

## **Los profesionales cualificados no aceptan cualquier trabajo mientras los menos formados se ven obligados a hacerlo**

- Los parados con experiencia y cualificación no están aceptando de momento empleos que estén por debajo de su categoría profesional.
- La sobrecualificación en un puesto lleva inevitablemente a la frustración, una situación que no es ventajosa ni para el empleado ni para el empleador.
- Sin embargo, las personas menos cualificadas no tienen ningún dilema profesional a la hora de aceptar cualquier tipo de trabajo.
- Estos parados son los que más dificultad tienen en encontrar un nuevo empleo y por eso se ven obligados a abrir su búsqueda a cualquier oportunidad, aunque nada tenga que ver con su anterior experiencia laboral.

**Madrid, 16 de febrero de 2009.-** La crítica situación en la que se encuentran los parados en estos momentos podría provocar un cambio brusco en su disposición a la hora de buscar empleo. Pero, **¿podría darse el caso de que los profesionales cualificados estén empezando a aceptar puestos de trabajo por debajo de su formación y experiencia?**

Según Adecco Professional, la consultora de selección de mandos altos e intermedios, esta circunstancia no se está produciendo en la actualidad, ya que **los desempleados con experiencia y cualificación no están aceptando de momento trabajos que estén por debajo de su categoría profesional** y, aunque estén parados, por ahora están esperando a encontrar ese trabajo acorde a sus expectativas profesionales.

Pero la situación de estos profesionales cambia con respecto a los trabajadores menos cualificados o sin cualificación alguna. Con más de 200.000 nuevos desempleados al mes, la competencia es cada día mayor y menos son las ofertas de empleo. Desgraciadamente son las personas con baja cualificación las que menos tienen que aportar en esta competición, de modo que en muchos casos comienza a observarse un cambio en sus objetivos profesionales, el cual les empuja a abrir su búsqueda de empleo a cualquier oportunidad que surja en el mercado, aunque no esté ligada a su anterior puesto de trabajo o sector, y nada tenga que ver con su experiencia.

**Adecco constata este hecho entre los candidatos menos formados que llegan día a día a sus oficinas buscando un empleo, los cuales se han duplicado en los últimos meses.** Este fenómeno es sólo reflejo de los datos que se van conociendo: los parados de larga duración han crecido un 56% en el último año hasta 685.000 personas, siendo ya 290.00 las que llevan sin empleo más de dos años; mientras alrededor de un millón de desempleados en España ya no cobran el paro y 800.000 hogares españoles tienen todos sus miembros en paro. Y, lamentablemente, la mayoría de estos casos corresponden a desempleados con escasa cualificación, los cuales tienen aún más difícil su reincorporación al mercado laboral, por lo que **¿cómo no van a aceptar cualquier empleo que se les presente?**

Sin embargo, esta crítica situación por ahora está afectando a los colectivos de trabajadores menos preparados, y aunque el paro ha comenzado a arrastrar ya a profesionales cualificados y directivos, despedidos en EREs y reestructuraciones de plantillas, éstos aún no se están viendo obligados de momento a aceptar un empleo por debajo de sus expectativas profesionales.

**¿Cómo se están moviendo entonces cada uno de estos colectivos en su particular lucha por encontrar un nuevo empleo?** A continuación, Adecco analiza estos movimientos y cómo las empresas aprovechan este momento de gran oferta de profesionales para buscar al mejor candidato, que no tiene por qué ser el más cualificado sino el más apropiado para ese puesto.

**La sobrecualificación lleva inevitablemente a la frustración, una situación que no es ventajosa ni para el empleado ni para el empleador**, como se estudiará a continuación.

### **Frustración en el candidato, incertidumbre para la empresa**

No resulta difícil imaginar que, como consecuencia de la crisis y el imparable aumento del número de desempleados, la inestabilidad e incertidumbre que provoca esta situación en los parados lleve a muchos trabajadores a aceptar la primera oferta de empleo que les surja.

