



7 trucos para Contratar Personal en Tu empresa

Lo que nadie te cuenta que es importante a la hora de contratar

Son ya más de treinta años que estoy en esto del mundo empresarial, tanto de ejecutivo como de emprendedor y empresario. Durante todo este tiempo, he podido constatar la gran diferencia que hay entre las personas que he contratado mediante un proceso "formal" y las personas que he contratado dejándome llevar más por mi intuición. Claro que, como decía un buen amigo mío que es headhunter, la intuición es aquel proceso formal que sucede tan rápido y de forma tan eficiente que no podemos casi explicar con palabras.

He intentado aunar estas "intuiciones" a la hora de contratar a personal para darles algo de método y con la esperanza de que a alguien le pueda ser de tanta utilidad como me ha sido a mí a lo largo de estos años, y que espero me siga sirviendo en estos tiempos tan complicados que nos esperan. El futuro cercano se va a caracterizar por maximizar el valor aportado por cada una de las personas de la organización. No se van a poder cometer demasiados errores sin que se pase una factura considerable a las compañías. Aquí van las siete claves que me han funcionado a la perfección:

1. **Nunca contrates a alguien triste:** La tristeza ni aporta deducciones fiscales ni da ayudas sociales. La tristeza en las personas tristes no solo no desaparece sino que se contagia con gran rapidez a su entorno, y un entorno triste requiere más del doble de energía para obtener unos resultados similares. Una oveja mororra crea rebaño dice el refranero. Si quieres detectar a una persona triste cuenta el número de veces que se queja.
2. **Pregunta si está dispuesto a trabajar algún fin de semana si fuese absolutamente necesario:** Este es uno de los grandes problemas actuales y es que se ha confundido la conciliación familiar con la falta de compromiso y con la falta de un esfuerzo puntual que pueda ser necesario. Dicen que las prioridades han cambiado y que el compromiso por lo propio del trabajador está por encima del compromiso con la empresa. Esto me parece correcto, especialmente si la empresa pudiese sobrevivir sin ese plus de vez en cuando (lógicamente, convenientemente retribuido o compensado).
3. **Averigua si la persona que vas a contratar tiene curiosidad por las cosas:** La curiosidad es la antesala de la inteligencia, es la plataforma que sirve para aprender algo más que los demás, es el inconformismo con la explicación dada y es la palanca para poder derrotar a los paradigmas y al status quo establecido. Dicho de otra forma, una persona sin curiosidad es una tercera parte de una persona con curiosidad. ¡Ah, y aprende sola!
4. **No hay lugar para mala gente:** No solo se deben contratar gente buena, en el sentido que sean buenos profesionales y que sepan de lo suyo, sino que se deben contratar buena gente, es decir, personas buenas, cariñosas, comprometidas con los demás y colaboradores. Los trepas, los codiciosos, los avariciosos, los difamadores, los mete mala saña, los mentirosos y los egoístas hacen que la organización sea un campo de batalla y que toda la energía se disipe en problemas y roces internos, en lugar de orientarse en el cliente, en la mejora de los productos y servicios, y en el crecimiento empresarial y personal.
5. **Que por lo menos tengan un proyecto importante personal:** Los empleados, en primer lugar, son personas. Si como persona no está bien, es imposible que como empleado esté bien. Es importante que tengan una estabilidad emocional importante, que tengan un proyecto de vida establecido o en vías de establecimiento y que tengan espacios de esparcimiento y ocio que complementen los esfuerzos a realizar en el ámbito laboral. La mayoría de malos empleados son personas que en el ámbito personal tampoco tienen un proyecto atractivo y que en definitiva no son felices. parte de esa frustración se vuelca, como no, en el ámbito profesional.
6. **Averigua qué capacidad tiene de autogestión:** Las empresas están formadas por gente adulta, mayores de edad e independientes en su vida personal. Sin embargo, muchos cuando están en el ámbito profesional se vuelven altamente dependientes y hay que dictarles hasta la última palabra para que realicen su trabajo, disminuyendo de forma importante la eficiencia y la productividad. Las personas con capacidad de autogestión, de que, una vez definidas las metas, se encargan de planificar los pasos y acciones necesarias para conseguirlas, son altamente recomendables para una empresa. La supervisión y el control es una de las tareas más ineficientes que existen y de por sí ya indican que algo no funciona bien. Busca personas que sean capaces de autogestionarse con responsabilidad y compromiso.
7. **Emociones positivas y capacidad de socializar:** Siempre me ha llamado la atención que para nuestra vida personal escogemos gente con los que nos gustaría irnos de vacaciones y esto nos da igual en el mundo corporativo. La frase "yo no he venido aquí a hacer amigos" ha dañado seriamente el intelecto de mucha gente que ha deducido, que tampoco ha venido a la empresa a tener un trato social y agradable con los demás. Este ambiente extendido es lo que hace, y no otra cosa, que se de el plus por un compañero cuando tiene un problema o cuando la pelota cae en terreno entre uno y otro. Yo siempre me pregunto: ¿me iría a tomar una cerveza con esta persona que voy a contratar? Si la respuesta es un no con cierto tamiz de repulsión, no lo contrato.