

# El Currículum Vitae Funcional Como Herramienta



Marta Fernández-González\*

**Resumen:** Muchos profesionales se enfrentan hoy a la dificultad de defender unos méritos profesionales que han obtenido a través de un gran número de experiencias, muchas veces de corta duración, en diferentes lugares. Muchas veces estas experiencias pertenecen a diferentes áreas funcionales pero están relacionadas con un ámbito profesional específico. En este artículo presentamos el currículum funcional como herramienta que puede facilitar la presentación de experiencias profesionales de ese tipo, rebatiendo a su vez los supuestos inconvenientes de esta técnica con argumentos que lo convierten en imprescindible para muchos profesionales. **Palabras clave:** currículum funcional, áreas funcionales, experiencia profesional de curso cambiante.

**Abstract:** Many professionals face today the difficulty of defending a few professional merits that they have obtained across a great number of experiences, often of short duration, in different places. Often these experiences concern to different functional areas but they are related to a professional specific area. In this article let's sense beforehand the functional curriculum as tool that can facilitate the presentation of professional experiences of this type, refuting in turn the supposed disadvantages of this technology with arguments that turn it in indispensably for many professionals. **Key words:** functional curriculum, functional areas, professional experience of changeable course.

**Resumo:** Muitos profissionais se enfrentam hoje à dificuldade de defender uns méritos profissionais que obtiveram através de um grande número de experiências, muitas vezes de curta duração, em diferentes lugares. Muitas vezes estas experiências pertencem a diferentes áreas funcionais mas estão relacionadas com um âmbito profissional específico. Neste artigo apresentamos o currículum funcional como ferramenta que pode facilitar a apresentação de experiências profissionais desse tipo, rebatendo a sua vez os supostos inconvenientes desta técnica com argumentos que o convertem em imprescindível para muitos profissionais. **Palabras-chave:** currículum funcional, áreas funcionais, experiência profissional de curso mutante.

## INTRODUCCIÓN AL CURRÍCULUM VITAE FUNCIONAL

La Real Academia Española define el *currículum vitae* como "la relación de los títulos, honores, cargos, trabajos realizados, datos biográficos, etcétera, que califican a una persona" (RAE, 2007: 315).

Dentro de las diferentes formas de redactar un currículum vitae existe una muy poco utilizada y sin embargo con un gran potencial para solucionar ciertos problemas de falta de actividad profesional en ciertos periodos de la vida o en general de falta de experiencia; el currículum vitae funcional. A lo largo de este artículo presentaremos la estructura de este tipo de currículum así como sus ventajas a la hora de organizar la presentación de una experiencia profesional caracterizada por experiencias laborales cortas y disgregadas en el tiempo en torno a una misma actividad profesional.

En el currículum funcional las actividades dentro de algunos apartados se agrupan en bloques independientes a los que se pone un título, uno para cada bloque. El apartado en el que más comúnmente

se usa el agrupamiento de actividades por bloques es el de la experiencia profesional, en principio el más conflictivo para muchos sujetos que no la poseen o no en la cantidad suficiente, aunque también puede usarse este sistema para el apartado de formación. En este artículo nos referiremos en todo momento a la funcionalidad dentro del apartado de la experiencia por ser en el que se usa más comúnmente.

Esta clase de currículum tiene como objetivo primordial hacer hincapié en las habilidades desarrolladas o logros obtenidos para llevar adelante determinadas tareas en periodos específicos. Según muchos autores la estrategia fundamental de su estructura consiste en agrupar experiencias laborales evitando mencionar fechas (Ballesteros, Guillamón, Manzano, Moriano y Palací, 2001: 113) (MAD Comunicación, 2005: 83), aunque en nuestra opinión la fecha en la que se ha desarrollado cada experiencia puede incluirse siempre que no sea el aspecto en torno al cual se organice el modelo de currículum que presentamos, porque de lo contrario estaríamos redactando

un currículum cronológico y no uno funcional.

Las ventajas fundamentales de este tipo de currículum son el evitar o encubrir los descubiertos o los tiempos que el sujeto ha pasado sin trabajar y su mayor claridad, de manera que en él se presentan las capacidades y experiencias que el sujeto posee para realizar las tareas concretas de un puesto a cuyo proceso de selección se presenta (Ballesteros, Guillamón, Manzano, Moriano y Palací, 2001: 114).

