

III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España (I): líderes ante el futuro de la empresa

MÁS DE LA MITAD DE LOS DIRECTIVOS Y DIRECTIVAS ESPAÑOLES CONTRATARÁN PERSONAL DURANTE 2023

- *LHH Executive, división de Executive Search del Grupo Adecco para perfiles de Top-Management & Executive, da continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en nuestro país.*
- *El 53,88% de los managers encuestados tiene previsto contratar a alguien en el próximo año, y el 38,95% lo hará ya en 2024. Sin embargo, el 25% de los encuestados no contratará a nadie en los próximos dos años.*
- *Al preguntar por qué tipo de perfiles contratarán en los próximos años, el 53,50% de los ejecutivos y ejecutivas se decanta por incorporar puestos técnicos, el 47,64% a mandos intermedios y el 32,01% buscará roles creativos. En menor medida, el 21,84% incorporará a managers y tan solo el 8,68% a directivos/as.*
- *En cuanto a las actividades que piensan realizar los líderes para aumentar los ingresos en los próximos doce meses, una mayor eficiencia operativa (39,73%), aumentar la inversión tecnológica (32,75%), lanzar un nuevo producto o servicio (25,19%) y optimizar puestos de trabajo/reducir el personal (25%) son las medidas que destacan.*
- *Más de la mitad (54,07%) de los directivos y directivas encuestados por LHH Executive cree que la tecnología es el aspecto en el que más avanzaremos en el ámbito laboral en los próximos años. Le siguen de cerca la conciliación y flexibilidad (46,12%) y la igualdad e inclusión (39,15%). En menor medida los encuestados señalan la sostenibilidad (32,95%) y la salud mental (27,52%).*
- *Según los ejecutivos y ejecutivas encuestados las tecnologías que mayor impacto tendrán en el futuro serán: la inteligencia artificial (53,10%), el análisis de datos/ Big Data (47,67%), la ciberseguridad (40,89%), el internet de las cosas (32,63%) y la realidad virtual (33,14%).*
- *Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España señala que “en el último año, hemos sido testigos de fenómenos como “la gran dimisión” y la llamada renuncia silenciosa, que se producían a medida que los trabajadores reevaluaban el impacto del trabajo y lo que quieren obtener de sus vidas. Esto ha llevado a las empresas a cambiar sus propuestas: ofrecer carreras atractivas, la flexibilidad de un modelo de trabajo híbrido, así como un entorno laboral y una cultura de empresa atractivos. Ofrecer a las personas un trabajo con el que se sientan realizadas, oportunidades continuas para crecer y aprender, flexibilidad y lugares de trabajo diversos y orientados a los valores será esencial también en 2023”.*

Madrid, 14 de diciembre de 2022. – Se cierra un año 2022 en el que el escenario económico ha vuelto a dar un vuelco. Tras la crisis de 2020 y 2021, el año que acaba parecía el momento de la recuperación total de la economía y del empleo, así como de la consolidación de los buenos indicadores económicos en Europa, pero la crisis energética y de materias primas sufrida a lo largo del año, derivada en una alta inflación, y el conflicto bélico en suelo europeo y sus consecuencias, han hecho que **el contexto económico no fuera el esperado hace doce meses.**

Ante este nuevo escenario, ¿tienen previsto los directivos y directivas españoles contratar personal este año y en los próximos?, ¿qué nuevos perfiles incorporarán?, ¿qué actividades se plantean llevar a cabo los líderes para aumentar ingresos en los próximos 12 meses?, ¿en qué aspectos avanzaremos más en el ámbito laboral en los próximos años?... Por otro lado, en plena y continua transformación tecnológica, ¿tienen los ejecutivos y ejecutivas españoles las habilidades tecnológicas suficientes para hacer frente al futuro?, ¿qué tecnología tendrá un mayor impacto en el futuro más cercano?

