

“Nuestro objetivo es ser líderes en la prestación de servicios públicos en términos de eficiencia, confiabilidad y atención al cliente. Nuestro equipo de Capital Humano realiza sus búsquedas guiándose por estos principios, captando a los mejores talentos que se identifiquen con nuestros valores”.

María Angélica González
Gerente de Gestión del Talento

Caso de éxito: MetroGAS

LA EMPRESA

MetroGAS es una Empresa líder en la actividad de distribución de gas natural en la República Argentina, y opera en forma segura y confiable estableciendo un vínculo de respeto con la sociedad y el medio ambiente. Más de 2.500.000 clientes reciben su servicio diariamente, lo cual la convierte en la distribuidora más grande del país.

Con una trayectoria de 25 años en el mercado, está conformada por un equipo de más de 1400 personas que comparten valores con bases en la orientación al cliente, el aprendizaje continuo, la calidad como forma de vida, el cumplimiento estricto de las normas de seguridad y el respeto por el entorno.



“Nuestro objetivo es ser líderes en la prestación de servicios públicos en términos de eficiencia, confiabilidad y atención al cliente. Nuestro equipo de capital humano realiza sus búsquedas guiándose por estos principios, captando a los mejores talentos que se identifiquen con nuestros valores”.

María Angélica González
Gerente de Gestión del Talento

EL DESAFÍO

Ser elegidos por los talentos como una de las mejores empresas en Argentina para trabajar.

Los desafíos de capital humano de la Compañía se centran en la selección de profesionales y perfiles técnicos con sólido expertise en ramas afines al negocio de la distribución de gas. Al mismo tiempo, se focalizan en la atracción de jóvenes talentos con potencial y marcada motivación para formarse en una Empresa que cuenta con las mejores prácticas y donde puedan desarrollar su carrera profesional.

Con este objetivo, una de las estrategias implementadas por MetroGAS en el último tiempo fue fortalecer su identidad de marca y su posicionamiento en el mercado en el rubro de los servicios públicos y en el mercado de la energía en general.

LAS SOLUCIONES

Career Page, Job Slots y Recruiter

Hace algunos años, MetroGAS decidió contratar las Soluciones de Talento de LinkedIn con el objetivo de acompañar un importante cambio en la imagen de la Empresa y la difusión de la marca empleadora centrado en el concepto “damos calor”, que hace referencia a una mayor cercanía, calidez y confianza.



“

“En un trabajo mancomunado con el área de Marketing de la Empresa, Career Page se convirtió en un aliado para el desarrollo de nuestra imagen institucional, permitiéndonos potenciar lo que deseamos mostrar como Compañía: los valores, la cultura de la Empresa y cómo es trabajar con nosotros. Asimismo, nos permite abrir más caminos para generar interacción online y de manera más directa con los potenciales candidatos, aspecto que consideramos muy importante ya que nos permite darles un feedback constante.”

María Angélica González
Gerente de Gestión del Talento

LOS RESULTADOS

Desarrollo de la imagen institucional y difusión de la marca empleadora.

LinkedIn se convirtió en un canal de comunicación muy útil para consolidar y difundir la marca empleadora entre la red de profesionales.

En un año aumentó un 77% la cantidad de seguidores que se interesan en conocer y compartir las novedades de la Empresa y en conocer sus oportunidades laborales. En el último año, el 71% de las contrataciones estuvieron influenciadas por LinkedIn.

El indicador TBI, Talent Brand Index en inglés, que refleja el porcentaje de personas que conocen la marca y están interesadas en ella, en este caso es del 50%.

Durante 2017, el número de visitas mensuales a la Career Page de MetroGAS creció un 180% respecto de 2016. Por otro lado, en los últimos meses, el nivel de interacción con los seguidores aumentó, logrando superar las 100.000 impresiones.

El balance general de cobertura de las vacantes fue muy positivo durante el último año. LinkedIn funcionó como aliado del equipo de capital humano, favoreciendo la llegada a candidatos potenciales con sólido expertise técnico que no se encuentran en búsqueda activa de empleo pero que están interesados en formar parte de MetroGAS.

“

“No podemos dejar de tomar en consideración la importancia que tienen las redes sociales y la inmediatez de la información en la era digital que atravesamos. Esto no podía resultar ajeno a las prácticas de reclutamiento, y a la manera de captar y atraer a los mejores talentos.”

Daniela Vitale
Jefe de Desarrollo, Empleo y Comunicaciones Internas



María Angélica González
Gerente de Gestión del Talentos



Daniela Vitale
Jefe de Desarrollo, Empleo y Comunicaciones Internas