



*“LinkedIn se ha convertido en nuestro mejor aliado a la hora de encontrar y conectar con profesionales internacionales. Gracias a las Talent Solutions hemos experimentado una reducción en los costes y el tiempo dedicado a los procesos de selección”*

María de Santos  
Responsable de Selección y Movilidad  
Grupo CEPSA

## Caso de Éxito : CEPSA

### Destacados

- El uso de LinkedIn ha ayudado a CEPSA a llegar a profesionales de todo el mundo y también a aquellos candidatos pasivos con quienes hubiese sido imposible contactar si no estuvieran en LinkedIn
- Gracias a mejorar su marca como empresa contratante (*employer branding*) con LinkedIn, CEPSA ha triplicado su base de seguidores de calidad en la plataforma, lo que posiciona a CEPSA como una de las compañías líderes en su sector
- Utilizando las Talent Solutions de LinkedIn, CEPSA ha reducido de forma significativa el coste y tiempo invertido en la búsqueda y contratación de los mejores candidatos para cada puesto

### Descripción de la empresa

CEPSA es un grupo energético integrado, presente en todas las fases de la cadena de valor del petróleo y formado por más de 11.000 profesionales.

CEPSA es el cuarto grupo industrial español por volumen de facturación y lleva más de 80 años en el mercado. CEPSA es hoy una de las compañías de referencia del sector en España y también está presente en Argelia, Marruecos, Brasil, Canadá, Colombia, Panamá, Perú, Holanda, Bélgica, Gran Bretaña, Italia y Portugal, comercializando sus productos en todo el mundo.

### Contexto

Dado el elevado número de profesionales que trabajan en CEPSA y la complejidad de su negocio, CEPSA ha encontrado en LinkedIn al socio ideal no sólo para encontrar el mejor talento en todo el mundo, sino también para mejorar y maximizar su marca como empresa contratante, posicionándose como una de las empresas líderes internacionalmente en su sector.

CEPSA lleva trabajando con LinkedIn 4 años, haciendo uso del paquete completo de las Talent Solutions de LinkedIn, que incluye la Página Corporativa (Company Page), la herramienta de Recruiter, la funcionalidad Trabaja con Nosotros (Work With Us) y Ofertas de Empleo (Job Postings). Tal como explica la Responsable de Selección y Movilidad del Grupo CEPSA, María de Santos, “utilizamos LinkedIn en nuestro día a día y hemos experimentado resultados rápidos y positivos en términos de contratación y *employer branding*”.

### Nuevas tendencias en reclutamiento

En los últimos años los departamentos de RRHH han hecho frente al auge de las redes sociales y en palabras de María de Santos, “la contratación a través de redes sociales ha representado un gran cambio en las estrategias y procedimientos de las empresas. Ha cambiado la forma como nos comunicamos con los candidatos, el lenguaje que utilizamos con ellos y, lo más importante, ahora somos conscientes de que lo que llamamos *employer branding* no solo lo construye la empresa, sino también sus seguidores y empleados, quienes se han convertido en embajadores de la marca de la empresa”.

“Hemos aprendido que tenemos que cuidar a nuestros candidatos, mantener un contacto constante con ellos y hacerles partícipes de los valores de la empresa, y LinkedIn es uno de nuestros mayores aliados para este fin,” añade María.

## Mejor employer branding, mejores oportunidades

Tener una presencia completa y activa en LinkedIn ha ayudado a CEPSA a tener mejores resultados en términos de *employer branding* y ha reforzado su posicionamiento entre sus públicos objetivo. En palabras de María, “a diario comprobamos que estamos llegando a un público más amplio. También tenemos datos concretos que demuestran que en el último año hemos triplicado el número de seguidores en LinkedIn”.

