



**INFORME FINAL DE OPCIÓN DE GRADO
TRABAJO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL**

EL MARKETING COMO TRAMPOLIN AL ÉXITO

Empresa:



CHRISTIAN MAURICIO ESTUPIÑÁN GUERRA

BOGOTÁ D.C –JUNIO 2025



**INFORME FINAL DE OPCIÓN DE GRADO TRABAJO DE FORMACIÓN
EMPRESARIAL REALIZADO EN
CO-HUNTERS**

CHRISTIAN MAURICIO ESTUPIÑÁN GUERRA

TUTORA DE

PRACTICAS:

HANDRIX GARCÍA DURÁN

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MERCADEO

BOGOTÁ D.C

2025

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
Funciones del área donde se desarrolla la práctica.....	9
MACROENTORNO.....	9
Fuerza económica.....	9
Fuerza ambiental.....	10
Fuerzas culturales.....	11
Fuerzas demográficas.....	13
Fuerzas políticas y legales.....	14
Fuerzas tecnológicas.....	15
Fuerzas sociales.....	15
MICROENTORNO.....	16
Clientes.....	16
Empresa.....	17
Intermediarios.....	18
Competencia.....	19
Público.....	20
Proveedores.....	21
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
JUSTIFICACIÓN.....	22
OBJETIVOS.....	24
General.....	24
Específicos.....	24
RESULTADOS.....	25
Aportes realizados durante la práctica:.....	25
LOGROS.....	40
Para Co-Hunters.....	40
Para el practicante.....	41
Oportunidades para Co-Hunters.....	42
Oportunidades para el practicante.....	42

CONCLUSIÓN.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 INSTAGRAM	Error! Bookmark not defined.
Ilustración 2 - LINKEDIN.....	Error! Bookmark not defined.
Ilustración 3 - FACEBOOK.....	27
Ilustración 4-Parrilla Contenido	29
Ilustración 5-Programación Meta	29
Ilustración 6-Parrilla Contenido	30
Ilustración 7-Programación Meta	30
Ilustración 8-Parrilla Contenido	31
Ilustración 9-Programación Meta	31
Ilustración 10-Contenido Ecosistema Digital.....	32
Ilustración 11-Contenido Ecosistema Digital.....	32
Ilustración 12-Contenido Ecosistema Digital.....	33
Ilustración 13-Contenido Ecosistema Digital.....	33
Ilustración 14-Contenido Ecosistema Digital.....	34
Ilustración 15-Contenido Ecosistema Digital.....	34
Ilustración 16-Base de datos trabajada.....	35
Ilustración 17-Estrategia Vacantes Semanales.....	36
Ilustración 18-Estrategia por zonas.....	37
Ilustración 19-Estrategia Vacantes Semana	37
Ilustración 20-Actividades EVENTOS	39
Ilustración 21-Postulados y Contratados.....	41

RESUMEN

Este informe presenta el desarrollo e implementación de una estrategia de marketing digital en la empresa Co-Hunters, especializada en selección de talento humano. A partir del diagnóstico inicial, se identificaron falencias en la estructura digital y presencia online. La práctica profesional permitió ejecutar acciones concretas como la gestión de redes sociales, diseño de contenido, análisis de bases de datos y programación de eventos. Los resultados evidencian un aumento significativo en la visibilidad digital, el posicionamiento de marca y la atracción de talento. Asimismo, se fortalecieron las competencias profesionales del practicante en áreas clave como marketing digital, análisis estratégico y gestión de ecosistemas digitales. Se concluye que la correcta alineación entre estrategia, contenido y herramientas digitales es esencial para el crecimiento empresarial y la atracción efectiva de talento.

ABSTRACT

This report presents the development and implementation of a digital marketing strategy for Co-Hunters, a company specialized in human talent recruitment. Based on the initial diagnosis, shortcomings were identified in the company's digital structure and online presence. The internship allowed the execution of concrete actions such as social media management, content creation, database analysis, and event programming. The results show a significant increase in digital visibility, brand positioning, and talent attraction. Likewise, the intern's professional skills were strengthened in key areas such as digital marketing, strategic analysis, and digital ecosystem management. It is concluded that proper alignment between strategy, content, and digital tools is essential for business growth and effective talent acquisition.

INTRODUCCIÓN

Co-Hunters, es una empresa especializada en atraer y elegir talentos humanos, tratando de determinar las características y competencias óptimas para cada posición y así satisfacer las necesidades específicas de los clientes. Su equipo está conformado por expertos en reclutamiento y selección, quienes utilizan metodologías avanzadas para garantizar procesos eficientes y de alta calidad.

Desde su creación, Co-Hunters ha cooperado con empresas de diferentes sectores, ayudándoles a optimizar los procesos de empleo y fortalecer sus grupos. La compañía de posicionamiento es un socio estratégico importante en el campo del talento humano, proporciona asesoramiento en cada etapa del proceso de selección y garantiza que los candidatos sean seleccionados para cumplir con los requisitos y valores de cada compañía.

Su modelo de negocio se basa en la innovación, el análisis de mercado y el conocimiento profundo sobre la tendencia en el trabajo, lo que permite predecir las necesidades de los clientes y tomar decisiones de personalización. Gracias a esto, se ha podido crear una cierta reputación en el mercado y crear relaciones a largo plazo con diferentes organizaciones.

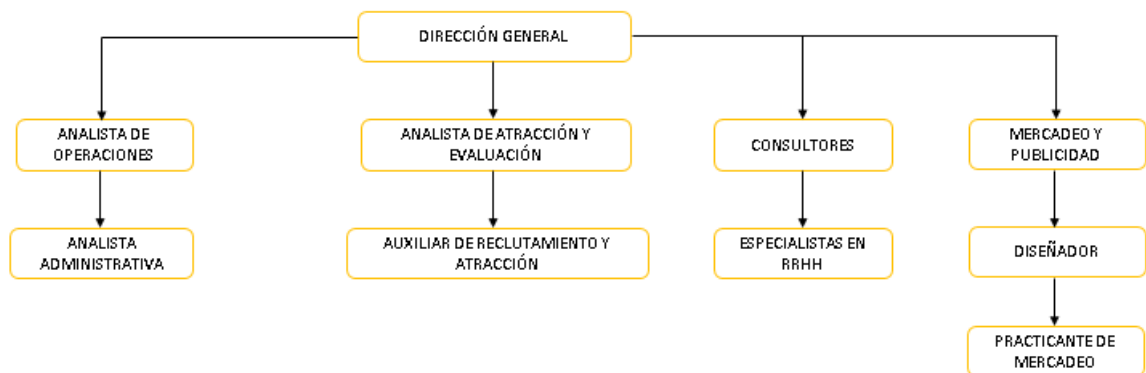
Co-Hunters ofrece un servicio integral de selección de personal que va más allá del simple reclutamiento. La empresa se enfoca en: (Co-Hunters, s.f.)

- Identificación de talento: Búsqueda de profesionales con las competencias y valores alineados a la cultura de la empresa.
- Evaluación de candidatos: Aplicación de pruebas psicométricas, entrevistas por competencias y análisis de perfiles.
- Atracción de talento estratégico: Uso de herramientas innovadoras para identificar y contactar a los mejores profesionales del mercado.

- Asesoría en gestión del talento: Acompañamiento a empresas en la definición de estrategias de contratación y desarrollo de personal.

El método general de Co-Hunters, se basa en la combinación de herramientas digitales avanzadas y enfoques humanos para seleccionar empleados, permitiendo un empleo efectivo, contribuyendo al desarrollo de las organizaciones de los clientes.

Figura 1 - ORGANIGRAMA



Recuperado de: <https://co-hunters.com/>

Como estudiante de mercadeo en la realización de prácticas en la empresa Co-Hunters, con responsabilidades específicas como: descubrir y visibilidad de las redes sociales, crear contenido y administrar plataformas digitales. Estas funciones no solo fortalecen la presencia de la compañía en el mercado, sino que también contribuyen directamente al atractivo del talento y la consolidación de la marca como un enlace a los empleados seleccionados.

- Mayor visibilidad y posicionamiento de marca:
 1. La presencia en redes sociales y plataformas digitales permite que más empresas conozcan los servicios de Co-Hunters.
 2. A través de estrategias de contenido, se refuerza la imagen de la empresa como experta en selección de talento.
- Atracción de candidatos idóneos para cada cargo:

1. La difusión de vacantes en redes sociales y otros canales digitales amplía el alcance de los procesos de selección.
 2. Una comunicación clara y atractiva en plataformas digitales ayuda a captar la atención de los mejores profesionales del mercado.
- Generar y crear contenido educativo y de valor:
1. La creación de publicaciones sobre tendencias en reclutamiento, consejos para postulantes y buenas prácticas de selección fortalece la credibilidad de Co-Hunters.
 2. Los artículos, videos y materiales gráficos generan engagement con empresas y candidatos, convirtiéndose en una fuente confiable de información en el sector.
- Optimización del proceso de selección mediante herramientas digitales:
1. La gestión de plataformas de empleo y redes sociales permite identificar candidatos con habilidades y competencias alineadas a las necesidades de las empresas.
 2. La automatización de ciertos procesos, como la recepción de hojas de vida y la comunicación con postulantes, agiliza la selección de talento.

