

## MERCADO OCULTO: 8 DE CADA 10 OFERTAS DE EMPLEO EN ESPAÑA NO SON VISIBLES

- Sólo el 20% de las ofertas de empleo que se generan en España es visible. Esto significa que el otro 80% permanece en lo que se denomina mercado oculto o no visible de las ofertas de empleo.
- Este mercado está compuesto por las vacantes que las empresas prefieren no hacer públicas y cubren acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, intermediarios, o referencias de personas de su confianza.
- Tan sólo 1 de cada 5 vacantes de empleo se hace pública y la paradoja es que sólo uno de cada cinco profesionales gestiona adecuadamente el mercado oculto. Activar la red de contactos facilita la incorporación a un nuevo proyecto profesional, ya que permite acceder a información sobre el mercado laboral, tendencias y oportunidades.
- Tanto es así que el 45% de las ofertas de empleo que se cubren en el mercado oculto tienen relación con el networking y la candidatura espontánea.
- A pesar de las dificultades de acceso al mercado oculto, 6 de cada 10 personas que se recolocan lo consiguen por esta vía.
- Los sectores de producción de bienes y servicios que más han utilizado el mercado oculto en 2013 son el Farmacéutico (23%), Tecnologías de la Información (16%), Gran Consumo (11%), Servicios Financieros (10%) y Automoción (6%).
- En el ámbito territorial, las Comunidades Autónomas donde más se utiliza el mercado oculto para cubrir las ofertas de empleo generadas son el País Vasco (77%), Andalucía (66%), Galicia (57%), Aragón (56%), Cataluña (53%), Madrid (53%) y Comunidad Valenciana (47%).

### Madrid, 23 de octubre de 2014.

Las cifras de paro en septiembre de 2014, indican que, a pesar de un ligero aumento de la personas desempleadas, se han obtenido los mejores datos para este mes desde 2007. No obstante, muchos parados siguen sin conseguir un trabajo y, lo que es aún más preocupante, sin encontrar siquiera ofertas de empleo que encajen con su perfil profesional.

Ante esta situación, **Lee Hecht Harrison**, la división del Grupo Adecco especializada en procesos de Recolocación y Desarrollo del Talento, **ha analizado el grado de accesibilidad y visibilidad que tienen en España las ofertas de empleo.**

Las conclusiones del análisis señalan que **el mercado de trabajo es como un iceberg en el que existe una parte visible**, que contiene las ofertas conocidas públicamente y, por tanto, de fácil acceso, y otra parte mucho más vasta que no se percibe y corresponde a las vacantes ocultas, de difícil acceso para las personas desempleadas.

**El mercado oculto se compone de las ofertas de empleo que no son visibles para la gran mayoría ya que muchas empresas prefieren no hacer públicas sus vacantes**, acudiendo para cubrir las a sus propias fuentes de reclutamiento, a intermediarios o a referencias de personas de su confianza.

Sin embargo, como es habitual, la mayoría de las personas que buscan empleo se informan de las ofertas a través de los medios de comunicación (prensa, radio, televisión) o, cada vez más, en Internet; pero **por estas vías tan sólo de hace visible el 20% de las ofertas de empleo, quedando ocultas el 80% de ellas**. Esta situación supone una dificultad añadida a la que se enfrentan los demandantes de empleo a la hora de buscar trabajo.

