

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

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

El pasado 2020 fue un año que supuso un antes y un después en muchos aspectos y que introdujo o aceleró rutinas y procesos en la 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 España. 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 para mantener estos contactos. En el 2020 ha habido muy pocas reuniones presenciales y no se han podido aprovechar esos cafés, comidas o eventos, como se ha venido haciendo siempre, con los que fortalecer la red de contactos. En cambio, se ha sabido adaptar muy bien al manejo de la tecnología y al cambio de escenario y aprovechar esas aplicaciones y herramientas para seguir en contacto con las personas importantes y no cesar en el mantenimiento del networking. Además, se ha ganado en otro aspecto y es que se ha 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 ha acompañado a todos, ha hecho acercarse a esa red desde una perspectiva más humana, lo que ha contribuido a fortalecer las relaciones y las alianzas con el networking para conferirles una mayor solidez futura. Ha sido también más fácil retomar relaciones que hacía mucho tiempo que no se cultivaban en una situación de normalidad, hubiera planteado un mayor inconveniente iniciar, debido a esa necesidad de saber que todos están bien, mitigando la

incomodidad que genera acercarse en un contexto de normalidad a conexiones con las que hace mucho tiempo que no hay relación”, 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%).

Muy próximas se encuentran 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 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 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, se ha 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 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 se ha aprendido a sacar un mayor aprovechamiento de la tecnología. Se ha desarrollado mucho el acercamiento virtual y se han mantenido numerosas reuniones virtuales, cuando anteriormente apenas se utilizaban este tipo de recursos”, señalan desde LHH.

Para poder seguir manteniendo este networking que 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 se necesita de cada persona. Pero, lo primero de todo es ofrecer algo a los demás. No esperar que sean los contactos los que ayuden siempre, mostrar interés por ellos, preguntarles cómo están, qué necesitan.

La escucha juega un papel destacado. Interesarse por el otro y mostrar un interés real.

Preparar cuál es el objetivo de cada reunión o cada llamada que se realice. Preparar las conversaciones y no improvisar. Analizar la intervención después de cada conversación y reflexionar sobre qué se hubiera podido preguntar de manera diferente para implementarlo en próximas conversaciones.

Agradecer siempre al contacto su ayuda y su punto de vista, y mantenerle al tanto de los avances que se produzcan en cualquier acción que se haya iniciado gracias a sus consejos y sugerencias.

Mantener las conexiones a lo largo del tiempo y reconectar con ellas de manera periódica para mantenerles al tanto de los progresos o para facilitarles también información acerca de los temas que se han descubierto que pueden ser de interés, posibilitando con ello ser recordado. 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.

Sacar el máximo partido a las redes sociales y profesionales una vez que se haya 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: crearse una estrategia de búsqueda. Tener claro el objetivo profesional, qué se está buscando y cuál es el mercado diana. Dónde se quiere presentar el perfil profesional. No sirve de nada gastar energías, tiempo y recursos en entornos que no podrán reportar nada.

Trabajar el mercado abierto. Busca ofertas que encajen contigo, posicionarse en ellas y acercarse proactivamente a ellos para transmitirles interés por otras vías más allá de la aplicación. Puede que incluso se encaje en otros procesos para los que no hay ofertas publicadas o a las que no se han tenido acceso.

Apostar por la candidatura espontánea. Analizar el mercado, qué empresas están buscando profesionales y qué tipo de perfiles se están demandando. Ofrecer la experiencia en aquellas compañías donde con frecuencia se publiquen vacantes y tengan procesos de selección abiertos. Presentarse a las empresas de interés, mostrar disponibilidad y el perfil.

Situarse en el radar de los headhunters. Asegurarse de estar inscrito en sus bases de datos, para que ser encontrado 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, tener un buen posicionamiento en las redes sociales de carácter profesional, con un perfil acorde a los proyectos de futuro y enfocado a la actividad, empresa o sector en el que sería de agrado trabajar.

Datos de contacto:

Adecco

+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Sociedad](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>