La utilidad de la segunda ventaja es obvia y no necesita ser explicada, pero en el caso de la primera cabe citar a dos colectivos que se pueden ver especialmente beneficiados por el uso de esta herramienta que aquí presentamos:

1. Los sujetos que, por diferentes circunstancias, han tenido experiencias profesionales de curso cambiante.
2. Los jóvenes que habiéndose titulado hace poco tiempo, no cuentan con experiencia profesional o tan solo con experiencias aisladas como las prácticas, becas o voluntariado.

\* Marta Fernández-González es licenciada en Psicología por la Universidad de Oviedo y en Psicopedagogía por la UNED (España). Orientadora Profesional autónoma. Gijón (Asturias). Correo: [mfernand@igijon.com](mailto:mfernand@igijon.com).

A pesar de las indudables ventajas que el curriculum funcional tiene para los candidatos a un puesto de trabajo (cuya concreción en la estructura del curriculum veremos en el apartado siguiente), podemos decir que es el menos conocido de los tipos de curriculum junto con el tipo mixto y que la mayor parte de sujetos que redacta un curriculum lo hace de forma cronológica. Este hecho hace que el presentar un curriculum funcional sea original y por ende que destaque sobre el resto, con los beneficios que ello podría reportar para el candidato.

No podemos obviar sin embargo que tradicionalmente ha existido una visión negativa del curriculum funcional centrada en dos aspectos de su estructura. La primera la hemos citado aquí como una ventaja porque para nosotros lo es, y es el hecho de poder utilizarlo para encubrir periodos de no actividad. La segunda es que se suele decir en los manuales de técnicas de búsqueda de empleo que si no se tienen muchos méritos profesionales conviene no utilizarlo (MAD Comunicación, 2005: 83), alegando que entonces tendremos poco que incluir en esa disposición de bloques y como resultado el curriculum parecerá pobre y falto de la estructura propia de un curriculum funcional. Al igual que la primera desventaja también puede volverse un aspecto positivo si sabemos manejar convenientemente esta herramienta, puesto que lo poco que tengamos de experiencia podemos presentarlo de una forma adecuada utilizando precisamente esa estructura de bloques.

Normalmente este tipo de curriculum lo usan profesionales que han recibido formación sobre técnicas de búsqueda de empleo y que cuentan en su mayoría con formación a nivel universitario o de Formación Profesional, aunque esto no impide que otros profesionales aprovechen sus ventajas.

La razón fundamental para redactar un curriculum funcional y no uno cronológico es la necesidad de presentar una experiencia profesional pensando en las exigencias de un puesto concreto de trabajo que deseamos obtener y por lo tanto para adaptar lo que el sujeto tiene a lo que la empresa le pide. Sin embargo pensamos que un curriculum funcional

puede dar mucho más de sí y por ello presentamos su estructura y uso en sujetos con poca experiencia o experiencia profesional de curso cambiante en los apartados siguientes.

### ESTRUCTURA DEL CV FUNCIONAL

El curriculum funcional tiene la misma estructura básica que cualquier otro tipo de curriculum. Por lo tanto los datos que se presentan en él se dividen en apartados diferenciados que no suelen variar demasiado y que reúnen datos personales, de formación o profesionales.

La diferencia fundamental entre este tipo de curriculum y otros es, como ya hemos dicho, la división de las actividades profesionales en bloques independientes pero que tienen un denominador común.

En muchos manuales se insiste en que un curriculum funcional debe comenzar con la presentación del objetivo profesional del sujeto que lo redacta. En nuestra opinión el objetivo profesional debe incluirse tan solo en dos casos.

El primero es el de los jóvenes recién titulados que todavía no cuentan con experiencia suficiente como para afirmar que ya han alcanzado su objetivo profesional y por lo tanto pueden incluirlo. En estos casos el objetivo profesional también suele usarse para disimular la no existencia de un apartado de experiencia profesional o su tamaño reducido.

El segundo es el caso de los sujetos que centren ese objetivo profesional en alcanzar un puesto como el que ahora están intentando obtener presentando este curriculum y en una empresa como la que se lo demanda.

Fuera de estos supuestos pensamos que la inclusión del objetivo profesional daría la sensación a la persona que leyese el curriculum de que el sujeto posee menos experiencia de la que realmente tiene, puesto que si la posee y por lo tanto ya ha cumplido su objetivo profesional, por qué debería de seguir incluyéndolo.

Siendo consecuentes con esta idea en los ejemplos que presentamos al final de este artículo no incluimos el objetivo profesional de cada sujeto y nos centramos solo en su experiencia profesional dividida en bloques.

