

# A CAZAR CAZADORES

**Graciela Ríos**

[grios@asseor.com.mx](mailto:grios@asseor.com.mx)

Cazar cazadores debería ser la primera misión de Vicente Fox, si en realidad lo que busca es profesionalizar la búsqueda y selección de sus colaboradores. Iniciar, como se publicó, estando casado de antemano con unas cuantas firmas preferidas, no es, en realidad, un buen comienzo.

Algunos nos llaman “cazadores de talentos” quizá porque es un nombre más elegante, pero no es el correcto a nuestra profesión. Lo digo no solamente porque viene de la traducción del inglés del término “head hunter” que significa “cazador de cabeza”, sino porque lo que hacemos en realidad, es exactamente eso, cazar cabezas, y lamentablemente éstas, no siempre incluyen en su interior, talento. Algunas sólo poseen ideas, abstracciones, estupideces, prejuicios, impulsos, absurdos, o una buena mezcla de todo esto. En el peor de los casos, otras, sencillamente, están huecas.

Cazar una cabeza con creatividad e ingenio, o bien otra vacía o repleta de disparates, no es ni decisión ni responsabilidad nuestra. Los cazadores de cabezas tenemos una misión fundamental: comprender cabalmente el perfil del puesto que el cliente ha diseñado y que desea cubrir, y, conseguir aquellas personas que se ajusten a las expectativas que éste describió en dicho perfil.

Ahora bien, es cierto que entre nuestras responsabilidades, una muy importante es la guiar al cliente –entiéndase por éste, una empresa, industria, comercio, institución, negocio o cualquier persona que solicita nuestros servicios– en la elaboración adecuada y precisa de los requerimientos del puesto que se intenta cubrir. Es decir, debemos orientarlo para que en el diseño del perfil contemple las condiciones externas en que nos desenvolvemos y las necesidades internas tanto de la vacante, como de la empresa, para que de una manera objetiva, libre de expectativas inalcanzables o de prejuicios, se pueda definir cuáles deben ser las características cuantitativas y cualitativas que deberá poseer la persona que se contrate, de tal forma que pueda ocupar dicho puesto con eficiencia y cumplimiento.

Pero es importantísimo aclarar, que los cazadores de cabezas no pertenecemos a la institución que nos contrata. Que somos profesionistas independientes dueños de nuestras propias compañías, por lo tanto, somos “externos” y como tales, no tenemos autoridad

formal dentro de la empresa cliente a la que asesoramos. Nuestra única autoridad pudiera ser la “moral” y esa, nos la brinda el prestigio y la calidad reiterada de los aciertos de nuestro trabajo.

¿Por qué mencionar esto? Muy simple. Porque es fundamental comprender que la responsabilidad sobre la adecuada elaboración de un perfil de puesto no es nuestra, sino de las personas que nos contratan, y aún y cuando tratemos de influir en éstas para que lo hagan de una manera eficiente, son exclusivamente ellas, las que tienen la última palabra.

Aunado a esto, debemos considerar que el panorama laboral y económico que nos ha brindado el México de los últimos veinte años a los prestadores de servicios, ha sido nefasto. Por esto no es de extrañar que, muchos de los que se autodenominan “asesores externos”, con tal de tener trabajo, (clientes y por lo tanto ingresos), no han contado ni cuentan aún, con el valor suficiente como para marcarle a los clientes con asertividad sus posibles fallas o sesgos en la elaboración de sus requisiciones de personal.

Para muchos, “dar por su lado”, ser el “yes man”, aplaudir cada decisión y endulzar el oído al cliente, ha sido el pan de todos los días. Y los clientes en lugar de detectar esto, se engrandecen creyendo que su inteligencia y poder han sido “certificados” por “los expertos”.

Si al riesgo de un mal diseño en los perfiles que se elaboren para la contratación de las personas que ocuparán los cargos públicos y la falta de autoridad directa de los “cazadores de cabezas, le adjuntamos, la posible deshonestidad de algunos de éstos y los vicios políticos que han existido por décadas, así como la pésima organización en el actual “Sistema”, el pronóstico sobre los resultados pudieran ser tan malos como los que estamos viviendo ahora.

Pero ¡atención!, me parece que todo esto pudiera ser una estrategia muy bien pensada por el futuro presidente Vicente Fox. Ya que hasta ahora, el que existan “rateros”, “burócratas”, “corruptos”, y todos los adjetivos descalificativos que poseen los políticos, se considera culpa del Gobierno, y quizá lo que se pretende de aquí en adelante, es que se le adjudique esta responsabilidad a los head hunters, en un afán por descentralizar, hasta la mala fama del Gobierno. ¡Bonita suerte!

No sé el resto de mis colegas, pero yo me rehusé terminantemente a permitir que a nuestra profesión nos vayan a colgar los milagritos de la burocracia y las burradas que cometan los ocupantes de los cargos públicos.

Pero que no se malinterprete. No estoy diciendo que no sea correcto profesionalizar la búsqueda de candidatos para cada puesto del sector público. El que se siga un proceso estandarizado, objetivo y de libre competencia, en el reclutamiento y selección de los posibles ocupantes, es algo que podría favorecer a la obtención de grandes beneficios para México. Una persona que lucha por un puesto y que consigue ocuparlo por su talento, tendrá una actitud y compromiso para la generación de resultados, muy distinta de aquella que se posiciona en una vacante por dádivas o favoritismos.

Mi intención sólo es clarificar y delimitar la responsabilidad de cada quién, de tal forma que el Gobierno asuma como propias, las consecuencias de los éxitos o fracasos en la selección de sus colaboradores.

Si como cazadora de cabezas, presento como candidato al puesto de Secretario de Hacienda a un matachín o a un rockero, será porque éstos están cumpliendo con el perfil que elaboré, quien será su jefe inmediato, y no, porque yo no esté realizando bien mi trabajo.

Además, es el cliente el responsable de no aceptar que un “head hunter” presente concursantes que se alejen del perfil que se desea, y aplicar, a los que sí se ajusten a éste, una “evaluación técnica profunda” por medio de la cual se corrobore que sea cierto que domina cabalmente las habilidades que se requieren para desempeñar con éxito las responsabilidades que se le encomendarán.

Sería recomendable que Vicente Fox hiciera para empezar, una minuciosa “cacería de cazadores”, convocándonos a todos los que nos dedicamos a esta profesión, a un concurso en el que se intente ocupar el puesto de “proveedores de cabezas”. Así, podría tener un panorama objetivo de qué y cómo lo hacemos, para que pueda seleccionar a las mejores empresas mexicanas en nuestro giro.