### ¿Por qué existe un mercado laboral oculto?

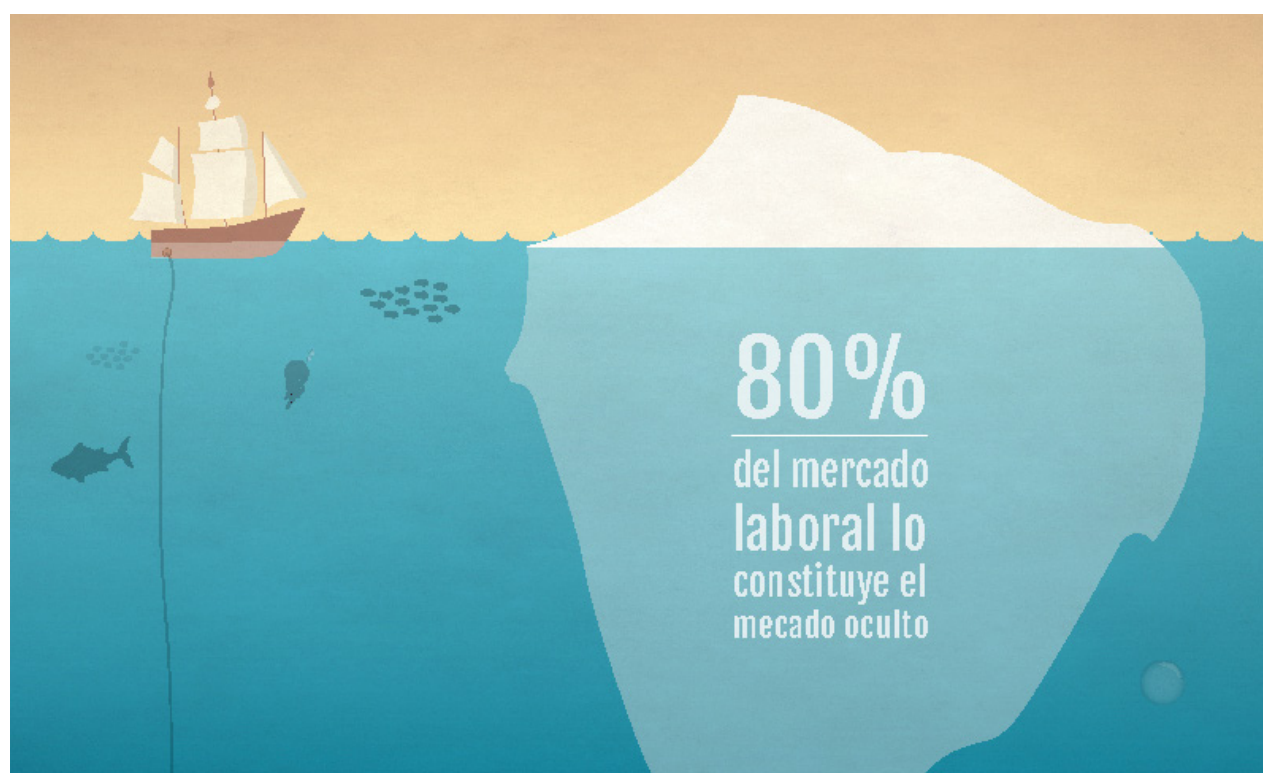
Los motivos para que gran parte de las ofertas de empleo estén ocultas y no sean conocidas por la mayoría de los demandantes de empleo tienen que ver, sobre todo, con la estrategia de las compañías que llevan a cabo los procesos de selección. **Muchas de ellas optan por no hacer públicas sus ofertas de empleo por motivos de confidencialidad, evitando así desvelar a la competencia hacia donde quieren encaminar su estrategia, no dando pistas en función de los puestos requeridos.**

En otras ocasiones, según el tipo de información que manejan y la importancia de la misma, **prefieren recurrir para cubrir las vacantes a profesionales referenciados, avalados por personas de total solvencia**, antes que recurrir a personas desconocidas ya que, si bien pueden tener un currículum vitae impecable y una amplia experiencia en puestos similares, **su actuación frente a algunas situaciones límite es una incógnita**. Además, los trabajadores con referencias sobre su desempeño en un mismo o

similar puesto al ofertado, pueden adaptarse más rápidamente y su rendimiento ser mucho mayor que el de una persona que comience desde cero. Con lo que esto supone en ahorro de tiempo y en gastos de formación para las empresas. **Este método de selección es conocido como networking o red de contactos profesionales.**

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 actúan al profesional que desempeña el puesto que pretenden cubrir, dirigirse directamente a él** --generalmente mediante cazatalentos (headhunters)--, y hacerle una propuesta lo suficientemente atractiva como para que opte por el cambio de Compañía.

