

El mercado laboral oculto: 3 de cada 4 ofertas de empleo en España no son visibles

- Este mercado laboral oculto hace referencia a aquellas vacantes que las empresas prefieren no hacer explícitas y que cubren acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, bases de datos, intermediarios o referencias de personas de confianza. En nuestro país supone el 75% de las vacantes, según Lee Hecht Harrison.
- El mercado oculto es mayor para aquellos puestos que son más cualificados o especializados y, sobre todo, para perfiles de dirección y alta dirección. En estos casos puede alcanzar el grado del 85% de ofertas no visibles.
- Con el inicio de la recuperación económica, el mercado laboral oculto ha experimentado un cambio de tendencia y ha comenzado a reducirse, aunque de manera poco significativa. En este sentido, en 2014 abarcaba el 80% de las ofertas de empleo en nuestro país. Hoy, tres años después, supone un 75%, esto es, 5 puntos porcentuales menos que entonces.
- A pesar de la relativa inaccesibilidad de este mercado oculto, el 63% de las personas que se recoloca lo consigue a través de esta vía.
- Por edad, el perfil de los profesionales que mejor gestionan la búsqueda de empleo en el mercado oculto es el de las personas de entre 35 y 45 años, pues suponen un 47% del total de recolocados. En el lado opuesto se sitúan los candidatos menores de 35 años, que constituyen un 18% de los recolocados en el mercado laboral oculto.
- En cuanto a los sectores de actividad, es cierto que todos, en mayor o menor medida, recurren al mercado oculto para cubrir sus vacantes, aunque el que más ofertas mueve en el mismo es el sector Farma, representando un 79% del total de las recolocaciones.
- El porcentaje de recolocados a través del mercado oculto varía considerablemente en función de la comunidad autónoma en la que se lleve a cabo el proceso. Así, es Cantabria la que más recurre a esta vía: el 94% de las personas recolocadas lo ha conseguido a través de contactos o candidatura espontánea.

Madrid, 29 de marzo de 2017.- [Lee Hecht Harrison](#), división del Grupo Adecco líder global en el acompañamiento a las organizaciones en sus procesos de transformación (“*Workforce Transformation*”), ha realizado un estudio sobre las ofertas de empleo en nuestro país con el objetivo de determinar el grado de accesibilidad y visibilidad que estas tienen en la sociedad. Como conclusión, se revela que **el mercado se asemeja a un gran iceberg, del que sólo una pequeña parte es visible**. A esta parte se la denomina mercado abierto y la componen las ofertas públicas o de fácil acceso, mientras que, bajo la superficie, existe una parte no visible o mercado oculto mucho más extensa, correspondiente a vacantes ocultas o de difícil acceso.

Este mercado laboral oculto hace referencia a esa cantidad de ofertas de empleo que no son visibles para la mayoría; lo componen **aquellas vacantes que las empresas prefieren no hacer explícitas y que cubren acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, bases de datos, intermediarios o referencias de personas de confianza**.

Sin embargo, como es habitual, la mayoría de las personas que buscan empleo acceden a las ofertas a través de la prensa, la radio, la televisión (estas vías son minoritarias y están en desuso), bolsas de empleo e Internet (es la vía de acceso principal), que son las que componen el mercado abierto, pero por esta vía están accediendo a tan sólo al 25% de todas las ofertas de empleo que hay en España, y **no teniendo en cuenta el mercado oculto que puede suponer el 75%**¹. Esta situación pone de manifiesto una dificultad añadida a la que se enfrentan los demandantes de empleo a la hora de buscar trabajo, y que ponen de relieve que buscar trabajo es un trabajo en sí mismo y que requiere una planificación y preparación para tener mayores probabilidades de éxito y reducir el tiempo de recolocación.

¿Por qué existe un mercado laboral oculto?

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. Muchas de ellas optan por no hacer públicas sus ofertas de empleo por **motivos de confidencialidad**, evitando así desvelar a la competencia hacia dónde 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, se prefiere recurrir a **gente referenciada**, avalada por personas de total solvencia, antes que recurrir a desconocidos que, si bien pueden tener un currículum impecable y una amplia experiencia en puestos similares, se desconocen sus actuaciones frente a algunas situaciones límite. De igual modo, 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 tanto su adaptación como su rendimiento pueden ser más rápidos que los de alguien que empieza desde cero. La vía de acceso más efectiva para acceder a este mercado es el conocido *networking* o la red de contactos profesionales y personales.

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 intermediarios especializados o *Headhunters*, y hacerle una propuesta lo suficientemente atractiva como para que opte por el cambio.