Resolver estas y otras dudas es la razón de ser del “**III Barómetro LHH Executive¹ sobre Liderazgo Directivo en España**”. Un estudio en la que se recogen las respuestas de más de 500 directivos/as y managers² para entender los retos a los que se enfrentan los/as líderes empresariales en la actualidad. Con él, [LHH Executive](#), división de **Executive Search** del Grupo Adecco para perfiles de **Top-Management & Executive**, quiere dar continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en nuestro país.

En esta primera parte, el barómetro se centra en dos aspectos fundamentales del entorno actual: sus **previsiones de contratación para los próximos meses y el papel de la tecnología en la empresa española.**

Sobre la atracción y fidelización del talento, **Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España** señala que *“en el último año, hemos sido testigos de fenómenos como “la gran dimisión” y la llamada renuncia silenciosa, que se producían a medida que los trabajadores reevaluaban el impacto del trabajo y lo que quieren obtener de sus vidas. Esto ha llevado a las empresas a cambiar sus propuestas: ofrecer carreras atractivas, la flexibilidad de un modelo de trabajo híbrido, así como un entorno laboral y una cultura de empresa atractivos. Ofrecer a las personas un trabajo con el que se sientan realizadas, oportunidades continuas para crecer y aprender, flexibilidad y lugares de trabajo diversos y orientados a los valores será esencial también en 2023”.*

“Además de esto, la aceleración de la transformación digital está conduciendo a una mayor automatización del lugar de trabajo que traerá la creación y reinención de los puestos de trabajo que conocemos hoy en día. Las personas compartiremos cada vez más nuestro trabajo con máquinas y robots inteligentes, y esto tiene enormes implicaciones para las habilidades y el talento que las empresas necesitarán en el futuro. Esto hace necesario la reconversión y mejora de las cualificaciones de un gran número de profesionales en nuestras empresas (el llamado upskilling y reskilling), así como la contratación de nuevo talento con las cualificaciones necesarias para el futuro”, sostiene Rémi Diennet.

¹ Las dos ediciones anteriores se lanzó bajo el nombre *Barómetro Badenoch + Clark*.

² Consultar ficha técnica al final del barómetro adjunto.

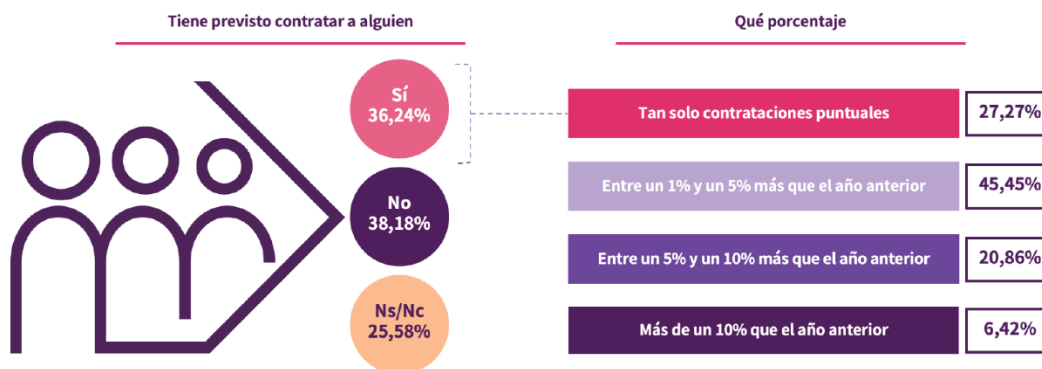
En este sentido, cabe señalar que “por un lado, las empresas deben hacer frente a la enorme brecha de competencias que existe en áreas como el Big Data, la IA y similares, asegurándose de que están creando la mano de obra experta en datos y tecnología necesarias para tener éxito en el futuro. Por otro lado, a medida que la tecnología crea nuevo empleo, las empresas deben volver a formar a su personal con las habilidades necesarias para trabajar junto a máquinas inteligentes y desarrollar sus habilidades personales y únicas que nunca podrá desarrollar un robot: creatividad, pensamiento crítico, comunicación interpersonal, liderazgo y la aplicación de cualidades "humanas" como el cuidado y la empatía. Todas ellas serán claves en 2023”, afirma **Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España.**

