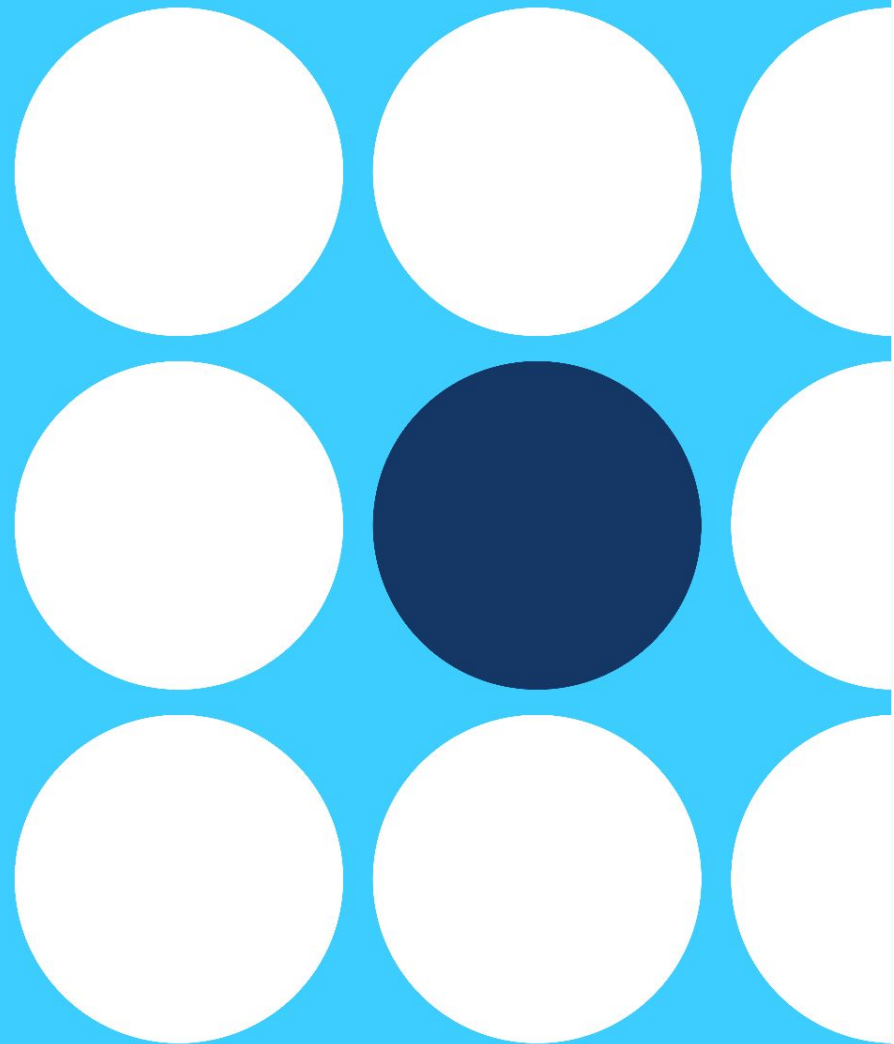


# Estrategias TOP para el Social Recruitment

hex<sup>®</sup>





# **Importancia de la Marca Empleadora y Social Recruitment**

**hex**<sup>®</sup>

**Tener una buena marca empleadora es crucial para atraer, retener y comprometer a los mejores talentos en el mercado laboral la cual nos ayudará a:**

- Atracción de Talento
- Retención de colaboradores
- Reducción de costos de contratación
- Eficiencia en el proceso de contratación
- Mejora de la imagen
- Cultura organizacional





# ¿Qué es el Social Recruitment?

Es la forma o el enfoque dirigido a redes sociales para gestionar nuestro proceso de selección de candidatos. Se basa en aprovechar las redes sociales y la presencia en línea para identificar y atraer candidatos potenciales y posicionarnos como empresa.

A partir de un buen manejo de nuestra marca empleadora, las personas tendrán una mejor percepción de la empresa y permitirá o influirá en la decisión de una persona en unirse o no a una organización.





