

# economía negocios

Los procesos de selección de personal de las empresas deberían olvidarse de características como el sexo, los orígenes, la orientación sexual o el aspecto físico. La madurez de un candidato puede ser un plus en lugar de una desventaja. Y el talento debe ser lo más valorado.

**N**o podemos negar que la búsqueda de oportunidades laborales se ha convertido en un empleo en sí mismo. Es momento de tener una estrategia y planificación de nuestro proceso de exploración de opciones profesionales con objetivos claros. No podemos estar dando vueltas sin sentido. Uno de los puntos importantes es tener claro que el trabajo perfecto no existe. Todas las empresas tienen cosas positivas y otras a mejorar. Indudablemente, antes de decantarse por aceptar un puesto, deben primar las positivas. No podemos olvidar que quejarse es contraproducente si no se pasa a la acción. Ante la queja, ¿qué hacemos para cambiar lo que no nos gusta de nuestro trabajo?

La gran mayoría de directores generales –ahora, adoptando nomenclatura americana, CEO– nos cuentan en sus mensajes públicos que lo más importante es el talento y sus personas. Pero no deben olvidar que estas palabras deben venir acompañadas de hechos que demuestren y ratifiquen esos mensajes. No sería la primera vez que dicen esto pero dejan patente internamente que no se preocupan del bienestar de sus empleados. Si un trabajador no está contento y está desmotivado, acaba marchándose o continúa desconectado de la empresa. Algunas personas en este estado van al trabajo, que no es lo mismo que ir a trabajar. Las empresas deben preocuparse por el bienestar y necesidades de sus personas. Cuidar y escuchar a cada persona ayuda a crear una cultura del bienestar. Cada persona tiene unas necesidades y debemos intentar adaptarnos a ellas dentro de lo posible.

No podemos negar que en la actualidad las personas de más de 45 años tienen complicado el acceso al mercado laboral si se encuentran sin empleo. Aun peor lo tienen los mayores de 50 años. Por lo general, se les rechaza solamente por su edad. Por otro lado, es una realidad el aumento progresivo de la edad para jubilarse en España. A partir de 2027, serán los 67 años. A una persona de 45 años le quedan 20 de vida laboral, que es un montón.

Toca eliminar prejuicios y falsos mitos, que hacen mucho daño al talento. Aun hace mella en nuestra sociedad frases del tipo «todos los mayores de 50 años son inflexibles»; de todo habrá, digo yo. Uno puede ser inflexible con 20, 30, 40 o 50 años.

Es importante hablar de la re-



Es positivo y necesario centrarnos en las capacidades de cada persona, en su experiencia. ARÁNZAZU NAVARRO

**Todo es economía**

por Juan Martínez de Salinas\*

## ¿Qué edad tienes?

gla de Rooney. Hace 15 años existía una gran ansiedad en la Liga Nacional de Fútbol Americano por la falta de entrenadores pertenecientes a minorías, en especial afroamericanos. Entonces, Dan Rooney, propietario de los Pittsburgh Steelers, propuso una idea innovadora y de sentido común: que cada equipo que quiera fichar a un entrenador deba entrevistar obligatoriamente a un miembro de alguna minoría para el puesto. La norma no implica obligación alguna de contratarle. Esta idea fue aceptada de forma unánime. La realidad es que esta norma no escrita ha ayudado a incrementar el número de entrenadores afroamericanos en la Liga Nacional de Fútbol Americano.

Ahora se está poniendo de moda entre las empresas más punteras y tecnológicas del mundo de implementarlo en sus procesos de selección. Debe existir entre los candidatos a cada puesto de trabajo personas pertenecientes a diferentes minorías y colectivos. Aunque aún no está extendido de forma generalizada, veremos qué resultados da.

Debemos preparar e informar a nuestras empresas y sus personas de que la diversidad es buena, dejándoles claro que debe primar el talento por encima de la edad, sexo, origen, orientación sexual o aspecto físico. Lógicamente, la empresa debe seleccionar al candidato que considere más capacitado o preparado. Lo

único es que para que esto ocurra se debe dar la oportunidad a todas las personas de demostrarlo, siempre y cuando cumplan los requisitos, experiencia y competencias requeridos en cada posición. Imaginemos que la empresa X tiene como regla interna, aunque no conocida, no contratar a personas mayores de 50 años. Esto supone que, aunque Miguel, técnico de compras con más de 20 años de experiencia y 55 años, cumpla todos los requisitos competenciales y experienciales, no va a tener oportunidad de demostrarlo en una entrevista en esta empresa porque no llegará a ella. Debemos valorar a cada persona como un todo, no encasillando a nadie por una circunstancia que nada tiene que ver con su talento. Al menos, debéis darles la oportunidad de demostraros, contaros y explicaros su potencial, valía y capacidades. Aunque, para que puedas seleccionar a personas mayores de 55 años y a personas con otras circunstancias diferentes, tienes que darles la oportunidad de conocerlos y escucharlos.

Iría muy bien poder conocer los sesgos que los seleccionadores y directivos de cada empresa tienen respecto a determinados colectivos o circunstancias de algunos candidatos, que les hacen distorsionar la realidad de esas personas. Por lo tanto, las empresas deben dar importancia a su departamento de selección. Esto supone evaluarles, formarles, escucharles y preocuparse porque sean objetivos; de lo contrario estaréis dejando escapar talento en vuestras empresas.

Cada empresa es libre de poder contratar a las personas que estime que mejor encajen con sus necesidades. También hay que tener claro que la diversidad dentro de las organizaciones es buena. Una persona de 20 años puede aprender mucho de una de 50 y viceversa.

Es positivo y necesario centrarnos en las capacidades de cada persona, en sus experiencias profesionales y vitales, en lo que son capaces de conseguir con sus conocimientos, en los problemas y dificultades que pueden resolver, en su forma de acometer el trabajo y en su personalidad. La clave es conseguir ver todo lo que pueden aportar una persona a la empresa. La sociedad actual ha cambiado y necesitamos adaptarnos para tener en nuestras empresas al mejor talento.

\*Especialista en la gestión y desarrollo de las personas

**«Ahora está de moda entre las empresas más punteras entrevistar obligatoriamente a un miembro de una minoría para sus ofertas de empleo»**