

## ¡Tengo un CV brillante!

Hay un pensamiento generalizado que sólo si tenemos un currículum vitae (CV) brillante podremos obtener un mejor trabajo, una nueva asignación, o que nos darán el reconocimiento que nuestro ego siempre necesita. Hay casos recientes como el de Daniel Reposo (ex candidato a la Procuración General de la Nación) o el de Scott Thompson (ex CEO de Yahoo) que me provocaron a escribir este breve artículo para explicar porque muchas veces se exageran o se falsean los datos de los CVs.

Casi parece que es un tema superficial, pero como veo tantos CVs cada semana me permito comentar algunas vivencias y expresar ciertos conceptos psicológicos que explican este comportamiento. Empiezo relatándoles cómo analizo los CVs en mi rol de head-hunter. Primero observo el aspecto general y en qué forma está organizado el documento. Hay que tener en cuenta que el CV es una versión muy resumida de toda la vida profesional y hacer esta síntesis no es un tema trivial, y menos aún, organizarlo en un par de hojas. Esto para mí es una información valiosa que caracteriza y describe a quien la confeccionó.

Lo siguiente que hago es analizar en detalle y profundidad su contenido. Ver lo expresado en cada trabajo, en cada actividad descrita y en cada curso/seminario que participó hasta llegar incluso a los intereses particulares o hobbies que pueden estar incluidos. Aquí es donde se encuentran cualidades, buenas experiencias y aciertos, pero también muchos errores y hasta falsedades graves. En USA donde hay estadísticas más confiables, se afirma que la mitad (50%!) de todos los CVs contienen al menos una imprecisión, ya sea deliberada o involuntaria, en sus trabajos, fechas, cargos y/o estudios. En Argentina, me animaría a decir que el porcentaje es algo mayor por nuestra idiosincrasia y porque hay mayor dificultad de corroborar algunos estudios o trabajos realizados. Nosotros hemos encontrado muchos casos donde tuvimos que aclarar temas con los profesionales previamente a considerarlos candidatos en nuestras búsquedas de ejecutivos, e incluso hubieron casos que tuvimos que bajarlos de los procesos porque no “cerraban” las fechas entre lo escrito y lo relatado en una posterior entrevista.

Obviamente nuestro consejo en las charlas que damos a los jóvenes profesionales en varias universidades es que sean honestos, que escriban lo más preciso y conciso posible sus logros y experiencias, que pongan “facts” y que presenten adecuadamente el CV. Les recordamos que el CV es una herramienta importante del marketing personal que ayuda en la siempre difícil tarea de venderse a uno mismo.

Sin embargo, siempre está la tentación de falsear los datos en el CV. Veamos cuál es la explicación de los especialistas del comportamiento humano. Ellos afirman que hay cuatro categorías que impactan este comportamiento:

**Inseguridad:** la gente miente cuando la verdad es demasiado dolorosa, vergonzosa, o simplemente percibida como inadecuada. Está claro que si no se estudió en una universidad de primer nivel, o no se sabe bien el inglés, aparece una cierta sensación de inseguridad o inadecuación que genera una tentación a hacer un “upgrade” de la casa de estudio o de su nivel de inglés. La mentira resulta de una creencia profundamente arraigada como falta de confianza o de autoestima.

**Desesperación:** en este competitivo mercado laboral y en esta economía, embellecer las credenciales parece la mejor manera de acortar distancias. Observamos así la misma tendencia al “up grade” en las responsabilidades que se tenían en algún trabajo o a cambiar fechas para ocultar algún periodo sin actividad. El mundo empresarial actual es muy competitivo y parecería que si uno no tiene el máster correcto, o no tiene la formación académica correcta, puede no ser suficientemente valorado o ser incluso menospreciado.

**Autoengaño:** una vez que se dice una mentira, y se deja sin rectificar el tiempo suficiente, se puede empezar a creer que es la verdad. Es como que diciendo algo muchas veces, se termina creyendo que es la verdad. Muchos piensan (erróneamente) que si se salieron con la suya, y lograron engañar, ya nunca los descubrirán.

**Naturaleza humana:** todos tenemos la tendencia de racionalizar el comportamiento que cae en un área moral gris, y muchos de nosotros dilatamos esa línea para cubrir mentiras rotundas. Estamos ‘cableados’ para ajustar el relato de nuestras acciones a fin de alinearlos con nuestra identidad. Si creo que soy una persona honesta, racionalizaré mi comportamiento para presentármelo como ético, independientemente de cómo lo juzgue un observador imparcial. La neurociencia explica que el cerebro hace esa danza continua del “cómo puedo conseguir más de lo que quiero mientras me aferro a la identidad que creo tener”.

Finalizo diciéndoles que en nuestros procesos de búsquedas de ejecutivos no presentamos candidatos que hayan incluido “pequeñas mentiras” en sus CVs porque estamos convencidos que pueden conducir a graves errores. Estas mentiras allanan el camino para que se racionalice una mayor deshonestidad.

Si bien no está mal que se intente forjar una imagen brillante y luminosa para mostrar al mundo, es clave que se lo haga correctamente y con honestidad porque, en la actualidad, con tanta información disponible “online” hay un riesgo muy alto que todo se derrumbe muy rápido causando la descalificación profesional y social.

**Eduardo Suárez Battán**