

Matriz de Rechazo para Candidatos

Una herramienta para
humanizar el rechazo
y aumentar el valor
de la marca empleadora

Rechazar positivamente

En los procesos de selección, el silencio sigue siendo la forma más común de rechazo. Y es precisamente eso lo que más deshumaniza la experiencia del candidato.

En el documento “[Deshumanizar para Humanizar](#)” vimos cómo la IA puede filtrar, clasificar y responder automáticamente a cientos de postulaciones.

Pero hay una fase en la que la tecnología debe dar un paso atrás y volver a entrar el criterio humano: **la entrevista**.

Ahí entra esta herramienta.

La **Matriz de Rechazo para Candidatos** está diseñada para ofrecer feedback claro, profesional y respetuoso a quienes llegaron a la etapa de entrevista, pero no continuarán en el proceso.

Su propósito es ayudar a los equipos de selección a responder de manera rápida (**menos de un minuto por candidato**), sin recurrir a frases genéricas ni al silencio incómodo que erosiona la marca empleadora.

Una matriz para rechazar éticamente

Esta matriz ofrece a los reclutadores una guía estandarizada para brindar una devolución útil, constructiva y breve a cada candidato entrevistado.

No es un sistema automatizado ni una plantilla fría sino una herramienta humana, pensada para acompañar la fase más sensible del proceso de selección.

La cantidad de tiempo, dinero y energía invertidos por un candidato desde su postulación inicial hasta la entrevista hace que esta etapa del proceso sea una obligación moral para el entrevistador que rechaza.

Cada proceso al que un candidato se somete representa para sí un gran costo de oportunidad. Mientras está postulándose y sometiendo a un proceso en particular, está perdiendo de hacer otras cosas, incluyendo someterse a otros procesos similares en dónde podría haber sido seleccionado.

Qué es y qué no es la matriz

● **Aplica solo a candidatos entrevistados**

No sustituye la evaluación ni el juicio profesional del entrevistador. Es una herramienta de feedback personal.

● **Selecciona una fila + una columna**

La idea es generar una devolución sintética, sin tener que dar una justificación.

● **Envía el feedback al candidato**

Lleva sólo 1 minuto y genera un impacto duradero y útil.

● **Documenta internamente**

Registra los motivos de rechazo de forma sistemática para mejorar la trazabilidad y consistencia de tus decisiones de selección.

● **Puede delegarse**

No necesita realizarla el reclutador. Puede completarla un asistente en base a las notas o grabación de la entrevista.

● **Es también un sistema de codificación estandarizada**

La nomenclatura “fila-columna” puede convertirse en un estándar de la organización, facilitando así la comprensión entre personas y departamentos.

Matriz de Rechazo

[Nombre del candidato]		A	B	C
1	Idioma	Debajo de lo requerido	Debajo de competidores	
2	Preguntas de la Entrevista	Vaguedades	Evita	
3	Cualificaciones	Subcalificado	Sobrecalificado	
4	Habilidades	Herramientas	Duras	Blandas
5	Experiencia	General	Específica	Mercado/Industria/Nicho
6	Actitud	Negativa	Reactiva	Pasiva
7	Ubicación	Remota	Híbrida	Física
8	Huso Horario	Incompatible con el equipo	Incompatible con superior inmediato	
9	Salario	Discusión muy temprana	Por encima del presupuesto	Desalineación de expectativas
10	Cultura	Valores personales no alineados con la cultura de la empresa	Estilo de trabajo o comunicación incompatible con el equipo	Falta de adaptación potencial al entorno o a la forma de liderazgo
11	Aspecto	Desaliñado	Inapropiado	Lenguaje Corporal
12	Comportamiento en Redes Sociales	Visiones Ideológicas no compatibles con valores	Publicaciones Ofensivas	
13	Expectativas del Trabajo	No realistas	No alineadas con requerimientos	

¿Cómo dar feedback?

El feedback se realiza combinando: fila + columna

En **menos de un minuto** se elije cada opción y se responde con una fórmula y la matriz.

Ejemplo de respuesta: 1A, 2B, 3A, 6C

Explicación: Idioma por debajo del requerimiento, evitó responder a preguntas relevantes, subcalificado para la posición y su actitud fue pasiva.

No es necesario responder a cada apartado, sino enfatizar lo más relevante que motivó el rechazo.

El candidato debe comprender que si no se mencionan todos los apartados es porque los demás eran aceptables o no fueron un inconveniente o bloqueadores de la oportunidad.

Respetar el tiempo de los candidatos y darles información valiosa sobre el proceso, **aumenta la reputación de la empresa y del reclutador.**

Lo contrario es igualmente cierto.

Omitir un proceso tan breve por comodidad o descuido, envía un mensaje muy fuerte al exterior de la empresa, **dañando su reputación** frente a **otros candidatos y clientes.**

Estandarización y velocidad operativa

La Matriz de Rechazo para Candidatos no es solo una herramienta de feedback, sino también un sistema de codificación interna.

- **Comunicación rápida y precisa:** los motivos de rechazo pueden transmitirse en segundos usando combinaciones como "1A, 3B, 6C", sin necesidad de explicaciones largas.
- **Trazabilidad y consistencia:** los mismos códigos pueden integrarse en formularios, reportes o ATS, asegurando que todos los reclutadores utilicen el mismo criterio.
- **Velocidad de documentación:** el proceso puede completarse en menos de un minuto por candidato.
- **Delegabilidad sin pérdida de calidad:** cualquier miembro del equipo puede registrar el feedback con la misma estructura, manteniendo uniformidad en la información.

Si la organización adopta esta matriz como estándar interno de comunicación post-entrevista, el resultado es un proceso más ágil, trazable y profesional.

Lo cortés no quita valor, lo potencia

La empatía consiste en intentar comprender y sentir lo mismo que sienten terceros.

Este proceso es poderosísimo porque al internalizarlo, podemos potenciarnos como seres humanos y sacar lo mejor de nosotros.

Rechazar a una persona y darle información objetiva, es muchísimo más poderoso de lo que se cree. Requiere de coraje y dice mucho de nosotros mismos y de la organización que representamos.

Ignorar a las personas es mucho más cómodo a corto plazo, pero a mediano y largo plazo generará daños invisibles cuyas repercusiones pueden estar muy por encima de lo imaginable.

Al entrevistar a una persona no sabemos qué procesos emocionales está atravesando en su vida y una palabra amable, incluso de rechazo, puede hacer toda la diferencia.

Nada ofrece más autoridad que la humanidad.

Bienestar Financiero para empleados

Herramientas de Creatividad

Modelos Motivacionales

Estrategia de Precios

Estrategia Empresarial para Crecer

Descubre las formaciones disponibles:

www.dotmanagement.es/formaciones

DotManagement

formaciones@dotmanagement.es

+34 644 901 538

Mariano Pulgar

Fundador y Formador
en DotManagement

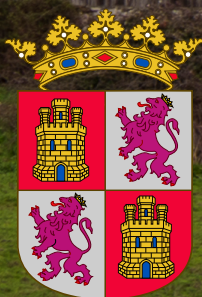


Licenciado en Organización Industrial con más de 26 años de experiencia profesional en entornos Industriales, Académicos y Digitales.

Ex-Docente Universitario en Administración Estratégica.

Mi enfoque combina pensamiento estratégico, visión de negocio, habilidades técnicas y conocimiento profundo del funcionamiento real de las empresas.

Si estás buscando optimizar procesos, crear nuevos productos o revitalizar tu negocio, **conversemos**.



*Creado en
Castilla y León*