

# Qué es antes, ¿el currículum o tú?

**Las capacidades y competencias personales ganan la partida a los conocimientos y a la experiencia profesional en una entrevista de trabajo. El currículum es necesario, pero no suficiente para llegar con éxito al puesto deseado y cada vez pesa más la personalidad y los valores del candidato, que son 'herramientas' eficaces para valorar el encaje en la cultura corporativa.**

Robert A. Eckert, presidente y CEO de Mattel, contaba en una reciente entrevista en The New York Times que al interrogar a los candidatos para su compañía ya no le preocupa demasiado dónde han trabajado o qué títulos han obtenido: "Quiero que me hablen sobre ellos, sobre lo que son. Eso funciona. Prefiero saber acerca de su familia, sobre cómo y dónde han crecido, o qué es importante en su vida... Buceo en su personalidad y en sus valores para comprobar si son la clase de profesionales que necesitamos".

La cuestión es si las palabras de Eckert suponen sólo una pose efectista para quedar bien en una entrevista con el Times o responden a una tendencia real que tiene sentido en el actual escenario del mercado de trabajo cambiante.

Parece claro que el currículum (CV) y la experiencia real (lo que algunos reclutadores denominan perfil hard) es una condición necesaria, pero que ya no resulta suficiente. Julio Moreno, socio de Korn Ferry International, recuerda que la historia profesional es el primer filtro que debe superar un candidato. Si no lo consigue, no tendrá oportunidad de llegar a ninguna entrevista, ni por supuesto podrá ser valorado como persona.

Moreno explica que las claves del currículum dependen de la posición que vaya a desempeñar el candidato: "Hay tres bloques de profesionales –colaborador individual, mando y directivo– y, en cada uno, lo que se quiere ver en la historia profesional es diferente. En el caso del colaborador individual se espera una preparación técnica y de conocimientos, mientras que a los mandos se les exigirá que hayan dirigido equipos; es importante si han sido numerosos y se tendrá en cuenta el tipo de cualificación de tales equipos, así como los éxitos logrados. Además, el currículum debe resaltar los aspectos referidos a la gestión del negocio en el caso de los directivos".

Para el socio de Korn Ferry "atender a los aspectos personales evita algunos errores en la selección, y ayuda a valorar si la persona encaja en la cultura de la compañía. Eso queda patente en aquello que el candidato valora, y se descubre por medio de diferentes metodologías, y también por la entrevista personal". José Medina, presidente de Odgers Berndtson Iberia, añade que "resulta imprescindible y necesario filtrar las referencias, porque hay aspectos difíciles de detectar en una entrevista. Además del perfil hard se ha de prestar atención a la música, a cómo cuenta las cosas el candidato. La gente dedica más tiempo (80%) a comprobar la experiencia y poco (un 20%) a ver la personalidad". Y para Juan Moyo, socio de Norman Broadbent, "se deben comprobar los mínimos del currículum, pero las competencias personales y cómo se ajustan estas a la cultura corporativa son aspectos fundamentales".

## Lo que importa

Julio Moreno explica que, en todo caso, no se debe llegar al extremo: "Ha de existir un equilibrio entre los conocimientos, la capacidad y la experiencia real y las cualidades de la persona".

José Medina no es partidario de atender sólo a "los profesionales buenos sobre el papel" y añade que "con un mal currículum es difícil que el candidato encaje, pero con uno bueno se puede fallar estrepitosamente. Las teclas que predicen el éxito del desempeño están en el mundo de la personalidad y de las competencias. Prescindir de esto resulta suicida".

Y Juan Moyo asegura estar de acuerdo con los planteamientos de Robert A. Eckert, y argumenta que "en el currículum hay grandes verdades, y también grandes mentiras". Coincide en que "lo que lleva a triunfar son las competencias personales, aunque la historia profesional importa, porque se trata del cofre del tesoro de nuestra vida laboral. Pero la diferencia entre el desempeño excelente y el fracaso son las cualidades personales".