

Con la crisis de la Covid-19 las ofertas ocultas han crecido un 5,5%

En plena pandemia, ¿cómo acceder a las ofertas del mercado oculto de trabajo?

- ▶ Según LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación, la mayoría de empleos (alrededor del 80%) no se consiguen buscando y solicitándolos por Internet.
- ▶ La oferta de empleo del mercado abierto se llegó a reducir en los meses más duros del Estado de Alarma hasta un 70%, mientras que las ofertas que componen el llamado mercado oculto (aquellas vacantes que las empresas no publican) han crecido un 5,5% desde que se inició la pandemia en nuestro país.
- ▶ A la hora de enfrentarse a este mercado laboral oculto la red de contactos es uno de los activos más valiosos de los candidatos y puede ser la clave para encontrar un empleo (el 43% de los recolocados lo hace a través de esta vía, muy por encima de otras opciones como Internet, 29%). Si bien es cierto que, en el último año, debido a la pandemia y a los confinamientos domiciliarios ha aumentado el porcentaje de personas que se ha recolocado gracias a las ofertas de empleo online (+9 puntos porcentuales) y ha descendido en la misma proporción el de aquellos que lo han hecho a través del *networking*.
- ▶ El comportamiento de estas redes de contactos varía en función de cada autonomía: los riojanos son los que mejor las han usado este último año (un 80% de los recolocados en la región lo ha hecho a través de contactos), seguidos de los baleares (77%), y de canarios y murcianos (67% y 63%, respectivamente). En el lado contrario, los castellanomanchegos (1 de cada 4) y, un año más, los navarros (solo un 13% de los recolocados) son los que menos partido le sacan a *networking*.
- ▶ LHH ofrece en este análisis consejos para mantener esa red de contactos en época de coronavirus y otras formas de acceder al mercado oculto de las ofertas de empleo más allá del *networking*.

Madrid, 20 de abril de 2021.- El pasado 2020 fue un año que supuso un antes y un después en muchos aspectos de nuestras vidas y que introdujo o aceleró rutinas y procesos en nuestra manera de trabajar y relacionarnos con los demás. Desde entonces, el mercado de trabajo se ha visto muy resentido, con la aprobación de nuevos ERTes, la notable caída de la afiliación a la Seguridad Social y el aumento de las tasas de paro hasta niveles que no se veían desde hacía mucho tiempo.

Además, **la oferta de empleo se llegó a reducir en los meses más duros del Estado de Alarma hasta un 70%**, según el último Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España. Aunque, según los datos de [LHH España](#), la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las

organizaciones en sus procesos de transformación, **la mayoría de empleos (alrededor del 80%) no se consiguen buscando y solicitándolos por Internet.**

Mientras esta oferta de empleo “pública” -el conocido como mercado abierto- ha caído durante 2020, **las ofertas que componen el llamado mercado oculto** (aquellas vacantes que las empresas no publican) **han crecido un 5,5%** desde que se inició la pandemia en nuestro país. La mejor manera para acceder a este mercado oculto es el llamado *networking* o la red de contactos, pero en un año en el que las reuniones y encuentros presenciales cayeron drásticamente, mantener esa red de contactos ha necesitado de **mucha proactividad y manejo de las herramientas digitales** para no quedarse descolgado.

En palabras de **Natalia March, directora de Operaciones de LHH**: *“La pandemia ha requerido de un gran esfuerzo por parte de cada uno de nosotros para mantener estos contactos. En el 2020 ha habido muy pocas reuniones presenciales y no hemos podido aprovechar esos cafés, comidas o eventos, como hemos venido haciéndolo siempre, con los que fortalecer nuestra red de contactos. En cambio, hemos sabido adaptarnos muy bien al manejo de la tecnología y al cambio de escenario y hemos sabido aprovechar esas aplicaciones y herramientas para seguir en contacto con las personas importantes y no cesar en el mantenimiento del networking. Además, hemos ganado en otro aspecto y es que hemos podido asistir a muchos más eventos con la pandemia, pues estos han sido virtuales”.*

“La clave del éxito ha estado en la proactividad, la constancia, la adaptación rápida al cambio y el interés real por los demás. El hecho de aproximarnos a las personas en un contexto de incertidumbre en el que la necesidad de soporte emocional nos ha acompañado a todos, nos ha hecho acercarnos a esa red desde una perspectiva más humana, lo que ha contribuido a fortalecer las relaciones y las alianzas con nuestro networking para conferirles una mayor solidez futura. Nos ha sido también más fácil retomar relaciones que hacía mucho tiempo que no cultivábamos y que en una situación de normalidad, nos hubiera planteado un mayor inconveniente iniciar, debido a esa necesidad de saber que todos están bien, mitigando la incomodidad que nos genera acercarnos en un contexto de normalidad a conexiones con las que hace mucho tiempo que no nos relacionamos”, concluye March.

