

El selector del 2000

Por Bibiana Crocitta

Las nuevas organizaciones, orientadas por el incesante cambio sociotecnológico, trabajan desde hace tiempo para ingresar con éxito en el 2000.

Con una visión que exige ser abierta, para comprender una nueva lengua que todo lo globaliza, estamos obligados a modificar y mejorar lo ya aprendido, investigar nuevos abordajes e incorporar distintos segmentos de otras culturas, hasta no hace mucho ajenas para unos cuantos.

Una respuesta para la crisis que vivimos es la redefinición de perfiles y el reconocimiento del crecimiento, la nueva posición en la vida y el mercado laboral.

Con la vista puesta en la transformación, se debe volver a leer y a pensar el perfil del selector del 2000, quien, ubicado en una posición estratégica, se convierte en un administrador de recursos de primer orden.

Aun con diferencias de estilo, la tarea del selector está orientada básicamente a obtener información y evaluarla. Debe ser un agente facilitador del cambio, un recurso del equipo de trabajo del cliente que dé valor agregado, practique el ejercicio de encontrar sentido común para poder escuchar y pueda predecir e innovar desde una posición flexible que le permi-

Sentido común, creatividad y flexibilidad serán las capacidades más valoradas

ta adaptarse a las circunstancias que exige el entorno.

Una por una

El selector del 2000 deberá contar para eso con algunas habilidades.

• **Sentido común:** necesariamente obvio, aunque poco frecuente, es una premisa necesaria para todo acto que pretenda ser criterioso. El selector debe focalizar cada paso para lograr la objetivación de las conclusiones a las que llega.

El sentido común puede definirse como una forma de inteligencia práctica en la percepción de los fenómenos. Nos permite situarnos en un lugar desde el cual entender la dinámica de los discursos.

• **Capacidad para escuchar:** desempeñar la tarea de selección implica, como una de sus funciones básicas, la escucha, que exige mantener silencio y dejar lugar al despliegue de la palabra. En el decir del otro se debe buscar lo auténtico y verdadero, aprehender el sentido y la intencionalidad de su discurso.

• **Capacidad de predicción:** el

análisis de la observación y la escucha permite elaborar una serie de hipótesis de predicción confiable y con suficiente grado de validación.

La ejercitación del pensamiento agiliza la agudeza mental en busca de resultados más exactos que los que aporta la sola intuición. El logro de predicciones más exactas involucra la utilización de herramientas específicas, que implican la administración concienzuda de técnicas para el estudio psicológico de la personalidad.

• **Innovación:** el selector debe tomarse el trabajo de reprocesar los pasos de sus rutinas, cambiar estrategias sobre la marcha para situarse en el lugar y momento adecuados y evitar caer en una monotonía que impida el desarrollo de su motivación.

• **Adaptación y flexibilidad:** son patrones de comportamiento categóricos, a los cuales el selector deberá autoconvocarse diariamente si desea poder entender y atender a las nuevas tendencias, las anteriores y las futuras. Implica conjugar los tres tiempos en un escenario volátil y en cambio permanente.

El selector del 2000 deberá asimilar sin titubeos, aunque no impulsivamente, cada nueva situación; conocer y manejar nuevas tecnologías; pensar en voz alta con sus clientes para generar distintas alternativas en la búsqueda de mejores resultados.

La autora es directora de la División Selección y Búsquedas de BC & Asociados