Antes de la crisis, este mercado oculto era más reducido, en él se movían el 60% de las ofertas de empleo que se generaban en nuestro país. Pero con el aumento del paro y la destrucción del número de puestos de trabajo, aumentaron también las vacantes ocultas, bien por la reducción de costes a la que se veían obligadas muchas compañías (por ejemplo, recortando la externalización de procesos de selección) y menos recursos internos para evaluar muchos candidatos o bien porque en una coyuntura donde lo habitual era despedir, las organizaciones prefirieron no hacer pública la contratación de nuevo personal, aunque sea de perfil diferente, por el malestar que pudiera generarse en sus plantillas.

¹ Datos elaborados en base a la información disponible de Lee Hecht Harrison durante todo 2016.

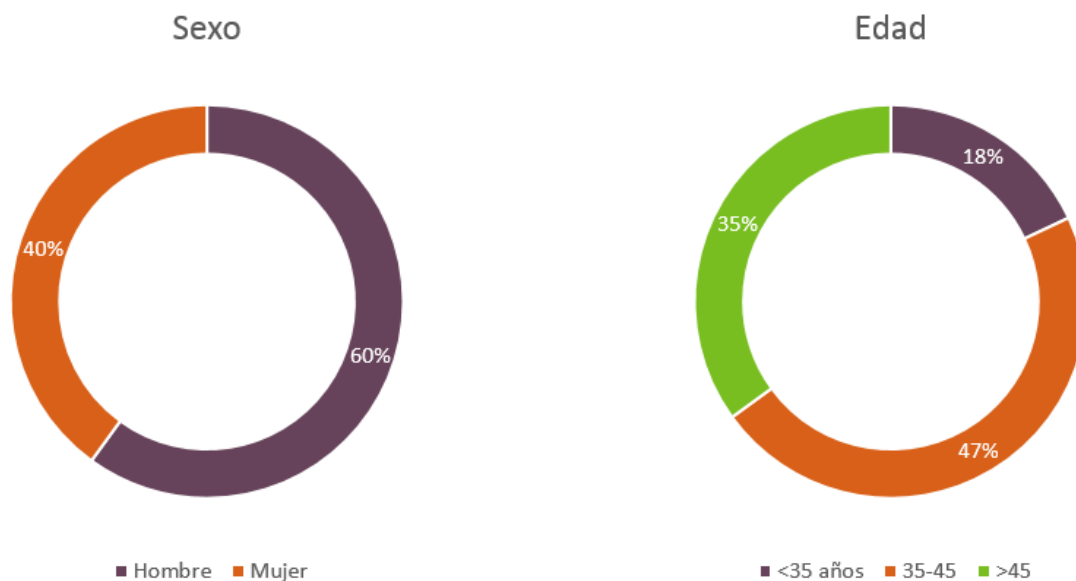
El mercado oculto es mayor para aquellos puestos que sean más cualificados o especializados y sobre todo perfiles de dirección y alta dirección. Para estos casos puede alcanzar el grado del 85%.

Desde hace tres años, con el inicio de la recuperación económica, el mercado laboral oculto ha experimentado un cambio de tendencia y ha comenzado a reducirse, aunque de manera poco significativa. En este sentido, en 2014 abarcaba el 80% de las ofertas de empleo en nuestro país. Hoy, tres años después, supone un 75%, esto es, 5 puntos porcentuales menos que entonces.

Recolocación y mercado oculto

A pesar de la relativa inaccesibilidad de este mercado oculto, **el 63% de las personas que se recoloca lo consigue a través de esta vía**, existiendo grandes diferencias en las cifras si atendemos a la edad o el sexo.

Por edad, **el perfil de los profesionales que mejor gestionan la búsqueda de empleo en el mercado oculto es el de las personas de entre 35 y 45 años, pues suponen un 47%** del total de recolocados. En el lado opuesto se sitúan los candidatos menores de 35 años, que constituyen un 18% de los recolocados en el mercado laboral oculto.



