

## Los contactos personales mandan en el mercado laboral

La mayoría de las oportunidades de trabajo están ocultas y se conocen a través de las redes de referencias.

En los malos tiempos, una manera de ahorrar costes es contratar por el viejo método de la red de contactos. Tiene la ventaja de que el nuevo trabajador conoce mejor dónde está entrando y es más probable que se adapte bien a la empresa. Por eso, una mayoría de puestos de trabajo no salen a la luz, especialmente en sectores como la banca y la farmacia.

Un informe de Creade Lee Hetch Harrison, consultora del Grupo Adecco, señala que entre sus clientes el mercado oculto de ofertas es del 80%, es decir, que no se anuncian en los portales de ofertas de empleo, ni en los anuncios de prensa, ni a través de consultoras. Hace un año eran el 60%, según Nekane Rodríguez, directora general de Creade. El método del boca a boca se usa en todos los países de Europa, desde los países nórdicos hasta los sureños, señala Ceferí Soler, "Desde principios de los noventa hacemos estudios cuatrianuales que lo demuestran", cuenta

En los tiempos de bonanza es más habitual contratar a consultoras de recursos humanos (cazatalentos incluidos) que se ocupen de buscar empleados. "A los headhunters no creo que recurran mucho ahora salvo en casos extremos, para ocultar cambios de estrategia a la competencia", explica Rocío Bonet, profesora de Recursos Humanos. Lo que puede ocurrir, según Ignacio Bao, presidente de la firma de cazatalentos Bao & Partners, es que aunque una empresa no esté buscando a nadie para un puesto, pueda crear un puesto específico para alguien que le interese y que se haya quedado en paro.

Otras veces las compañías son reticentes a publicar ofertas masivas de empleo por miedo a que sus competidores piensen que algo no funciona bien en la empresa, señala el estudio de Creade. Y en situaciones como la actual, en la que los despidos son la nota predominante, contratar nuevo personal "podría no estar bien visto por parte de los trabajadores o por la propia competencia".

Cuando se contrata por referencias, explica Bonet, los nuevos empleados conocen la cultura de la empresa porque ya se la ha dado a conocer el contacto interno, que sabe que encaja en la organización. "Así se ahorran el periodo de prueba y se favorece la retención del personal", explica, lo que también ayuda a reducir los costes. Sin embargo, "en periodos de crisis las oportunidades son menores, y los que buscan trabajo tienden a coger lo primero que les ofrecen, aunque no encajen mucho en la cultura corporativa".

No se debe confundir este método con el enchufismo, advierte Bonet, porque la reputación del referidor también se pone a prueba (a veces incluso se llevan una bonificación, según explican desde Creade). El problema puede venir, advierte, si el nuevo promociona antes que el antiguo. El aspecto negativo de contratar gente con similares actitudes y personalidades, señala Bonet, es que cuando se quiere hacer un cambio de mentalidad en la compañía resulta bastante más difícil.

Los sectores que más esconden sus puestos libres son, según el informe, la banca, la farmacia y el gran consumo. En el sector financiero se busca gente de confianza, por el tipo de información que se maneja. "aunque ahora mismo no buscan a nadie", matiza Soler. En el farmacéutico la causa es similar, la protección de patentes, mientras que en el gran consumo el motivo es la alta competencia empresarial.

A eso se añaden las empresas pequeñas, que no tienen ni departamento de recursos humanos, ni web, ni capacidad para externalizar el proceso, recuerda Ignacio Bao. Hay otro tipo de ofertas semiocultas, recuerda: las de las web corporativas. "Hay muy poca gente que entra en ellas, pero las utilizan mucho, sobre todo las grandes empresas".

Acudir directamente al responsable

Cuando los procesos de selección son internos pierde importancia el proceso en sí, y a veces resulta más eficaz dirigirse a los responsables de área. "Los currículums se guardan, especialmente en posiciones de soporte", explica Nekane Rodríguez, de la consultora Create.

Un currículum puede servir. "En épocas normales", señala Ignacio Bao, de la cazatalentos Bao & Partners, "hay muchas ofertas y la gente inunda a los departamentos de recursos humanos con currículums, así que es más difícil casar unas con otras". En cambio, en la época actual las empresas contratan menos así que es más fácil cubrir las ofertas, y que sean los propios responsables de departamento los que se ocupen personalmente.

Otra opción es la candidatura espontánea, una carta que no va acompañada de currículum y en la que no se vende trayectoria, sino valor añadido que se puede aportar a la empresa. A los 15 días de enviada se debe realizar un seguimiento de la misma para conseguir una entrevista personal.

Para ello el demandante debe analizar con cuidado qué empresa interesa, investigarla en profundidad, buscando la manera de ligar su perfil con el suyo propio, y sobre todo impactarles positivamente en relación a algún problema o necesidad que estén sufriendo, pero de forma prudente para no ofenderlos. También se puede ofrecer la candidatura para un puesto concreto, especialmente si están abriendo una nueva línea de producto.

#### Crear en la red

- En la red de contactos no encontrará trabajo directamente, pero sí información para conseguirlo.
- Pensar en el interés del otro y no cegarse con los objetivos propios es importante, aunque es conveniente tenerlos claros.
- No se debe pedir trabajo. Es el trabajo el que debe venir a usted, si el mercado conoce sus capacidades y su disposición.
- Preparar un mapa de contactos con amigos de la infancia, universidad, familiares, trabajos anteriores, vecinos y conocidos, es clave. Se puede llegar a varios miles.
- Cuidar la red, aportándole información actualizada, y aprovechar ferias y congresos también ayuda.
- Las comunidades virtuales son útiles, pero hay que tener criterio para decidir lo que se publica y lo que no.

Fuente: CincoDías.com