

Entrevista a Miquel Bonet, experto en recursos humanos

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

Fuente: ConsumerEroski

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.

Usted asegura que buscar trabajo es una cuestión de método, que se aprende. **¿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, por eso la clave es conocerse a ti mismo.

¿Y cuándo se tienen dudas, cómo se evita esta dispersión?

Buscarse la vida significa entender que cada uno es hábil y válido para determinadas cosas. Si descartamos las que no somos, nos encontraremos más cerca de nuestro objetivo.

¿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). Otra 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 para buscar trabajo?

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 aprendan lo mínimo para adaptarse y que no desesperen porque alguien en algún lugar les está esperando.

¿Pero esto es verdad?

Desde luego. Es muy difícil que las grandes empresas busquen este perfil concreto. Sin embargo, las pymes sí demandan personas competentes, que no les causen problemas, con capacidad de adaptación y con una experiencia que se convierta en un valor añadido de conocimiento que pueda aportar a su organización. Y su adaptación debe centrarse tanto en la informática como en idiomas, lo mismo que las mujeres.

¿Y las personas inmigrantes?

Respecto a los inmigrantes se da el caso de que pueden ser muy buenos en su especialidad, pero 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.

¿Y estos cuatro requisitos significan que una persona cuando llega a un nuevo trabajo debe estar preparada para aguantar, por decirlo en términos coloquiales, "lo que no está escrito"?

Rotundamente sí. Debe haber una disposición a la tolerancia.

¿Hasta dónde hay que soportar?

Hasta donde haga falta, dentro de los mínimos requeribles de la urbanidad y la buena convivencia. En estos momentos hay diferentes generaciones trabajando: los veteranos, los que han nacido en los años 50; la generación baby boom, de alrededor de 30-40 años, que son quienes toman las decisiones en las empresas, y la generación Nintendo, jóvenes de 18-20 años, que han nacido con las máquinas. Esta última generación ha perdido la idea de compensación por el esfuerzo debido al exceso de protección al que les hemos sometido por parte de las familias, de la sociedad... En la empresa privada, si quieres triunfar deberás esforzarte. Sólo es mejor quien trabaja más.

La clave no es tanto la inspiración, sino la transpiración.

Sin ninguna duda. Quien logra el trabajo es el adecuado para ese puesto, y el mejor lo es muchas veces más por actitud que por conocimiento. Por tanto, si tú buscas trabajo debes crearte el trabajo de buscar trabajo.

Con 4,6 millones de parados en España, **¿mantiene esa máxima de que "si no estás a gusto con el trabajo en el que te encuentras mejor buscar otro"?**

Sí. Creo que si ya tienes un trabajo hay que intentar conservarlo, esta es una actitud prudente y práctica, pero por encima de todo está la libertad individual y 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 no hay muchas personas felices en su trabajo.

Ése es el problema. Pero la producción es baja porque 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 por la experiencia que reporta un buen trato. Además, 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 de esfuerzo. 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 para realizar una entrevista es ser natural y dejarse conocer, hay que mostrarse abierto. No hay entrevistados buenos y malos, hay adecuados y no adecuados, en función del tipo de empresa.

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?

Son competencias tangenciales. Hay que gestionar la timidez a través de pequeñas cosas, como cursos, atención profesional específica y proponerse la superación de pequeños retos.

¿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 trabajo, cuya duración no pasa en el mejor de los casos de la media hora, **¿se puede saber si una persona es adecuada o no para un trabajo?**

Sí. Se puede saber sobre todo si no es el adecuado. En nuestra mentalidad como entrevistadores tratamos de buscar si la persona no es la adecuada, lo que gusta es que surjan dudas. La entrevista es la herramienta para conocer a la persona y a través de las miradas se capta la comunicación no verbal y sobre todo su actitud y su disposición frente al puesto.

¿Se valora más la ambición y la competitividad o se tienen en cuenta otros valores más positivos como la empatía y la honestidad?

Se valora todo. La ambición regulada es buena, yo parto de la base de que no todo el mundo tiene el mismo grado de ambición, depende del puesto de trabajo. Una persona que se dedica a la venta tiene que ser muy ambiciosa, va ligado al puesto. Los factores emocionales, como la empatía, la comunicación, la gestión de conflictos, la negociación, tiene que ver en el contexto del puesto de trabajo en el que se va a mover el candidato. Para un tornero, que sea el más simpático no tiene ninguna relevancia, ni para un fresador.

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. No hay que decir nunca lo que no se pueda probar.

¿Aunque el candidato exagere y no mienta?

La naturalidad no es exagerar, hay que venderse sin exagerar y sin mentir.

¿Cómo se debe preparar, estructurar y presentar un currículum vitae?

La estructura siempre tiene que ser la misma, a excepción de los currículum reglados, que son los de la UE o los especiales. El currículum normal debe constar de cuatro partes; la primera versa sobre ti mismo, son datos personales (nombre, dirección, e mail y cómo localizarte); la segunda se compone de los datos académicos, hay que mostrarlos siempre cronológicamente de mayor a menor, siempre es más importante lo último que se ha hecho. A continuación hay que poner lo que se llama competencias tangenciales, aquello que se ha hecho al margen de los estudios académicos, como seminarios. Y después hay que especificar 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. Para mí este es un apartado muy importante porque dice en qué te gustaría trabajar y dónde te sientes cómodo.

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 es una persona ambiciosa, 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, no enviar papeles de colores, en un solo idioma, muy limpio, que le llegue a la persona adecuada.

Fotos, ¿sí o no?

Sí, debe mostrarse en la parte de la 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". Por ejemplo, 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 respondemos?

Las dos cosas. Yo diría que el trabajo es un medio que te permite vivir mejor.