

7 Estrategias de LinkedIn para generar valor en Recursos Humanos.

Por Daniel Campos Garzón

Daniel Campos Garzón

Ingeniero Industrial, MBA en Administración de Empresas,

Especialista en Gerencia de sistemas de Gestión de Calidad.

Emprendedor, consultor empresarial y conferencista.

Fundador de Innovasuppliers, empresa de Consultoría en Compras y Atrae Negocios empresa enfocada en la generación de clientes para segmento B2B.

Fundador de la plataforma vistobueno.co encargada de evaluar la gestión de los proveedores.

Líder de la Comunidad de LinkedIn Local en Colombia.

Retos para las áreas de RRHH en el 2020

- Hacer más flexible la jornada laboral
- Nuevos aspectos de compensación laboral
- Mayor y mejores herramientas tecnológicas.
- Nuevas estrategias de capacitación y desarrollo
- Cambio de Liderazgo.
Fomentar la autonomía



¿Qué nos
trajo el 2020?

...Bendita crisis

A swimmer is captured in a dynamic pose, performing a freestyle stroke in a large body of water. The swimmer's right arm is extended forward, creating a large splash of water. The background shows a dark, overcast sky and a forested shoreline. The overall mood is serene yet active.

¿Qué nos trajo el 2020?

La pandemia aceleró el cambio
en la gestión de recursos
humanos.

Nuevas tecnologías:

Reclutamiento y
selección de
personal,
contratación,
evaluación de
desempeño,
capacitación , etc.





Aprendizaje:

El desarrollo de métodos eficaces para mejorar habilidades, competencias de todos los colaboradores.



Teletrabajo: Implementar el modelo de teletrabajo, sin pérdida de identidad con la empresa, promover el sentido de pertenencia, recompensar la creatividad y promover una cultura empresarial.

Liderazgo en remoto:

Restructurar los modelos de liderazgo desarrollando nuevas formas de relacionamiento y de dirección.