Más de 4 de cada 10 personas se recolocan gracias a su red de contactos

La **red de contactos sigue siendo la forma más habitual de acceder a un nuevo puesto de trabajo para las personas que participan en un programa de recolocación o outplacement** y así ha sido también durante el pasado año. Aunque es cierto que, debido a los confinamientos domiciliarios y a las restricciones a la movilidad y a ciertos eventos sociales, este *networking* ha perdido algo de fuerza.

Así, si hace un año el 52% de los candidatos de los programas de recolocación **encontraba un empleo a través de sus contactos, ahora lo hace el 43%**. Esos 9 puntos porcentuales de diferencia los ha ganado íntegramente la recolocación gracias a las **ofertas de empleo online** (portales de empleo, anuncios, etc.), que suponen ya el **29%** de los casos.

En menor medida aparecen otras opciones mucho menos representativas como los intermediarios, las candidaturas espontáneas, el emprendimiento o el llamado *redeployment*, cuando un candidato se recoloca en otra posición en su misma compañía.

Los riojanos, a la cabeza del uso de la red de contactos

Los porcentajes de personas recolocadas a través de la red de contactos varían considerablemente en función de la comunidad autónoma. Durante el pasado año, **La Rioja** fue la región que más recurrió a esta práctica de manera exitosa: **8 de cada 10 personas recolocadas en la autonomía lo hizo valiéndose de sus contactos, porcentaje que prácticamente se ha duplicado.**

Le sigue de cerca, con un 77% de sus recolocados gracias al *networking*, **Baleares**, que ya el año pasado ocupaba esta segunda posición. Tras ella, **Canarias** baja de la primera posición para quedarse como la tercera autonomía donde más trabajadores se recolocan a través de los contactos (67%).

Personas recolocadas gracias a la red de contactos, por autonomías	
La Rioja	80%
Baleares	77%
Canarias	67%
La Región de Murcia	63%
Asturias	60%
Aragón	57%
La Comunidad de Madrid	49%
La Comunidad Valenciana	46%
Cantabria	45%
Galicia	45%
Cataluña	42%
Andalucía	39%
Castilla y León	39%
País Vasco	35%
Extremadura	33%
Castilla-La Mancha	25%
Navarra	13%

Fuente: LHH (Grupo Adecco)

Muy próximas encontramos otras tres autonomías donde más de la mitad de sus trabajadores usa esta fórmula para acceder de nuevo al mercado de trabajo. Se trata de la **Región de Murcia** (63%), **Asturias** (6 de cada 10) y **Aragón** (57%).

Justo por encima de la media nacional, que es del 43%, se encuentran la **Comunidad de Madrid** (49%), la **Comunidad Valenciana** (46%) y, con la misma proporción de trabajadores recolocados gracias al *networking*, están **Cantabria** y **Galicia**, con un 45%. Por detrás de ellas aparecen **Cataluña** (42%), y **Andalucía** y **Castilla y León**, con un 39% en cada una de estas comunidades.

Los candidatos del **País Vasco** se han beneficiado del *networking* en un 35% de los casos. Y ya en menor medida, **Extremadura**, con un 33% y **Castilla-La Mancha**, con un 25% siguen a continuación. **Navarra** es de nuevo la comunidad autónoma donde menos se recurre a la red de contactos para la recolocación, pues solo un 13% de ellos se han valido de ella para volver a trabajar durante el pasado año.

Cómo hacer *networking* en tiempos de pandemia

Hasta que el año pasado año estalló la crisis sanitaria mundial y se vivieron episodios nunca vistos como los confinamientos domiciliarios y la paralización de cualquier actividad no esencial, construir una buena red de contactos era relativamente sencillo gracias a los numerosos eventos que se producían en el ámbito laboral, pero también en el personal. Con las restricciones a la movilidad y el desarrollo de casi cualquier actividad de manera online, tener activo ese *networking* que nos permita estar al tanto de las novedades en el mercado laboral, dentro de ciertos sectores o de algunas empresas, ha tenido que adaptarse también a las nuevas circunstancias.

Una de las más novedosas ha sido la **ausencia de eventos presenciales y la extensión del teletrabajo** a todos aquellos sectores y perfiles donde ha sido posible implantarlo. Pero, por contra, hemos podido **asistir a muchos más eventos al haber sido virtuales**. La principal ventaja ha sido que *“hemos podido acceder a un mayor número de personas, aunque luego ha habido que ir trabajando una por una el acercamiento. Cuando la presencialidad nos ayuda en gran medida a crear relaciones y a mantenerlas, las reuniones virtuales hacen que haya que retomar en otro momento el contacto con cada uno y para ello hemos aprendido a sacar un mayor aprovechamiento de la tecnología. Hemos desarrollado mucho el acercamiento virtual y hemos mantenido numerosas reuniones virtuales, cuando anteriormente apenas utilizábamos este tipo de recursos”*, señalan desde LHH.