## **Ejemplos de algunas empresas con uso de Social Recruitment**

**hex**<sup>®</sup>



# ¿Los pros y contras de Social Recruitment?

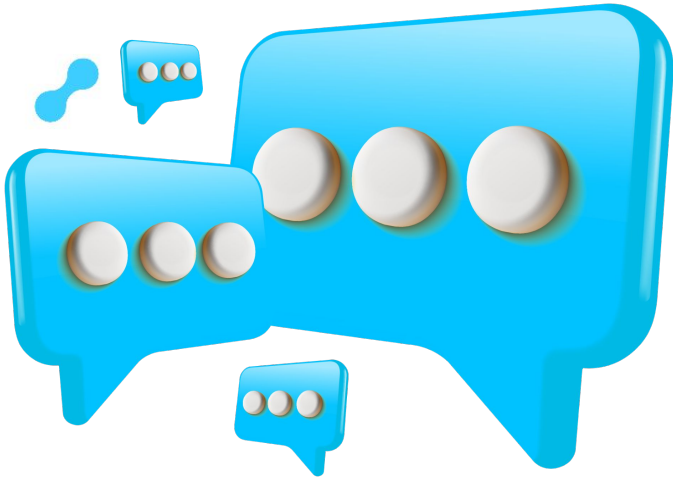
hex<sup>®</sup>

# Pros del Social Recruitment:

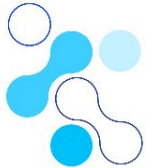
- Acceso a un amplio pool de talento: Las redes sociales permiten llegar a una gran cantidad de candidatos, incluidos aquellos que no están activamente buscando empleo pero podrían ser candidatos potenciales.
- Mayor alcance: Puedes llegar a candidatos de diferentes regiones geográficas y segmentos de la población, lo que amplía tus posibilidades de encontrar a los mejores talentos.
- Interacción personalizada: Puedes establecer una comunicación más directa y personalizada con los candidatos a través de mensajes, comentarios y chats en línea.
- Promoción de la marca empleadora: Utilizar las redes sociales para mostrar la cultura y los valores de la empresa puede atraer a candidatos que se alinean con la visión de la empresa.
- Reducción de costos: En comparación con los métodos tradicionales de reclutamiento, el reclutamiento social puede ser más económico y eficiente.
- Rapidez en el proceso: La comunicación en línea permite un proceso de selección más rápido al facilitar la interacción entre reclutadores y candidatos.



# Contras del Social Recruitment:



- Ruido y sobreexposición: Dado que muchas personas utilizan las redes sociales, puede ser difícil destacar entre la multitud y captar la atención de los candidatos adecuados.
- Autenticidad y privacidad: La información en línea no siempre es auténtica y precisa, lo que puede llevar a decisiones basadas en datos incorrectos. Además, la privacidad de los candidatos debe manejarse con cuidado.
- Saturación de mensajes: Los candidatos pueden recibir múltiples mensajes de reclutadores en línea, lo que puede hacer que tus mensajes pasen desapercibidos o que los candidatos se sientan abrumados.
- Dificultad para medir el impacto: Medir el éxito y la efectividad de una estrategia de reclutamiento social puede ser complicado, ya que no siempre es fácil rastrear qué fuentes condujeron a la contratación.





## Estrategias para implementar y fortalecer el Social Recruitment

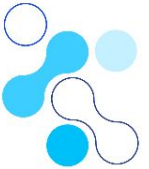
- Mejorar la marca empleadora
- Contenido atractivo
- Publicaciones de ofertas de trabajo
- Participación activa
- Personalización de mensajes
- Colaboradores embajadores
- Campañas específicas



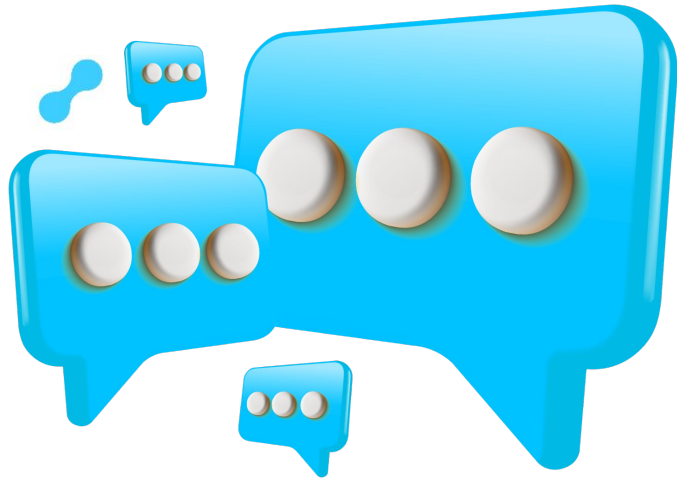


## ¿Cómo mejorar la experiencia de los candidatos realizado Social Recruitment?

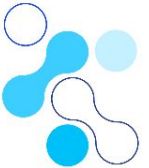
- Comunicación clara y transparente
- Respuesta rápida
- Personalización
- Feedback
- Proceso sencillo de aplicación
- Agradecimiento y seguimiento
- Encuestas de satisfacción
- Feedback interno