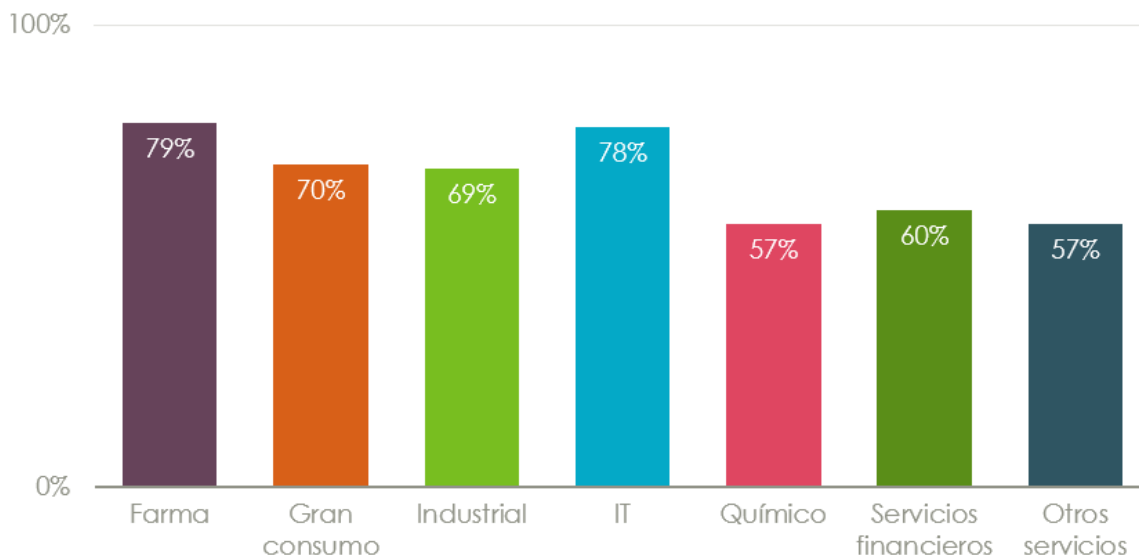
Como es conocido **el acceso al mercado laboral puede complicarse para los mayores de 45 años**, aunque es una franja de edad muy amplia hasta la jubilación a mayor edad mayor dificultad existe para encontrar buscar trabajo. Para este sector de la población el mercado oculto es una importante vía de recolocación, **equivaliendo al 35% de los recolocados**, dada la importancia que tiene poder acceder a los procesos de selección fuera del proceso abierto y aprovechando técnicas efectivas como el *networking*, la candidatura espontánea, gestión efectiva de las redes sociales profesionales, búsqueda "artesanal"...

Siguiendo con el perfil de los recolocados a través de esta vía, Lee Hecht Harrison desvela un **mayor porcentaje de hombres recolocados a través del mercado no visible**, en concreto un 60% frente al 40% de mujeres.

El mercado oculto según el sector de procedencia y el de destino

En cuanto a los sectores de actividad, es cierto que todos, en mayor o menor medida, recurren al mercado oculto para cubrir sus vacantes, aunque **el que más ofertas mueve en el mismo es el sector Farma, representando un 79%** del total de las recolocaciones.

Este sector es el que más recurre al mercado oculto debido, ineludiblemente, a la concreción de los perfiles que demanda, 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 las más predominantes.



Le sigue el **sector IT**, probablemente el que más crecimiento ha experimentado durante los últimos años dentro del mercado laboral. No es de extrañar, por tanto, que sea uno de los que más utilicen el mercado oculto a la hora de seleccionar su personal, alcanzando **el 78% de las recolocaciones**. La necesidad de contratar perfiles específicos y en gran medida relacionados con las nuevas tecnologías hace que las redes profesionales online se conviertan en el espacio perfecto para buscar talento e incorporarlo a su plantilla.

La alta competencia existente en el **sector del Gran Consumo**, así como el elevado número de empresas que operan en el mismo, hacen que la contratación de trabajadores se realice mediante referencias o intermediarios. De hecho, **el 70% de las recolocaciones** realizadas en este sector han tenido lugar en el mercado oculto.

La Industria también recurre en gran medida a las ofertas de empleo no visibles para elegir a sus nuevos trabajadores. Tanto es así que **7 de cada 10 recolocados** en este sector lo ha conseguido a través de esta vía.

El sector financiero ha pasado, en cambio, de ser de los sectores donde las ofertas en mercado oculto eran más abundantes a uno de los que menos utilizan esta vía. Actualmente, los servicios financieros recolocan mediante el mercado no visible al **60% de los candidatos**.

Por último, **el sector Químico y otros Servicios, recolocan al 69% de los candidatos a través del mercado oculto, cada uno de ellos**. Serían, por tanto, los sectores que recurren en menor medida a esta vía de reclutamiento, pese a que supera con creces la mitad de las recolocaciones.

Cantabria y La Rioja, líderes en recolocación a través del mercado oculto

El porcentaje de recolocados a través del mercado oculto varía considerablemente en función de la comunidad autónoma en la que se lleve a cabo el proceso. Así, **es Cantabria la que más recurre a esta vía: el 94% de las personas recolocadas** lo ha conseguido a través de contactos o candidatura espontánea. Muy de cerca le sigue **La Rioja**, donde el 93% de los trabajadores ha sido recolocado mediante mercado oculto.

La Región de Murcia, por su parte, ha utilizado este medio de reclutamiento en el 83% de los casos. **Castilla y León**, se queda en un 76% a través de mercado oculto. En menor medida y rondando el 60%, **Castilla-La Mancha y Navarra**, cada una con un 69%; **Andalucía**, con un 67%; **Aragón**, con un 66%; y **Cataluña y Galicia**, con un 64% cada una.