**Antes de la crisis, el mercado oculto era más reducido, aunque en él se movían entre el 60% y el 70% de las ofertas de empleo que se generaban en España.** Pero con el incremento exponencial del paro, que ha conllevado la destrucción de un gran número de puestos de trabajo, aumentaron también las vacantes ocultas, bien por la reducción de costes a la que se veían obligadas las empresas (que optaban, entre otras cosas, por no externalizar sus procesos de selección), bien porque en una coyuntura donde lo habitual era despedir, las empresas no querían hacer pública la contratación de nuevo personal para evitar el malestar que pudiera generarse en sus plantillas.



## Cómo acceder al mercado oculto: red de contactos y candidatura espontánea

Actualmente **sólo una de cada cinco ofertas de empleo se hace pública, y la paradoja es que sólo uno de cada cinco profesionales gestiona adecuadamente el mercado oculto.** Activar la red de contactos facilita la incorporación de las personas desempleadas a un nuevo proyecto profesional, ya que permite acceder a información sobre el mercado laboral, tendencias y oportunidades. Además, los empleadores valoran tener referencias positivas de los aspirantes al puesto, sobre todo si provienen de alguien cercano y de su confianza.

En palabras de **Nekane Rodríguez de Galarza**, Directora General de Lee Hecht Harrison en España, **la mejor manera de acceder al mercado oculto de las ofertas de empleo es a través de la red de contactos** “pues si optas al puesto referenciado existen más garantías de éxito, ya que la persona encargada de la selección hará más esfuerzos por contratarte”.

Efectivamente, si sólo 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 ellas. **Las redes de contacto o networking son las mejores aliadas a la hora de buscar y conseguir un empleo.** El networking trata de cómo generar una red de aliados que nos ayuden a conseguir los objetivos en una relación “win-win”.

Para que la red de contactos sea efectiva, es necesario saber utilizarla correctamente. **En primer lugar es importante entender qué es el networking, planteándolo como una relación de ventaja recíproca**, orientada a lo que 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 va tejiendo, comunicándoles avances y aportándoles información que les pueda resultar interesante, así como crear las oportunidades de ver y ser visto, elaborando una lista de lugares propicios para hacer networking: congresos, ferias de empleo, comunidades virtuales, redes sociales de carácter profesional, etc.

El objetivo es la creación de nuevos contactos que nos ayuden a acercarnos al puesto de trabajo e incluso llegar a la oferta de empleo antes de que ésta salga al mercado.

De igual modo, **la ‘candidatura espontánea’ es una buena herramienta de acceso al mercado oculto.** El objetivo de la candidatura espontánea es despertar el interés del interlocutor para generar una entrevista de trabajo, realizarla y, superada, incorporarse a la empresa.

La candidatura espontánea es una carta que se envía al que sería el jefe directo, con nombre y apellidos. **En esta carta, que no va acompañada del currículum, no se vende la trayectoria profesional, sino el valor añadido que se puede aportar a la empresa.** Para encauzar correctamente este planteamiento, hay que estudiar en profundidad la organización, productos y servicios de la empresa en cuestión, con el fin de encontrar “el gancho” que facilite vender el perfil profesional.

Señalar que el **45% de las ofertas de empleo que se cubren en el mercado oculto tienen relación con el networking y la candidatura espontánea.**

