

Profesiones

■ Cinco razones y cinco excusas para rechazar a un candidato **P23**

Cinco excusas para no contratarle y otras cinco razones de peso

RECLUTAMIENTO/ El trabajo más difícil del mundo sigue siendo buscar empleo, con procesos de selección cada vez más largos y exigentes. Conozca algunos filtros discutibles y otros que resultan más sólidos.

Tino Fernández, Madrid

Los procesos de selección se alargan cada vez más por las exigencias crecientes del mercado laboral –sobre todo, tras algunos fenómenos pospandemia, como la *gran dimisión*–, y el rigor se debe en gran parte a que existe un desajuste de talento que impide a los reclutadores presentar suficientes candidatos adecuados para un puesto.

El difícil trabajo de buscar empleo se ha complicado más de la cuenta, porque hay bastante confusión sobre los nuevos perfiles que se demandan. Y desde hace año y medio esto se complica con la llegada de la inteligencia artificial generativa y el impacto de ésta en el mercado de trabajo.

Conocer la transformación del mundo del empleo y de las profesiones, que da lugar a un nuevo mapa de puestos y roles en las organizaciones, no es sencillo y provoca desajustes sin precedentes entre oferta y demanda de empleo.

En este escenario, los candidatos deben preparar cada vez mejor su historial y han de ser muy precisos al construir su mensaje, anticipándose a lo que necesitan las empresas y los reclutadores.

Entre los filtros con los que se encuentran los aspirantes puede haber razones bastante discutibles por las que un reclutador decide rechazar a un solicitante de empleo. Si usted busca trabajo, conviene que conozca estos factores de rechazo cuestionables que perjudican los resultados de contratación. Pero también debe tener en cuenta otras razones de peso que pueden poner en peligro su candidatura a un puesto. Y para las que debe estar preparado.

Malos filtros

Precisamente uno de los principales culpables de las altas tasas de fracaso son los que algunos denominan factores *knockout*, muy cuestionables, y que implican el rechazo instantáneo de un aspirante.

- Uno de ellos es la exclusión del candidato basándose en su **adaptación cultural**. Implica suponer que los aspiran-



tes que difieren significativamente en valores, actitudes y comportamientos terminarán perturbando la cohesión y el buen funcionamiento del equipo. Y también implica la falsa creencia de que tarde o temprano estos aspirantes se darán cuenta de que no encajan, convirtiéndose en carne de rotación temprana, una estadística que ninguna organización quiere padecer.

- Otra excusa pobre es el rechazo por un **mal lenguaje corporal** –que se reduce a lo que uno comunica sin hablar– como si este fuera un indicador fiable de cómo será el profesional en el trabajo.

El lenguaje corporal es el 90% de cómo somos percibidos, y puede relacionarse con otra de las malas excusas para no contratar: las primeras impresiones.

- Sobre el rechazo basado en las **primeras impresiones** hay que tener en cuenta que éstas normalmente están influenciadas por sesgos inconscientes, y que suelen limitarse a factores no relacionados con el trabajo, que pueden ser discriminatorios.

La primera impresión que ofrecemos a un entrevistador en un proceso de selección puede determinar si vamos a

conseguir ese empleo o cuál será el sueldo que percibamos... por exceso o por defecto. La altura, la edad, la raza o la apariencia física no deberían tener más importancia que la experiencia o el verdadero talento.

Solemos comparar con un modelo: nosotros mismos. Y esto no es ajeno al proceso de selección, en el que se dan sesgos y condicionantes, y la mejor impresión siempre la causará quien sea un clon del que escoge.

Todo esto no implica que el reclutador deba obviar en su evaluación las primeras impresiones, pero deben complementarse con otras adicionales que se recogen a lo largo del proceso de contratación.

- Excluir a un candidato por causa de la **generación** a la que pertenece también es discutible. Algunos reclutadores sienten que no entienden o no saben cómo manejar a candidatos de generaciones más distantes. Las decisiones sobre la base de esto resultan también discriminatorias.

