

Entre un 5% y un 10% de los parados de larga duración incurre en el error del curriculum B

- Adecco ha constatado un incremento de candidatos que para optar a un trabajo por debajo de su cualificación deciden “enmascarar” u “ocultar” en su CV parte de su formación o experiencia.
- La práctica lleva a situaciones no recomendables entre empresa y trabajador puesto que la sobrecualificación en el puesto de trabajo lleva inevitablemente a la frustración para ambas partes.
- Incertidumbre, desmotivación del trabajador o pérdida de confianza en la relación laboral son algunas de las consecuencias de este mal uso.
- El sector comercial, el de la banca y las finanzas, y en todo tipo de puestos administrativos, se ha detectado un mayor aumento de estos curriculum B.

Madrid, 17 de febrero de 2011.- Los parados de larga duración ascienden ya a más de 2 millones en España, de los cuales un número importante son trabajadores con una cualificación media o alta. Precisamente este grupo de desempleados cualificados, ante lo difícil de la situación, están intentando optar a puestos de menor cualificación o, incluso, a puestos que no estén relacionados con su experiencia, trayectoria profesional o formación.

En los últimos meses, **Adecco ha constatado un incremento de entre el 5% y el 10% de candidatos que para optar a un trabajo por debajo de su cualificación deciden “enmascarar” u “ocultar” en su CV parte de su formación o experiencia** con el fin de no ser descartados en un proceso de selección por estar sobrecualificados para el puesto al que optan.

Esta tendencia, sin ser la predominante en los procesos de selección, puede tener consecuencias negativas para el propio trabajador, así como para la empresa contratante. Desde el punto de vista del trabajador, lo que de manera inmediata puede ofrecerle una oportunidad laboral, en el medio y largo plazo puede provocar que éste se sienta infravalorado en el puesto de trabajo dando lugar a frustración y falta de motivación. Desde el punto de vista de la empresa, la sobrecualificación de un trabajador suele ser sinónimo de “rotación”, ya que en cuanto el empleado encuentre una oportunidad laboral acorde a su formación, trayectoria profesional y responsabilidades, abandonará la empresa y dará lugar al inicio de un nuevo proceso de selección.

Para optar con éxito a un puesto de trabajo, **siempre es recomendable adaptar al máximo el CV a las potencialidades de la oferta**, haciendo hincapié, precisamente, en los aspectos de nuestra trayectoria profesional que más se adecuen a las exigencias del puesto, **pero sin omitir información importante, ya eso rompería la relación de confianza establecida entre empresa y trabajador.**

Por todo ello, Adecco ha querido analizar esta tendencia que viene cobrando fuerza en los últimos meses y ofrecer alternativas y oportunidades a todas aquellas personas que estén en búsqueda de una nueva oportunidad laboral.

El error de los curriculum “B”

En los años previos a la crisis económica eran habituales las situaciones en que diferentes candidatos que optaban a un empleo maquillaban su curriculum elevando a la categoría de master o postgrados titulaciones online no homologadas o añadían a sus funciones dentro de la carrera laboral tareas que estaban por encima del puesto desempeñado.

Actualmente, desde Adecco se ha detectado una tendencia que aboga por el efecto contrario: algunos curriculum se están maquillando para ocultar información y así optar a un puesto de trabajo por debajo de la cualificación del candidato. Esta práctica se ha incrementado entre **el 5% y el 10% de candidatos que, para optar a un trabajo por debajo de su cualificación, deciden “enmascarar” u “ocultar” en su CV parte de su formación o experiencia** con el fin de no ser descartados en un proceso de selección por estar sobrecualificados para el puesto al que optan.

Es el caso de parados de larga duración, cifra que en España supera los dos millones de desempleados o el caso de perfiles jóvenes altamente cualificados que tienen dificultades para acceder a su primer empleo, ya que según la Organización Internacional del Trabajo, España supera la barrera del 42% de paro juvenil. Muchos de estos candidatos se encuentran con meses de búsqueda infructuosa de empleo, habiéndose visto descartados de varias ofertas con la justificación de tener un curriculum demasiado alto y es entonces cuando deciden optar por confeccionar un curriculum B.