De esta manera y cumpliendo el rol de practicante, se puede generar un pilar estratégico para Co-Hunters, ya que estas actividades potencian la capacidad de la empresa para atraer y conectar con el talento adecuado. La labor no solo contribuye a la expansión de la marca y la captación de nuevos clientes, sino que también optimiza los procesos de reclutamiento al generar un mayor alcance y posicionamiento en el sector.

La integración de este cargo hace que dentro de la empresa se fortalezca el propósito de Co-Hunters de ser el mejor aliado estratégico en la selección de

talento, asegurando que las organizaciones cuenten con los mejores profesionales para alcanzar el éxito.

Funciones del área donde se desarrolla la práctica

- Manejo de redes sociales.
- Manejo de correo corporativo.
- Establecer cronogramas de publicaciones en redes.
- Definir estrategias de mercadeo enfocadas a los sectores definidos por Co-Hunters.
- Ecosistema digital.
- Análisis de base de datos.
- Propuestas de crecimiento y desarrollo en el mercado
- Apoyo en la coordinación y creación de piezas gráficas, contenido para redes.
- Programación de eventos y activaciones, toma de evidencias.

MACROENTORNO

Este análisis se puede realizar con aquellos factores que impactan de manera directa o indirecta su operación en el mercado, es de esta forma como se conocen las siguientes fuerzas:

Fuerza económica

El entorno económico colombiano influye directamente en la demanda de servicios de selección de talento humano como los que ofrece Co-Hunters. Actualmente, el país atraviesa una fase de recuperación económica moderada, con proyecciones de crecimiento del PIB cercanas al 3 % para 2025. Aunque esta cifra es positiva, no logra compensar completamente los efectos acumulados de la alta inflación de años anteriores. De hecho, en febrero de 2025, la inflación mensual alcanzó el 1,14 %, afectando el poder adquisitivo, las expectativas salariales de los candidatos y las estrategias de contratación de las empresas.

Estos factores, sumados a reformas fiscales y laborales inestables, generan incertidumbre en el mercado y pueden derivar en una contracción de los presupuestos de contratación de los clientes. Como resultado, muchas organizaciones buscarán alternativas más rentables, automatizadas o con estructuras de contratación más flexibles, como trabajos temporales o por proyecto.

De esta forma, Co-Hunters se enfrenta ante la posibilidad de adaptarse, pero también frente a una oportunidad de crecimiento estratégico. La empresa puede fortalecer su propuesta de valor diversificando sus servicios y desarrollando soluciones que respondan a estas nuevas demandas. Además, el auge del financiamiento verde en Colombia abre una línea interesante de especialización: la búsqueda de perfiles enfocados en sostenibilidad, como gerentes ESG o técnicos ambientales, donde Co-Hunters podría posicionarse como líder en reclutamiento para el sector ambiental y de sostenibilidad empresarial.

En resumen, la coyuntura económica representa tanto desafíos como oportunidades. Co-Hunters, gracias a su enfoque estratégico y su conocimiento del mercado colombiano, está en capacidad de aprovechar este contexto para ofrecer servicios de selección más innovadores, flexibles y ajustados a las nuevas realidades del mundo laboral. (Reuters, 2025)

Fuerza ambiental

Co-Hunters no está directamente expuesta a los factores ambientales como una empresa del sector industrial o agrícola, las crecientes tendencias globales en sostenibilidad y responsabilidad social están transformando profundamente los procesos de selección de talento. A nivel internacional, la presión por adoptar prácticas empresariales sostenibles ha llevado a las organizaciones a incorporar criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) no solo en sus operaciones, sino también en la construcción de sus equipos de trabajo.

En Colombia con una gran normativa sobre los procesos ambientales, más conocidos como procesos verdes. Son aquellos que buscan la reducción y exposición de algunos materiales que son de uso cotidiano.

Es así como obliga a las compañías a replantear sus cadenas de valor y estructuras organizacionales, lo que a su vez impacta directamente en la demanda de nuevos perfiles profesionales. Co-Hunters, como firma especializada en atracción y selección de talento, debe responder a esta transformación no solo adaptando sus propios procesos internos: como la gestión de residuos, la elección sostenible de proveedores o la minimización de emisiones, sino también fortaleciendo su oferta hacia sectores que buscan profesionales con experiencia en sostenibilidad.

- Oportunidades:
 - Gestión interna sostenible: Al adoptar estándares ambientales dentro de su propia operación (como lo promueve su cultura empresarial centrada en el propósito y la innovación, Co-Hunters puede consolidar su posicionamiento como una firma coherente con las exigencias del mercado actual, especialmente para clientes del sector corporativo y entidades con políticas ESG definidas.
 - Especialización en talento verde: Co-Hunters puede diferenciarse como una firma especializada en la identificación y reclutamiento de perfiles clave en sostenibilidad. Esto incluye cargos como gerentes de sostenibilidad, técnicos ambientales, auditores de huella de carbono, expertos en economía circular y profesionales en gestión de riesgos ambientales. En este sentido, podría incluso ofrecer servicios de consultoría complementaria para apoyar a sus clientes en la transición hacia modelos de negocio más responsables.

Fuerzas culturales

La cultura organizacional ha experimentado transformaciones significativas en los últimos años, impulsadas por cambios generacionales, avances en responsabilidad social y un mayor enfoque en el bienestar integral de los

trabajadores. Hoy, el talento humano especialmente las nuevas generaciones como millennials y centennial, prioriza trabajar en empresas que reflejen sus valores: propósito, diversidad, inclusión, bienestar y sostenibilidad.

Siendo así Co-Hunters se enfrenta a la necesidad de alinear sus procesos de selección con estos nuevos estándares culturales. Según su filosofía institucional, la empresa promueve una cultura enfocada en el talento como eje estratégico del crecimiento empresarial, lo que la posiciona favorablemente para liderar esta transformación desde la selección de personal.

- Tendencias en el entorno laboral:
 - Énfasis en el bienestar laboral: Los candidatos buscan organizaciones con jornadas flexibles, trabajo remoto o híbrido, programas de salud mental y desarrollo personal.
 - Reputación empleadora basada en el propósito: La coherencia entre lo que una empresa dice y hace se ha vuelto esencial. De esta forma más del 70 % de los jóvenes desean trabajar para empresas que generen un impacto social positivo.
- Oportunidades
 - Reclutamiento con enfoque en propósito y valores: Vincular candidatos que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que se identifiquen con los valores de las organizaciones clientes, aumenta la retención y el compromiso a largo plazo.
 - Posicionamiento: Al construir una popularidad donde se impulsa prácticas éticas, sostenibles e inclusivas, Co-Hunters puede diferenciarse frente a competidores tradicionales centrados únicamente en volumen o velocidad de contratación.

Fuerzas demográficas

El perfil de la población activa en Colombia influye en la oferta y demanda de ofertas laborales. La mayor parte de la población económicamente activa se encuentra en el rango de 25 a 45 años, lo que permite un mercado laboral dinámico y en constante evolución. Además, la migración ha ampliado la diversidad del talento disponible, lo que presenta oportunidades para las empresas que buscan perfiles globales y multilingües. (Sánchez, 2024), (DANE, 2024)

- Impactos positivos:

Actualmente la población económicamente activa en Colombia se encuentra entre los 25 y 45 años, esto hace que para Co-Hunters tenga una ventaja significativa. Este segmento de edad combina juventud, dinamismo y en muchos casos, una trayectoria profesional suficiente como para cumplir con los requisitos de cargos clave.

Por otra parte, el dinamismo del mercado laboral colombiano exige a las empresas de reclutamiento mantenerse actualizadas y en constante evolución. Este escenario, lejos de ser una amenaza, representa para Co-Hunters la oportunidad de posicionarse como un actor proactivo y estratégico en la identificación de tendencias del mercado, anticipación de necesidades de talento y asesorías especializadas para sus clientes. Siendo así la compañía puede capitalizar su experiencia y conocimiento para ofrecer soluciones innovadoras que se adapten a un entorno laboral cambiante y exigente.

- Impactos negativos:

A pesar de las oportunidades mencionadas, existen desafíos significativos que Co-Hunters debe afrontar. Uno de los principales retos es la alta competencia por los perfiles altamente calificados, esto hace que estos perfiles sean escasos y por ende muy demandados; esto eleva los tiempos y costos asociados a los procesos de selección, lo que obliga a Co-Hunters a implementar estrategias diferenciadas para atraer y retener a este tipo de talento.

Co-Hunters deberá no solo identificar a los candidatos adecuados, sino también asesorar a las empresas para que generen entornos laborales atractivos, si desea garantizar el éxito a largo plazo de las contrataciones.

Fuerzas políticas y legales

El entorno político y legal colombiano está en constante transformación, con efectos directos sobre las operaciones de empresas dedicadas al reclutamiento y selección de talento como Co-Hunters. En este escenario, la empresa no solo debe adaptarse con agilidad a los cambios regulatorios, sino también capitalizar su conocimiento del marco legal para generar valor estratégico a sus clientes.

