-experto-de-rrhh-reclutamiento-seleccion/) tienen que tener en cuenta que la oferta de empleo debe dejar aclarado **qué perfil están buscando**, cuáles van a ser las **tareas** que vaya a llevar a cabo y cuáles son los **beneficios** que se ofrecerán a los candidatos. Deberán definir estos parámetros antes de empezar a crear la oferta.

#### **2# UN TÍTULO CON GANCHO**

Tiene que ser claro  y conciso, además de resumir el puesto de trabajo que se está ofreciendo. Debemos pensarlo como si fuéramos a posicionar nuestra oferta de empleo, empleando keywords que identifiquen la oferta de trabajo, el puesto de la vacante y la sección donde va a trabajar.

Por ejemplo:**SEO Junior Marketing Integrado.**

En este oferta podemos resumir el puesto de trabajo, el rango del mismo y el [equipo de trabajo](https://www.iebschool.com/blog/reclutar-segun-la-personalidad-y-el-equipo-de-trabajo-reclutamiento-seleccion/" \t "_blank) en el que va a trabajar.

#### **3# DESCRIPCIÓN DE LA OFERTA**

Una vez que tengamos aclarado el título debemos estructurar la descripción de la oferta.

1. **En qué consiste el puesto de trabajo**, funciones que va a desempeñar y tareas a realizar. Por ejemplo: responsable de contactar con clientes y proveedores, gestionar emails y redacción en el blog interno de la empresa.
2. **El perfil del candidato ideal**. Las características que debe reunir y lo que está dispuesto a afrontar. Ejemplo: poseer conocimiento de ofimática nivel experto, SEO, SEM, analytics además de dominar herramientas de búsqueda.
3. **Condiciones laborales**. Jornada, salario mínimo, duración. Ejemplo: la duración es de 6 meses más 6 meses y posteriormente indefinido.

#### **4# HABLAR SOBRE LA EMPRESA**

Describir el recorrido de la empresa, los valores con los que esta se identifica y los objetivos que pretende alcanzar, tanto a corto como largo plazo. Tenemos que dar una **imagen de ser la compañía ideal** para los futuros candidatos, que ante todo es una empresa que valora a los nuevos integrantes como aportaciones positivas y necesarias.

Ejemplo: nuestro compromiso con la responsabilidad social es uno de los pilares importantes, de ahí que valoremos que nuestros trabajadores se comprometan con proyectos sostenibles.

#### **5# VISIBILIDAD**

Es necesario que la oferta esté presente en las **[redes sociales](https://www.iebschool.com/blog/medios-sociales-mas-utilizadas-redes-sociales/" \t "_blank)**, plataformas de búsqueda de empleo, etc. para poder llegar al máximo de candidatos posible o, por el contrario, centrarnos en una plataforma profesional segmentada por categoría para no recibir una cantidad de CV que no nos interesan.

**Redes Sociales**: También debemos prestar atención a nuestros perfiles de **[Facebook](https://www.facebook.com/" \t "_blank)** y **[Twitter](https://twitter.com/" \t "_blank)** puesto que gran parte de las búsquedas para saber más sobre la empresa se van a realizar a través de estas redes sociales. Hacemos especial hincapié en **[LinkedIn](https://www.linkedin.com/" \t "_blank)** como la principal red social para la búsqueda activa de trabajo, networking profesional y creación de foros profesionales de trabajo. Gran parte de las empresas abren su propio perfil donde van colgando las distintas ofertas de empleo segmentadas.

**Portales de empleo genéricos**: **[Infojobs](https://www.infojobs.net/" \t "_blank)**, **[Randstad](http://www.randstad.es/" \t "_blank)** o [**Mi primer empleo**](http://www.primerempleo.com/) son algunos de los portales que tiene una mayor demanda a la hora de buscar empleo ya que se valen de filtros que se adaptan a la búsqueda del usuario.

**Portales de búsqueda segmentada**: pero si buscamos un perfil mucho más específico tenemos que irnos a portales centrados en el perfil de los candidatos, y adecuar la oferta a las de la propia web como es el caso de [**Domestika.org**](http://www.domestika.org/) (más centrada en el sector del diseño y creativos) o **[Tecnoempleo](http://www.tecnoempleo.com/" \t "_blank)** (para informáticos y telecomunicaciones).

#### **6# ¿QUÉ PASA DESPUÉS?**

Puedes seguir algunos trucos para que no solo obtengas respuestas simultáneas con numerosos [curriculums](https://www.iebschool.com/blog/curriculum-creativo-reclutamiento-seleccion/" \t "_blank), sino que puedas intentar dinamizar el proceso de selección. Que en la oferta de empleo aparezca alguna actividad que el candidato tenga que superar para pasar a la siguiente fase, por ejemplo. Así se les pedirá una mayor implicación a las personas que soliciten.

