

Miguel Bonet

Experto en recursos humanos

“Mentir o exagerar en el currículum es el primer mecanismo de descarte en una entrevista de trabajo”

La participación en 5.000 entrevistas de trabajo avala a Miquel Bonet para hablar con conocimiento de causa de la búsqueda de empleo. Responsable comercial, seleccionador de personal, abogado, profesor universitario, apasionado del fútbol y del Barça, cooperante... la vitalidad que desprende el currículum de este manresano de 63 años se refleja en el énfasis con el que defiende que mentir o exagerar es la mejor forma de no conseguir un puesto de trabajo.

¿Cuáles son las lecciones básicas en la búsqueda de empleo? La clave es saber lo que se busca y, si no, saber lo que no se busca. Lo peor para buscar trabajo es la dispersión.

¿Este consejo sirve para todas las personas? Hay sensibles diferencias. Yo definiría a cuatro grandes grupos de buscadores de empleo: los jóvenes que se asoman al mercado de trabajo por primera vez; las personas que, con

una experiencia laboral de determinados años también se asoman al mercado laboral por primera vez (son muchos quienes con 40 y 50 años jamás han buscado empleo). La tercera realidad es el mundo de la mujer y una cuarta la de los inmigrantes.

¿Qué claves, por tanto, deben seguir quienes se identifiquen con estos cuatro perfiles? El colectivo más difícil es el de las personas que buscan trabajo y han superado los 45-50 años. La parte positiva es que aportan una experiencia personal al mundo de trabajo. Mi consejo es que busquen algo congruente con lo que han hecho hasta ahora y que no desesperen porque alguien en algún lugar les está esperando.

Eso suena a consuelo. No lo es. Es muy difícil que las grandes empresas busquen este perfil concreto. Sin embargo, las pymes sí demandan personas competentes, que no les causen problemas y con experiencia. Y su adaptación debe centrarse en informática y en idiomas, lo mismo que las mujeres.

¿Y las personas inmigrantes? En general, ocupan puestos que nadie quiere, trabajos relacionados con la mano de obra y no con el trabajo intelectual. Por eso en ellos es determinante la actitud, más aún que para el resto. En cuanto a los jóvenes, las claves son compromiso e interés.

Edades y situaciones personales aparte, ¿qué es lo que buscan las empresas para cualquier trabajo? Las empresas buscan cuatro grandes cosas: talento, ganas, actitud y saber hacer.

¿“Ganas y actitud” significa, por decirlo en términos coloquiales, aguantar “lo que no está escrito”? Rotundamente sí.

¿Hasta dónde hay que soportar? Hasta donde haga falta, dentro de los mínimos requeribles de la urbanidad y la buena convivencia. En la empresa privada, si quieres triunfar deberás esforzarte.

La clave no es tanto la genialidad, sino el sudor. Sin duda. En muchas ocasiones, el mejor lo es más por actitud que por conocimiento.

“El principal error en una entrevista de trabajo es la falta de naturalidad”

Con 4,6 millones de parados, ¿mantienes esa máxima de que “si no estás a gusto con el trabajo en el que te encuentras mejor buscar otro”? Si ya tienes un trabajo hay que intentar conservarlo, esta es una actitud prudente y práctica, pero no se puede ser esclavo de un trabajo que no gusta, porque no se trabaja bien.

A tenor de la baja productividad que hay en España, parece que muchas personas no son felices en su trabajo. A la mayoría de personas que están en empleos de muchos años no les gusta la labor que desempeñan, no la desarrollan a gusto y no producen. Hay que recuperar el gusto de hacer bien las cosas. Aquello que tiene valor añadido es valorado por la gente: compras donde te tratan bien y más que por el precio

¿Universidades y centros de FP deberían impartir formación teórica para la búsqueda de empleo? Sí, es muy necesaria la creación de una asignatura que sea “Buscar empleo”, aunque algo se ha hecho. Una parte positiva del Plan Bolonia es que se prioriza mucho el trabajo práctico que, en definitiva, es comunicación.

En una entrevista de diez minutos, ¿se puede saber si una persona es adecuada o no para un trabajo? Sí. Se puede saber sobre todo si no es el adecuado.