Actualmente, se puede relacionar lo que se está viviendo día a día con la posibilidad de la reforma laboral propuesta por el Gobierno Nacional plantea modificaciones sustanciales en los regímenes de contratación, jornada laboral, derechos colectivos, y formalización del trabajo en plataformas digitales. Estas reformas podrían aumentar las cargas para los empleadores y complejizar los procesos de vinculación laboral, afectando directamente los servicios de selección.

- Contradicciones:
 - Protección de datos personales y ética en la selección: En un entorno de creciente indagación sobre la privacidad de los datos, Co-Hunters debe reforzar su compromiso con la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales en Colombia) y demás normas asociadas. Esto incluye contar con protocolos claros, políticas de confidencialidad y auditorías regulares que aseguren la protección de los bancos de hojas de vida y la información sensible de los candidatos.
 - Asesoría legal-laboral como servicio estratégico: la empresa puede fortalecer su propuesta de valor incluyendo servicios de asesoría básica en reglamentación laboral y contratación, ya sea internamente o mediante alianzas. Esto le permitiría apoyar a sus clientes no solo

en la atracción de talento, sino también en el diseño de esquemas ajustados a la ley.

El entorno político y legal colombiano plantea desafíos, pero también oportunidades estratégicas para la empresa Co-Hunters. La clave está en ajustar con agilidad, reforzar los protocolos internos y ofrecer servicios que respondan a las nuevas exigencias de contratación, ética y protección de datos. Al hacerlo, Co-Hunters no solo garantiza su competitividad, sino que se consolida como una empresa confiable, transparente y comprometida con la legalidad y la responsabilidad empresarial.

Fuerzas tecnológicas

Representa un gran de oportunidades como un desafío constante para Co-Hunters, cuyo negocio depende en gran medida de la eficiencia en los procesos de búsqueda, evaluación y selección de talento. En primer lugar, la digitalización ha transformado profundamente el sector de recursos humanos. Plataformas de reclutamiento en línea, inteligencia artificial (Evaluatest), herramientas de análisis de datos permiten a empresas como Co-Hunters agilizar los procesos de headhunting, identificar patrones de talento y predecir la compatibilidad entre candidatos y posiciones.

Además, la difusión en redes sociales, como LinkedIn, ha ampliado significativamente el alcance para localizar perfiles especializados, incluso a nivel global. Esto le permite a la empresa ofrecer un servicio más ágil y con un portafolio de candidatos más amplio.

Co-Hunters debe mantenerse a la vanguardia en la integración de estas herramientas para ofrecer procesos modernos, eficientes y alineados a las expectativas tanto de los candidatos como de las empresas.

Fuerzas sociales

Co-Hunters utiliza un contexto caracterizado por importantes transformaciones en los valores, expectativas y comportamientos de la fuerza laboral. Adquiriendo cambios que otorgan al bienestar, la flexibilidad laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Esto obliga a las

empresas a adaptar sus propuestas de valor como empleadores, y a Co-Hunters a ser un intermediario estratégico que no solo seleccione candidatos, sino que asesore a las organizaciones para construir entornos laborales atractivos y alineados a estas nuevas demandas sociales.

De esta manera la empresa podrá fortalecer su posición en el mercado, ofrecer servicios diferenciados y consolidarse como un referente en el reclutamiento especializado.

MICROENTORNO

Se desarrolla mediante la interacción que tiene Co-Hunters, con sus operaciones, en este caso es todo lo relacionado con aspectos de la vida activa de la compañía, en este proceso encontramos variables como:

Clientes

Co-Hunters se posiciona como una empresa especializada en la atracción y selección de talento humano, enfocada en atender a empresas de múltiples sectores económicos en Colombia. Entre sus principales clientes se encuentran organizaciones pertenecientes a los sectores industrial, logístico, financiero, ambiental, alimentos, servicios, retail, educativo, agroindustrial e inmobiliario. Esta diversidad demuestra una alta capacidad de adaptación a las particularidades de cada industria y a sus cambiantes demandas de talento.

Uno de los factores clave en el éxito de Co-Hunters es su enfoque personalizado y estratégico, lo cual le permite alinear los perfiles seleccionados con los objetivos y dinámicas organizacionales de cada cliente.

A través de metodologías propias y herramientas de evaluación profundas, la firma se ha convertido en un aliado confiable para empresas que no buscan simplemente cubrir vacantes, sino construir equipos de alto desempeño y sostenibles en el tiempo.

En los últimos años, el mercado laboral colombiano ha registrado un incremento significativo en la demanda por modelos de contratación más flexibles, especialmente bajo esquemas de trabajo remoto, híbrido y por proyectos, impulsado por la transformación digital y los cambios post pandemia. Co-Hunters ha respondido a esta tendencia ofreciendo soluciones que incorporan estas modalidades, lo que le ha permitido ampliar su alcance y mejorar su propuesta de valor.

Entre sus casos destacados de éxito se encuentran Interroc, Lonja de Bogotá e Ibraco; empresas que han expresado su satisfacción con la calidad del servicio ofrecido por Co-Hunters. Los testimonios resaltan atributos como la rapidez de los procesos, la rigurosidad en la evaluación de candidatos y la pertinencia de los perfiles entregados. Esta percepción positiva refuerza el posicionamiento de Co-Hunters como una compañía que no solo encuentra talento, sino que asegura la compatibilidad estratégica entre el candidato y la cultura organizacional.

En resumen, el cliente objetivo de Co-Hunters no es cualquier empresa que busca cubrir una vacante de manera reactiva. Por el contrario, se trata de organizaciones que valoran el talento como un activo estratégico y que confían en un grupo de selección especializado para fortalecer su capital humano con una visión a largo plazo.

Empresa

La compañía ofrece servicios integrales en atracción, evaluación, selección de personal y desarrollo organizacional, trabajando con organizaciones que buscan soluciones a la medida, lejos de los modelos masivos y estandarizados que predominan en el mercado. Uno de los pilares que sustenta su diferenciación es la aplicación de metodologías avanzadas como el Assessment Center, una herramienta de evaluación que permite medir habilidades blandas, competencias técnicas y adaptabilidad cultural de forma integral. Esta herramienta es ampliamente utilizada en procesos de selección de cargos gerenciales, mandos medios y perfiles técnicos especializados, debido a su efectividad en la predicción del desempeño.

Su equipo de trabajo está conformado por profesionales con más de 15 años de experiencia en psicología, gestión organizacional y mercadeo, lo que permite una visión integral de cada proceso. Este capital humano es uno de los activos más valiosos de la organización, y su enfoque multidisciplinario les permite adaptar las estrategias de selección a diferentes sectores económicos como el logístico, educativo, industrial, ambiental, agroindustrial, retail e inmobiliario.

Co-Hunters no solo se diferencia por lo que hace, sino por cómo lo hace. A diferencia de los modelos tradicionales y masivos de selección, su propuesta es artesanal, cercana y personalizada, lo que se traduce en una experiencia de valor tanto para los clientes como para los candidatos.

En cuanto a su cultura organizacional interna, Co-Hunters promueve un ambiente de trabajo colaborativo, ético y humano, sustentado en valores como la lealtad, la transparencia y la confianza mutua. A nivel interno, se privilegia el trabajo interdisciplinario, el aprendizaje continuo y el bienestar de cada colaborador, lo que fortalece el compromiso del equipo con los proyectos que gestionan. Esta cultura genera un clima organizacional positivo y empático, donde el respeto por las ideas, la autonomía profesional y la orientación al logro son pilares fundamentales.

Intermediarios

En el ecosistema de Co-Hunters, los intermediarios juegan un papel fundamental en la eficiencia y efectividad de sus procesos de selección. Estos roles, tanto digitales como institucionales, permiten ampliar el alcance del talento disponible, mejorar la calidad de los perfiles captados y fortalecer el posicionamiento de la empresa.

Co-Hunters se apoya en diversas plataformas digitales de empleo como LinkedIn, Computrabajo y Eempleo, que actúan como vitrinas de alta rotación para la atracción de candidatos activos en el mercado laboral. Estas herramientas no solo permiten publicar vacantes, sino también realizar filtros automatizados, segmentar audiencias y hacer un primer acercamiento a

candidatos con perfiles especializados. Según el portal de gestión laboral HR Tech (LATAM, 2023).

estas plataformas son actualmente responsables de más del 60% de las postulaciones laborales en Colombia, lo que las convierte en aliados esenciales para cualquier firma de selección moderna.

Adicionalmente, Co-Hunters establece vínculos colaborativos con gremios empresariales, asociaciones sectoriales y redes de referidos tanto de clientes como de candidatos. Estas fuentes indirectas actúan como filtros de confianza y reputación, generando recomendaciones basadas en la experiencia previa o la credibilidad del contacto. Esta estrategia no solo enriquece la calidad del talento accedido, sino que también refuerza el reconocimiento de la marca como confiable, ética y especializada.

En conjunto, este ecosistema de intermediarios no solo facilita la atracción efectiva de personal, sino que también consolida la imagen de Co-Hunters como una organización que opera en red, con inteligencia relacional y capacidad de adaptación a los nuevos modelos de captación de talento humano. En un mercado laboral cada vez más competitivo y digitalizado, estas relaciones estratégicas son clave para mantener la agilidad, el enfoque sectorial y la ventaja competitiva.