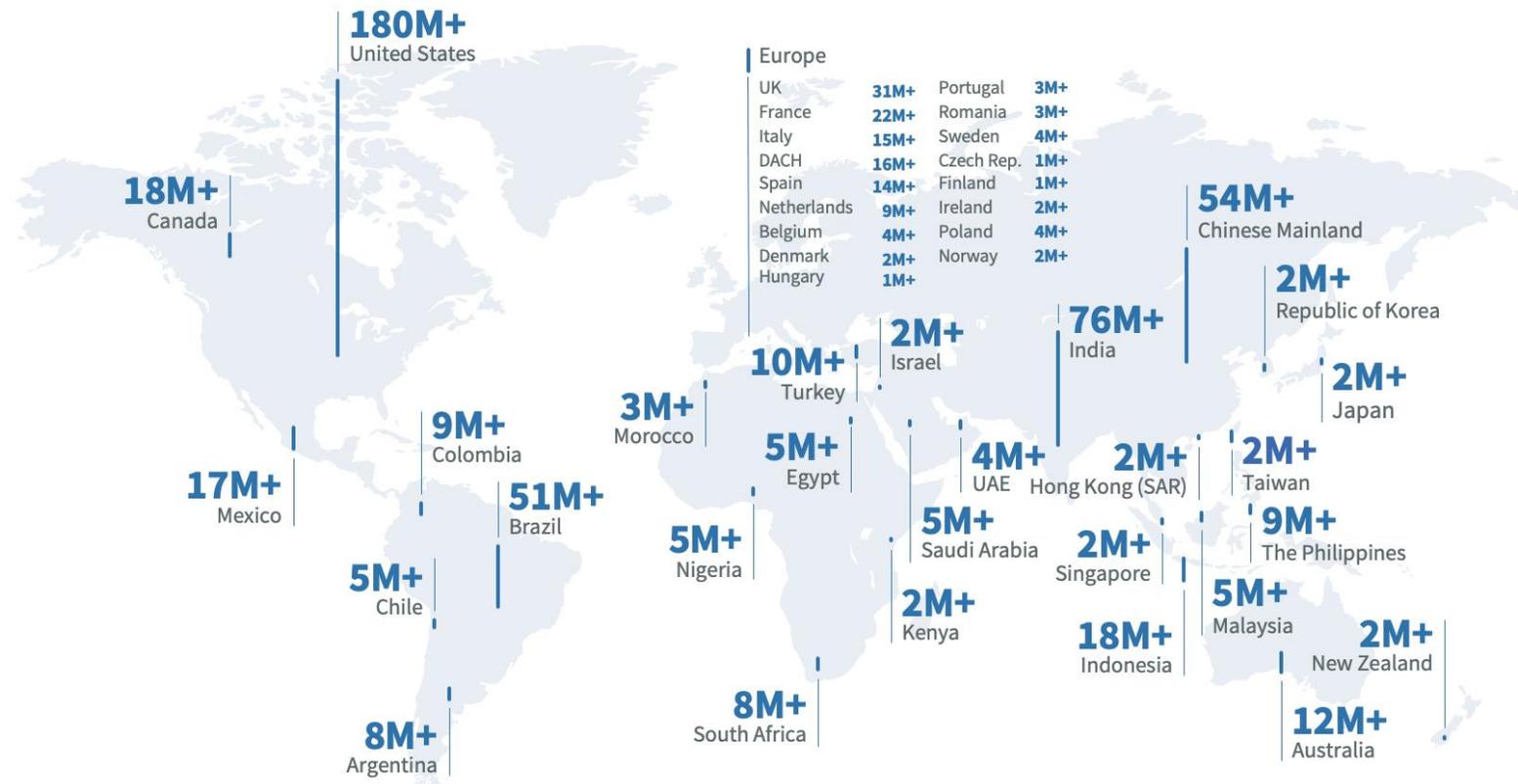




- Despidos masivos
- Recortes salariales
- "Oficinas" no adecuadas para trabajar
- Desmotivación laboral

¿Qué pasó con LinkedIn?

774+ million members in 200 countries and regions worldwide*



- Desempleo
- Menos Ventas

*Membership numbers are updated quarterly after Microsoft Earnings



Reto 2021 - 2022

- Cada área debe aportar en la recuperación de la economía

¿Cómo puede las áreas de RRHH generar valor y contribuir en la generación de ingresos para la compañía?



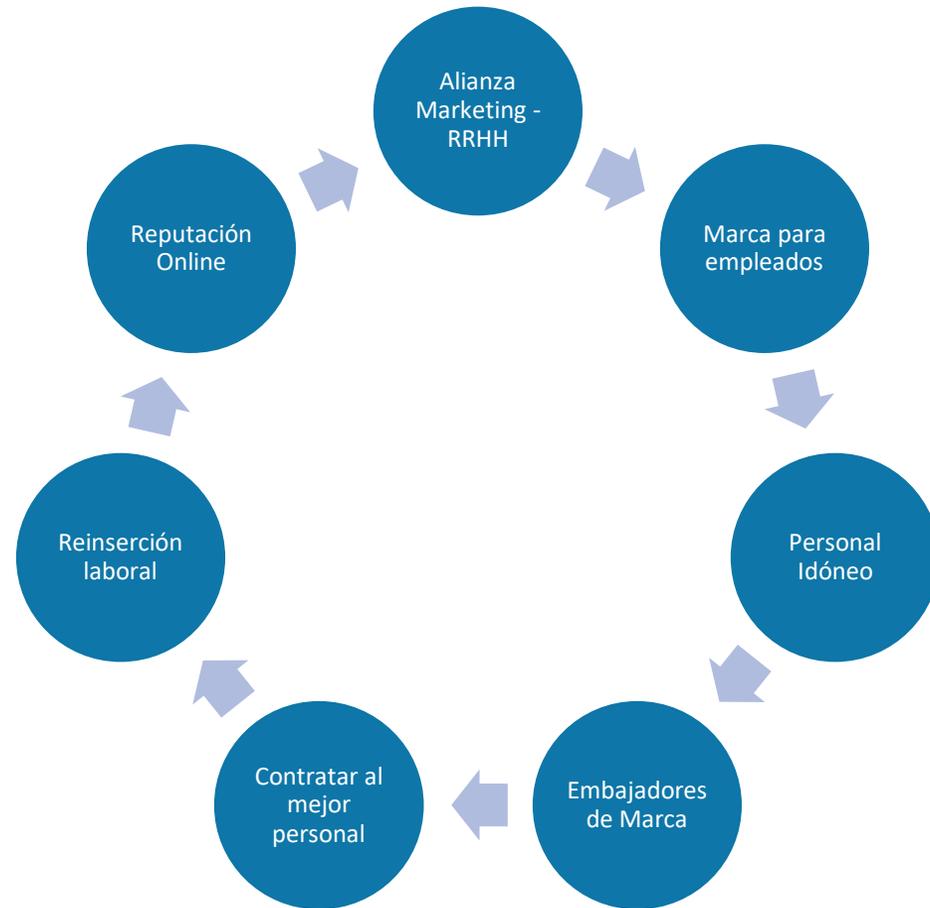
- Contar con el personal idóneo
- Disminuir el ausentismo
- Reputación Online

¿Cómo aprovechar LinkedIn en las áreas de Recursos Humanos?

7 Estrategias de **LinkedIn** para generar valor en
Recursos Humanos



7 Estrategias de **LinkedIn** para generar valor en Recursos Humanos



Reputación Online = Confianza =
Oportunidades

¡Gracias!



