

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.