¿Se valora más la ambición y la competitividad o la empatía y la honestidad? Se valora todo, aunque el peso de cada uno depende del tipo de puesto. Una persona que se dedica a la venta tiene que ser muy ambiciosa, pero pa-

“Las empresas buscan cuatro grandes cosas en sus futuros trabajadores: talante, ganas, actitud y saber hacer”

por la experiencia que reporta un buen trato. Otro de los grandes problemas de la baja productividad en España es que hay mandos intermedios poco adecuados, poco formados y con poca cultura de sacrificio. Pero no nos equivoquemos. El trabajo no es una cuestión de presencia, sino de resultados.

Usted ha realizado miles de entrevistas de trabajo. ¿Cuáles son los principales errores que se ha encontrado? El principal es la falta de naturalidad. Mi primer consejo es ser natural y dejarse conocer.

La comunicación es fundamental. Es determinante. Es la competencia clave en la búsqueda de empleo. Ahora bien, en comunicación es tan importante hablar como escuchar.

¿Y cómo se aprende? Hay que gestionar la timidez a través de pequeñas cosas, como cursos, atención profesional específica y proponerse la superación de pequeños retos.

ra un tornero, que sea el más simpático no tiene ninguna relevancia.

Y entre dos candidatos con el mismo nivel, ¿qué determina la elección de uno u otro? Siempre la actitud.

Mentir o exagerar es una tendencia habitual. ¿Pasa factura o merece la pena arriesgarse? La falta de honestidad es el primer mecanismo de descarte.

¿Aunque el candidato exagere y no mienta? La naturalidad no es exagerar, hay que venderse sin exagerar.

¿Cómo se debe preparar, estructurar y presentar un currículum? El currículum normal debe constar de cuatro partes; la primera son datos personales (nombre, dirección, email y cómo localizarte); la segunda son datos académicos, de más a menos reciente. La tercera es la experiencia profesional, lo último es lo que debe aparecer antes. En el cuarto apartado hay que incluir las áreas de interés y los hobbies.

Pero, ¿eso se valora realmente? Sí. Mucho. Una persona que corre maratones ya

te dice que es una persona disciplinada, con una capacidad de sacrificio innata, que tiene un gran método, que no se rinde y que tiene objetivos.

¿Cómo debe ser la presentación del currículum? Ningún currículum debe tener más de dos hojas. Debe ser muy fácil de leer, sin papeles de colores, en un solo idioma, muy limpio y que le llegue a la persona adecuada.

Fotos, ¿sí o no? Sí, en la parte derecha y sonriendo. Nadie quiere a alguien con cara triste o de susto.

¿Dónde se envía? Donde lo pidan, pero nunca hay que hacer envíos masivos.

¿Qué papel juega en estos momentos Internet en la búsqueda de empleo? Uno muy importante. Hay que hacer mucho *networking* y trabajar a partir de las redes sociales. Es fundamental que cuando tú buscas trabajo, todo el mundo sepa que estás buscando trabajo y qué tipo de trabajo persigues.

Una vez seleccionado, ¿qué apariencia debe tener la persona? Debe vestirse de acuerdo al trabajo para el que ha sido seleccionado. En general no hace falta ir con corbata. Ahora bien, en un hombre sí es adecuado acudir siempre con chaqueta, salvo que la entrevista sea para trabajar en un establecimiento de comida rápida, por ejemplo. La corbata es sólo para el sector financiero y seguros. Igual que la mujer, que debe llevar la ropa adecuada. Es muy importante acudir siempre limpio, con el cabello despejado, de manera que se vea muy bien la cara.

¿Cómo reaccionar ante preguntas delicadas, personales? Lo mejor es dar respuestas que vayan por la tangente. Si preguntan: “¿vas a ser madre próximamente?”, se responde: “no lo sé, no lo hemos hablado”. Lo importante es no romper el hilo comunicacional.

Ante la pregunta de “¿Usted vive para trabajar o trabaja para vivir?”, ¿qué respondería? Las dos cosas. Yo diría que el trabajo es un medio que te permite vivir mejor.

MÁS INFORMACIÓN
www.consumer.es