



LEE HECHT
HARRISON

UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#recolocaciónLHH

SÍGUENOS EN @Adecco_prensa 

El mercado oculto de las ofertas de trabajo

EL 80% DE LAS OFERTAS DE EMPLEO NO LLEGA A CONOCERSE EN EL MERCADO DE TRABAJO

- El mercado oculto de las ofertas de trabajo está compuesto por las vacantes que las empresas prefieren no hacer explícitas, para las que recurren a sus propias vías de reclutamiento, intermediarios o referencias de personas de confianza.
- Los motivos que hacen que las ofertas de trabajo estén ocultas tienen que ver con la estrategia empresarial de las compañías que llevan a cabo los procesos de selección.
- Las mejores armas para acceder al mercado oculto son el networking y la candidatura espontánea.
- Los empleadores valoran tener referencias positivas de los candidatos, sobretodo si es de alguien cercano.
- Aunque todos los sectores de actividad, en mayor o menor medida, recurren al mercado oculto para cubrir sus vacantes, aquellos que más ofertas mueven en el mismo son los de banca, gran consumo y farmacia.

Acceder al mercado oculto



Click en la imagen para **ver el vídeo sobre el mercado oculto**.

Madrid, 22 de julio de 2013.

El descenso de las cifras de paro en el mes de junio ha supuesto un alivio y una mejora para nuestro mercado de trabajo. Sin embargo, a la hora de buscar un empleo, la realidad es distinta, ya que los desempleados siguen encontrándose con pocas ofertas de empleo vacantes.

Para Lee Hecht Harrison, división especializada en procesos de recolocación y desarrollo del talento del Grupo Adecco, el mercado de trabajo tiene la misma estructura que un iceberg en el que existe una parte visible o abierta, que contiene ofertas públicas y de fácil acceso, y una parte oculta que contiene vacantes de difícil acceso.

A la hora de buscar un trabajo, los anuncios y ofertas de empleo en portales de Internet, prensa, radio o televisión parecen, a menudo, el camino más corto y sencillo para acceder a una nueva alternativa profesional. Sin embargo, esta estructura hace que tan sólo un 20% de las ofertas de trabajo sean visibles.

Los motivos que hacen que las ofertas de trabajo estén ocultas y no sean conocidas por la mayoría de demandantes de empleo tienen que ver, sobre todo, con la estrategia empresarial de las compañías que llevan a cabo los procesos de selección.

Así, muchas compañías optan por no hacer pública la oferta de empleo por motivos de confidencialidad, evitando así desvelar a la competencia hacia donde quieren encaminar su estrategia en función del puesto requerido.

En otras ocasiones, en función del tipo de información que manejan y la importancia de la misma, prefieren recurrir a gente referenciada, avalada por personas de total solvencia, antes que recurrir a desconocidos que, si bien pueden tener un curriculum impecable y una amplia experiencia, se desconocen sus actuaciones frente a algunas situaciones límite. Igualmente, los trabajadores con referencias sobre su desempeño en un mismo puesto al ofertado, pueden optar más rápido a dicho empleo ya que en muchos casos supone un ahorro en formación y, sobre todo, en tiempo para las empresas, ya que su adaptación y rendimiento pueden ser más rápidos que alguien que empiece desde cero.

Por último, en algunos casos, y sobre todo en puestos directivos, muchas empresas deciden recurrir a la búsqueda directa de profesionales, o lo que es lo mismo, identificar en el sector en el que se actúe a la persona clave que desempeñe el puesto que se pretende cubrir y dirigirse directamente a ella, generalmente mediante cazatalentos, y hacerle una propuesta lo suficientemente atractiva como para optar por el cambio.

Al final, el mercado oculto, al igual que la parte sumergida de un iceberg, supone entre un 75 y un 80% del mercado laboral real.

Acceso al mercado oculto

Tan sólo una de cada cuatro vacantes se hace pública y la paradoja es que sólo uno de cuatro profesionales gestiona adecuadamente el mercado oculto. Activar la red de contactos acelerará la incorporación a un nuevo proyecto profesional, ya que permite acceder a información sobre el mercado, tendencias y oportunidades. Los empleadores valoran tener referencias positivas de los candidatos, sobretodo si es de alguien cercano.

