

# Ampliación de una oferta

*¿Qué debes tener en cuenta a la hora de desarrollar una oferta de empleo sólida?*

---



Una vez que haya [completado el proceso de entrevista y haya realizado sus verificaciones de referencia](#), es probable que haya decidido el candidato que le gustaría contratar para su programa! El siguiente paso en el proceso es que deberá extender una oferta de empleo. Por lo general, esta oferta se discute por teléfono con el individuo, y luego se sigue con una offer.

Esta guía explicará los pasos para extender una oferta a una persona que desea contratar, incluida la documentación y los consejos de comunicación.

## Cómo extender una oferta de empleo

A continuación se presentan los pasos y la información que querrá incluir en su oferta de trabajo, ya sea la primera conversación telefónica inicial o la comunicación formal y escrita.

**Comience con una bienvenida emocionada y cálida:** al comenzar su oferta con su entusiasmo y lo que notó sobre sus habilidades, ayuda a ese empleado potencial a sentirse importante para usted y su programa. Esta primera parte de la invitación a unirse a su programa establece el tono de su relación con su futuro empleado. En la introducción, ¡sé entusiasta! Share lo encantado que está de presentar la oferta al nuevo empleado potencial para unirse a su organización. Este también podría ser un gran lugar para resaltar las fortalezas que vio durante el proceso de contratación que lo llevó a elegirlos.

**Indique el puesto ofrecido:** cuando la persona conoce el rol que planea que cumpla, puede tomar una decisión informada sobre unirse a su negocio. En la oferta, asegúrese de nombrar el puesto que está ofreciendo que el candidato debe llenar. También debe incluir la descripción del trabajo, a quién informará el candidato, la fecha de inicio ideal o solicitada, las horas de trabajo esperadas, los requisitos de trabajo y cualquier término adicional de empleo. La carta también debe recordarle al destinatario que el puesto es "a voluntad", lo que significa que usted o ellos pueden terminar el empleo en cualquier momento.

**Compensación y beneficios:** enumere la compensación, incluidas las horas que espera que el empleado trabaje y lo que se le paga por esas horas. Detallar cómo se pagarán, como si se pagarán dos veces al mes, una vez al mes, mediante depósito directo y otros detalles específicos. Este es también un gran lugar para compartir cualquier beneficio adicional que su programa ofrezca, como tiempo libre pagado, seguro de salud, matrícula reducida de cuidado infantil, junto con cualquier gasto adicional que su organización esté dispuesta a realizar, como verificaciones de antecedentes o capacitaciones.

**Oportunidad de hacer preguntas:** querrá incluir en su oferta de empleo una oportunidad para que el nuevo empleado potencial haga preguntas. Puede sugerir algunas fechas y horas posibles en las que pueden contactarlo para discutir más a fondo la posición.

**Tenga una fecha límite:** puede y debe darle a un candidato algo de tiempo para pensar en la oferta de trabajo. Al mismo tiempo, nunca debe ser abierto. Esto puede ser tan simple como escribir "esta oferta será válida hasta el 25 de febrero de 2023".

Puede considerar proporcionar dos copias de su oferta: una para que el empleado la guarde y otra para que firme y regrese para sus registros. Extender una oferta a un nuevo empleado potencial garantiza que ambos comiencen su relación laboral en la misma página.

### **¿Qué pasa con las verificaciones de antecedentes?**

Una parte necesaria de la contratación de cualquier persona para unirse a su programa de cuidado infantil es realizar y recibir una verificación de antecedentes clara de esa persona.

Las verificaciones de antecedentes son requeridas por la ley para cualquier director, propietario, operador, empleado o posible empleado de un programa de cuidado infantil o centro de cuidado infantil residencial, junto con cualquier persona de 14 años o más que visite, viva, se quede o trabaje con frecuencia en dicho programa.

Usted, como empleador, debe considerar enviar la verificación de antecedentes tan pronto como haya determinado que desea extender una oferta. Tenga en cuenta que debe verificar la identidad de la persona y recibir su consentimiento antes de enviar la solicitud. Es importante que el posible empleado sepa que la oferta para unirse a su programa solo es válida si la persona completa con éxito el proceso de verificación de antecedentes.

La Unidad Centralizada de Verificación de Antecedentes de Salud y Servicios Humanos debe realizar verificaciones de antecedentes para ver si una persona tiene antecedentes penales o antecedentes de abuso y negligencia que podrían ser un riesgo para la salud y la seguridad de los niños. El Reglamento de Cuidado Infantil (CCR) proporciona videos tutoriales útiles y guías de usuario para comprender los requisitos de verificación de antecedentes, disponibles en la [página web de CCR](#).

Para preguntas adicionales sobre el proceso de verificación de antecedentes, consulte la [Guía del Reglamento de Cuidado Infantil para comprender su verificación de antecedentes](#) o [Preguntas frecuentes](#). Para obtener más ayuda, también puede comunicarse con su enlace de verificación de antecedentes de Texas dentro de la Regulación de Cuidado Diurno Infantil (CCR), que se puede [encontrar en esta lista](#).

## ¿Qué debe hacer si un candidato desea negociar una compensación?

Incluso para el trabajo más atractivo, los mejores candidatos a menudo buscan aumentar su compensación. Si solo ofrece igualar su salario actual u ofrece menos de lo que el candidato gana actualmente, es probable que se sienta decepcionado.

La mayoría de las ofertas exitosas utilizan la regla del 10%: ofrezca al candidato un paquete que aumente su salario, beneficios y beneficios actuales en un 10%, siempre y cuando se ajuste a los parámetros de lo que su organización está dispuesta o puede ofrecer para el puesto que pretende cubrir.

En última instancia, la oferta debe estar dentro de las prácticas justas de su organización, especialmente si hay roles y puestos comparables ocupados por empleados actuales. El pago excesivo también afectará las decisiones posteriores sobre los aumentos salariales si la persona llegó a la cima de la escala salarial .

## Asistencia adicional

Si tiene alguna pregunta, puede [acceder a asesoramiento empresarial gratuito e individual](#) visitando [childcare.texas.gov](http://childcare.texas.gov). Otros recursos, guías y herramientas están disponibles allí sobre temas que respaldan su negocio.

*Descargo de responsabilidad: La información contenida en esta presentación ha sido preparada por Civitas Strategies Early Start y no pretende constituir un consejo legal. Las partes han realizado esfuerzos razonables para recopilar, preparar y proporcionar esta información, pero no garantizan su exactitud, integridad, adecuación o vigencia. La publicación y distribución de esta presentación no tiene la intención de crear, y el recibo no constituye, una relación abogado-cliente. Queda expresamente prohibida la reproducción de esta presentación. Preparado por Civitas Strategies Early Start.*