Por último, otra tendencia que vendrá pisando con fuerza en 2023 tendrá que ver con el llamado *customer experience*. Así, Diennet señala que “los/as clientes buscan experiencias por encima de todo. Esto no significa necesariamente que el precio y la calidad de un producto o servicio pasen a un segundo plano. Ambos juegan un papel, hasta cierto punto, en la forma en que experimentamos el proceso de elección, compra y disfrute de los bienes y servicios en los que gastamos nuestro dinero. La tendencia hacia la experiencia es tan fuerte que las marcas internacionales están nombrando directores de experiencia (CXO) -un perfil que cada vez cobrará más importancia en el mundo directivo- para garantizar que se convierta en un elemento fundamental de la estrategia empresarial. Además de la experiencia del cliente, las empresas necesitan pensar cada vez más en la experiencia del empleado, ya que la competencia por los trabajadores con más talento y cualificados es cada vez más intensa”.

Más contrataciones para el próximo año

El pasado **2021** fue un año de transición y aprendizaje para la mayoría de directivos y directivas españoles. Cuando en mayo de ese año se les preguntaba por la posibilidad de contratar personal, **un 47,1% decía no tener pensado reclutar nuevos empleados** durante 2021. Un 31,3% sí que consideraba que su compañía podría hacer nuevas contrataciones.

En **2022**, el porcentaje subió y **el 36,24% de los managers encuestados señaló tener previsto contratar a alguien en el presente año**, frente al 38,18% que no. Sin embargo, un 25,58% no tenía claro si ampliará la plantilla en el momento de la encuesta.



Entre aquellos que sí tenían previsto hacer nuevas contrataciones, el 45,45% planeaba contratar entre un 1% y un 5% más que el año anterior y un 27,27% matizó que solo serían contrataciones puntuales. Tan solo el 6,42% preveía contratar más de un 10% que el año anterior.

Eran los ejecutivos y ejecutivas de empresas del **sector Comunicaciones** quienes en mayor porcentaje que el resto tenían previsto contratar en el presente año, mientras que **las mujeres, los encuestados de mayor edad y los del sector sanitario**, en mayor medida que el resto, no lo harían.

En la edición anterior del barómetro, el año pasado, **un 64,3% afirmó que incorporaría nuevas personas a sus plantillas entre 2022 y 2023**. El 25,8% de los directivos dijo que no realizarían contrataciones en los próximos tres años, y un 10% aseguró que lo harían a partir de 2023.

En la encuesta de **este año, más de la mitad de los directivos y directivas prevé contratar nuevos empleados en 2023 (53,88%) y el 38,95% lo hará en 2024**. Sin embargo, el 25% de los encuestados no contratará a nadie en los próximos dos años (en mayor medida las empresas con menos de 10 empleados y las que tienen más de 1.000 empleados).

Al preguntar por qué tipo de perfiles contratarán en los próximos años, **el 53,50% de los ejecutivos y ejecutivas se decanta por incorporar puestos técnicos** (el 46,8% en 2021), el 47,64% a mandos intermedios (27,3% en 2021) y el 32,01% roles creativos. En menor medida, el 21,84% incorporará a managers y tan solo el 8,68% a directivos.

En cuanto a las actividades que piensan realizar los líderes para aumentar los ingresos en los próximos doce meses, una **mayor eficiencia operativa (39,73%)**, aumentar la **inversión tecnológica (32,75%)**, lanzar un **nuevo producto o servicio (25,19%)** y **optimizar puestos de trabajo/reducir el personal (25%)** son las medidas que destacan.