## Recolocación en el mercado oculto: por sexo, edad y perfil profesional

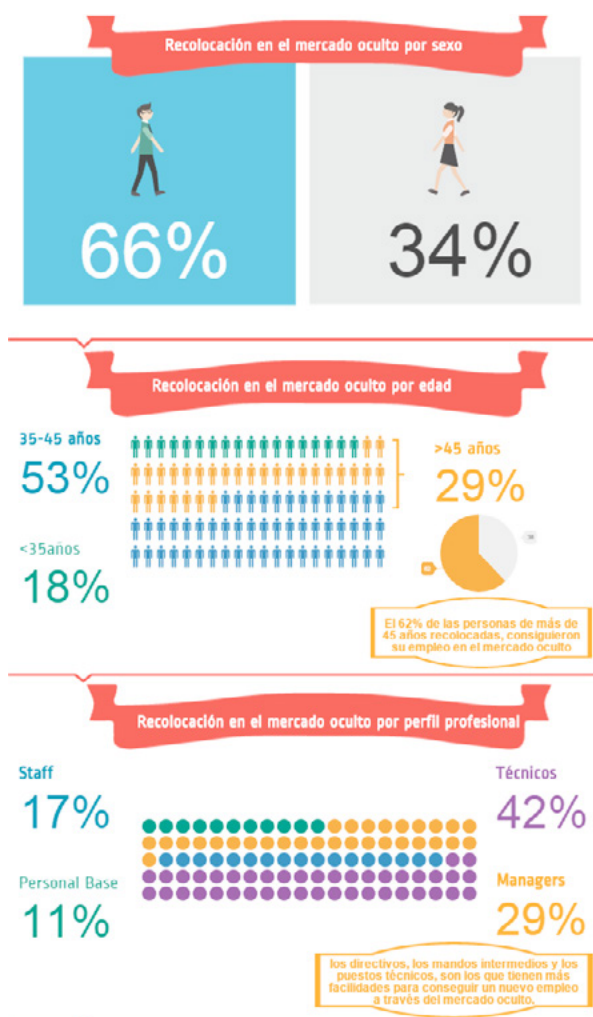
A pesar de las dificultades que entraña el mercado oculto, **6 de cada 10 personas que se recolocan lo consiguen a través de esta vía. Es interesante conocer quiénes consiguen un empleo por esta vía, atendiendo a parámetros de sexo, edad y perfil profesional.**

**Señalar que se recolocan más hombres (66%) que mujeres (34%) a través del mercado oculto.**

Por edad, **las personas de entre 35 y 45 años suponen un 53% de los que consiguen una nueva ocupación, mientras que los menores de 35 años representan un 18% de los recolocados, y los mayores de 45 años alcanzan el 29% de los que encuentran un empleo en el mercado oculto.**

Si nos centramos en esta franja de edad, **se observa que un 62% de las personas de más de 45 años recolocadas, consiguieron su empleo en el mercado oculto.** Esto indica el indudable peso de la experiencia profesional en ese mercado a la hora de conseguir un empleo mediante técnicas como el networking y la candidatura espontánea.

Por último, si atendemos al perfil profesional de los recolocados, **un 42% de ellos tienen perfiles técnicos, seguidos de los managers (30%). En cambio, los perfiles vinculados a la línea de staff o personal administrativo así como el personal base sólo representan el 17% y el 11%, respectivamente, de los recolocados en el mercado oculto.** Ello indica que los directivos, los mandos intermedios y los puestos técnicos, son los que tienen más facilidades para conseguir un nuevo empleo a través de esta vía.



## Recolocación en el mercado oculto: por sectores y área geográfica

En cuanto a los diferentes sectores de actividad, señalar que prácticamente en todos ellos, en mayor o menor medida, se recurre al mercado oculto. **Señalar que los cinco sectores que más han utilizado en 2013 el mercado oculto para cubrir sus vacantes, acumulan 2 de cada 3 contrataciones efectuadas por esta vía.**

El sector Farmacéutico (Farma) es el que más ofertas mueve en el mercado oculto. Actualmente el 23% de las contrataciones que se hacen en el mercado oculto provienen de este sector. La concreción de los perfiles que demanda, generalmente muy especializados, unida a que es un sector donde la confidencialidad sobre nuevos productos es muy alta, hace que se inclinen más por los candidatos referenciados o por las contrataciones a través de intermediarios.

El sector de Tecnologías de la Información (IT) es probablemente el que más crecimiento ha experimentado en los últimos años. Este sector se ha convertido en el segundo que más contrataciones ha realizado a través del mercado oculto, un 16%.

La necesidad de contratar perfiles específicos y en gran medida relacionados con las nuevas tecnologías hace que las redes profesionales online sean el espacio perfecto para buscar talento e incorporarlo a su plantilla.

El sector de Gran Consumo realizó el 11% de las contrataciones generadas en el mercado oculto. La alta competencia existente en este sector así como el elevado número de empresas que operan en el mismo, hace que buena parte de la contratación de trabajadores se realice mediante referencias o mediante intermediarios. Sin embargo, a veces no es suficiente con este sistema para encontrar trabajadores, debido al importante volumen de ofertas de empleo que maneja el sector, por lo que es habitual encontrar muchas de ellas en el mercado abierto.

