

Giancarlo Ameghino: Ghosting laboral, el abandono de procesos de selección

Un fenómeno que se está volviendo frecuente en muchas organizaciones es la desaparición inesperada de un candidato durante un proceso de selección o tras los primeros días de haber empezado un nuevo empleo, sin dar alguna señal o motivo aparente. La persona, simplemente, se esfuma, dejando de asistir a una entrevista pactada o eliminando toda comunicación con la empresa “de la noche a la mañana”. Esta tendencia ha sido denominada *ghosting laboral*.

Para evitarla, los departamentos de Recursos Humanos cumplen un rol clave, pues deben asegurarse de elegir a los perfiles idóneos, que estén comprometidos con la compañía y se adapten a sus necesidades.

Causas de deserción

A menudo, estos casos de deserción son ocasionados por problemas personales, insatisfacción en el ambiente de **trabajo** –desde el horario laboral hasta una mala comunicación con jefes o compañeros–, falta de coherencia entre los valores personales y propósitos corporativos, tener que cumplir responsabilidades adicionales a las conversadas durante la convocatoria o proceso de contratación, dificultad para encontrar soluciones a problemas diarios del empleo, entre otros.

Por eso, es importante que los reclutadores examinen minuciosamente que los objetivos profesionales de cada candidato estén alineados con la visión empresarial.

El *ghosting laboral* no solo representa una pérdida de tiempo y recursos para la compañía durante los procesos de reclutamiento y capacitación, sino que, cuando un puesto es abandonado imprevistamente, aumenta la cantidad de tareas que el equipo del “colaborador ausente” debe suplir hasta encontrar a un profesional confiable. Además, se corre el riesgo de perder algunos bienes, como celulares o computadoras, pues el trabajador que ha decidido marcharse se vuelve inubicable.

Renuncia psicológica

Otra práctica similar es la “renuncia psicológica”, con la cual un colaborador aspirante –también puede suceder con aspirantes a un puesto– se muestra descontento y con bajo rendimiento. Por eso, a pesar de que este siga perteneciendo a la compañía, se puede observar su incomodidad, aislamiento, mala actitud o falta de respuesta en los canales de comunicación formales que se utilizan.

Estos fenómenos reflejan inmadurez profesional, pues la persona no es capaz de expresar a sus jefes los motivos por los que está desertando, lo cual podría impactar negativamente en su historial laboral.

Por otro lado, por parte de la organización, **es fundamental que existan canales de comunicación abiertos, donde los**

candidatos y trabajadores puedan expresar sus necesidades e inquietudes. Una cultura horizontal, con un liderazgo humanista –que se basa en la confianza y el trabajo en equipo–, jugará un papel esencial. De esta forma, si una persona siente que el trabajo no es adecuado para él o ella, puede conversarlo con sus gerentes.