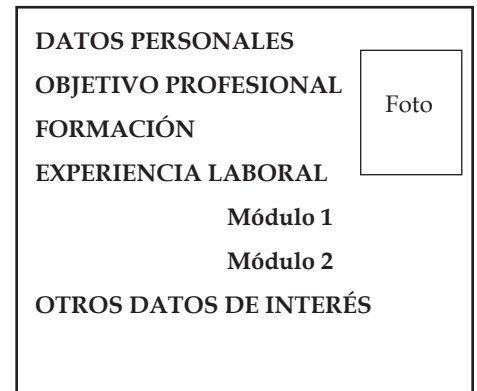
Objetivo profesional. Ya mencionamos en el apartado precedente que el curriculum funcional se estructura en bloques, que se presentan dentro del apartado de experiencia profesional. En cada bloque se incluye un tipo de experiencia profesional o un tipo de actividad realizada.

Lo lógico es que el número de bloques sea de dos a tres, ya que incluir uno no tendría sentido porque querría decir que la experiencia se posee tan solo en un ámbito de actividad y con más de tres el curriculum se volvería demasiado extenso y complicado de leer.

Los bloques deben presentarse en orden de importancia de mayor a menor y en muchas ocasiones su nombre se presenta centrado y en cursiva.

Por lo tanto la estructura de un curriculum vitae funcional sería la presentada en la siguiente figura:

**Figura 1.**  
**Estructura del Curriculum Vitae Funcional**



Ejemplos concretos de esta estructura modular para diferentes colectivos podrán verse abajo en este mismo artículo.

### ¿QUÉ ENTENDEMOS POR EXPERIENCIA PROFESIONAL DE CURSO CAMBIANTE?

En los apartados precedentes hemos definido el curriculum funcional como aquel donde los desempeños profesionales se presentan en bloques independientes pero dentro todos de un mismo ámbito de actividad. Además hemos hablado de su estructura y de sus ventajas frente a sus inconvenientes. Como es lógico estos aspectos deben llevarnos a realizar una reflexión sobre el uso que

de este modelo de curriculum pueden hacer sujetos que cumplan con las características idóneas para aprovecharlo y precisamente a hablar de sus ventajas para ellos dedicamos este apartado.

La experiencia profesional de curso cambiante podemos definirla como aquella que se ha caracterizado por el desarrollo no de una sola actividad profesional de manera continua, sino de varias diferentes a lo largo de un tiempo, siendo estas actividades normalmente de corta duración y desarrolladas en diferentes empresas o ámbitos. En muchas ocasiones las actividades se han realizado en tiempo parcial, solo por unas horas a la semana o solo los fines de semana, pero la característica fundamental de estas experiencias es su corta duración.

Por lo tanto en general definiríamos una experiencia laboral de curso cambiante como aquella en la que se han desarrollado varios trabajos cortos a lo largo de un tiempo no demasiado largo (por ejemplo dos años). Este tipo de experiencia concuerda con la llamada por algunos autores como la *crisis* de la noción tradicional de puesto, según la cual la idea de un puesto de trabajo para toda la vida está en desuso por diversas circunstancias, habiéndose instalado el trabajador en una situación permanente de transición de un puesto, empresa u ocupación a otro (Palací y Lisbona, 2003: 25).

Experiencias laborales de este tipo suelen caracterizar al colectivo de jóvenes que han obtenido su titulación hace relativamente poco tiempo como estudiantes universitarios y que por lo tanto no cuentan más que con pequeñas experiencias adquiridas a través de prácticas, becas o trabajos de verano. Otro colectivo que se caracteriza por lo mismo sería el de los profesionales que, aún teniendo experiencia, no han conseguido que esta se materialice en trabajos largos o permanentes, sino que han ido saltando de uno a otro a pesar de que todos ellos o la mayoría hayan estado relacionados con el mismo ámbito profesional.

Podemos adelantar algunos ejemplos que hagan más comprensible la situación. Así en cuanto al primer colectivo un recién Diplomado en Trabajo Social podría haber realizado un trabajo de voluntariado durante varios veranos, haber realizado sus prácticas durante el

último semestre de sus estudios y haber tenido un pequeño trabajo remunerado a tiempo parcial durante un par de meses. Todo ello constituye, de una u otra forma, experiencia laboral y sin embargo su presentación en un currículum cronológico dejaría demasiado a la vista los espacios de no actividad.