Una práctica equivocada

Contra la satisfacción inmediata de obtener un empleo para el que antes el candidato estaba descartado por estar sobrecualificado, **la omisión de datos en el curriculum es realmente una práctica poco recomendable**, ya que cuando una empresa descarta un CV por ser demasiado alto es porque verdaderamente no se ajusta con el perfil que necesitan. Acceder finalmente a ese puesto puede traer consecuencias no siempre positivas para el trabajador y para la empresa ya que **la sobrecualificación en el puesto de trabajo lleva inevitablemente a la frustración para ambas partes.**

La explicación viene 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 un determinado puesto, éstas aspiran a buscar al mejor candidato para ese puesto concreto. Los Directores de RR.HH. 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, con los consabidos gastos que esto supone para la empresa: abrir nuevos procesos de selección, rotación de personal en el puesto de trabajo, nueva inversión en formación, etc. Por no hablar del caso en el que la parte contratante descubra el engaño, ya que tras una oferta de trabajo existe una labor de consultoría y de filtros para poder comprobar la veracidad de lo que afirma el candidato. En este **caso se romperá la relación de confianza establecida entre empresa y trabajador afectando a posibles procesos futuros.**

En segundo lugar, los propios trabajadores son conscientes de que aceptar un empleo 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. Esta situación casi siempre deriva en la **desmotivación del trabajador** debido a que el puesto no se ajusta a sus capacidades y por tanto puede ver afectado su rendimiento, consecuencia negativa para empresa y empleado. Esto a su vez genera una insatisfacción laboral que no es recomendable en ningún caso para ninguna de las partes.

Sectores y perfiles

A pesar del aumento de este tipo de prácticas entre los que buscan empleo, según Adecco, esta circunstancia no se está produciendo en la actualidad a nivel general, ya que los **desempleados con experiencia y cualificación no están aceptando masivamente 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. 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.

Sin embargo, en **casos puntuales** y debido a la multiplicación de EREs, fusiones, reestructuraciones y otros procesos que han alcanzado a los puestos más cualificados de la empresa, así como el aumento de los parados de larga duración y de la tasa de paro juvenil, **algunos perfiles cualificados están incurriendo en el error de hacer desaparecer de sus curriculum formación y experiencia para optar a puestos inferiores a los que hasta ahora desempeñaban.**

Es el caso de personas que contando en su haber con dos carreras universitarias solamente citan una de ellas en el curriculum o personas que han cursado masters oficiales o postgrados y obvian esta titulación. También se está produciendo esta circunstancia entre candidatos con experiencia en gestión de equipos que al optar a un puesto junior en el que no se requiere llevar equipo, omiten esa parte de su experiencia o la rebajan.

En general, los sectores en los que más se detectan estas prácticas han sido en el comercial, en el sector de la banca y el financiero (directivos que optan a puestos de contables, controllers, etc.) y en todo tipo de puestos administrativos (a los que optan candidatos con licenciaturas o masters).

Buscando la alternativa

Desde Adecco se recomienda sinceridad y transparencia en el curriculum y en la posible entrevista personal posterior. La mejor opción para estos desempleados es abrir el campo de búsqueda y reorientar su carrera profesional con el fin de encontrar un empleo en estos tiempos tan complicados.

Una opción puede ser **canalizar la experiencia profesional hacia el perfil buscado, destacando y desarrollando aquellas funciones o competencias requeridas para el puesto** al que se quiere acceder. En definitiva, destacar los aspectos que puedan ser más y mejor valorados. A fin de cuentas el curriculum es una manera de venta activa del candidato hacia la empresa. Otra opción válida puede estar en **el reciclaje profesional**. Éste puede convertirse en una nueva motivación para la vida laboral del candidato y un modo de aprovechar el tiempo de desempleo para realizar cursos de formación orientados a aquellos puestos de trabajo en los que más oportunidades existan en la actualidad.

Si finalmente un candidato decide optar por un puesto de trabajo para el que está sobrecualificado es preferible que especifique en una carta de presentación cuáles son los motivos que le llevan a esta situación y cuáles son sus expectativas de futuro con respecto a ese puesto de trabajo. La empresa y el candidato podrán debatir las circunstancias y decidir conjuntamente si se trata del candidato más adecuado para el empleo. **En cualquier caso, empezar una relación laboral con una mentira siempre es una mala opción.** No debemos olvidar que la empresa optará por el trabajador más adecuado al puesto concreto que busca, nunca por el sobre o infracualificado.

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 procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Create Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.300 empleados.

Adecco ha sido certificada como Compañía Ability en la edición 2011 de los Premios Telefónica Ability Awards.



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

Luis Perdiguero/Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 57
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com

Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es