Competencia

El mercado de selección de talento en Colombia se caracteriza por una alta competitividad, donde conviven grandes multinacionales, firmas especializadas y plataformas tecnológicas de reclutamiento. En este caso, Co-Hunters compite con actores consolidados como Adecco, Manpower, Michael Page y Korn Ferry, los cuales cuentan con estructuras robustas y procesos altamente automatizados que les permiten operar a gran escala. Estas empresas se enfocan principalmente en cubrir vacantes de manera masiva o ejecutiva, aprovechando su presencia global y recursos tecnológicos.

Asimismo, Co-Hunters comparte espacio con compañías de headhunting, como HR Connect y DNA Human Capital, que operan bajo un modelo de atención más personalizado, centrado en perfiles estratégicos. Además, el crecimiento de plataformas digitales de reclutamiento, como Hireline, Magneto365. De esta forma se han incrementado la competencia, ya que estas soluciones permiten a las empresas realizar procesos internos de búsqueda y preselección con altos niveles de automatización y bajo costo.

Además, Co-Hunters ha fortalecido su presencia digital, combinando plataformas como LinkedIn con su propia comunidad de talento, y ha incorporado herramientas tecnológicas para optimizar procesos sin sacrificar la calidad del trato. Aunque no compite en escala, su enfoque artesanal y flexible se convierte en una ventaja cuando los clientes buscan no solo suplir vacantes, sino construir equipos de alto impacto y alineados con la visión estratégica de la empresa.

Con base a lo anterior Co-Hunters, se ha caracterizado por formar equipos con ciertas diferenciaciones:

- Metodologías avanzadas de evaluación: como el Assessment Center, que permiten valorar competencias blandas, técnicas y de liderazgo de forma integral y predictiva.
- Atención personalizada y acompañamiento continuo: contrasta con el enfoque transaccional de muchas grandes empresas.
- Calidad en la selección del talento: con énfasis en el ajuste entre el perfil del candidato y la cultura organizacional del cliente.

Público

Los públicos de Co-Hunters incluyen candidatos, socios estratégicos y clientes potenciales. La empresa debe mantener una comunicación clara y efectiva con estos grupos para fortalecer su reputación y atraer más talento y clientes. La presencia en redes sociales y eventos de recursos humanos son estrategias clave para fortalecer la relación con su público objetivo.

Para mejorar el posicionamiento del mercado y optimizar los procesos de selección de talentos, Co-Hunters debe centrarse en la digitalización y la automatización de fotos, introduciendo herramientas de inteligencia artificial y plataformas digitales para acelerar la evaluación de los candidatos. La compañía se adapta a las nuevas tendencias de trabajo. A nivel de marketing, es aconsejable mejorar su presencia digital a través de estrategias de marca, valor de contenido y publicidad para ampliar su capacidad y distinguirla de la competencia.

También es importante mantener la gestión ética y cumplir con las actividades legales, asegurando el cumplimiento de los requisitos de prescripción y protección de estos candidatos y clientes.

Proveedores

Co-Hunters mantiene relaciones con diversos proveedores estratégicos que complementan su operación. Esto incluye plataformas tecnológicas para la gestión de vacantes, softwares para evaluaciones psicométricas, y servicios especializados como consultores externos para procesos complejos o ejecutivos. También se apoyan en aliados como universidades o gremios sectoriales para atraer talento especializado. La calidad de estos proveedores es esencial para garantizar procesos confiables, personalizados y adaptados a cada tipo de cliente. La colaboración con expertos en psicometría, entrevistas estructuradas o dinámicas de grupo permite a Co-Hunters mantener un alto estándar en sus procesos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En el contexto actual, la empresa Co-Hunters, especializada en procesos de atracción y selección de talento, enfrenta una situación crítica en su posicionamiento digital y capacidad de atracción de nuevos clientes desde canales online. A pesar de tener presencia en redes como LinkedIn e Instagram, su actividad de marketing digital presentaba ciertos desajustes en estructura digital, no se manejaba una estrategia de contenido clara, las publicaciones no se relacionaba el mantra de la marca, y la compañía no

presentaba un ecosistema digital completo que potencie la visibilidad y conversión de leads.

Dado que el mercado de reclutamiento es altamente competitivo y digitalizado, donde las decisiones de contratación y Outsourcing están intervenidas por la confianza, la autoridad digital, y la calidad percibida de los servicios,

- Problema: La falta de una estrategia de marketing digital estructurada limita el posicionamiento y alcance de Co-Hunters en su nicho B2B y B2C.

JUSTIFICACIÓN

La realización de las prácticas profesionales en la empresa Co-Hunters se fundamenta en la necesidad de brindar una solución concreta a uno de los principales desafíos que enfrenta actualmente la organización: la falta de una estrategia de marketing digital estructurada, situación que limita el posicionamiento y alcance de la empresa en los mercados B2B y B2C. En un entorno cada vez más competitivo y digitalizado, es fundamental que Co-Hunters logre consolidar una presencia digital efectiva y alineada a las necesidades de sus públicos objetivos, de manera que su oferta de servicios en el ámbito del talento humano tenga un mayor impacto y reconocimiento.

Dentro de las funciones asignadas en estas prácticas profesionales, se contemplan acciones estratégicas que contribuyen directamente a solucionar dicha problemática. En primer lugar, el manejo de redes sociales permitirá administrar de forma coherente y profesional los diferentes perfiles digitales de la empresa, generando contenido relevante que fortalezca la imagen corporativa y aumente el alcance de la marca en los sectores de interés.

Asimismo, la planificación de cronogramas de publicaciones en redes garantizará una presencia constante y estratégica, evitando la improvisación y permitiendo que el contenido llegue de forma oportuna a los públicos definidos. Paralelamente, se trabajará en la definición de estrategias de mercadeo enfocadas en los sectores clave para Co-Hunters, lo que

asegurará que los esfuerzos de marketing estén dirigidos a los segmentos que realmente aportan valor a la organización.

El fortalecimiento del ecosistema digital, entendiendo este como la integración efectiva de todos los canales y plataformas digitales de la empresa, generando correlación y coherencia en la comunicación. De esta forma se podrá realizar análisis de bases de datos, que, por su parte, permitirá segmentar correctamente los públicos, identificar tendencias y comportamientos, y tomar decisiones informadas que optimicen las acciones de marketing.

Dentro de este proceso, también se plantearán propuestas de crecimiento y desarrollo en el mercado, basadas en estudios de competencia, análisis de tendencias y oportunidades detectadas a través de las herramientas digitales. Además, se brindará apoyo en la coordinación y creación de piezas gráficas y contenido para redes sociales, asegurando que la comunicación visual sea atractiva, coherente con la identidad corporativa y adecuada para los diferentes públicos.

Finalmente, la programación de eventos y activaciones, así como la toma de evidencias, permitirán fortalecer el contacto directo con los públicos, generar experiencias de marca y documentar de manera adecuada las acciones realizadas, lo que contribuye a la reputación y visibilidad de Co-Hunters en su nicho de mercado.

En consiguiente la realización y ejecución representan una oportunidad clave para implementar soluciones efectivas al problema identificado, a través de la ejecución de funciones concretas que impactan directamente en el posicionamiento digital de la empresa. Este proceso permitirá a Co-Hunters potenciar su alcance, mejorar su presencia en los mercados B2B y B2C, y consolidar su crecimiento dentro del competitivo entorno empresarial actual.

OBJETIVOS

General

Diseñar e implementar una estrategia de marketing digital para la empresa Co-Hunters donde se fortalezca su presencia en el ecosistema digital y así atraer prospectos de clientes.

- Estrategia Vacantes de la semana
- Estrategia Vacantes por sector
- Estrategia Prospecto de clientes
- Estrategia vacante por cargo

Específicos

- Desarrollar una propuesta integral de marketing digital enfocada en la creación y ejecución de contenido estratégico, que permita establecer una presencia activa y coherente en diversos canales digitales, con el fin de fortalecer el posicionamiento de la marca y mejorar el ecosistema digital.
- Implementar la planificación estratégica de contenido digital mediante una parrilla mensual que combine publicaciones educativas, de autoridad e interacción, complementada de contenido corporativo para posibles candidatos o clientes.
- Diseñar y producir piezas gráficas con contenido audiovisual breve que refuercen la identidad visual profesional de la marca, mediante la creación de plantillas para redes sociales, piezas gráficas, reels, carruseles y testimonios, con el fin de mejorar la comunicación visual y aumentar el alcance en medios digitales

RESULTADOS

A partir del análisis del comportamiento reciente del ecosistema digital de Co-Hunters y considerando la puesta en marcha de las primeras acciones estratégicas de marketing, se evidencia una evolución positiva en la presencia digital de la empresa. Estas iniciativas han comenzado a generar impactos medibles en términos de visibilidad, interacción con el público objetivo y posicionamiento de marca en entornos digitales clave.

Aportes realizados durante la práctica:

1. Manejo redes sociales:

Visibilidad de la empresa, debido a que presentaba ausencia en los diferentes canales digitales, por eso desde el área de mercadeo se le da seguimiento para que este actualizada, simplificada y sin fugas de contacto.