Sin embargo, la realidad es bien distinta, al menos en lo que a puestos cualificados se refiere. Así, salvo casos muy concretos o en los que la situación del trabajador sea muy apremiante, **desde Adecco Professional no se ha apreciado una mayor demanda por parte de los candidatos de rebajar su categoría profesional**. Sí es cierto, por el contrario, que si antes intentaban optar a la franja más alta de la retribución salarial correspondiente a su puesto, en estos momentos están dispuestos a aceptar la horquilla más baja de la misma.

La explicación vendría dada por una doble vertiente: en primer lugar, aunque es cierto que en estos momentos las empresas tienen más candidatos entre los que optar para cubrir una determinada profesión, aspiran a buscar al mejor candidato para ese puesto, pero no al más sobrecualificado. La explicación es sencilla: los Directores de RRHH son conscientes de que tener a un trabajador sobrecualificado en un determinado puesto, dará lugar a una situación de **incertidumbre** en la que en cuanto ese profesional encuentre un empleo más acorde a sus competencias abandonará su puesto.

En segundo lugar, los propios trabajadores son conscientes de que aceptar un trabajo por debajo de su cualificación podría sumirles en una situación de **frustración** que, a corto o medio plazo, podría afectar a su trabajo y a su vida personal. Situación diferente tiene lugar cuando el puesto al que se quiere optar implica un desarrollo profesional posterior a medio o largo plazo; es en esas circunstancias cuando el candidato sí acepta a dar un paso hacia atrás, por conseguir un nuevo trabajo, aunque esté ligeramente por debajo de su categoría profesional, consciente de que en un tiempo relativamente corto podrá volver a ocupar el cargo que ejercía anteriormente.

Esta situación ya es patente en algunos perfiles en los que como consecuencia de la crisis es más común que los trabajadores renuncien transitoriamente a su categoría profesional, pero con vistas a un futuro **desarrollo profesional** que les permita regresar a su posición natural en un periodo razonable de tiempo. Tal es el caso de directores financieros o jefes de contabilidad que desempeñen la función de controller; directores comerciales o responsables comerciales (Key Account Managers) que hagan las veces de comerciales senior; o secretarías de dirección que trabajen como administrativas o recepcionistas.

Donde también es patente la aceptación de trabajos de menor cualificación es en el caso de los **recién titulados**, quienes terminan sus estudios justo en un momento como el actual en el que la ralentización del mercado laboral es más que patente y, sin embargo, necesitan incorporarse al mismo para hacer frente a sus necesidades económicas. Por eso, en la actualidad se dan casos en los que los recién titulados aceptan trabajos que, si bien no están directamente relacionados con su formación, sí pueden servirles para adquirir conocimientos y progresar en la empresa hasta alcanzar su objetivo profesional. Este primer contacto con el mundo laboral puede servirle para abrirse paso en otros puestos que con el tiempo vayan quedando vacantes en su empresa y estén relacionados con su formación.

Una de las posibles soluciones al problema del desempleo de los perfiles de alta cualificación pasaría por el **Interim Management**, una práctica bastante habitual en el resto de países europeos pero con escaso arraigo en nuestro país. Se trata de la contratación temporal de altos directivos con experiencia en un área concreta para necesidades específicas de las compañías, bien por la baja de alguno de sus directivos o para llevar un proyecto concreto durante un tiempo muy determinado. De esta forma, muchos de los profesionales verían una salida transitoria a su carrera para que, una vez finalizado el proyecto y cuando el mercado empiece a dar síntomas de recuperación, volver a un puesto de mayor estabilidad.

## Sin formación, es difícil competir en un mercado en crisis

**Las personas menos cualificadas son las que más están sufriendo en la recesión.** Han sido los primeros en vivir los despidos y para muchos de ellos la crisis comenzó hace tiempo, a la vista de que los parados de larga duración han aumentado un 56% en 2008. Esto significa que 685.000 personas se encuentran en paro desde hace más de un año, por lo que muchos de ellos están a punto de dejar de cobrar el desempleo, siendo un millón los que ya no cobran ningún tipo de prestación.

**Ante esta situación no existe ningún dilema profesional para ellos a la hora de aceptar cualquier tipo de trabajo,** aunque no tenga relación con su anterior experiencia laboral. Así lo están comprobando diariamente los responsables de selección de Adecco, los cuales reciben candidatos de baja cualificación demandando un trabajo, sea cual sea.

