

Título: ¿Contrato “Genios” o “Currantes”?

Autor: José Aguilar

Esa mentira de los sueños /
Más verdadera que la verdad misma
(Juan Ramón Jiménez)

Recientemente asistí en el Auditorio Nacional a un concierto titulado "Personas en armonía". Los patrocinadores querían mostrar de una manera gráfica cómo la excelencia requiere de la conjunción de diferentes talentos. Tantas veces se ha comparado una buena empresa con una buena orquesta. Estoy de acuerdo. Las individualidades no se anulan cuando se integran en un proyecto colectivo. Al contrario, la conjunción de muchas voluntades en un objetivo común extrae de ordinario lo mejor de cada uno.

Al formar la plantilla de un nuevo proyecto empresarial se suele plantear la alternativa entre contar con jugadores de equipo o buscar gente genial que marque la diferencia con los competidores. De ordinario, se considera que los profesionales destacados bajo algún aspecto: creatividad, capacidad comercial,... desarrollan una personalidad más individualista, y que son reacios a trabajar de acuerdo con procedimientos y normas.

Es un viejo debate, que aparece en otros muchos ámbitos (como por ejemplo, el deporte). Hay equipos de fútbol llenos de estrellas, que no rinden al nivel esperado; mientras que otros conjuntos con menor calidad individual son capaces de formar un "bloque" y obtienen excelentes resultados. Pero también se afirma que, en alta competición, la diferencia la marcan las estrellas, capaces de resolver el partido en un momento.

Ya lo decía el viejo Aristóteles: es más fácil dirigir esclavos que hombres libres. Si me rodeo de ejecutores, de gente que espera instrucciones para cumplirlas, de esos que dicen: "a mí no me pagan para que piense", la tarea de dirección es relativamente simple. Basta con distribuir ordenadamente las tareas y verificar su cumplimiento. El problema es que, en escenarios altamente competitivos, no se suele sobrevivir con una plantilla de "cumplidores".

De hecho, las empresas de éxito suelen tener un rendimiento sobresaliente gracias a gente que pone en juego capacidades por las que no es fácil fijar una compensación económica: imaginación, entusiasmo, constancia, valor... Dicho de otro modo, los grandes resultados tienen su origen en personas que aportan más de lo que probablemente se merezca la empresa (si nos atenemos a las recompensas dinerarias que se suelen entregar a cambio del trabajo).

Para evitar los callejones sin salida a los que nos lleva este viejo debate, propongo definir con más precisión qué es un genio (al menos, el genio que necesita la empresa).

- No es un personaje extravagante, que se diferencia mediante una pose artificial y supuestamente interesante.
- No es necesariamente alguien conflictivo, incapaz de aunar sus esfuerzos con "gente convencional".
- No es un empleado desordenado y anárquico, al que se le consienten determinadas "libertades" en atención a sus excelentes cualidades
- Es alguien más bueno de lo que él mismo piensa, y de lo que otros le reconocen. Sabe pasar inadvertido y no aparece sólo a la hora de colgarse medallas.
- Es alguien que continúa aprendiendo, y que sabe apreciar en gente con menos experiencia o menos preparación enfoques de los problemas que a él mismo le enriquecen. Nunca piensa que él ya lo sabe todo.
- Es alguien que encuentra el punto de equilibrio entre la necesaria sujeción a normas y procedimientos, y la libertad de criterio que le permite ver las cosas desde otra perspectiva imaginativa e innovadora.

No pienso, por tanto, que la elección entre "genios" (reales, no estereotipados) y "currantes" sea una alternativa excluyente. He visto mucha gente genial dispuesta a poner el hombro cuando ha hecho falta, incluso en tareas aparentemente ajenas a sus capacidades más elevadas. Y he visto a gente poco trabajadora que no por ello merecen el calificativo de genio.

Al escribir estas líneas siguen resonando en mis oídos las piezas interpretadas en Madrid durante el concierto "Personas en armonía". Pienso que cada uno de los hombres y las mujeres que hicieron posible ese espléndido concierto son personas

sobresalientes, pero la raíz de su éxito está en una conjunción de buenas cualidades (genialidad) con mucho trabajo (miles de horas de ensayo) y la aportación de sus capacidades individuales al servicio de un proyecto común.