

SAB Miller

Caso práctico

Selección de ejecutivos
de alto nivel



«El año pasado, SAB Miller plc ahorró aproximadamente 1,2 millones de libras gracias a procesos de selección directa: la mayoría de los candidatos procedía de contactos en LinkedIn.»

Jennifer Candee, directora de adquisición de talento
SAB Miller plc

Resumen

Jennifer Candee, directora de adquisición de talento en SAB Miller, utiliza LinkedIn® para buscar a candidatos de nivel medio y superior a fin de crear equipos de liderazgo cualificados y bases de datos para futuras vacantes.

Perfil de miembro de LinkedIn

Jennifer Candee es directora de adquisición de talento en SAB Miller plc y lleva casi diez años trabajando en el ámbito de la selección de personal.

Sin embargo, Jennifer no se considera experta en selección, sino inversora. Cree que la clave de un buen proceso de selección consiste en desarrollar y afianzar sólidas relaciones con los candidatos cualificados, para lo cual LinkedIn es la herramienta perfecta.

Jennifer, acérrima defensora de LinkedIn, está convencida de que «a la hora de encontrar a los mejores candidatos en el mercado actual, los seleccionadores pierden el tiempo si no optimizan sus redes en LinkedIn».

Candidatos: búsqueda y contacto

Jennifer utiliza LinkedIn a diario y lo considera parte de su rutina cotidiana. Su tarea consiste en buscar candidatos de nivel medio-alto para crear equipos de liderazgo cualificados y bases de datos para futuras vacantes y búsquedas proactivas de candidatos. Jennifer tiene una cuenta de Recruiter de LinkedIn con la que puede enviar mensajes InMail™ y presentarse a los posibles candidatos, lo que le permite crear una red de talentos seleccionados al milímetro.

En su opinión, para sacarle todo el partido a LinkedIn es fundamental explorar a fondo el sitio y utilizarlo de forma innovadora y creativa, así como mantener siempre una postura respetuosa con las relaciones y los perfiles de la base de datos.

Jennifer está intentando cambiar la mentalidad en SAB Miller; así, viaja por todo el mundo para enseñar a los equipos de adquisición de mercados diferentes prácticas recomendadas y técnicas de selección directa, entre las que se encuentra LinkedIn. De este modo, otros mercados internacionales pueden alcanzar sus objetivos de forma eficaz y eficiente. SAB Miller, que tiene más de 70.000 empleados en 60 países, cuenta con sólidos equipos de gestión de talento en todo el mundo, y está trabajando para reforzar el proceso de adquisición de talento.

El valor de LinkedIn

«El año pasado, SAB Miller plc ahorró aproximadamente 1,2 millones de libras gracias a procesos de selección directa; la mayoría de los candidatos procedía de contactos en LinkedIn», señala Jennifer.

En su opinión, LinkedIn resulta especialmente útil a la hora de crear y optimizar una red global. En 2006, Jennifer se trasladó de Estados Unidos al Reino Unido y, dado que no conocía a nadie en este país, se vio obligada a crear una red de forma rápida y eficaz. Jennifer se dio cuenta de las grandes diferencias culturales que había entre ambos países en el ámbito de la selección de personal. Por ejemplo, los candidatos de alto nivel estadounidenses no tenían problemas en dar a conocer sus datos en tableros de anuncios de Internet, mientras que los profesionales del

Reino Unido eran reticentes a publicar su información y se mostraban mucho más cautelosos. Por eso, las agencias han dominado el mercado... hasta hoy.

Mediante el uso de LinkedIn para buscar candidatos, Jennifer empezó a cubrir vacantes rápidamente y fue elaborando una útil base de datos de contactos, sobre todo mediante recomendaciones fiables de su red. Sin embargo, cree que el éxito no reside solo en el uso de estas herramientas; según ella, el boca a boca solo se consigue cultivando las relaciones y fidelizando a los candidatos.

Actualmente, los candidatos se dirigen directamente a Jennifer, recomendados por personas con las que ella ha trabajado o con las que ha contactado previamente a través de estos canales. Pero si bien sus relaciones y contactos nacieron gracias a LinkedIn, fueron solo el catalizador. A partir de ahí, el seleccionador debe dar un paso más y recordar que todo lo que haga puede influir en la imagen corporativa y en su capacidad de seguir impulsando su red y su base de datos de talento.

Además, Jennifer ha utilizado la herramienta Respuestas de LinkedIn para obtener estadísticas y otro tipo de información. Por ejemplo, en una ocasión solicitó estadísticas y datos de tendencias sobre la aceptación y el número de usuarios de los sitios web de empleo en el Reino Unido, y obtuvo más de seis respuestas con enlaces y referencias útiles que le permitieron ahorrar mucho tiempo y esfuerzo.

Jennifer recomendaría LinkedIn sin dudarlo, porque «vale su peso en oro».