

V Barómetro LHH Executive Search sobre Liderazgo Directivo en España

CASI EL 30% DE LOS DIRECTIVOS PREVÉ AMPLIAR SU PLANTILLA ANTES DE FINALIZAR 2024 (+6 P.P.)

- *LHH Executive Search, la firma especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, da continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo en nuestro país con la segunda entrega de su V Barómetro sobre Liderazgo Directivo en España.*
- *El 30% de los/las encuestados/as tiene previsto ampliar su plantilla a lo largo de 2024 (29,23%, +6 p.p. respecto a 2023), especialmente las grandes empresas. Un 15,38% de los/las directivos/as prevé reducir las horas de trabajo del personal (- 1,16 p.p. respecto a 2023) y solo un 14,42% contempla una reducción de plantilla en la última parte del año (-6,73 p.p.).*
- *Entre aquellos que sí planifican reducir personal, las causas principales serían la caída de las ventas o baja demanda de servicios (35,46%, +5 p.p. vs 2023); la inflación o el aumento de los costes (32,62%); y las cargas fiscales (24,11%).*
- *3 de cada 5 directivos/as (58,65%) afirman tener dificultades para incorporar nuevos trabajadores, una cifra que ha aumentado más de 2 p.p. respecto a 2023. Son, por encima de la media, las grandes empresas quienes más acusan esas dificultades (63,3%) y el sector Transporte (7 de cada 10). Además, esta escasez de talento es percibida como un riesgo para alcanzar los objetivos de negocio por más de la mitad de los/las encuestados/as (52,88%).*
- *En materia salarial, el 55% de los encuestados por LHH prevé incrementos en 2024 y comienzos de 2025, mientras que un 9,62% solo los contempla para 2025. Un 22,12% advierte que las subidas salariales dependerán de factores externos como la inflación o la estabilidad política, y un 22,88% asegura que no incrementará los salarios.*
- *Los líderes/as encuestados piensan centrar las estrategias vinculadas a los equipos en nuevas opciones de formación (47,50%), planes de carrera (44,23%) y más medidas de conciliación laboral (42,12%). Con menor medida pondrán el foco en planes de inclusión o de bienestar.*
- *La prioridad estratégica para los directivos/as de aquí a final de año es la productividad y rendimiento de los trabajadores/as (56,54%), seguida de la transformación digital (44,42%). Mientras que consideran el contexto económico como la principal amenaza para sus negocios (55,58%), seguida a mucha distancia del contexto político (44,23%).*
- *Para el 81,54% de los directivos/as la innovación tecnológica puede contribuir a impulsar el compromiso sostenible de las empresas. Sobre la irrupción de la IA, un 37,88% la percibe como una tecnología más que coexistirá con los recursos actuales. El 31,54% cree que reemplazará gran parte del trabajo de los empleados, un 17,50% considera que transformará por completo el sector en el que opera creando nuevas oportunidades, y un 13,08% no prevé un impacto importante de esta tecnología en su sector.*

Madrid, 7 de noviembre de 2024 – La situación actual del mercado laboral en España se encuentra marcada por un contexto de recuperación y desafíos. A pesar de las presiones económicas y la incertidumbre global, un porcentaje significativo de directivos/as tiene previsto ampliar sus plantillas para la última parte de 2024, mostrando una tendencia positiva. Sin embargo, siguen existiendo preocupaciones en torno a la inflación, la caída de las ventas y la retención del talento, factores que preocupan a las empresas en el corto y medio plazo.

Con el objetivo de abordar, entre otras cuestiones, las causas y consecuencias de estos fenómenos y cuáles son los retos laborales actuales, [LHH Executive Search](#), la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, acaba de lanzar la segunda entrega de su **“V Barómetro LHH Executive Search sobre Liderazgo Directivo en España”**. El informe recopila las respuestas de más de 500 directivos/as y managers, proporcionando una visión integral sobre las tendencias en liderazgo para 2024 y el inicio de 2025.

