



Cómo detectar mentiras en un CV

Ya se trate de ligeras exageraciones o de grandes mentiras, los CV engañosos son más comunes de lo que se desearía. No obstante, los expertos en selección de personal se preocupan en gran medida por identificar rápidamente a estos candidatos embusteros. Esta tarea puede simplificarse enormemente mediante el uso de tests de personalidad y competencias.

Según el 78% de los empleadores y responsables de RR.HH., los candidatos exageran a menudo, si no siempre, las responsabilidades que han ejercido. De acuerdo con el Florian Mantione Institut, autor de un estudio publicado en julio de 2009 sobre los CV engañosos, esta cifra a penas ha cambiado desde 2007. Dichos engaños pueden estar relacionados con competencias específicas tales como los idiomas (el 72% de los empleadores y responsables de RR.HH. consideran que los candidatos sobrevaloran su nivel real). También pueden estar relacionados con capacidades conductuales tales como el trabajo en equipo, capacidades comunicativas o incluso sus habilidades directivas; ya que cada vez con más frecuencia anteponen estas cualidades a la hora de redactar su CV. En cuanto al tipo de puesto que más engaña, los comerciales están a la cabeza con un 76% que reconoce exagerar sus CV.

Sea cual sea el perfil, los tests ayudan a identificar las discordancias. Los tests, como herramientas adicionales, arrojan luz sobre el candidato e identifican las posibles incoherencias con respecto al CV. *«Recomendamos hacer pasar los tests como complemento al proceso de entrevistas, ya sea antes o después del mismo»*, aconseja Patrick Leguide, Directo Adjunto de Central Test. De este modo, la persona a cargo de la selección poseerá dos visiones complementarias, una gracias a los tests y la otra mediante la entrevista. En el proceso de preselección, tan sólo se pueden verificar las competencias específicas como el nivel de inglés o las habilidades comerciales, siempre que el puesto lo justifique.

«En todo tipo de procesos de selección, nosotros recomendamos hacer pasar un test de personalidad para así evaluar la coherencia global entre el CV y el perfil del candidato. De modo adicional, los tests de competencia pueden verificar aspectos más precisos que interesen según el puesto a cubrir». Como explica Patrick Leguide, existen numerosos tests que pueden ayudar a identificar los CV engañosos. Los tests de personalidad (como el Perfil PRO), ayudan a evaluar el comportamiento, las motivaciones y el perfil profesional de un determinado candidato. Los tests como el Perfil Manager miden las habilidades directivas. Desde el punto de vista de los comerciales, el Test de Ventas es un magnífico indicador de sus capacidades. Los tests de idiomas también se solicitan mucho, tanto de lengua inglesa como francesa. Por último, también se pueden comprobar las capacidades de razonamiento y de pensamiento crítico.

«Existen numerosas aptitudes que pueden controlarse mediante los tests, explica Patrick Leguide. Actualmente estamos desarrollando varias herramientas para la evaluación de otras competencias, como las capacidades cognitivas u organizativas.»

Entrevista realizada por Laure Marcus - NaoPresse