



SELECCIÓN DE PERSONAL

SIR CÁMARA

Los cambios siempre producen vértigo o un cierto desasosiego ante horizontes nuevos. Cuando se abordan cambios en el tejido laboral, cuando de seleccionar la persona más adecuada para acometer una realidad se trata, se recurre a criterios muy dispares. Entre los dos más distantes —entre ellos hay múltiples alternativas—, están la libre designación y la selección del candidato más prometedor dentro del esquema de la empresa.

Es decir, la libre designación descansa sobre la amistad o la confianza: “hijo, desde mañana, director general”. Aunque también puede ser el elegido un vicepresidente: “Fernando, desde mañana vas a torear ‘galácticos’ con una camiseta”.

Ante esto no hay más que apechugar, de momento, para tratar de enderezar lo hecho mal hasta que tu predecesor se viera desbordado y convocar elecciones cuando la cosa esté estabilizada.

En ese trámite hay que esgrimir argumentos: “señores-señoritos: desde hoy os vais a dejar la piel en el campo y, en vez de camisetas, venderemos bolsos y látigos”. Puede parecer simplista, pero puede resultar efectivo. En ese proceso entran los necesarios planes de formación que pasan por aprender a hablar en público; es decir, contestar a un buenos días con un elegante y semántico y tú más, a lidiar políticos, empresarios y periodistas y a hablar con el más allá. Por ejemplo: “Juanitooo... si tu espíritu está ahí, mete dos goles; si no, mete uno”. También, siguiendo el libro de estilo de la empresa, deberá el novicio aprender a hablar con fantasmas, aunque alguien sugiera que “Vadeano”. Aprender que coger en el cono sur es lo que es y que se debe interpretar como agarrar. Que el pasto es allí donde se triunfa, ya que la derrota no figura entre las nuevas posibilidades. En definitiva, ese vértigo del que hablaba al comienzo.

El tiempo, los resultados y la eficacia, dirán si la elección fue la adecuada o si hay que convocar elecciones. Elecciones en las que alguien ya tendría impresa su propaganda con el eslogan: “¡¡Arráncalo, Carlos, por tu madre, arráncalo!”. Pero en estas decisiones influye, y mucho, la rentabilidad de la elección y que no resulte demasiado costosa. Para ello, en ocasiones se recurre a una mujer. Suelen ser serias y eficaces en la disciplina laboral y siempre son más baratas en sus retribuciones que los hombres. Incluso en ocasiones son el mejor fichaje porque hay entidades que, más que un presidente, necesitan una madre. ▲