Otros aspectos que los ejecutivos y ejecutivas españoles plantean **para incrementar los beneficios** son: la entrada en un nuevo mercado (22,09%), crecer de forma orgánica (21,12%), nuevas fusiones y adquisiciones (19,77%), y nuevas alianzas estratégicas con otros *partners* (17,44%).



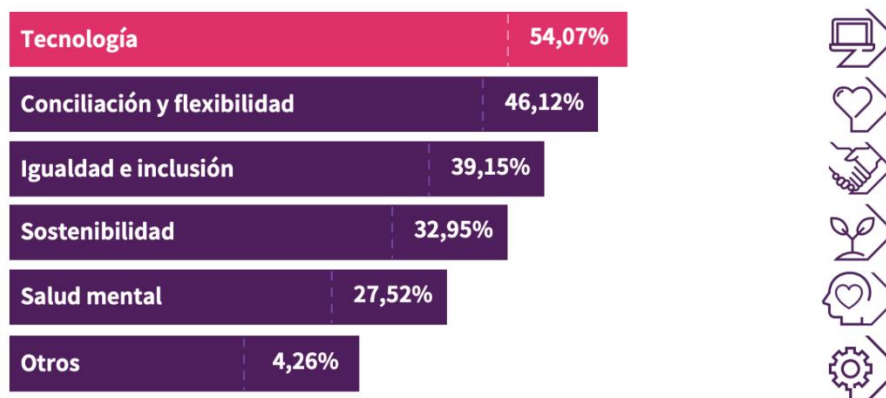
Mientras que los *managers* más jóvenes se plantean entrar en un nuevo mercado, los de mayor edad, en mayor porcentaje, utilizarán mayor eficiencia operativa para aumentar los ingresos en los próximos doce meses. Por otro lado, los encuestados que trabajan en empresas de 10 a 49 empleados o de 250 a 1.000 empleados, en mayor medida que el resto, aumentarán la **inversión en tecnología** para mejorar las ganancias próximamente. Sin embargo, los encuestados de la zona Este del país, harán una nueva alianza estratégica con otros *partners*.

No hay futuro sin tecnología

Al preguntar por cuáles creen que serán los aspectos en los que más avanzaremos en el ámbito laboral en los próximos años, para más de la mitad (**54,07%**) de los directivos y directivas encuestados por LHH Executive, **la tecnología es el elemento donde más evolucionaremos próximamente**.

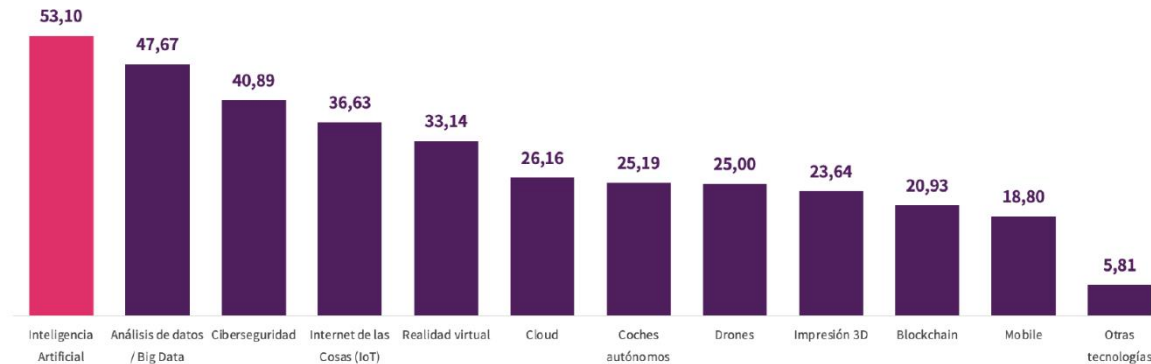
Le siguen de cerca la conciliación y flexibilidad (46,12%) y la igualdad e inclusión (39,15%). En menor medida los encuestados señalan la sostenibilidad (32,95%) y la salud mental (27,52%).

