



UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#curriculumB

SÍGUENOS EN @Adecco\_prensa

## En los años de crisis, se triplica el uso erróneo del “Curriculum B” entre los demandantes de empleo

- A comienzos de la crisis esta práctica se detectaba en el 10% de los candidatos frente al 30% de demandantes de empleo que la utilizan actualmente.
- 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.
- De igual forma, tras la elaboración del curriculum B y si se consigue pasar el primer filtro, otra práctica en auge muy desaconsejada es la de “probar suerte en la entrevista de trabajo”: optar a puestos que no tienen que ver con el perfil del trabajador con ánimo de poder negociar en la entrevista personal.
- El sector comercial, el de la banca y las finanzas, y en todo tipo de puestos administrativos, se ha detectado un aumento de este curriculum B.

**Madrid, 18 de septiembre de 2013.-** Una de las grandes problemáticas de nuestro país en materia de desempleo es conseguir que los parados de larga duración vuelvan al mercado laboral tras más de 12 meses en situación de desempleo. Este colectivo, compuesto no sólo por mayores de 45 años sino también por jóvenes y aspirantes a un primer empleo, asciende ya a más del 58,4% del total de parados en España (según datos de la última Encuesta de Población Activa), de los cuales un número importante son trabajadores cualificados. **Ante la complicada situación, este grupo de desempleados con alta cualificación y amplia experiencia profesional, está intentando optar a puestos de menor cualificación** o, incluso, a puestos que no estén relacionados con su experiencia, trayectoria o formación, con el propósito de reincorporarse al mercado laboral.

En los últimos años, Adecco, líder en la gestión de Recursos Humanos, y como consecuencia del aumento del desempleo en nuestro país, ha podido constatar el incremento de este fenómeno, el llamado *Curriculum B*. En lo que va de crisis **se ha triplicado el número de candidatos que para optar a un empleo deciden ocultar o enmascarar en su currículum parte de su formación o experiencia con el fin de no ser descartados en un proceso de selección**, por estar sobrecualificados para el puesto. **Si hace unos años hablábamos del uso del CV B entre el 10% de los parados de larga duración, hoy en día hablamos de su utilización entre el 30% de los demandantes de empleo.**

La consultora Adecco, en su calidad de experto en el sector, destaca que **esta tendencia, sin ser la predominante en los procesos de selección, puede tener consecuencias negativas tanto para el propio trabajador como para la empresa contratante.** Según Nuria Esparza, directora de Servicio de Adecco Office, situándose en 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 provocándole frustración y falta de motivación”.* Desde el punto de vista de la empresa, la situación no es más halagüeña pues la sobrecualificación de un trabajador puede

ser sinónimo de rotación, ya que en cuanto el empleado consiga una nueva oportunidad acorde a su formación y trayectoria, abandonará la empresa.

En la actualidad, ante la escasez de ofertas de empleo, hay que tener en cuenta que para optar con éxito a un puesto de trabajo, **debemos adaptar al máximo nuestro curriculum a cada una de las ofertas a la que queramos optar, haciendo hincapié en los aspectos de nuestra trayectoria que más se adapten a las exigencias del puesto, pero sin omitir información** importante que ha conformado toda nuestra trayectoria profesional.

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

## La práctica errónea del 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.

Desde hace años, Adecco viene detectando una tendencia que aboga por el efecto contrario: muchos demandantes de empleo ocultan información en su curriculum para así optar a un puesto de trabajo por debajo de su cualificación. Desde 2011, donde esta práctica era frecuente en un 10% de las demandas de los parados de larga duración, **este uso ha ascendido hasta un 30% de los demandantes de empleo, que deciden enmascarar un ocultar en su CV parte de su información o experiencia con el fin de no ser descartados en un proceso de selección** por estar demasiado cualificados.