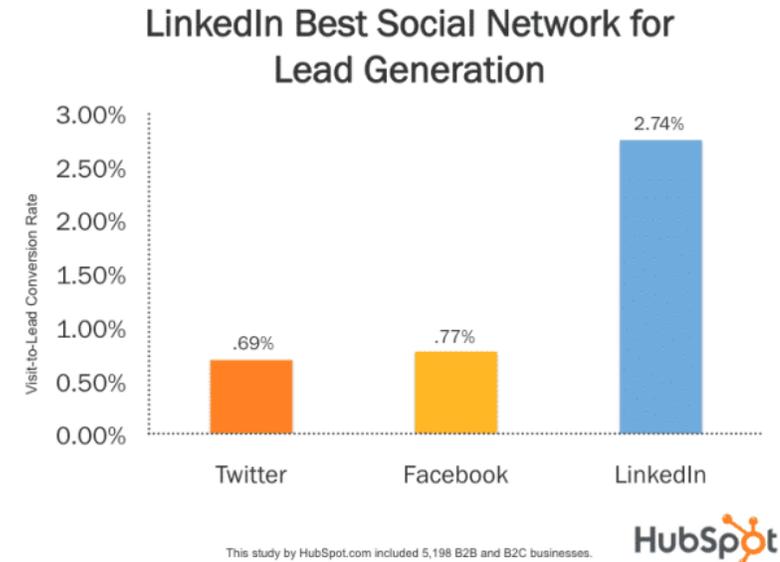
danielcamposgarzon

79%

De las personas de marketing ve a LinkedIn como una buena fuente de potenciales leads.

87%

De los reclutadores usa regularmente LinkedIn para buscar candidatos



*LinkedIn y TikTok actualmente son las redes con mayor alcance orgánico. Gary Vaynerchuck

1. Consolidar
una **alianza** de
Marketing con
RRHH

Objetivos

Crear una propuesta de valor

Comunicar con eficacia

- a. Por qué deberías trabajar con nosotros (Posibles candidatos)
- b. Por qué deberías seguir trabajando con nosotros (Empleados)
- c. Por qué deberías invertir (Clientes , inversionistas)

2. Construir una marca profesional solida de tus empleados.

Objetivo:

Mostrar que la organización cuenta con el mejor talento, el cual se encuentra empoderado.

a. Contar con un perfil personal de impacto

*Incluir banner corporativo, foto.

Recuerda No es solo la imagen de tu empleado es también el de la organización

Recordar: Compartir perfiles de impacto.

Felipe Ossa Merqueo.

Álvaro José Osorio Cadavid

3. Demostrar que contamos con el personal **más idóneo** para el cargo.

Recordar:

Linkedin Learning

Test de aptitudes

Insignias en su perfil de Linkedin

Incluir cursos en el perfil de Linkedin

Objetivo:

Mejorar continuamente las competencias y habilidades del personal.

a. Brindar herramientas donde los colaboradores puedan actualizar habilidades, competencias y capacidades.

b. Crear planes de mejoramiento de competencias.

c. Usar más los cursos virtuales.

Ya no hay excusa para trabajar en mi formación.

4. Trabajar en consolidar y posicionar embajadores de marca.

Objetivo:

Lograr acercar al consumidor con los productos, servicios y valores corporativos de la empresa.

- a. Por qué cree en la marca y lo que representa (valores corporativos)
- b. Por qué uso la marca

Hacer Social Selling logrando convertir y fidelizar a un mayor número de personas.

Enamorar a potenciales empleados, clientes, inversionistas, empleados, etc

*Incluya CLevels, personal de rrhh, líderes

Recordar: Explicar tipos de publicación, mostrar las Celebrar Ocasiones especiales.

5. Establecer una reputación online

Objetivo:

No basta con ser, también hay que parecer.

Contenido

- a. Difusión de ofertas laborales
- b. Por qué somos el mejor equipo : eventos, capacitaciones, premios de la organización y sus empleados.
- c. Por qué somos un buen lugar para trabajar

Recordar: Compartir perfiles de impacto. Avianca, Merqueo

6. Agradecer a tus empleados :
Ayúdales en su proceso de reinserción laboral

Objetivo:

Dejar huella en tu empleados y exempleados

- a. Ayúdales a implementar un currículum de impacto.
- b. Ayúdales con su perfil de LinkedIn a optimizarlo.
- c. Ayúdales a prepararse para una entrevista de trabajo
- d. Incentiva a sus jefes directos a incluir en los perfiles una recomendación.

Recordar: Presentar algunos links de ayuda

7. Buscar siempre al mejor colaborador

Objetivo:

Enseñar a tu equipo a buscar el mejor personal para la organización.

- a. Aprender a usar la herramienta de LinkedIn para buscar personal
- b. Cómo publicar empleo

Usar los mensajes gratis de #opentowork
Sacar la licencia de LinkedIn Recruiter