Gracias a la gestión proactiva y estratégica llevada a cabo por el practicante, se logró optimizar de manera significativa la presencia digital de Co-Hunters en las principales plataformas sociales, específicamente en Instagram, LinkedIn y Facebook. Las acciones desarrolladas se centraron en la actualización integral de la información publicada, la adecuada estructuración y estandarización de los perfiles, y la alineación de todos los contenidos y elementos visuales con la identidad y los lineamientos de la imagen corporativa de la empresa.

Esta intervención permitió no solo eliminar posibles fugas de contacto e inconsistencias en los canales de comunicación, sino también consolidar y fortalecer la visibilidad de la marca en entornos digitales altamente competitivos, favoreciendo así el posicionamiento institucional y el reconocimiento por parte del público objetivo

Ilustración 1 INSTAGRAM



Elaboración propia

Crecimiento en seguidores: 158 netos aproximadamente 68%.
 Crecimiento en Visitas al perfil: 1.900 aproximadamente un crecimiento del 60%.

Ilustración 2 - LINKEDIN



Elaboración propia

Crecimiento en seguidores: 1.325 netos, aproximadamente un crecimiento del 15%.

Ilustración 3 - FACEBOOK



Elaboración propia

Crecimiento en seguidores: 159 netos, aproximadamente un crecimiento del 96%.

- Crecimiento, visibilidad y tráfico digital: Como resultado de la activación y fortalecimiento del ecosistema digital, Co-Hunters ha experimentado un crecimiento significativo en diversas métricas clave asociadas a su presencia en línea. Este crecimiento se refleja, principalmente, en el incremento sostenido del número de seguidores, el aumento de las visitas a los perfiles corporativos en redes sociales como LinkedIn, Instagram y Facebook, así como en una mayor visibilidad de la marca en entornos digitales.

Este progreso ha sido posible gracias a la implementación de los objetivos establecidos en la etapa de planeación, entre los cuales destaca la elaboración y ejecución de una parrilla de contenido mensual, diseñada estratégicamente para responder a las necesidades de comunicación y posicionamiento de la empresa. Dicha planificación permitió la programación eficiente y sistematizada de publicaciones mediante la plataforma Meta, asegurando la consistencia y regularidad de los mensajes difundidos.

Como resultado de estas acciones, Co-Hunters no solo ha logrado incrementar su alcance y reconocimiento dentro de su mercado objetivo, sino que también ha fortalecido su percepción de marca, validando su propuesta de valor y consolidando su posicionamiento en el sector B2B.

- Acciones y Contribuciones del Practicante: Durante su período de práctica, el estudiante desempeñó un papel activo y determinante en el desarrollo de la estrategia digital de la empresa. Entre sus principales responsabilidades y contribuciones se destacan:
 1. Diagnóstico inicial de las redes sociales corporativas, evaluando el estado actual de cada plataforma, el nivel de interacción, los contenidos publicados y las oportunidades de mejora.
 2. Diseño de la parrilla de contenido mensual, asegurando la alineación de los mensajes con los objetivos de comunicación y marketing de la organización.
 3. Creación y programación de publicaciones a través de la plataforma Meta, garantizando una gestión ordenada, oportuna y coherente de los contenidos difundidos en redes sociales.
 4. Análisis de métricas y resultados, mediante el monitoreo constante del desempeño de las publicaciones, lo que permitió identificar patrones, evaluar la efectividad de las acciones implementadas y proponer ajustes estratégicos para optimizar el rendimiento de las plataformas digitales.

Ilustración 4-Parrilla Contenido

CO - HUNTERS							
Fecha	Red Social	Tipo de Publicación	Eje	Tema	Caption	Hashtags	Link de Visual
17 de febrero	Instagram	Post	Contenido Corporativo de Co Hunters	¿Cuál es nuestro propósito?	<p>En Co Hunters, entendemos que la selección de talento va más allá de evaluar hojas de vida. Conectar con profesionales adecuados es un proceso estratégico que impacta directamente en el crecimiento y éxito de las empresas.</p> <p>Buscamos construir puentes sólidos entre el talento y las organizaciones, asegurando que cada contratación no solo cubra una vacante, sino que contribuya al desarrollo y fortalecimiento de la empresa.</p> <p>Si buscas un equipo que entienda tu visión y te ayude a construir equipos sólidos y estratégicos, en Co Hunters estamos listos para acompañarte.</p>	#RecursoHumano #Reclutamiento #vacantes #Abandolaboral #Co-hunters	https://drive.google.com/file/d/1JG8pS2_3shvaKue69vHGas1MfVvG6nVieW2Apush/edit
18 de febrero	LinkedIn	Post	Contenido Corporativo de Co Hunters	¿Cuál es nuestro propósito?	<p>En Co Hunters, creemos que conectar con profesionales va más allá de un proceso de selección. Nuestro propósito es construir puentes entre el talento y las empresas, creando oportunidades que impulsen el crecimiento y el éxito mutuo.</p> <p>Si buscas un equipo que entienda tu visión y te ayude a formar equipos sólidos, Co Hunters es el aliado estratégico que necesitas.</p> <p>Conectamos talento con propósito!</p>	#empleos #rh #vacantes #reclutamiento #co-hunters	https://drive.google.com/file/d/1JG8pS2_3shvaKue69vHGas1MfVvG6nVieW2Apush/edit
19 de febrero	Facebook	Post	Contenido Corporativo de Co Hunters	¿Cuál es nuestro propósito?	<p>En Co Hunters, creemos que conectar con profesionales va más allá de un proceso de selección. Nuestro propósito es construir puentes entre el talento y las empresas, creando oportunidades que impulsen el crecimiento y el éxito mutuo.</p> <p>Si buscas un equipo que entienda tu visión y te ayude a formar equipos sólidos, Co Hunters es el aliado estratégico que necesitas.</p> <p>Conectamos talento con propósito!</p>	#rh #Reclutamiento #vacantes #Abandolaboral #Co-hunters	https://drive.google.com/file/d/1JG8pS2_3shvaKue69vHGas1MfVvG6nVieW2Apush/edit

Elaboración propia: También como Cronograma de publicaciones mensual.

Ilustración 5-Programación Meta

Semana
Mes
< Hoy >
febrero 2025
Tipo de contenido: tod

	domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
9		10	11	12	13	14	15
16		17 19:05	18	19	20 18:07	21	22 8:09
23		24 8:27 8:28 + 2 más	25 9:22 9:23 + 2 más	26 10:55 10:58 + 1 más	27 12:36 12:41 + 7 más	28	1 10:30

Elaboración propia.

Ilustración 6-Parrilla Contenido

CO - HUNTERS						
Fecha	Red Social	Tipo de Publicación	Eje	Tema	Caption	Hashtags
1 de abril	Instagram	Carousel	Contenido de valor para candidatos	Cómo destacar tu perfil en LinkedIn para atraer reclutadores.	LinkedIn es una de las plataformas más importantes para conectar con oportunidades laborales. Tener un perfil optimizado aumenta tus posibilidades de ser encontrado por reclutadores y generar impacto profesional. En Co-Hunters, como empresa de reclutamiento, identificamos los aspectos clave que los empleadores buscan en un perfil, desde una foto profesional hasta el uso de palabras clave estratégicas. Sigue estos consejos y haz que tu perfil trabaje a tu favor!	#RecursosHumanos #Reclutamiento #Vacantes #Escanealabora #Co-hunters
3 de abril	LinkedIn	Carousel	Contenido de valor para clientes	(R) para optimizar los procesos de atracción y selección de talento.	Co-Hunters potencia su selección con IA. Al usar tecnología de inteligencia artificial, optimizamos la evaluación de candidatos, reducimos tiempos de contratación y garantizamos selecciones más precisas y objetivas. ¡Encuentra el talento ideal de forma más rápida y eficiente! Transforma tu proceso de contratación hoy. Contáctanos y descubre cómo podemos ayudarte.	#RecursosHumanos #Reclutamiento #Vacantes #Escanealabora #Co-hunters
7 de abril	Facebook	Carousel	Contenido de valor para candidatos	Cómo destacar tu perfil en LinkedIn para atraer reclutadores.	LinkedIn es una de las plataformas más importantes para conectar con oportunidades laborales. Tener un perfil optimizado aumenta tus posibilidades de ser encontrado por reclutadores y generar impacto profesional. En Co-Hunters, como empresa de reclutamiento, identificamos los aspectos clave que los empleadores buscan en un perfil, desde una foto profesional hasta el uso de palabras clave estratégicas. Sigue estos consejos y haz que tu perfil trabaje a tu favor!	#RecursosHumanos #Reclutamiento #Vacantes #Escanealabora #Co-hunters
					Encontrar al profesional adecuado puede transformar una empresa. En Co-Hunters, hemos ayudado a diversas compañías a conectar con profesionales que no solo cumplen con los requisitos, sino que también encajan con la cultura organizacional.	

Elaboración propia.

