ELMUNDO.es

EMPRESA | | El perfil más buscado: Cobrar menos y trabajar más

La era del low cost en la selección empresarial de los trabajadores

Imagen de una entrevista de trabajo | E.M.

En la selección de personal priman entrevistas breves y supérfluas

Los expertos abogan por 'un giro' en el modelo basado en la 'titulitis'

Los currículums son 'papel mojado'; cuentan las habilidades y actitudes

No invertir en selección de personal hace perder competitividad

Iván Pérez | Valencia

Actualizado viernes 27/07/2012 **09:25 horas**

Aceptar **"un salario bajo o muy bajo"** y estar dispuesto a darlo todo, más horas, más actitud. Estas son las dos premisas básicas de la **era 'low cost' en recursos humanos**. El perfil del trabajador que las empresas buscan en tiempos de crisis aparca la cualificación y desafía incluso al mileurismo. "Se llegan a ofrecer **sueldos de entre 600 y 700 euros** que con la Seguridad Social quedan entre 800 o 900", nos cuenta Roberto Luna, presidente de la Asociación para el Desarrollo de las Personas (AEDIPE CV) y director de un máster sobre la gestión del talento.

Esta es la cruda "realidad" que se da en un alto porcentaje del sector empresarial en el que, amén de las pequeñas diferencias que puede haber en el baremo salarial, unos cientos de euros arriba o abajo, lo que prima es "la titulitis", una **"excesiva valoración del papel"** que desemboca en **"un índice de fracaso muy elevado"**.

En opinión de Luna, los currículums son en muchos casos "un falseamiento" en el que redunda la exageración y se presenta una conducta pasada que no tiene porque ser coincidente con el momento en que la persona oposita a un nuevo empleo. "La selección de personal basada en diplomas y títulos es **un mero proceso administrativo**".

Es lo que hacen generalmente las ETT's, **"sin apenas gastos en selección"**, revisar bases de datos y clasificar para trasladar su oferta a las empresas. Es también lo que provoca la mala imagen global de un mercado laboral malherido por la crisis y contaminado con sus propios vicios, por la **incapacidad de autogestionar el talento de forma oportuna**.

En el contexto de una red empresarial tejida casi en su totalidad por pequeñas y medianas empresas, cimentadas antes en la necesidad de control que en estimular el compromiso de sus empleados, brota **"el gusto por el enchufismo"**, un modelo de poder que mantienen tres de cada cuatro empresas españolas y al que es urgente **"darle un giro"**.

Roberto Luna destaca la **dignificación de un empresariado que "se ha hecho a sí mismo"**, que ha debido tomar cientos de decisiones para sobrevivir pero al que le falta cierta cualificación a la hora de competir internacionalmente. Y no es tanto una cuestión de capital y materia prima como de valores. La **obsesión por controlar a los empleados acaba traduciéndose en "un mensaje de desconfianza"**. Algunos llegan a "seguir por gps" las evoluciones de sus trabajadores. "Es como tirar piedras contra tu propio tejado", dice nuestro experto en recursos humanos. El camino opuesto a la excelencia.

Cómo detectar el talento

Frente a las **entrevistas cortas que se imponen en el actual mercado de trabajo**, la Asociación para el Desarrollo de las Personas opta por las entrevistas de incidentes críticos. Muchas personas con conocimientos y habilidades no rinden en **"un entorno laboral de presión y malas caras"**, pese a cubrir el expediente. Sería "utópico" pensar que cada mañana podemos levantarnos, mirarnos ante el espejo y decirnos "hoy voy a dar lo mejor de mí". Por eso la excelencia empresarial no consiste exclusivamente en cuidar y mimar al trabajador. "Nada de masajes y jacuzzi", ironiza Luna, se trata de **producir entornos de alto rendimiento**.

Para ello, se le pide al entrevistado que recuerde los éxitos y los fracasos que ha tenido laboralmente en los últimos cinco años. **Máximas competencias y mayores errores con descripciones detalladas de los hechos**, de los pensamientos y emociones que experimentó cada persona en esos picos y caídas de su trayectoria ocupacional.

Los entrevistados no tienen problemas a la hora de recordar los buenos momentos, pero **"les cuesta hablar de sus fracasos, admitir y afrontar situaciones adversas"**. En este primer contacto se puede apreciar la evolución de las personas, lo que han aprendido de sus aciertos y también de sus errores, pero para demostrar el talento hace falta poner en valor las mejores competencias, **"no basta con decir verbalmente que eres muy bueno"**.

Los buenos currículums pueden ser "papel mojado" si un aspirante a conferenciante, profesor, periodista o comercial se ahoga cuando se enfrenta a un auditorio, el alumnado, la actualidad o una compleja venta. Las habilidades, conocimientos y actitudes, las tres áreas sobre las que debe incidir una buena selección de personal, trata de encontrarlas Roberto en la segunda parte de la entrevista, basada en simulaciones reales, casos y situaciones exigentes que podrían darse en cualquier puesto de trabajo.

Una sociedad tomada por lobbys

Partiendo de la base inestable de **una reforma laboral que "necesitaba más consenso**" y la participación de empresarios y directores de recursos humanos es difícil aumentar entre un 20% y un 30% la productividad y un 50% la innovación para competir internacionalmente. Luna tiene claro el consejo que da a los empresarios: **"Que no pongan la televisión para no hundirse"**.

El éxito o el fracaso en sus negocios **"deben atribuírselo a ellos mismos y no a un entorno que genera depresión"**. Frente al lenguaje macroeconómico que nos azota hay que plantearse nuevos mercados y estimular otros negocios, sin pensar en lss subvenciones.

En este contexto, "hay que demostrar a los empresarios que un buen proceso de selección es mucho más rentable que el sistema actual". Los **despidos de personal que no funciona conlleva unos terribles costes laborales** en comparación con los gastos de la selección de personal.

En la España de los recortes, que "estarían justificados si paralelamente se estimulara el crecimiento", en el **país que está "parando las máquinas de su economía"**, urge hacer frente a los ancestrales lobbys que impiden el desarrollo. "El dinero que se inyecta a los bancos pocas veces es para ayudar a las empresas, que son **el verdadero motor de la economía**". Esa es la cuestión y también el problema.

PUBLICIDAD Aprende la nueva forma de ahorrar con la cuenta NARANJA de ING

ELMUNDO.es © 2012 Unidad Editorial Información General S.L.U.