



Contratar 'al ahí se va'

Ejercicio práctico: es usted Director de Recursos Humanos de una empresa y le presentan dos candidatos para dos puestos:

—Uno lideró el bloqueo de una instalación federal por dos horas hace apenas dos meses.

—El otro participó hace dos años en una toma de dos semanas de una instalación universitaria.

Aun suponiendo que fueran buenos candidatos, le pregunto: ¿los contrataría? Seguramente no. Al reclutar, el pasado pesa, y errores como éstos son casi siempre mortales... a menos que estemos hablando de nuestra política. Tristemente, dos ejemplos reales recientes.

CASO 1: Gerardo Barrera Palacios recibirá una plaza de maestro en Guerrero a pesar de que en 2013 lideró el bloqueo por dos horas y media del acceso al **Aeropuerto** Internacional de Acapulco en demanda de plazas docentes.

¿Su exigencia? La entrega de plazas de manera automática para los normalistas y el rechazo a la evaluación de oposición.

Lo bueno es que Salvador Martínez (secretario de educación de Guerrero) aclaró el asunto: "Ese es otro problema: las acciones de un agitador. Yo no persigo políticamente a nadie. Y si pasó el examen, pues lo pasó. Le daremos contrato para que se ponga a dar clases".

CASO 2: Isaac Castillo Luna, uno de los ultras que en 2013 tomó por dos semanas la Dirección General de CCHs de la UNAM, fue incorporado (aunque usted no lo crea) como jefe de Fomento Educativo en la Delegación Cuauhtémoc.

El delegado Ricardo Monreal (de Morena) también nos ilustró con su

sabiduría: "Es un joven que, desde mi punto de vista, merece reivindicarse. Discriminar a alguien por su pasado es lamentable".

No pretendo ser injusto: quizá en Guerrero están amarrados por la ley y el hecho de que Barrera supuestamente aprobó el examen y es cierto que a veces hay que dar una segunda oportunidad.

Pero también es cierto lo que bien dice Joel Peterson: "Nada es más importante que contratar. Nada".

El presidente del Consejo de la **avión** JetBlue y profesor de Stanford sabe de primera mano que es imposible lograr grandes cosas con empleados mediocres.

Peterson comparte en LinkedIn 10 errores típicos que se realizan al contratar (relea "No contrate burros"), de los cuales destaco tres. Espero le sirvan (apúntenlos, políticos):

1. Contratar como "comida rápida". No enamorarse del primer candidato(a) que parezca bueno (y menos de uno malo!). Tomarse el tiempo de encontrar a alguien espectacular.

2. Seleccionar al "currículum" y no a la persona. Es como comprar un carro sólo viendo el folleto promocional: quién sabe que tendrá bajo el cofre. El currículum es un comercial y no contempla el cerebro y corazón del candidato(a).

3. No verificar referencias. Son el único punto de contacto con alguien que conoce al candidato(a). Cortar camino en verificar lleva derecho al desastre.

En contraparte, la conjunción de un equipo con estrellas y un buen liderazgo permite lograr cosas grandiosas. Revisemos el caso de Netflix, que ha revolucionado como vemos películas y TV... y ahora hasta cómo



Fecha 27.10.2015	Sección Negocios	Página 4
----------------------------	----------------------------	--------------------

se producen.

Su éxito es indiscutible. Alguien que invirtió 10 mil dólares en su oferta pública inicial de mayo de 2002, hoy tendría más de 900 mil dólares. Pues Netflix apuesta fuerte a reclutar estrellas y dejarlos operar. Revise algunos de sus principios operativos (revise la lista completa en "Netflix: ¿de película?"):

a) Estrellas en todos los puestos: contratar, desarrollar y cortar inteligentemente.

b) Prueba de guardar: ¿por quién de su gente pelearía si se fueran?

c) Trabajar "mucho" es irrelevante. Un gran esfuerzo con pobres resultados = liquidación generosa. Mínimo

esfuerzo y grandes resultados = promoción y mejor paga.

d) Reclutar estrellas creativas e innovadoras que manejen la complejidad hace que se pueda crecer con libertad.

e) No hay libertad absoluta. Dos reglas: evitar el desastre irrevocable y no a atajos éticos.

f) Las estrellas se equivocan poco. Pero si hay problemas, solucionarlos rápido.

Buenísimos, también para registrarlos. Al compararlos con los ejemplos del inicio queda claro: por eso estamos como estamos.

Ah, que no se me olvide otro gran

vicio de cómo reclutan nuestros políticos: los todólogos. Abundan en todas partes.

Si no hay nada más importante que contratar, México requiere que nuestros grillos dejen de hacerlo "al ahí se va", ¿no cree?

EN POCAS PALABRAS...

"El esfuerzo sin talento es deprimente, pero el talento sin esfuerzo es una tragedia"

Mike Ditka,
entrenador de fútbol americano

benchmark@elnorte.com
Twitter:@jorgemelendez