Ilustración 7-Programación Meta

Semana Mes < Hoy >

marzo 2025

Tipo de contenido: todo

	domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
		9:31	9:15	12:22		17:57	8:01
		+ 2 más	+ 2 más	+ 2 más		+ 2 más	+ 1 más
9		10	11	12	13	14	15
		8:06	18:24	9:32	9:40	9:35	9:44
		8:17	18:26	17:50	9:42	20:30	9:49
		+ 5 más	+ 5 más	+ 1 más			+ 1 más
16		17	18	19	20	21	22
		10:28	18:30	18:45	8:24		8:15
		10:29	18:35		8:35		8:16
		+ 3 más					+ 4 más
23		24	25	26	27	28	29
			18:00	8:53	19:24	13:00	

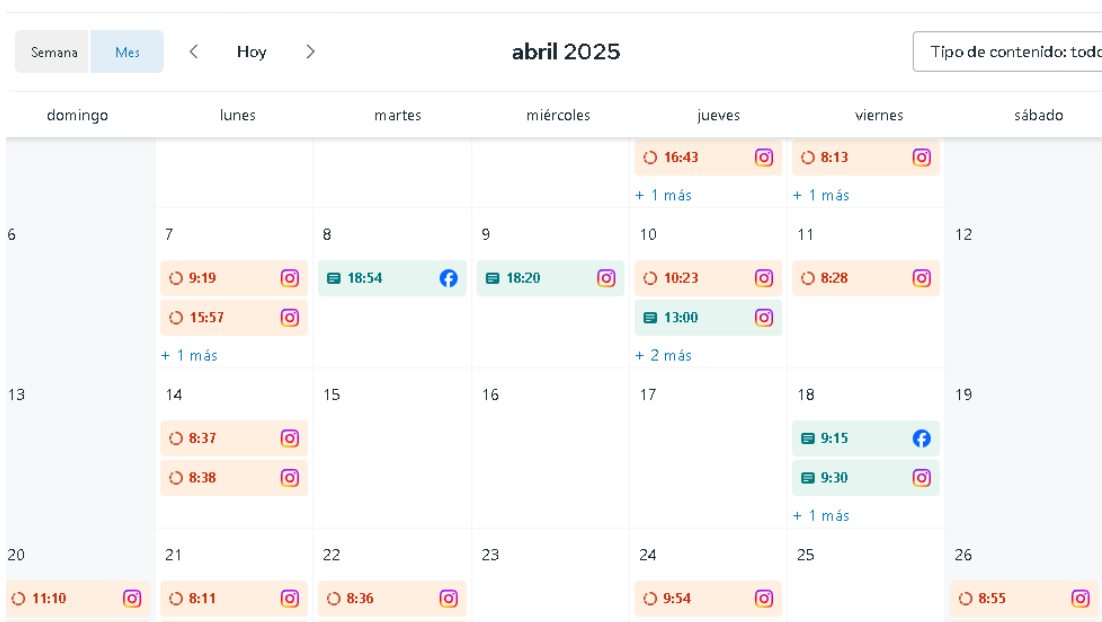
Elaboración propia.

Ilustración 8-Parrilla Contenido

CO - HUNTERS						
Fecha	Red Social	Tipo de Publicación	Eje	Tema	Caption	Hashtags
3 de marzo	LinkedIn	Post	contenido corporativo Co-Hunters	Beneficios de unirse a la comunidad de Co-Hunters.	<p>¿Buscando nuevas oportunidades laborales en Colombia?</p> <p>Ser parte de nuestra comunidad te permite estar un paso adelante en tu búsqueda de empleo. En Co-Hunters, no solo te conectamos con vacantes, sino que también te brindamos herramientas clave para destacar en el mercado laboral.</p> <p>Prepárate mejor, accede a más oportunidades y potencia tu crecimiento profesional con nosotros.</p> <p>¡Únete a la comunidad Co-Hunters!</p>	
5 de marzo	Instagram	Carousel	Contenido de valor para clientes (sector farmacéutico)	¿Qué buscan los profesionales en una empresa sector farmacéutico? Claves para atraer talento	<p>En Colombia, los profesionales del sector ambiental buscan mucho más que un empleo, desean integrarse a empresas que generen un impacto positivo y compartan una visión sostenible. Ellos valoran la innovación, el compromiso real y la posibilidad de marcar la diferencia día a día.</p> <p>¿Listo para conectar con estos talentos y transformar tu organización? En Co-Hunters estamos especializados en reclutamiento para el sector ambiental y te ayudamos a construir equipos comprometidos con el futuro.</p>	#RecursoHumano #Reclutamiento #Acarteres #Abcentelabora #Co-hunters
8 de marzo	Facebook/ LinkedIn y Instagram	Contenido de valor fechas especiales	Día de la mujer Co-Hunters	Día de la mujer Co-Hunters	<p>En Co-Hunters, creemos en el poder, la pasión y el talento de las mujeres que transforman el mundo laboral.</p> <p>Hoy celebramos a nuestras colaboradoras, verdaderas líderes que con su compromiso y visión ayudan a conectar el mejor talento con grandes oportunidades. ¡Feliz Día de la Mujer!</p> <p>Escena 1: Introducción (mujeres trabajando en la empresa y en reuniones). Música motivadora de fondo.</p> <p>-Voz en off: "En Co-Hunters, sabemos que el éxito de una empresa comienza con su gente. Y hoy, queremos rendir homenaje a quienes hacen de nuestro equipo una verdadera potencia: ¡Nuestras Mujeres!"</p> <p>Escena 2: Testimonios de empleadas (compartiendo su experiencia). Empleada 1: "Trabajar en Co-Hunters me ha permitido crecer, aprender y demostrar que las mujeres tenemos un papel fundamental en la selección de talento." Empleada 2:</p>	#DíaDeLaMujer #Liderazgo #Co-Hunters #mujeresqueinspiran #Mujeres

Elaboración propia.

Ilustración 9-Programación Meta



Elaboración propia.

La elaboración de la parrilla de contenido es mensual, nos ayuda a poder tener control de las publicaciones que se van a realizar en la plataforma Meta, estas programaciones se van haciendo semanalmente del contenido grafico que esté aprobado.

Ilustración 10-Contenido Ecosistema Digital



Elaboración propia

Ilustración 11-Contenido Ecosistema Digital



Elaboración propia

Ilustración 12-Contenido Ecosistema Digital



Elaboración propia

2. Apoyo en la coordinación y creación de piezas gráficas, contenido para redes.

Ilustración 13-Contenido Ecosistema Digital



Elaboración propia: Contenido LinkedIn

Ilustración 14-Contenido Ecosistema Digital



Elaboración propia: Contenido LinkedIn

Ilustración 15-Contenido Ecosistema Digital



Elaboración propia: Contenido LinkedIn

3. Definir estrategias de mercadeo enfocadas a los sectores definidos por Co-Hunters.

La realización de una estrategia de Prospección de clientes por canales digitales, en este caso con enfoque directo hacia el sector de interés, para

ello se realizó el análisis a las bases de datos compartidas por Co-Hunters, de creación de empresas en Colombia y de clientes.

Donde se realiza el proceso de segmentar y así poder y así tener un enfoque más claro hacia nuestro posible cliente.

Ilustración 16-Base de datos trabajada

1	2	3	4	5	6	7
org_juridica	categoria	fecha_matricula	razon_social	tipo_identific	numero_iden	actividad_economica
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-01-04	CONSULTORES TECNICOS Y ECONOMICOS SAS	NIT	860014285	Actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-01-11	AUTO FUSA S A	NIT	890600020	Transporte de pasajeros
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-01-17	LABORATORIO BIO CLINICO GOMEZ VESGA G Y S A S	NIT	860030582	Otras actividades de atención de la salud humana
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-01-18	HILANDERIAS BOGOTA S.A.	NIT	860011109	Preparación e hilatura de fibras textiles
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-01-26	JEN S A	NIT	860001386	Comercio al por mayor de materiales de construcción artículos de ferretería pinturas pro
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-08	SOCIEDAD DE ANESTESIOLOGOS DEL COUNTRY S A	NIT	860032625	Actividades de la práctica médica sin internación
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-10	TALLERES TECNICOS COLOMBIANOS LIMITADA	NIT	860030255	Fabricación de productos metálicos para uso estructural
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-11	JOTACORTES S A S	NIT	860033280	Otras actividades relacionadas con el mercado de valores
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-14	QUINTERO HERMANOS S.A.S.	NIT	860009329	Edición de periódicos revistas y otras publicaciones periódicas
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-18	UNIMAQ S A	NIT	860007229	Comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo n.c.p.
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-22	UNITED INTERNATIONAL PICTURES LTDA	NIT	860028306	Actividades de distribución de películas cinematográficas videos programas anuncios y c
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-23	CARTONERIA INDUSTRIAL SAS INDUCARTON	NIT	860000198	Fabricación de papel y cartón ondulado (corrugado) fabricación de envases empaques y
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-23	INDUSTRIA COLOMBIANA DE TAPAS S A INCOLTAPAS S A	NIT	860027917	Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-23	COLOMBIANA DE FREÑOS S.A COFRE	NIT	860004655	Fabricación de partes piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehiculos automotore
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-24	SANITAS SAS	NIT	860000648	Comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo n.c.p.
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-28	INVERSIONES LUPE S.A.S.	NIT	860030694	Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-02-29	INDUSTRIAS BUFALO S.A.S	NIT	860032402	Fabricación de carrocerías para vehiculos automotores fabricación de remolques y semir
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-03-02	ALVILLA S.A.S	NIT	860000989	Actividades de impresión
Persona Jurídica	SOCIEDAD ó PER	1972-03-03	FERRETERIA EL HIDRANTE S A	NIT	860031342	Comercio al por mayor de materiales de construcción artículos de ferretería pinturas pro

Elaboración propia: Modificada para poder segmentar.