Además, uno de los aspectos que CEPSA más valora es basarse en el Talent Brand Index de LinkedIn<sup>1</sup> y cuidar su posición en este barómetro. Tal como explica María, “tenemos una posición muy alta en el Talent Brand Index que nos posiciona como una de las compañías líderes en el sector. Toda esta información que obtenemos a partir de nuestros resultados en LinkedIn nos demuestra que CEPSA está yendo en la buena dirección y sacando provecho de su inversión en LinkedIn”.

*“En el último año hemos triplicado el número de seguidores en LinkedIn”*

## Una nueva experiencia en contratación

Cuando se trata de encontrar y contratar el mejor talento, “vemos un gran valor en el uso de LinkedIn cuando trabajamos en contratación internacional. Los candidatos a los que queremos llegar en este tipo de contrataciones no suelen estar en búsqueda de empleo activa y, por lo tanto, no se encuentran en las plataformas tradicionales. LinkedIn nos ayuda a llegar a estos candidatos de una manera que anteriormente no era posible”, explica María.

*“LinkedIn nos ayuda a llegar a los candidatos pasivos de una manera que anteriormente no era posible”*

Además, tal como comenta María, “para mí, uno de los mejores y más diferenciales beneficios de LinkedIn es utilizar el perfil de los profesionales como su CV vivo, por dos razones principales.

Por un lado, facilita nuestro trabajo en los departamentos de RRHH porque recibimos toda la información y perfiles a través de un único lugar, de forma unificada y en el mismo formato. Por otro lado, esta es una información mucho más completa. Va más allá de un CV tradicional: nos permite conocer los intereses de los candidatos a través de los grupos en los cuales participan, podemos leer las referencias y recomendaciones que les han hecho colegas actuales y pasados, tenemos información sobre los proyectos en que han estado involucrados, etc. En resumen, todo es más completo”.

Por último, en CEPSA les gusta utilizar los perfiles de profesionales en LinkedIn porque “todo el mundo confía en la plataforma y es consciente de que mantener sus perfiles actualizados en LinkedIn es crucial para tener una buena presencia en esta red”.

## Mejor optimización de recursos

CEPSA reconoce que trabajar con la red profesional más grande del mundo ha fomentado una mayor colaboración en el departamento de Recursos Humanos. “Una de las funcionalidades que más me gusta es compartir perfiles con otras personas del equipo cuando creo que son interesantes para CEPSA. De esta forma, ellos pueden confirmar si estos candidatos satisfacen las necesidades de las ofertas de empleo que tenemos abiertas y compartir su perfil fácilmente con la persona responsable del puesto para realizar la entrevista. El proceso, por lo tanto, es mucho más rápido, ágil y fácil,” explica María.

*“Con LinkedIn el proceso de contratación es mucho más rápido, ágil y fácil”*

Para CEPSA, guardar búsquedas para perfiles recurrentes es otra de las principales herramientas para optimizar recursos. Sumado a esto, María valora especialmente que “cuando encuentras el candidato ideal que responde perfectamente a tus necesidades, LinkedIn te sugiere otros candidatos con perfiles muy similares que también podrían encajar perfectamente en el puesto de trabajo que estás ofreciendo”.

Por último, según CEPSA, “LinkedIn se ha convertido en nuestro mejor aliado a la hora de encontrar y conectar con profesionales internacionales y utilizar sus Talent Solutions ha representado un gran cambio para nosotros ya que antes era muy difícil para nosotros detectar este tipo de candidatos. Hemos experimentado una reducción en los costes y el tiempo dedicado a los procesos de reclutamiento porque ahora lo gestionamos todo nosotros mismos”.

<sup>1</sup>El Talent Brand Index de LinkedIn es una potente forma de medir el atractivo como contratante de una empresa de cara a candidatos potenciales en LinkedIn. Se calcula a partir de miles de millones de interacciones entre profesionales que se llevan a cabo en LinkedIn y que permiten que las compañías puedan comparar su alcance, el número de gente familiarizada con su marca como un lugar donde trabajar; con el engagement, el número de personas que muestran interés en su marca de forma proactiva  
<http://business.linkedin.com/talent-solutions/products/talent-brand-index.html>