

Profesiones

■ Las lagunas en el CV podrían ser un activo laboral **P42**

El tabú de las lagunas en el CV podría ser un activo laboral

TENDENCIAS/ Los parones profesionales, antes un obstáculo en el currículum, tienden a revalorizarse, y los reclutadores ya no los ven como un defecto, sino como una marca de resiliencia y adaptabilidad.

Tino Fernández. Madrid
 Hasta no hace mucho, las lagunas profesionales y los parones difíciles de justificar en el currículum y en la trayectoria laboral eran un obstáculo casi insalvable en cualquier proceso de selección para ser considerado como candidato ideal a un puesto.

Pero de un tiempo a esta parte la interpretación de estas lagunas profesionales ha experimentado un giro significativo: de señales de alerta han pasado a convertirse en marcas de resiliencia y adaptabilidad. Esta tendencia refleja que los parones profesionales pueden obedecer a motivaciones complejas de la vida real. Las lagunas han dejado de ser consideradas por muchos reclutadores como un defecto, y se valoran como experiencias positivas.

Alberto Gavilán, director de talento de The Adecco Group, identifica dos cuestiones que deberían estar perfectamente explicadas en cualquier currículum: una se refiere al exceso de saltos profesionales en una carrera. Y otra guarda relación con las citadas lagunas profesionales. Gavilán cree que estas últimas se han naturalizado bastante en los últimos tiempos y ya no chirrían como antaño.

El director de talento de The Adecco Group explica que la formación es “un clásico” en estas lagunas profesionales: hablamos de gente que decide reinventar su carrera y se lanza a otro campo profesional.

Otro clásico tiene que ver con la salud mental y el bienestar. Aquí encontramos profesionales que deciden parar y cuidarse.

Y el tercero es el de aquellos que deciden emprender (no siempre en su campo habitual de trabajo) y fallan en su proyecto, con lo que han de retomar su actividad por cuenta ajena.

Lo imposible es común

Alberto Gavilán concluye que todo esto demuestra que “las carreras profesionales ya no son algo lineal, ni un proyecto detrás de otro en el mismo sector. Lo que hace algún



De ser señales de alerta, las lagunas laborales han pasado a marcar valores positivos para los reclutadores.

tiempo parecía imposible –adecuarse y reinventarse para abordar nuevos proyectos– hoy se convierte en algo común, aceptado por los reclutadores”.

A estos clásicos Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, añade lo que denomina “proyectos paralelos”, una forma de decir que, aunque uno no ha estado empleado no ha estado de vacaciones, sino aprendiendo y experimentando por su cuenta y asumiendo riesgos o incluso desarrollando una tarea algo “social”.

Lo que resulta sorprendente es que cada vez más especialistas en recursos humanos y en el mercado laboral consideran las lagunas laborales como experiencias enriquecedoras “que aportan resiliencia, diversidad de perspectivas y habilidades transferibles al candidato”.

Andrés Pérez advierte de que no todo el mundo puede justificar “años sabáticos”, y añade que “convertir una pausa profesional en algo realmente positivo suena bien, siempre que se cuente con un colchón financiero, un apoyo o una red, aunque para la mayoría es simplemente una forma de justificar una

Las carreras profesionales ya no son lineales ni un proyecto tras otro en el mismo sector

mala racha. O puede ocurrir que se considere como esnobismo o clasismo”.

Pérez recuerda, además, que “un hueco puede ser sólo un hueco. Es así de simple. Convertir en romántica una situación complicada, como un periodo sin ingresos, es crear un relato que puede incluso molestar a quienes han pasado por esa situación”.

El experto en estrategia personal también se refiere a la situación en la que la reinención se convierte en un tópico: “Hacen que nos entren por los ojos historias de abogados que se reconvirtieron en fotógrafos, o de directivos que montaron una casa rural después de una de estas lagunas profesionales, pero eso pierde valor cuando hay 300 candidatos con historias similares. Huele demasiado a autoayuda”.

Pérez cree que “los departamentos de recursos humanos y muchas grandes empresas y sectores tradicionales en

nuestro país aún interpretan los huecos (lagunas laborales) como una falta de compromiso o un riesgo. El prejuicio no ha desaparecido, sólo se ha maquillado. Un hueco no nos hace mejores y una pausa sólo aporta valor si se traduce en resultados, habilidades o aprendizajes concretos. Decir ‘me dediqué a formarme’ suena bien, pero hay que analizar qué es lo que se ha aprendido; qué se ha aplicado realmente; y qué se ha logrado”.

¿Un nuevo valor?

En todo caso, LinkedIn destaca que hay empresas punteras que ya no descartan a candidatos con parones profesionales. Y no sólo eso. También empiezan a valorar las competencias adquiridas durante esos periodos. Aunque pueda parecer un contrasentido, en respuesta a la escasez de talento hay reclutadores que priorizan la capacidad de adaptación, la resiliencia y la adquisición ágil de nuevas competencias sobre la continuidad laboral ininterrumpida.

Harvard Business Review añade a todo esto que “la pandemia de Covid normalizó trabajos remotos y transicio-

nes dinámicas: el 64% de los profesionales admitió haber tomado una pausa voluntaria, y muchos la aprovecharon para adquirir certificaciones, formación online o realizar proyectos de voluntariado”.

Boris Groysberg, profesor de administración de empresas en la unidad de Comportamiento Organizacional de Harvard Business School, insiste en que las brechas en el currículum solían ser señales negativas claras, pero hoy las actitudes parecen estar cambiando. Cita *Career Breaks*, una iniciativa de LinkedIn que incluye una función de pausas profesionales implantada por la red profesional y que permite a sus usuarios añadir, explicar y categorizar sus periodos fuera del mercado laboral directamente en su perfil profesional. Antes, los candidatos solían ocultar o disimular estas lagunas por temor a ser penalizados por los reclutadores. Ahora, LinkedIn ofrece trece opciones para describir el motivo de la interrupción y facilita la comunicación transparente sobre los periodos fuera del mercado laboral, permitiendo que los candidatos muestren el valor de sus experiencias fuera del entorno laboral tradicional, normalizando así las interrupciones laborales y reduciendo el estigma asociado a ellas.

LinkedIn ha demostrado con datos propios que más de la mitad de los reclutadores estaría más dispuesta a contactar con un candidato si conocen el motivo de la interrupción, y que muchos empleadores consideran que los profesionales con lagunas son un talento desaprovechado.

Además, la plataforma señala que el 56% de los empleados adquiere nuevas habilidades durante una pausa profesional, lo que refuerza la idea de que las interrupciones pueden ser un activo y no un problema.

Así, mostrar habilidades adquiridas durante una pausa no sólo cambia la percepción sobre las lagunas, sino que puede convertir un aspecto tradicionalmente negativo en una diferencia positiva en el proceso de selección.