En cuanto al segundo colectivo un profesional de la cocina podría haber tenido numerosas experiencias laborales en restaurantes desempeñando diferentes puestos, desde el propio trabajo de cocinar hasta la supervisión y formación de los nuevos trabajadores y que estas no se hayan desarrollado las unas detrás de las otras sin ningún espacio de tiempo entre ellas.

Como vemos en estos ejemplos nos estamos refiriendo aquí a colectivos que pueden aprovechar las ventajas del currículum funcional habiendo desarrollado una multiplicidad de trabajos pero siempre dentro de un mismo ámbito profesional (por ejemplo el trabajo social o la cocina) pero no en ámbitos diferentes. En el caso de los profesionales que han tenido trayectorias laborales de ese tipo la utilización del currículum funcional se vería condicionada por la adaptación de las experiencias de cada sujeto a cada oferta de empleo concreta escogiendo algunas y desechando o no incluyendo el resto.

En caso de no poder realizarse algo similar por ser el número de experiencias muy escaso o por pertenecer cada una a un ámbito podríamos considerar ese hecho como una desventaja de este tipo de currículum y el sujeto debería optar por otro.

Para los sujetos que sí se encuentren en disposición de redactar un currículum modular el currículum funcional presenta las ventajas ya enunciadas en el apartado uno de este trabajo a las que debemos añadir otras, como la de dar mayor coherencia a una trayectoria profesional al unir experiencias que en principio podrían parecer dispares en un solo apartado, aunque sea a costa de utilizar diferentes módulos para presentarlas. Evidentemente estas experiencias son dispares solo hasta cierto punto, puesto que no dejan de pertenecer al mismo ámbito de realización profesional. En caso contrario

nos encontraríamos en la situación de la que hablábamos en el párrafo anterior.

También su uso adecuado podría dar sensación de mayor experiencia profesional sobre todo en colectivos que no tienen demasiada, como los recién titulados, al presentarla dividida en grupos de actividades dentro de los cuales se presenta al menos una por cada uno.

Finalmente puede ser una buena herramienta a utilizar cuando, como en el caso de este último colectivo, se cuentan con pocas experiencias profesionales hasta que se cuenten con más, dividiendo para ello el apartado en diferentes módulos correspondientes con diferentes tipos de actividades, como prácticas, becas o pequeños trabajos remunerados.

En los dos ejemplos que mencionábamos anteriormente los módulos con los que podría contar el apartado de experiencia laboral podrían ser los que presentamos a continuación. Dejamos para más adelante la enumeración de las actividades dentro de cada módulo.

Recién Diplomado en Trabajo Social:

*Trabajo con colectivos con especiales dificultades de inserción social.*  
*Impartición de módulos de inserción laboral.*

Profesional de la cocina:

*Trabajo en cocinas de restaurantes.*  
*Formación de ayudantes de cocina.*

Como vemos en ambos casos hemos incluido dos módulos, por considerar esta cifra como la ideal y en ambos también respetamos la independencia entre ellos pero siempre unida a la existencia de un ámbito profesional a la que pertenecen todos los módulos incluidos para cada sujeto.

De lo anterior y de los ejemplos que presentaremos en el siguiente apartado puede extraerse que las desventajas que siempre se le han supuesto a este tipo de currículum no lo son tanto, puesto que aquí nos están sirviendo para disimular periodos de inactividad (si no incluimos la fecha en la que ha tenido lugar cada experiencia), trayectorias profesionales cortas en las que las actividades realizadas no han sido en muchas ocasiones remuneradas o trayectorias caracterizadas por el desempeño de funciones laborales

diferentes pero con un denominador común.

En el siguiente apartado concretamos un poco más uno de los ejemplos dados.

#### EJEMPLOS FICTICIOS DE CURRÍCULA DE TIPO FUNCIONAL

Por razones de espacio presentamos aquí solo un ejemplo del posible apartado de experiencia laboral de un curriculum funcional para un recién titulado sin apenas experiencia y lo hacemos por considerar que es este el colectivo que más difícil lo tiene para rellenar este apartado debido a su, en muchas ocasiones, falta total de realizaciones. Sus datos son completamente ficticios.