Recolocados a través de mercado oculto sobre el total de recolocados en su comunidad autónoma

Posición	CC.AA.	%
1	Cantabria	94%
2	La Rioja	93%
3	Murcia	83%
4	Castilla y León	76%
5	Castilla-La Mancha	69%
6	Navarra	69%
7	Andalucía	67%
8	Aragón	66%
9	Cataluña	64%
10	Galicia	64%
11	Madrid	62%
12	Com.Valenciana	62%
13	Baleares	59%
14	Asturias	57%
15	Canarias	54%
16	Extremadura	46%
17	País Vasco	42%
MEDIA NACIONAL		63%

Ya por debajo de la media nacional, que es del 63%, se encuentran la **Comunidad de Madrid** y la **Comunidad Valenciana**, con un 62%, en ambos casos. Por detrás de ellas aparecen las autonomías de **Baleares**, donde un 59% de los recolocados ha utilizado el mercado oculto, **Asturias**, con un 57%, y **Canarias**, con un 54%.

Podríamos decir, que **sólo existen dos comunidades autónomas en las que existen más ofertas de empleo visibles que ocultas, se trata de Extremadura y País Vasco, con un 46% y un 42% de penetración del mercado laboral oculto, respectivamente.**

Cómo acceder al mercado oculto

La complejidad del mercado laboral pone de manifiesto que la búsqueda de empleo, ya sea por encontrarse en desempleo o valorar la mejora de empleo, requiere gestionarlo como un proyecto en el que es crítico planificar y organizar las acciones, definiendo un plan de acción estructurado que dé cobertura a todo mercado laboral en global para abordar todas las alternativas alineando nuestra formación, experiencia, valores y motivadores y objetivo profesional.

Generalmente se separa el mercado oculto y el mercado abierto, pero en ambos casos si queremos tener éxito debemos utilizar técnicas que son comunes y que nos ayuden a posicionarnos, diferenciarnos de otros candidatos y que nos permitan ponernos en valor como el mejor candidato para el puesto.

Algunas de esas herramientas y técnicas que deben estar adecuadas y adaptadas a nuestro objetivo profesional y en la medida de lo posible adaptadas a cada oferta de empleo (mensaje de posicionamiento, candidatura espontánea, red de contactos o *networking*, marca personal, redes sociales...), para que nos ayuden a marcar la diferencia. Si nos centraremos en las más importantes, estas serían la red de contactos y la candidatura espontánea.

Tan sólo una de cada cuatro vacantes de empleo 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, sobre todo si es de alguien cercano.

Efectivamente, si solo el 25% de las ofertas que hay en el mercado es visible, 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 utilizarla 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.

De igual modo, la candidatura espontánea es una buena herramienta de acceso a este mercado. Es una carta que se envía al que sería el jefe directo o responsable de la contratación, con nombre y apellido. En esta carta, que no siempre debe ir acompañada del currículum, ya que no se vende la trayectoria profesional, sino el valor añadido que se puede aportar a la empresa. Para poder proponer este planteamiento correctamente, se debe estudiar en profundidad la organización, sus productos y servicios, con el fin de encontrar "el gancho" para poder vender tu perfil profesional.

El objetivo de la candidatura espontánea es despertar el interés del interlocutor para generar la entrevista que nos permita ponernos en valor y que podemos aportar, esto incrementa la probabilidad de incorporarse en la empresa en un 35%. Tanto es así que **el 45% de las ofertas de empleo que se mueven en el mercado oculto tienen su origen en el *networking* y la candidatura espontánea.**

Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison es la empresa líder a nivel mundial y nacional en Desarrollo del Talento y Transición de Carreras Profesionales (Outplacement).

Somos expertos gestionando de forma efectiva los procesos de **“Workforce Transformation”**, ayudando a las organizaciones y a sus equipos a transformarse, anticiparse, liderar y adaptarse a los cambios. Conseguimos mejorar la gestión de carreras profesionales, tanto dentro como fuera de las organizaciones, para lograr mejores resultados y una mejor alternativa profesional. Somos una multinacional líder en identificación y desarrollo de talento. Contamos con una amplia experiencia, así como con los recursos y la metodología innovadora que nos permite potenciar el talento y la iniciativa de las personas y los equipos.



Con presencia en más de 64 países, ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones.

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annais Paradela

Dpto. de Comunicación Adecco

Tlf: 91 432 56 30

Luis.perdiguero@adecco.com

Patricia.herencias@adecco.com

Anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero

Trescom Comunicación

Tlf: 91 411 58 68

Miriam.sarralde@trescom.es

Lorena.molinero@trescom.es