Es el caso de los parados de larga duración, cifra que en España supera ya los tres millones de desempleados, o el caso de jóvenes altamente cualificados que tienen dificultades para acceder a su primer empleo. Muchas de estas personas se enfrentan a meses de búsqueda infructuosa de empleo, habiéndose visto descartados de varias ofertas con la justificación de tener un curriculum demasiado alto. Es entonces cuando deciden optar por confeccionar un *curriculum B*.

En palabras de Nuria Esparza, directora de Servicio de Adecco Office, ésta es una práctica errónea, pues *“frente a la satisfacción inmediata de obtener un empleo para el que antes el trabajador estaba descartado por estar excesivamente cualificado, la omisión de datos en el curriculum es una práctica poco recomendable, ya que cuando una empresa descarta un CV por ser demasiado alto es porque de verdad 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”*, recalca la directora de Servicio.

La explicación viene dada por una doble vertiente: en primer lugar, aunque es cierto que en estos momentos las empresas tienen más demandantes de empleo entre los que optar para cubrir un determinado puesto, éstas aspiran a buscar al mejor candidato para ese perfil 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 entrevistado: pruebas prácticas, test de conocimientos o habilidades, referencias, etc. 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 las partes.

De igual forma, tras la elaboración del curriculum B y si se consigue pasar el primer filtro, **otra práctica en auge muy desaconsejada es la de “probar suerte en la entrevista de trabajo”**. Según Nuria Esparza, *“en ocasiones, algunos candidatos ven que no encajan con el perfil o que no les interesa algún aspecto de la oferta de trabajo, pero lo omiten en la entrevista telefónica previa para ver si en la entrevista*

presencial es algo “negociable”. Por ejemplo, en ofertas donde se especifican turnos concretos que no son compatibles con el horario del candidato, éstos van a la entrevista con la idea de que se pueda cambiar ese turno”. En realidad **esto sólo provoca desgaste a ambas partes, ya que el candidato no será seleccionado y el evaluador tendrá que entrevistar a nuevos candidatos.**

Lo idóneo para estos demandantes de empleo es revisar que la oferta a la que se inscriben realmente les interesa y no apuntarse indiscriminadamente a todo tipo de procesos, aprovechando después la entrevista telefónica para consultar las posibles dudas que puedan quedarles.

## 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 su 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 una doble titulación universitaria, 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).

## Consejos para evitar un curriculum “B”

Existen alternativas para evitar caer en esta errónea práctica que pueden hacer más efectiva la búsqueda de empleo por parte de los desempleados, que pasan por **abrir el campo de búsqueda y reorientar su carrera profesional con el fin de encontrar un empleo** en estos tiempos tan complicados.

No obstante, desde Adecco se recomienda:

- Si se opta a un puesto de trabajo para el que se está sobrecualificado es preferible **especificar 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 futuro empleado podrán debatir las circunstancias y decidir conjuntamente si se trata del candidato más adecuado para el empleo.
- **Sinceridad y transparencia en el curriculum** y en la posible entrevista personal posterior.
- **Canalizar la experiencia profesional hacia el perfil buscado, destacando y desarrollando aquellas funciones o competencias requeridas para el puesto** al que se quiere acceder.
- Optar por **el reciclaje profesional**: puede convertirse en una **nueva motivación** para la vida laboral del demandante de empleo 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.
- **Empezar una relación laboral con una mentira siempre es una mala opción.** No debemos olvidar que la empresa optará siempre por el trabajador más adecuado para el puesto concreto que busca.

## **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 (Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.400 empleados.

**Adecco** ha sido reconocida en el Índice *Dow Jones Sustainability* en la categoría de Bienes y Servicios, única empresa de su categoría seleccionada tanto en el índice europeo como el mundial.

---

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

Ana Belén González/Luis Perdiguero  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 57  
[Abelen.gonzalez@adecco.com](mailto:Abelen.gonzalez@adecco.com)  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

Laura Llauradó/ Ana Morell  
Trescom Comunicación  
Tlf: 670 61 92 50  
[Laura.llaurado@trescom.es](mailto:Laura.llaurado@trescom.es)  
[Ana.Morell@trescom.es](mailto:Ana.Morell@trescom.es)