Los **managers del sector Técnico**, en mayor proporción que el resto, apuntan a que en los próximos años el ámbito laboral avanzará más en tecnología. Mientras que los líderes más jóvenes, indican que será en la salud mental, en mayor medida que el resto.



III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España

Otra incógnita es saber cuál será **la tecnología que mayor impacto tendrá en el futuro**. Según los ejecutivos y ejecutivas encuestados por LHH Executive serán: la **inteligencia artificial** (53,10%), el **análisis de datos/ Big Data** (47,67%), la ciberseguridad (40,89%), el internet de las cosas (32,63%) y la realidad virtual (33,14%).



III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España

Haciendo una comparativa con el análisis anterior, en el informe del pasado año 2021, al ser preguntados por cuáles creían que serían los cambios más significativos que traería la digitalización de sus empresas en los próximos años, el 44,7% de los directivos y directivas encuestados por LHH Executive creía que lo más relevante sería **la integración de herramientas de Inteligencia Digital y Big Data en sus procesos**. Un 28% consideraba que las tecnologías relacionadas con el **Internet de las Cosas (IoT)**, que hace referencia a la conexión y comunicación de todo tipo de dispositivos a través de la Red, generaría también mucho interés. Así como **los sistemas y estrategias de seguridad informática o ciberseguridad** para evitar ataques y robo de datos, algo que señalaban como muy importante el 23,4% de los líderes consultados en 2021.

En este punto, es interesante conocer **cómo piensan los ejecutivos y ejecutivas de las diferentes generaciones que conviven en la empresa española** pues la percepción de cuáles serán las tecnologías que mayor impacto tendrá en el futuro varía un poco según la generación a la que pertenecen los líderes.

Los *managers* mayores de 45 años, en mayor porcentaje que el resto, opinan que **la inteligencia artificial y el análisis de datos/ Big Data** es la tecnología que tendrá mayor relevancia en los próximos años. Por otro lado, las mujeres en mayor medida que los hombres, creen que serán **los coches autónomos**. En cambios, los líderes del sector Técnico piensan que el **análisis de datos/ Big Data, la Ciberseguridad y el Internet de las Cosas**, en mayor porcentaje que el resto, será la tecnología con mayor impacto en el futuro.

Sobre el punto en el que se encuentran los directivos y directivas de las empresas españolas a la hora de afrontar la digitalización, **más de 7 de cada 10 encuestados** que han participado en este estudio consideran que **tienen las habilidades tecnológicas y/o digitales** suficientes para hacer frente al futuro (73,84%), solo un 26,16% creen lo contrario.

En este sentido, **Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España**, señala que *“en 2023 seguiremos siendo testigos de la innovación y avance en tecnologías transformadoras como la inteligencia artificial (IA), el internet de las cosas (IoT), la realidad virtual y aumentada (RV/AR), el cloud computing, el blockchain y los protocolos de red superrápidos como el 5G. Es más, estas tecnologías digitales transformadoras no existen aisladas unas de otras, y veremos cómo se difuminan los límites entre ellas.*

Las nuevas soluciones para el augmented working, el trabajo híbrido y remoto, la toma de decisiones empresariales y la automatización de las cargas de trabajo manuales, rutinarias y creativas combinan estas tecnologías de manera que les permiten potenciarse mutuamente”.

Acerca de LHH Recruitment Solutions

LHH Recruitment Solution es la consultora de selección especializada del Grupo Adecco enfocada a la atracción y selección del talento cualificado, directivo y *executive* para las compañías mediante diferentes soluciones.

Desde **LHH Recruitment Solution Executive** mapeamos el talento directivo para la cobertura de las necesidades de Dirección y *Executive* de nuestros clientes.

Para más información visita: <https://www.lhh.com/es/es/>



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