- La quinta excusa pobre para no contratar a un candidato es que sea **demasiado perfecto** o que esté **sobrecualificado**. En todo caso, hay que dar-

le al problema de la sobrecualificación la importancia que merece, sobre todo si lo asociamos con la paradoja que se da en nuestro mercado laboral y que consiste en que, a pesar de las altas tasas de paro, hay muchos puestos que no se cubren. Esta dificultad de las empresas para encontrar a los candidatos adecuados es ya un problema estructural en España.

En general, los niveles de exigencia en lo que se refiere a cualificación son cada vez más altos, pero la adecuación de esas cualificaciones a las necesidades reales de las empresas resultan muy difíciles de ajustar.

- A estas cinco excusas pobres se pueden añadir otras, antes de llegar a las razones poderosas por las que uno puede participar en numerosos procesos de selección sin ser elegido. Así, algunos reclutadores tienden a rechazar a los aspirantes porque el candidato que opta al puesto está desempleado; porque no ha permanecido todo el tiempo que habría querido el reclutador en algunos de sus trabajos anteriores; porque ha cambiado muchas veces de sector o de función; o porque parece demasiado arriesgado contratar a una persona

sin el título universitario que el reclutador cree que es necesario.

Argumentos de peso

Después de varios procesos de selección fallidos quizá no le llaman porque no encaja en los puestos en los que ha estado empujado.

En los procesos de selección cada vez más largos conviene desarrollar una investigación antes de la entrevista, para conocer y entender las responsabilidades laborales y la cultura de la compañía.

Conviene conocer la manera de superar ciertos obstáculos que le pueden cerrar el paso a un empleo:

- Uno de los grandes errores en los que puede caer como aspirante –y que en el escenario actual le penalizará gravemente– es no saber vender su valor diferencial. Para arreglar esto debe trabajar en su marca personal desde la perspectiva de aquello que le hace único profesionalmente. Y también en su red de contactos. Lo importante es explicar cómo se va a anticipar usted a las demandas del mercado y cómo conseguirá los recursos necesarios para lograr esa anticipación. Como ya se ha explicado, las capacidades pro-

EXIGENCIAS

Los **procesos** son cada vez **más largos** y exigentes por el desajuste de talento que dificulta a los reclutadores presentar candidatos adecuados a los puestos.

Profesionales adecuadas son las que le proporcionarán las ventajas competitivas que le diferencian del resto de candidatos.

- El fallo también puede estar en no conocer bien quiénes son los reclutadores, qué quieren y cómo trabajan. En realidad, los reclutadores no son sus amigos. Usted no tiene que agradecerles. El que selecciona siempre tiene en cuenta lo que es mejor para su cliente, y lo que usted debe hacer es demostrar las capacidades que ese reclutador necesita para la compañía en cuestión. Quizá resulte agradable en el proceso de selección, pero puede que no encaje en el perfil que la organización necesita.

- Será un fracaso si usted no consigue generar su propia empleabilidad. Debe pensar cómo evolucionará cada posición y qué se requerirá en cada nivel para estar preparado. Para tener éxito en la búsqueda son imprescindibles nuevas capacidades y habilidades, que se valoran mucho más que los títulos académicos.

- Hay que explorar asimismo la misión y los valores de la empresa; y para obtener información es bueno hablar con personas que ya trabajan en la compañía en la que pretende trabajar. Cuando haya completado su investigación, reflexione sobre sus propias habilidades y experiencias. Debe comprobar que estén alineadas con lo que la organización necesita.

- Un novísimo fallo en la búsqueda es no tener en cuenta el boom de la inteligencia artificial generativa. Como aspirante a un puesto debe afrontar el hecho de que hoy es posible atreverse a emprender nuevos caminos laborales, a probar nuevas profesiones y a desarrollar tareas con las que hace apenas un año ni nos atrevíamos. La cuestión es si usted está preparado para esto y si es más competitivo que el resto de candidatos, que también cuentan con esos *superpoderes* que otorga la IA.