



## Documentación Buenas Prácticas

### Título Buena Práctica

Uso de redes sociales para informar vacantes de empleo a usuarios

### Organización que aplica esta Buena Práctica

Organización:

OMIL de Coihueco

### Ámbitos Impactados por la Buena Práctica

- Mejoramiento de servicios a Buscadores de Empleo
- Mejoramiento de Servicio a Empresas
- Incorporación de nuevos canales
- Articulación Intramunicipal

### Beneficiarios de esta Buena Práctica

- Buscadores de Empleo
- Empresas y Gremios

### Justificación de la calificación como Buena Práctica

#### Efectividad de la Buena Práctica

- Se observa un aumento en el número de comentarios, "like" y "compartidos" en la información que publica la OMIL en Facebook. Más personas se han integrado como seguidores de estas redes, atraídos por las vacantes laborales.
- Aumento en el número de buscadores de empleo que se contacta con la Municipalidad, relacionados con las publicaciones de las vacantes laborales publicadas en redes sociales

#### Replicabilidad de la Buena Práctica

En todas aquellas comunas donde cuenten con redes sociales asociadas a la OMIL.



## Descripción de la Buena Práctica

### ¿Cómo surgió?

Esta práctica se origina con la creación del Departamento de Relaciones Públicas del municipio, que abre el uso de las redes sociales como canal de difusión de servicio público. Se empieza a formar una comunidad activa de seguidores de los servicios de los Departamentos de la Municipalidad, en particular la OMIL.

Por su parte, el Alcalde pidió un mayor posicionamiento de la OMIL, pues estaba alejada de la articulación municipal. El equipo de la OMIL asumió el desafío y una de las prácticas fue hacer uso de Facebook. Se empiezan a publicar las ofertas laborales y eventos tales como la entrega de certificados.

La OMIL se encarga de preparar la información y hace una solicitud formal a Relaciones Públicas. La información que se necesita publicar debe ser clara (fecha, lugar, requisitos, contacto de entrada, etc.); es decir, información bien detallada para que el usuario la entienda claramente. Toda información sobre oferta laboral que se publica es revisada y confirmada previamente por la fuente (la empresa).

El Facebook se mantiene internamente, haciéndose cargo de todas las informaciones publicadas. Está la práctica de contestar rápidamente las consultas. La comunidad es muy activa frente a una publicación de una oferta laboral; se observa una buena respuesta tanto en los "like" como en los "compartidos". La gente hace de embajadora de las ofertas a sus seguidores y amigos. Una publicación puede llegar a tener 50 compartidos.

Una o dos veces a la semana se dinamiza la página con algún tipo de información. No se discrimina en las ofertas, se publican desde las más amplias (empresas grandes), a las más particulares (pequeñas y microempresas).

Después de la publicación, la OMIL hace un seguimiento con la empresa para verificar la concreción de la colocación.

### Beneficios de su aplicación

- Se amplió la cartera de clientes empresas, incluyendo a las pequeñas y medianas empresas, un nicho que faltaba explotar. Esto contribuyó a que el año 2016 la OMIL cumpliera las metas de colocación más que satisfactoriamente: se lograron 1.000 colocaciones, respecto de una meta de 250 colocaciones.
- Rapidez en el proceso de dar respuesta y completar las vacantes de empleo solicitadas por las empresas.
- Se amplió el radio de personas a las cuales llega la OMIL. Ha servido para articular redes con las organizaciones comunitarias, las Juntas de Vecinos. Los dirigentes usan frecuentemente las redes sociales, se informan y difunden las vacantes laborales o capacitaciones disponibles a sus asociados.
- Se crean vínculos con otros Departamentos del municipio y redes de ayuda para el cruce de derivaciones de usuarios.

### Impacto

- Mejora del acceso a información de vacantes que ofrece la OMIL a través de las redes sociales.
- Aumento de postulantes de zonas rurales a las vacantes de empleo disponibles.
- Fidelización de clientes empresas.
- Mejoramiento del posicionamiento público de la OMIL en la comuna.



### Detalle de cómo se implementó

Se hace difusión de vacantes laborales por la página Facebook de la I. Municipalidad de Coihueco. Por normativa interna, la OMIL debe acogerse a las redes sociales habilitadas por el municipio y actuar a través de ellas, en coordinación con el Departamento de Relaciones Públicas.

La OMIL recibe vacantes laborales generadas por las empresas de la zona. Estas vacantes laborales son filtradas por el Gestor Territorial, quien las contrasta con la nómina de buscadores de empleo ya disponible en la base de datos de la OMIL, que cuentan con perfil de habilidades requerido por las vacantes. Cuando requiere disponer de un mayor número de postulantes a los puestos de trabajo, transfiere la información a la periodista de la Municipalidad, quien publica las ofertas laborales, informando a todos los usuarios que siguen estas redes en la comuna, incluyendo personas de zonas rurales.

Por medio del número de “posteos” de los usuarios en la red, se verifica la buena recepción de estas vacantes. Adicionalmente, las empresas que ofrecen las vacantes informan a la OMIL los datos de los postulantes, incluyendo sus direcciones, con lo cual se ha podido comprobar que se ha integrado al seguimiento de estas redes sociales un número cada vez mayor de personas de zonas rurales.

Es importante preparar la información de la oferta laboral de forma minuciosa: dato de contacto, número de vacantes, temporada en que se va a realizar el trabajo, etc. La periodista del municipio redacta la publicación, la hace más llamativa. Siempre se agrega que, para mayor información, se contacten con la OMIL indicando dirección, teléfono y correo electrónico.

### Dificultades para Implementarla

- No siempre se logra responder a las expectativas laborales de los usuarios, por ejemplo, la oferta de vacante laboral es para operadores de envasados y el usuario espera ofertas para administrativos.
- No se cuenta con ofertas laborales para profesionales. Las empresas que ofrecen esas vacantes están fuera de la comuna.

### Personas que debieran estar involucradas en la implementación

- Las empresas que ofrecen las vacantes de puestos de trabajo.
- El equipo de la OMIL.
- El Departamento de Relaciones Públicas.
- La comunidad de seguidores de Facebook.
- El apoyo del Alcalde y del Concejo Municipal.

### Necesidades para su Implementación

- Computador y conexión a Internet.
- Contar con un fanpage municipal o de la OMIL.



### Propuestas de mejora

- Contactar más empresas, llegar a más empresarios, para ampliar la oferta laboral.
- La OMIL usa el fanpage municipal. Si la comunidad de seguidores crece significativamente, si hay más flujo de información con más ofertas laborales, la OMIL podría administrar su propio fanpage.