



*“Within a very short time frame we can now develop a robust list of potential candidates to discuss with the hiring manager.”*

Simon Heaton  
Head of Executive Recruiting,  
Walmart (Asia)

## Entrevista a Simon Heaton

Director de selección de ejecutivos de Walmart (Asia)

2011 fue un gran año para Simon Heaton. En tan solo once meses creó para Walmart el equipo de ejecutivos de selección en Asia que, en la actualidad, selecciona a un 80% de su personal directamente y no a través de una consultora de recursos humanos. Hemos entrevistado a Simon, que nos ha desvelado las claves de la selección de personal en Asia durante el año 2012.

**La economía sigue copando los titulares en Europa y Estados Unidos. ¿Cómo es la situación actual en Asia y cómo afecta a su forma de contratar personal?**

Nuestro negocio se encuentra en una posición distinta a la de la mayoría. Nuestro reto es crecer y saber cómo hacerlo mejor y más rápido en esta zona del mundo.

**¿Cuáles son los perfiles más difíciles de encontrar en el mercado asiático? ¿Cómo los encuentra su equipo de selección de personal?**

El principal problema es que hasta ahora en Asia no ha existido un comercio minorista tan organizado como en Occidente. Tenemos que formar a los empleados o repatriar a profesionales asiáticos que han desarrollado las habilidades necesarias en mercados donde el comercio sí está presente de esa forma. LinkedIn ha sido un elemento clave a la hora de encontrar profesionales asiáticos con este perfil en Estados Unidos y el Reino Unido. Lo difícil es convencerles para que vuelvan a Asia.

**¿Cómo reaccionan los profesionales de su mercado frente a la selección de candidatos pasivos?**

En algunos países responden de forma muy positiva. Las redes sociales se están extendiendo muy rápido, sobre todo en China e India. Yo suelo realizar la primera toma de contacto enviando un mensaje InMail. Hemos observado que la tasa de respuesta se sitúa en el 40% en China, al igual que en Estados Unidos. ¡Y en India es casi del 100%! En cambio, en países como Japón es más complicado, porque el desarrollo de la marca personal no se considera tan importante. Pero estamos buscando nuevas formas de colaborar con LinkedIn para cambiar esa actitud profesional.

*«LinkedIn cambia las reglas del juego. Ha cambiado mi forma de seleccionar personal.»*



**Simon Heaton**  
Director de selección  
en Walmart (Asia)

Hong Kong | Comercio minorista

## ¿Cuáles son los logros de los que se siente más orgulloso de su trabajo en Walmart? ¿De qué forma le ha ayudado LinkedIn?

Hasta el momento, mi mayor logro ha sido contratar al equipo de responsables sénior para nuestro departamento de comercio electrónico. Encontramos el equipo adecuado y lo pusimos en marcha en tan solo seis semanas. Y lo hicimos exclusivamente a través de LinkedIn Recruiter y otros sistemas de búsqueda. Recruiter es la forma más rápida de encontrar candidatos cualificados, aunque, como es natural, después tienen que aceptar asistir a una entrevista y el resto del proceso.

Gracias a las soluciones de selección de personal de LinkedIn hemos acelerado notablemente el proceso de selección. Ahora podemos preparar una lista de candidatos cualificados en poco tiempo y presentársela al responsable de contratación. Estas herramientas ofrecen una excelente relación calidad-precio, siempre que LinkedIn siga siendo una red profesional de referencia para los usuarios, y creo que así será.

Asimismo, LinkedIn Recruiter ha ampliado nuestro alcance a la hora de encontrar algunos de los perfiles que nos interesan. Cuando empecé en el mundo de la selección de personal en 1997, ni siquiera tenía ordenador: contaba con una agenda, un teléfono y mis contactos. Hace poco contratamos a una directiva sénior en Asia a la que antes nos habría resultado imposible encontrar, porque no trabajaba en ninguna empresa que figurase en nuestra lista de empresas objetivo. Pero me apareció en una búsqueda que hice en LinkedIn y ha resultado ser la candidata más cualificada con diferencia.

## ¿Le gusta trabajar en plantilla?

Estaba cansado de trabajar en un sector en el que solo importaban las comisiones. Ahora estoy satisfecho porque ayudo a la gente y veo su progreso profesional. En estos tres últimos años he seleccionado a 150 directivos y profesionales de alto nivel para Walmart; el 95% sigue trabajando para la empresa y un 25% de ellos ha ascendido. LinkedIn es una herramienta que no sólo me permite seleccionar empleados para Walmart, sino también seguir su progreso profesional en la empresa. Utilizamos sistemas internos, pero suele ser más rápido consultar un perfil de LinkedIn para comparar candidatos internos y externos.

## ¿Qué es lo que más valora a la hora de planificar un nuevo año de contrataciones?

La clave es encontrar a los mejores candidatos con el menor coste posible. No me importa invertir en un cazatalentos si eso me permite encontrar profesionales que aporten algo único a la empresa. Hay que hacerse varias preguntas. Por ejemplo: ¿cómo encontrar a los mejores candidatos para la compañía? ¿Cómo buscar candidatos, pedir referencias, asegurarnos de que encajan con nuestra filosofía de empresa, contratarles y ayudarles a desarrollarse profesionalmente? La psicometría no es perfecta, ¿cómo predecir mejor si un candidato va a encajar en un puesto de trabajo?

## Complete la frase: LinkedIn...

Transforma. Ha transformado mi forma de seleccionar personal.