**El sector Financiero, sobre todo en Banca, ha pasado de ser uno de los sectores donde más ofertas de empleo se cubrían a través del mercado oculto, a ser uno de los que menos utilizan esta vía.**

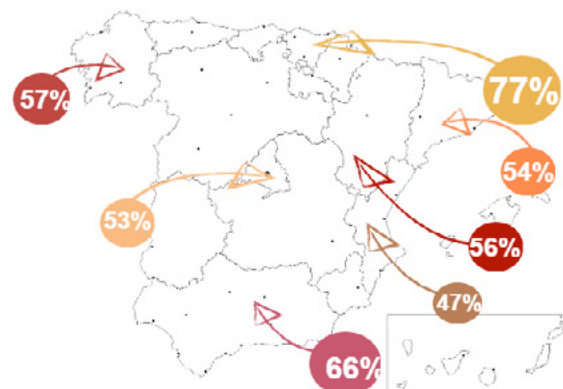
Actualmente, un 10% de las contrataciones realizadas en el mercado oculto pertenecen a este sector.

Por último, dentro de los cinco primeros Sectores que utilizan el mercado oculto para cubrir sus vacantes, se encuentra el sector de **la Automoción que acumula un 6% de las contrataciones efectuadas en el mercado oculto.**

Por lo que respecta al ámbito territorial, en todas las Comunidades Autónomas (CCAA) se produce una buena parte de la contratación dentro del mercado oculto. Recordar que en 2013 fueron 14.792.614 los Contratos Registrados en toda España.

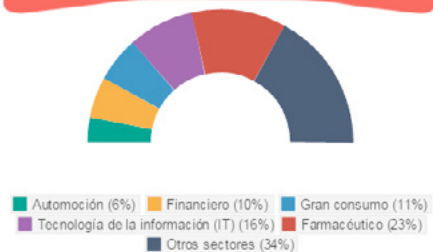
Las CCAA en las que se cubre un mayor porcentaje de contrataciones a través del mercado oculto la encabeza el País Vasco con el **77% de las contrataciones efectuadas por esta vía, seguido de Andalucía (66%), Galicia (57%), Aragón (56%), Cataluña (54%), Madrid (53%) y Comunidad Valenciana (47%). Señalar que en estas siete CCAA se produjo un 67% del total de los Contratos Registrados en 2013.**

#### Recolocación en el mercado oculto por CCAA



En estas siete CCAA se produjo un 67% del total de los Contratos Registrados en 2013.

#### Recolocación en el mercado oculto por sectores



## 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 conocer cómo ayudamos a las compañías a conectar con el talento, haz click en el vídeo.



¿Qué hace Connecting Talent?



## Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el Sector de los Recursos Humanos en España, con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años operando en el mercado laboral con unos resultados que nos sitúan como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país, siendo según Great Place to Work la sexta mejor empresa para trabajar en España y la primera en el Sector de RRHH.

Nuestras cifras hablan por sí solas: en 2013 hemos realizado más de 342.000 contratos (un crecimiento del 6% interanual), proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y ofreciendo una nueva oportunidad laboral a 11.500 personas mayores de 45 años.

Desde que comenzó nuestra trayectoria en España, hemos realizado cerca de 10 millones de contratos, ayudado a casi 28.000 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo e Integrado a más de 13.000 personas discapacitadas en el mercado laboral.

Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros trabajadores con contrato de puesta a disposición acaba consiguiendo un contrato indefinido en las empresas cliente.

Todos estos resultados han sido posibles gracias a nuestros 1.300 trabajadores de estructura, apoyados en una Red de oficinas en proximidad que cuenta con 300 delegaciones en toda España. Para más información visita nuestra página web [www.adecco.es](http://www.adecco.es)

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

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)  
[patricia.herencias@adecco.com](mailto:patricia.herencias@adecco.com)  
[anaïs.paradela@adecco.com](mailto:anaïs.paradela@adecco.com)

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91 411 58 68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[lorena.molinero@trescom.es](mailto:lorena.molinero@trescom.es)  
[ana.morell@trescom.es](mailto:ana.morell@trescom.es)