En este caso presentamos las fechas de cada actividad para subrayar así la utilidad de este modelo de curriculum a la hora de ocultar periodos de inactividad. Además incluimos el tipo de experiencia de la que se trata en cada caso (prácticas, voluntariado, etc.) para indicar de ese modo que este tipo de actividades también son experiencia laboral y deben incluirse en un curriculum y para dar cuenta de lo cambiante del curso de la trayectoria de este sujeto. En este caso concreto caso de no contar con este tipo de experiencias este sujeto no tendría nada que incluir en su curriculum y por lo tanto la solución habría sido más difícil. De muy poco hemos hecho mucho.

Evidentemente las realizaciones con que cuente cada sujeto deben adaptarse a cada oferta de empleo concreta y con el tiempo deberá ir eliminando aquellas que, como las prácticas, realizó al principio de su trayectoria pero que no constituyen una experiencia profesional en el sentido clásico del término.

Suponemos que el sujeto terminó sus estudios en el año 2006.

Recién Diplomado en Trabajo Social:

*Trabajo con colectivos con especiales dificultades de inserción social.*

- Trabajador social en centro de atención a personas con discapacidad visual. Atención a nuevos usuarios y valoración de sus necesidades. Asociación Española de Retinosis Pigmentaria. Madrid. Prácticas de Trabajo Social. Enero-junio 2006.
- Creador de la página web [www.jovenes-trabajadoresociales.es](http://www.jovenes-trabajadoresociales.es), de atención a colectivos con dificultades de inserción social. Julio 2006.

*Impartición de módulos de inserción laboral.*

- Monitor con personas de etnia gitana. Impartición de módulos de orientación laboral y lectoescritura. Fundación Secretariado Gitano. Madrid. Voluntariado. Marzo 200-marzo 2008.

#### CONCLUSIONES

La conclusión más importante que puede extraerse de lo dicho en este trabajo es que el curriculum funcional consigue, si lo utilizamos en la manera y con el propósito indicado, superar sus inconvenientes para convertirlos en ventajas. Así su capacidad para cubrir periodos de inactividad y la falta de méritos son las principales razones para usarlo en sustitución del clásico y sobreexplotado curriculum funcional y no razones para todo lo contrario.

El uso de este tipo de curriculum es útil sobre todo a la hora de redactar el apartado de experiencia profesional de uno de estos documentos, porque muchas veces la discontinuidad de las realizaciones laborales o la falta de un número suficiente nos hacen querer ocultar sus fechas o presentarlas de otra manera. Pensamos que aún cuando esas situaciones se puedan haber superado el curriculum funcional puede seguir siendo útil, porque sus ventajas permanecen intactas y por su originalidad a la hora de enfrentar un proceso de selección.

Haciendo caso a sus ventajas inauguramos un nuevo uso del curriculum funcional basado en la mejora de la presentación de la experiencia profesional de cada

sujeto que le da una mayor sensación de coherencia, continuidad y cantidad. El tema de la calidad de esas experiencias sobre todo en el grupo de recién titulados sería objeto de otro artículo y por eso no entramos aquí en ellas.

No ocultaremos sin embargo el hecho de que en un sujeto con una trayectoria profesional muy dispar, es decir, en la que ha ocupado puestos muy distintos entre sí sin un denominador común, el curriculum funcional no puede cumplir esa función, porque determinar las áreas funcionales dentro de su experiencia profesional sería demasiado complejo y el incluirlas además daría sensación de incoherencia a sus realizaciones.

A pesar de este inconveniente seguimos considerando al curriculum funcional como una potente arma de presentación de las realizaciones profesionales de un sujeto especialmente útil para aquellos que se encuentran problemas graves a la hora de hacerlo. En esas circunstancias el curriculum funcional se configura como una herramienta clave de inserción laboral.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Ballesteros, B., Guillamón, J.R., Manzano, N., Moriano, J.A. y Palací, F. (2001), *Técnicas de inserción laboral. Guía universitaria para la búsqueda de empleo*, Madrid, UNED, 113-114.
- MAD Comunicación (2005), *Búsqueda activa de empleo. Desarrollo del proceso para encontrar trabajo*, Madrid, Fundación Confemetal, 83.
- Palací, F.J. y Lisbona, A. (2003), El nuevo mercado laboral. En Palací, F.J. y Moriano, J.A. (Coord.) (2003), *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*, Madrid, UNED, 25.
- Palací, F.J. y Moriano, J.A. (Coord.) (2003), *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*, Madrid, UNED, 25.
- Real Academia Española (2007), *Diccionario de la Lengua Española. 22ª edición*, Madrid, RAE, 315.