La crisis ha duplicado el número de personas que acuden a Adecco en busca de una ocupación. Sólo en enero, en el portal de empleo de Adecco se inscribieron 45.000 personas, de las cuales un 70% se inscribieron en ofertas cuyos requisitos formativos son medios o bajos, provenientes principalmente del sector industrial y de servicios. Y es en este tipo de puestos en los que la competencia se hace muy agresiva: un trabajador con escasa cualificación se apunta a cualquier oferta de empleo cuando no consigue uno en su sector, de modo que finalmente todos compiten contra todos por el mismo puesto de trabajo, ya que su escasa formación no les permite aportar un valor añadido para competir por puestos más especializados.

Así, Adecco está comprobando cómo profesionales de la hostelería, con una gran experiencia, se apuntan a otro tipo de empleos como ordenanza, mozo, vigilante o dependiente. De la misma forma, que auxiliares administrativos abren su búsqueda a puestos como grabador de datos, encuestador, recepcionista e incluso puestos del sector industrial, como pudiera ser mozo o peón, o la hostelería.

De modo que en los últimos meses, no sólo se ha duplicado el número de personas que contactan con Adecco en busca de un trabajo, sino que analizando sus búsquedas en [adecco.es](http://adecco.es), se ve cómo en la mayoría de estos casos con escasa formación, los desempleados se inscriben en ofertas de forma compulsiva, registrándose una sola persona en más de 15 vacantes, que en la mayoría de los casos nada tiene que ver con su anterior trayectoria profesional.

Estos ejemplos son aún más llamativos en los parados con una larga experiencia y con una **edad superior a los 45 años**, los cuales están sufriendo con mayor dureza las consecuencias de la crisis económica. Estos profesionales suelen presentar un currículum vitae con experiencias laborales en la misma empresa de más de 20 años, por lo que se encuentran totalmente desorientados en su nueva condición desempleo, además de desconcertados por los obstáculos que supone su edad para reincorporarse al mercado laboral.

Todo esto les mueve a aprovechar cualquier oportunidad de trabajo y así, en las ofertas que presenta Adecco en su portal de empleo, se pueden encontrar casos como el de un oficial de 1ª, administrativo, de 58 años con una carrera de más de 30 años en una multinacional, presentando su candidatura a puestos de ordenanza; o un jefe de almacén de 49 años con más de 20 años de experiencia en el sector logística, registrado en ofertas de auxiliar administrativo, mozo o vigilante.

Desde Adecco, se aconseja y anima a estos desempleados a abrir el campo de búsqueda y reorientar su carrera profesional con el fin de encontrar un empleo en estos tiempos tan complicados. El mismo **reciclaje profesional** puede ser una nueva motivación para su vida laboral y, por su puesto, aprovechar el tiempo de desempleo para realizar un curso de formación, orientado a aquellos puestos de trabajo en los que más oportunidades existan en la actualidad, es la mejor forma para sobrellevar el paro y salir de él lo antes posible.

**Sobre Adecco**

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de servicios (Adecco Outsourcing) y consultoría de RRHH (Adecco Human Capital Solutions), que incluye consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Creade). En España, Adecco cuenta con más de 400 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.500 empleados.

Además, desde su compromiso por la Responsabilidad Social Corporativa, Adecco, a través de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, trabaja desde 1999 por los colectivos más desfavorecidos de la sociedad (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares no compartidas y ex deportistas).

---

*Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:*

*Marina Gómez/Luis Perdiguero*  
*Dpto. de Comunicación Adecco*  
*Tlf: 91 432 56 30*  
[\*marina.gomez@adecco.com\*](mailto:marina.gomez@adecco.com)  
[\*luis.perdiguero@adecco.com\*](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

*Laura García / Silvia Enrique*  
*R Comunicación*  
*Tlf: 670 61 92 50*  
[\*laura.garcia@grupor.es\*](mailto:laura.garcia@grupor.es)  
[\*silvia.enrique@grupor.es\*](mailto:silvia.enrique@grupor.es)