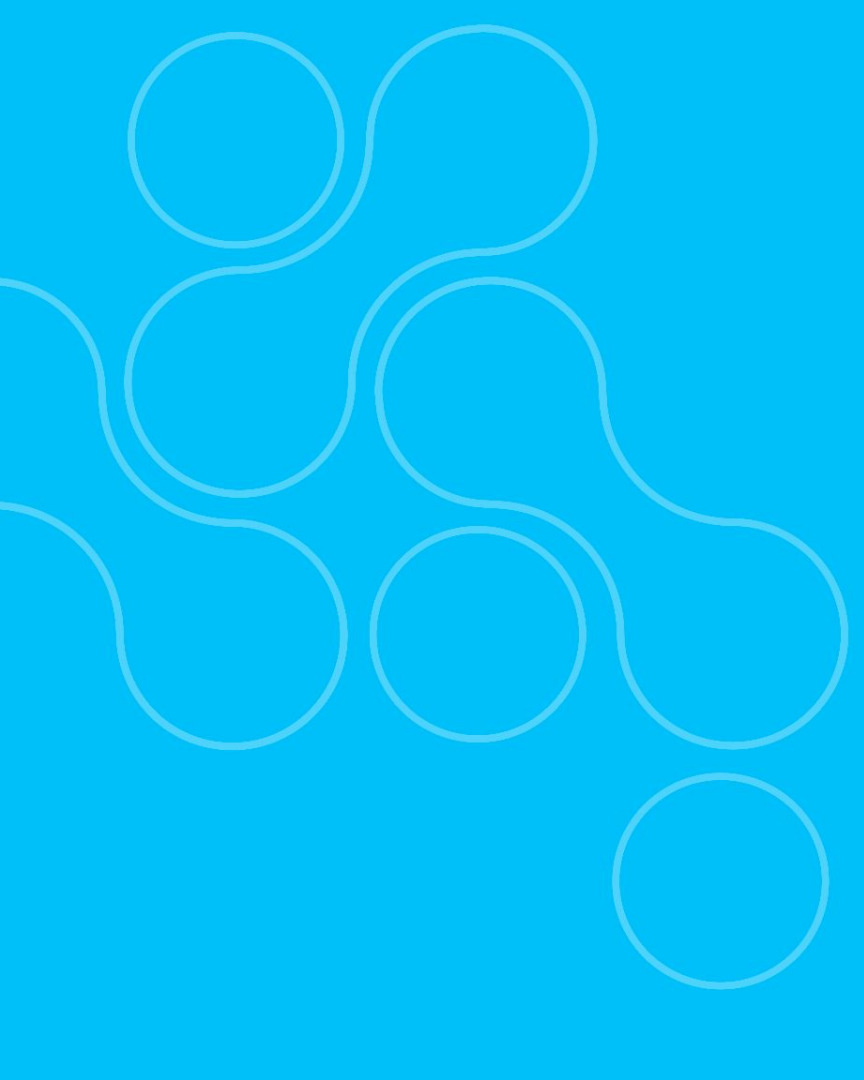


# Conclusiones:



- El trabajo que se realice en Redes Sociales tendrá que estar enfocado a mostrar aspectos de la empresa (instalaciones, cultura, embajadores de marca, etc), no únicamente centrarse en la publicación de vacantes.
- Para alcanzar el objetivo deseado de atracción de candidatos, se deberá de definir el objetivo del uso de las mismas y la audiencia a la cuál nos interesa llegar.
- Considerar tener un colaborador que de manera exclusiva esté a cargo del seguimiento de redes, de esta manera la comunicación se podrá generar de manera inmediata, podremos detectar comentarios negativos y resolverlos con inmediatez.
- Se deberán identificar las mejores plataformas con base a la necesidad de cada empresa (sector, perfil, especializaciones, etc.)
- Se deberá de tener una presencia activa en redes para obtener los mejores resultados .





Mejorar la experiencia de los candidatos, no solo crea una impresión positiva de la empresa, sino que también puede generar referencias positivas y relaciones a largo plazo con candidatos potenciales para futuras oportunidades.

**hex**<sup>®</sup>





**Queremos saber más sobre ti**  
**Escanea el QR**



## CDMX

Insurgentes Sur 933,  
4 Piso Nápoles  
CP. 03810

+52 (55) 5523.7063

+52 (55) 6800.2226

[info@iucorporation.com](mailto:info@iucorporation.com)

## Mérida

Calle 15 No. 122 por 24 y  
26 Calle México CP. 97125  
Mérida, Yucatán

+52 (999)666 0350

[merida@iucorporation.com](mailto:merida@iucorporation.com)

## Texas

Hiuman Group Inc. 363  
Sam Houston Pkwy E Suite  
1100. Houston, TX 77060

Teléfono en USA:

(832) 306-3088

# hex<sup>®</sup>

Síguenos en  
[@iUCorporation](https://www.instagram.com/iUCorporation)



[www.hex.com.mx](http://www.hex.com.mx)

[www.iucorporation.com](http://www.iucorporation.com)

 **Corporation**  
Evolving From Uniqueness