Figura 2-Estrategia

Co-Hunters
Resultados en atracción y selección

ESTRATEGIA DE PROSPECCIÓN

- Definición del público objetivo.
- Buyer persona.
 - Canales de prospección.
 - Búsquedas.
 - Guiones de conversación.



Elaboración propia: Respuesta a objetivos.

Figura 3-Estrategia



PÚBLICO OBJETIVO

Co-Hunters, un headhunter especializado en la selección de talento profesional, donde incluye:

- Empresas PYMES
- Departamentos de recursos humanos.
- Perfiles estratégicos o tácticos.
- Posibles startups.



Elaboración propia: Respuesta a objetivos.

Figura 4-Estrategia



PÚBLICO OBJETIVO

NECESIDADES

Encontrar talento especializado con rapidez y precisión.

OBJETIVOS

Optimizar procesos de selección, aumentar la eficiencia operativa y mejorar la calidad del talento contratado.

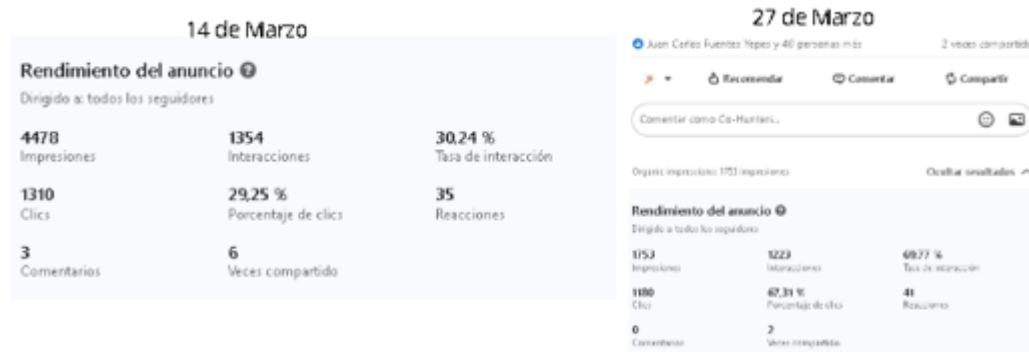
DESAFIOS

Reducción de tiempos de contratación, alineación cultural y retención de talento.

Elaboración propia: Respuesta a objetivos.

Ilustración 17-Estrategia Vacantes Semanales

- **Publicación:** Vacantes de la semana



Elaboración propia: Respuesta a objetivos.

Ilustración 18-Estrategia por zonas



Elaboración propia: Respuesta a objetivos.

Ilustración 19-Estrategia Vacantes Semana

Co-Hunters

VACANTES DE LA SEMANA

CÓDIGO	CARGO	PERFIL DEL ASPIRANTE	EXPERIENCIA	UBICACIÓN
1000	Coordinador de producción Industrial (Sector Químico)	Profesional en mg industrial de producción (Químico, otros)	Mayor a 2 años	Villa de abasco
1005	Contador, administrativo en el negocio	Profesional en contabilidad pública	Mayor a 4 años	Sabaneta
1004	Coordinador de compras	Profesional en compras administrativas	Mayor a 2 años	Nesoa
1003	Ingeniero de sistemas y soporte técnico	Técnico, especialista o profesional en áreas más tecnológicas.	Mayor a 2 años	No está disponible para viajar
1002	Contador, maestro de enseñanza	Profesional Contable	Mayor a 3 años	No está

¡POSTÚLATE!

Si cumples con los requisitos y quieres conocer más detalles de los vacantes entra a:

www.co-hunters.com

Elaboración propia: Respuesta a objetivos.

Como se puede evidenciar en las ilustraciones 16 a la 19, el proceso de análisis y segmentación de las bases de datos resultó fundamental para optimizar las estrategias de marketing digital. Esta labor permitió identificar y delimitar de manera precisa los públicos objetivos, lo que a su vez facilitó la orientación de los esfuerzos promocionales hacia los perfiles con mayor potencial de conversión. Como resultado, se incrementaron significativamente las probabilidades de captar leads calificados y se mejoró sustancialmente la efectividad de los procesos de selección, al disponer de información más precisa y segmentada para la toma de decisiones.

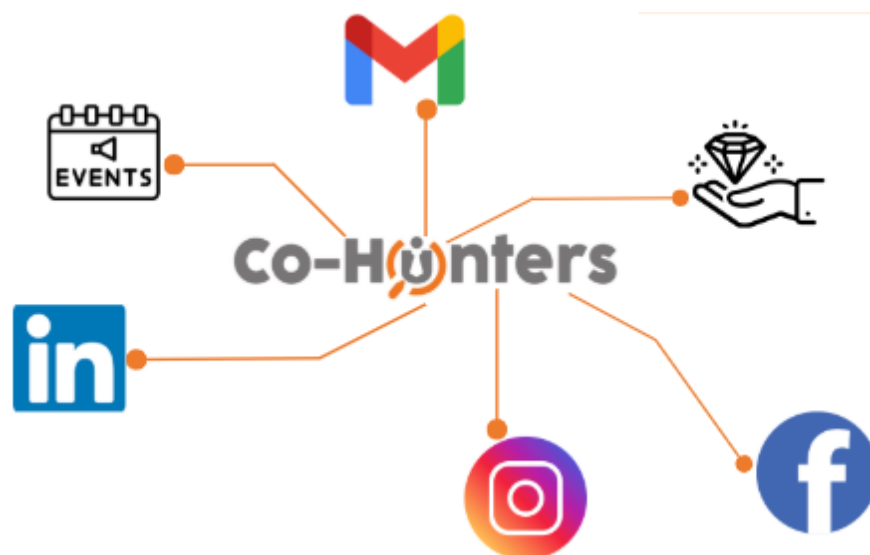
4. Análisis de base de datos.

En busca de una cercanía con los prospectos de clientes, se busca desde lo general a lo particular, para que esta iniciativa de generar contacto mediante el ecosistema digital.

A través del análisis realizado, fue posible identificar varias oportunidades de interacción con prospectos, permitiendo establecer un enfoque más preciso y personalizado en las acciones de atracción. Este proceso no solo facilitó la segmentación adecuada de los públicos objetivo, sino que también potenció la eficacia de las estrategias de comunicación. Asimismo, el practicante desempeñó un rol activo en el fortalecimiento del ecosistema digital de Co-Hunters, aportando al diseño y consolidación de un sistema que integra estos datos de manera estructurada dentro de la estrategia global de atracción de talento. Gracias a esta integración, se optimizan los procesos de seguimiento, se mejora la trazabilidad de los prospectos y se incrementa la efectividad de las campañas, permitiendo una toma de decisiones basada en información concreta y en tiempo real

5. Ecosistema digital

Figura 5-Ecosistema Digital



Elaboración propia: Correo, propuesta de valor, Facebook, Instagram, LinkedIn, eventos.

6. Programación de eventos y activaciones, toma de evidencias.

La participación en eventos tanto digitales como presenciales, nos ha ayudado a interactuar y crear ese reconocimiento de las personas, es lo que actualmente busca Co-Hunters, ya que con el tiempo ha tenido presencia en aquellos ámbitos que tenía abandonados.

Desde Co-Hunters se busca el crecimiento constante es de esta manera que internamente se realiza 1 reunión mensual donde se exponen los compromisos acordados, es decir, en la realización de la práctica se asistieron a 6 reuniones presenciales y 2 semanales aproximadamente de manera virtual.

Ilustración 20-Actividades EVENTOS



Elaboración propia

Se evidencia de manera concreta la participación en eventos tanto presenciales como virtuales, tales como ferias de empleo, conferencias y espacios de networking.

La asistencia a este tipo de actividades responde a una estrategia planificada que busca alcanzar múltiples objetivos clave para el posicionamiento y crecimiento de Co-Hunters. Entre estos objetivos destacan:

1. Fortalecer el posicionamiento de la marca en el ecosistema laboral y de atracción de talento, incrementando su visibilidad y reputación.
2. Aumentar el reconocimiento de la empresa dentro del sector, proyectando a Co-Hunters como un referente en soluciones de selección y atracción de talento.

3. Generar espacios de networking y establecer alianzas estratégicas, que amplían las oportunidades de colaboración y potencian el alcance de la empresa.

Cabe destacar que la participación del practicante en estos espacios no se limita únicamente a su asistencia, sino que también implica un rol proactivo en la documentación, gestión de contenido y difusión de dichas actividades a través de los canales digitales.

Estas acciones, alineadas a los lineamientos del ecosistema digital de Co-Hunters, no solo amplifican el impacto de los eventos, sino que además contribuyen de manera directa al fortalecimiento de la estrategia de crecimiento de la empresa, generando mayor alcance, interacción con prospectos y posicionamiento en entornos digitales

LOGROS

Para Co-Hunters

- Incremento en el volumen de postulaciones a ofertas laborales, la realización de publicaciones de forma frecuente y dirigidas han motivado a un aumento en la cantidad de hojas de vida recibidas dependiendo el cargo que se ofrece, de igual forma se puede dar un aproximado de 25 postulaciones diarias actualmente a diferencia de antes que era en promedio 7 diarias. Este efecto demuestra que los esfuerzos de atracción están impactando al público objetivo de candidatos, fortaleciendo el banco de talentos y optimizando la eficiencia de los procesos de selección.