Para poder seguir manteniendo este *networking* que nos ayude a acceder a más información sobre el mercado de trabajo en los meses venideros estas son algunas claves:

- Lo fundamental es la **constancia** y tener claro qué necesitas de cada persona. Pero, lo primero de todo es ofrecer algo a los demás. No esperes que sean los contactos los que te ayuden siempre, muestra interés por ellos, pregúntales cómo están, qué necesitan.
- La **escucha** juega un papel destacado. Interésate por el otro y muestra un interés real.

- Prepárate cuál es el **objetivo** de cada reunión o cada llamada que realices. Prepara las conversaciones y no improvises. **Analiza tu intervención después de cada conversación** y reflexiona sobre qué hubieras podido preguntar de manera diferente para implementarlo en próximas conversaciones.
- **Agradece** siempre a tu contacto su ayuda y su punto de vista, y **manténle al tanto** de los avances que se produzcan en cualquier acción que hayas iniciado gracias a sus consejos y sugerencias.
- Mantén tus conexiones **a lo largo del tiempo y reconecta con ellas** de manera periódica para mantenerles al tanto de tus progresos o para **facilitarle tú también información** acerca de los temas que has descubierto que pueden ser de tu interés, posibilitando con ello que te recuerde. Gracias a la tecnología ahora es mucho más fácil estar conectados sin necesidad de esperar al siguiente encuentro o evento presencial para retomar el contacto.
- Saca el máximo partido a **tus redes sociales y profesionales** una vez que hayas establecido el contacto inicial con esas personas gracias a una reunión o encuentro virtual.

¿Cómo acceder a las ofertas del mercado oculto más allá de la red de contactos?

Aunque, como ya se ha señalado, la red de contactos es la manera más directa y eficaz de acceder al mercado oculto de las ofertas de empleo, existen otras formas de acceder a él que también es bueno trabajar:

- Lo primero: créate una **estrategia de búsqueda**. Ten claro tu objetivo profesional, qué estás buscando y cuál es tu **mercado diana**. Dónde quieres presentar tu perfil profesional y quién quieres que te conozca. No sirve de nada gastar energías, tiempo y recursos en entornos que no podrán reportarnos nada.
- Trabaja el **mercado abierto**. Busca ofertas que encajen contigo, posíciónate en ellas y acércate proactivamente a ellos para transmitirles **tu interés por otras vías más allá de la aplicación**. Puede que incluso encajes en otros procesos para los que no hay ofertas publicadas o a las que no has tenido acceso.
- Apuesta por la **candidatura espontánea**. Analiza el mercado, qué empresas están buscando profesionales y qué tipo de perfiles se están demandando. Ofrece tu experiencia en aquellas compañías donde con frecuencia se publiquen vacantes y tengan procesos de selección abiertos. Preséntate a las empresas de interés, muestra tu disponibilidad y tu perfil.
- Sitúate en el radar de los **headhunters**. Asegúrate de estar inscrito en sus bases de datos, para que te encuentren en sus búsquedas. Muchos de ellos son contratados por grandes corporaciones

sin hacer pública la posición a cubrir y son una excelente manera (a veces la única) de acceder a esos procesos de selección, sobre todo en puestos de responsabilidad.

- Y por supuesto, ten un **buen posicionamiento en las redes sociales de carácter profesional**, con un perfil acorde a tus proyectos de futuro y enfocado a la actividad, empresa o sector en el que te gustaría trabajar.

Sobre LHH

LHH (www.LHHspain.es) es la empresa líder a nivel mundial acompañar a las personas y organizaciones en sus procesos de cambio y transformación.

Especializada en diseñar e implementar Planes de Recolocación Externa, Proyectos de Recualificación Profesional y Programas de Reindustrialización en contextos de Despido Colectivo, así como servicios de Outplacement y Transición de Carreras en salidas individuales.

LHH cuenta con soluciones innovadoras en Planes de Bajas Incentivadas y Programas de Prejubilación que minimizan el coste de las Aportaciones al Tesoro para el colectivo de trabajadores de 50 o más años.

Tiene presencia en 64 países a través de 402 oficinas. En España, cuentan con 112 oficinas homologadas por el Servicio Estatal Público de Empleo.



Ponte en contacto:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias

Dpto. de Comunicación Grupo Adecco

Tlf: 91 432 56 30

luis.perdiguero@adeccogroup.com

patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo

Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68

miriam.sarralde@trescom.es

ana.maillo@trescom.es