Si solo el 20% de las ofertas que hay en el mercado son visibles, el acceso a este mercado requerirá el empleo de algunos mecanismos que ayuden a acceder a este nicho. Las redes de contacto o networking son las mejores aliadas a la hora de buscar un empleo. En España, aún se cree que el networking está íntimamente ligado con el enchufismo pero al contrario de lo que se piensa, trata de cómo generar una red de aliados que ayuden a conseguir los objetivos en una relación de win to win.

Además, para que la red de contactos sea efectiva, es necesario saber utilizarlas correctamente. En primer lugar es importante entender qué es el networking, planteando el establecimiento de una relación de ventaja recíproca y empezar pensando en qué se puede aportar mutuamente. Las redes de contactos no proporcionan un empleo sino la información que ayudará a conseguirlo.

Para trabajar efectivamente el networking se debe tener un mensaje claro y conciso que transmita cuál es el objetivo final, el valor añadido y en qué te puede ayudar la otra persona.

Es importante preparar un mapa de contactos cuidando la red que se elabora, comunicándoles avances y aportándoles información que les pueda resultar interesante así como crear las

oportunidades de ver y ser visto realizando una lista de lugares propicios para hacer networking -congresos, ferias- o comunidades virtuales, como redes sociales de carácter profesional.

La meta final será la creación de nuevos contactos que nos ayuden a acercarnos al puesto de trabajo e incluso llegar a la oferta antes de que salga al mercado.

Sectores

Si bien es cierto que todos los sectores de actividad, en mayor o menor medida, recurren al mercado oculto para cubrir sus vacantes, aquellos que más ofertas mueven en el mismo son los de banca, gran consumo y farmacia.

En el caso de la banca, se trata de uno de los sectores donde las ofertas del mercado oculto son más abundantes. El motivo viene dado porque generalmente las entidades bancarias y cajas de ahorro suelen buscar gente de confianza y referenciada, por el tipo de información que se maneja de empresas y particulares.

Por su parte, el sector farmacéutico es uno de los que más recurre al mercado oculto debido a lo concreto de los perfiles, generalmente muy especializados, así como por tratarse de un sector donde la confidencialidad sobre nuevos productos es muy alta, por lo que los candidatos referenciados o las contrataciones a través de intermediarios son los predominantes.

La alta competencia existente en el sector gran consumo, así como el gran número de empresas que operan en el mismo, hace que la contratación de trabajadores se realice mediante referencias o mediante intermediarios. Sin embargo, al mismo tiempo, a veces no es suficiente con el mercado oculto para encontrar trabajadores, debido al importante volumen de ofertas que maneja el sector, por lo que también es habitual encontrar muchas de ellas en el mercado abierto de ofertas de empleo.

Sobre EmpleAdecco

EmpleAdecco cuenta con los conocimientos y sistemas de Lee Hecht Harrison, compañía líder en desarrollo del talento.

Además, en www.agenciaderecolocacion.es se puede ampliar este tema y encontrar otros relacionados con el outplacement, como por ejemplo la forma efectiva de hacer un curriculum, una entrevista o cómo tener una actitud positiva ante situaciones difíciles.

Desde el pasado mes de octubre, la sección "Hazte más empleable" de dicha web profundiza en los temas que afectan a las personas en paro utilizando diferentes formatos (video, infografía, presentación power point, grabación podcast) con el objetivo de llegar al mayor número de personas a través de todas las vías interactivas disponibles (ordenador, móvil, tableta).

Gracias a los canales de información directa, un candidato puede obtener las claves para mantener una actitud positiva así como mejorar su currículum y marca personal.

¡Hazte más empleable en www.agenciaderecolocacion.es!

Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison, la consultora de recolocación y Gestión del Talento del Grupo Adecco, lidera a escala internacional el sector de desarrollo del talento conectando personas y empleo y ayudando a los individuos a mejorar el rendimiento.

Para cualquier aclaración, no dudéis poneros en contacto con nosotros.

Ana Belén González/Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
Abelen.Gonzalez@adecco.com

Laura Llauradó/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
laura.llaurado@trescom.es
Ana.Morell@trescom.es