Ilustración 21-Postulados y Contratados

EMPRESA	VACANTE	CANDIDATO CONTRATADO
SODIAK	Analista de diseño y publicidad	
PROADITES	Ejecutivo de cuenta B2B	
LA CRISTALINA	Contador general	Geber Hernández García, Gab
LA CRISTALINA	Coordinador SST	
ESTACIÓN AGRÍCOLA	Auxiliar de Bodega	
AGROBROKERS	Director contable	Steven Zona
ROLS CARPET	Analista administrativo	Daniel Mauricio Argaez
COSECHAR	Gerente de bandas (confidencial)	Gustavo Arnulfo Vacca Martín
ESTACIÓN AGRÍCOLA	Ingeniero de sistemas	Jaime Antonio Sánchez Hernández
CAS	Analista SST (Confidencial)	Mayra Ruiz (HV cliente)
CALPINE	Subdirector de cadena de servicios y suministros	
BAVAS DE LOS ANDES	Profesional de planeación de operaciones	
ESTACIÓN AGRÍCOLA	Profesional contable	
3C	Auditor contable	
AGROBROKERS	Coordinador de producción	Heiner Alexander Cárdenas
CALPINE	Lider de procesos de Calidad	
AGROSER	Asistente contable	
AGROBROKERS	Analista de calidad y laboratorio	Daivid Amell
LA CRISTALINA	Lider de mantenimiento	José Fernando Hernández
FUGRAN	Analista Contable	Lisa Julieth Sánchez Robayo
SIAGRO	Director financiero	NA

Elaboración propia: Tomado de documentos compartidos por Co-Hunters

Existe un crecimiento en postulaciones diarias de hojas de vida de un 72% aproximadamente.

- Participación inicial de la comunidad y mejor engagement: Se evidencia un mayor número de interacciones dependiendo al canal digital, presentadas en las ilustraciones anteriormente plasmadas (comentarios, likes, seguidores, compartidos), lo que indica que el contenido comienza a resonar con la audiencia. Este es un paso inicial hacia la construcción de una comunidad digital activa, aspecto fundamental en el ecosistema de marketing de atracción.

Para el practicante

- Aplicación práctica de herramientas y conceptos de marketing digital: la experiencia le permite poner en práctica teorías clave de atracción de clientes, planificación de contenido, uso de herramientas digitales, copywriting y visual storytelling. Este proceso refuerza sus competencias técnicas y estratégicas.

- Contribución tangible a los resultados empresariales: el practicante no solo ejecuta tareas operativas, sino que participa activamente en el diseño e implementación de estrategias. Sus acciones tienen impacto medible, lo que lo convierte en un agente real de cambio dentro del ecosistema digital de la empresa.
- Mejora de habilidades comunicativas, analíticas y creativas: la práctica implica redactar contenidos persuasivos, analizar datos de rendimiento digital, coordinar parrillas de contenido, y diseñar piezas gráficas. Todo ello mejora el perfil profesional, haciéndolo más competitivo y multifuncional en el mercado laboral.

Oportunidades para Co-Hunters

- Desarrollo de una estrategia de contenido centrada en objetivos comerciales: Aún existe margen de mejora en cuanto a cómo el contenido guía a los usuarios a convertirse en leads. Se recomienda diseñar un embudo de conversión claro que conecte contenido educativo, testimonios, y ofertas de valor concretas para clientes B2B.
- Profesionalización de la identidad de marca y coherencia gráfica: Es necesario fortalecer la identidad visual, asegurando que todas las piezas gráficas, publicaciones, y puntos de contacto transmitan los mismos valores y estilo, con elementos gráficos unificados que refuercen el reconocimiento de marca.
- Generación de alianzas estratégicas y branding digital: La visibilidad puede aprovecharse para colaborar con otras marcas o medios del sector startups de talento, con el objetivo de crear contenido y aumentar el alcance de manera orgánica y segmentada.

Oportunidades para el practicante

- Consolidación de un portafolio profesional real y de alto impacto: al participar directamente en el crecimiento digital de una empresa

emergente, el practicante puede documentar sus resultados y procesos como casos de éxito reales, aportando una ventaja competitiva clave para futuras oportunidades laborales o emprendimientos propios.

- Especialización en estrategias B2B: al centrarse en audiencias empresariales y perfiles estratégicos, adquiere conocimientos valiosos poco comunes en prácticas enfocadas al consumidor final (B2C). Esta especialización le da una visión amplia del mercado y del ciclo de venta largo.
- Capacitación en métricas, KPIs y herramientas digitales: tiene la oportunidad de familiarizarse con plataformas de analítica, planificación de campañas, gestión de contenido y diseño (Meta, Google Ads, LinkedIn).

Siendo así la implementación y realización de marketing digital en Co-Hunters representa una experiencia de mutuo beneficio. Por un lado, la empresa ha logrado una mejora visible en su posicionamiento digital, mayor atracción de talento y un acercamiento inicial a su audiencia objetivo. Por otro, el practicante ha ganado habilidades aplicables, ha impactado directamente en los resultados organizacionales, y ha desarrollado una visión integral del ecosistema digital empresarial.

Sin embargo, ambos actores tienen aún mucho espacio para crecer: la empresa puede escalar su estrategia y profesionalizar su presencia digital mediante planes estructurados, mientras que el practicante puede perfeccionar su rol como gestor digital, proponiendo mejoras, campañas, y nuevas herramientas de automatización y análisis.

En suma, los resultados obtenidos no solo son positivos, sino que también abren la puerta a un proceso continuo de evolución digital, crecimiento comercial y desarrollo profesional.

CONCLUSIÓN

Se concluye que el proceso de análisis desarrollado para Co-Hunters desde el área de mercadeo digital revela una empresa en plena evolución, que ha logrado establecer una base sólida de visibilidad online gracias a un manejo cada vez más consciente y estructurado de su ecosistema digital. A través de una gestión más activa de redes sociales, la marca ha logrado aumentar su comunidad, mejorar su alcance y atraer un mayor volumen de postulaciones diarias, lo cual evidencia un progreso importante en términos de posicionamiento y notoriedad en el entorno digital B2B.

No obstante, este crecimiento, aunque positivo, deja en evidencia la necesidad de implementar una estrategia digital integral que transforme dicha visibilidad en resultados comerciales concretos: generación de leads calificados, fidelización de clientes, y posicionamiento como marca de autoridad en procesos de selección de talento humano. La falta de un sistema estructurado de contenido, una identidad visual coherente y herramientas de seguimiento digital, representa una brecha estratégica que debe ser atendida para escalar el impacto actual.

Desde la perspectiva académica, la intervención representa una oportunidad enriquecedora para aplicar y validar conceptos de marketing digital, branding, KPIs y análisis de datos en un entorno real. Socialmente, permite expandir el acceso a procesos de selección modernos y equitativos, promoviendo la empleabilidad a nivel nacional. Organizacionalmente, habilita a Co-Hunters para convertirse en una empresa más competitiva, eficiente y capaz de escalar su oferta de valor mediante canales digitales automatizados.

Del mismo modo, la práctica realizada ofrece al estudiante o practicante de mercadeo una experiencia significativa y multifuncional, en la que no solo ejecuta tareas operativas, sino que participa activamente en la estrategia, el análisis de métricas, la producción creativa y el diseño de campañas con impacto real.

En conjunto, el análisis demuestra que la alineación entre visión estratégica, contenido de valor y optimización del ecosistema digital es la clave para que

Co-Hunters pase de un crecimiento orgánico inicial a una consolidación empresarial sostenible, rentable y posicionada como referente en atracción de talento en el entorno digital.

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.), G. P. (s.f.). Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/>

Co-Hunters. (s.f.). Obtenido de <https://www.linkedin.com/company/100306807/admin/dashboard/>

Co-Hunters. (s.f.). *CO-HUNTERS*, s.f. Obtenido de <https://co-hunters.com/>

DANE. (2023). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/>

DANE. (2024). *Estadísticas demográficas y de población*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/>

LATAM. (2023). Obtenido de Portal gestión laboral HR Tech: <https://hrlatam.com/>

Reuters. (7 de Marzo de 2025). *La economía colombiana entre incertidumbre y oportunidades*. Obtenido de https://www.reuters.com/latam/domestico/ISW64FK4XNO5PKTZHKMHYSTGPQ-2025-03-07/?utm_source=chatgpt.com

Sánchez, C. (18 Noviembre de Noviembre de 2024). *La economía colombiana crece un 2 % anual en el tercer trimestre pese al ligero freno en el ritmo mensual*. Obtenido de https://elpais.com/america-colombia/2024-11-18/la-economia-colombiana-crece-un-2-anual-en-el-tercer-trimestre-pese-al-ligero-freno-en-el-ritmo-mensual.html?utm_source=chatgpt.com