En palabras de **Rémi Diennet, director de LHH Executive Search**: *"En un entorno empresarial en constante evolución, el liderazgo no solo se mide por la capacidad de generar resultados, sino también por la habilidad para adaptarse a las necesidades de los trabajadores/as, fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo y garantizar la responsabilidad social y medioambiental. De cara a la última parte del año muchos son los retos que tienen los líderes en nuestro país, pero de cara a las previsiones de contratación, parece que se mantendrá una senda positiva. Esta parte del año ofrece una oportunidad estratégica para fortalecer equipos y prepararse para los desafíos del próximo ejercicio. Reforzar los equipos ahora permite a las empresas iniciar 2025 con departamentos renovados y ya listos para alcanzar nuevos objetivos. Es interesante aprovechar este momento para invertir en talento y asegurar un crecimiento sostenido y exitoso de nuestras metas"*.

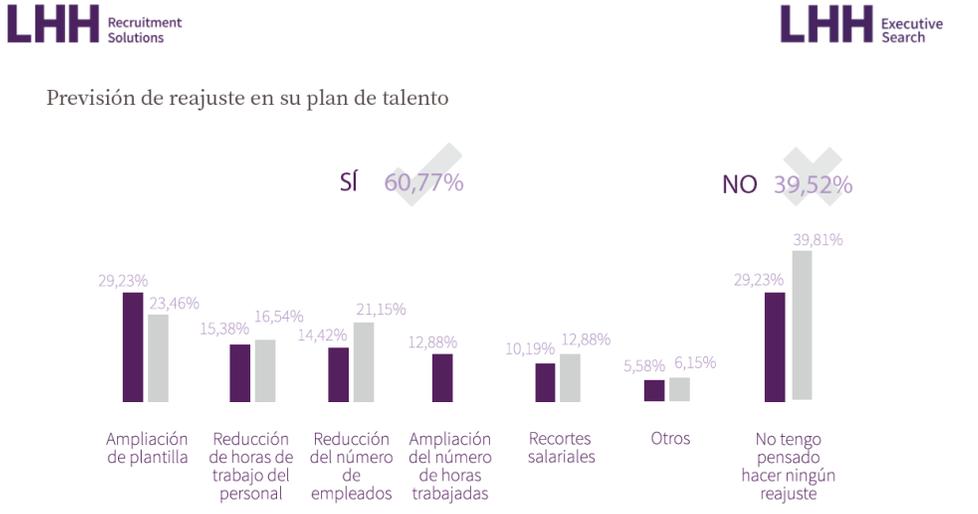
Plantilla de la empresa y perfiles profesionales

Preguntados por las intenciones de contratación en el corto plazo, **3 de cada 5 decisores de empresa en España reajustarán su plan de talento este año (60,77%)**. De ellos, el **29,23%** de los/as líderes encuestados **tiene previsto ampliar su plantilla a lo largo de los últimos meses de 2024, intención que crece seis puntos porcentuales respecto al mismo periodo de 2023**, especialmente en el caso de las grandes empresas.

A pesar de ello, **un 15,38% de los/las directivos/as prevé reducir las horas de trabajo del personal** (porcentaje que disminuye 1,16 p.p. respecto a 2023) y **un 14,42% contempla una reducción de plantilla**, una cifra considerablemente menor al 21,15% registrado el año pasado. También se prevén otros escenarios como el aumento de horas trabajadas o recortes salariales.

En cuanto a los despidos vistos en el medio plazo, **el 47,31% asegura que no planea llevar a cabo despidos** y un 33,46% señala que esta decisión dependerá de la **evolución económica. En cambio, 1 de cada 5 encuestados/as espera reducir personal en los próximos años**, con un 10,58% anticipándolo para 2025 y un 8,65% para 2026.

Entre aquellos que sí planifican reducir personal, **las causas principales serían la caída de las ventas o baja demanda de servicios** (35,46%, +5 p.p. vs 2023); **la inflación o el aumento de los costes** (32,62%); **y las cargas fiscales** (24,11%).



Motivos por los que tiene previsto reducir personal*

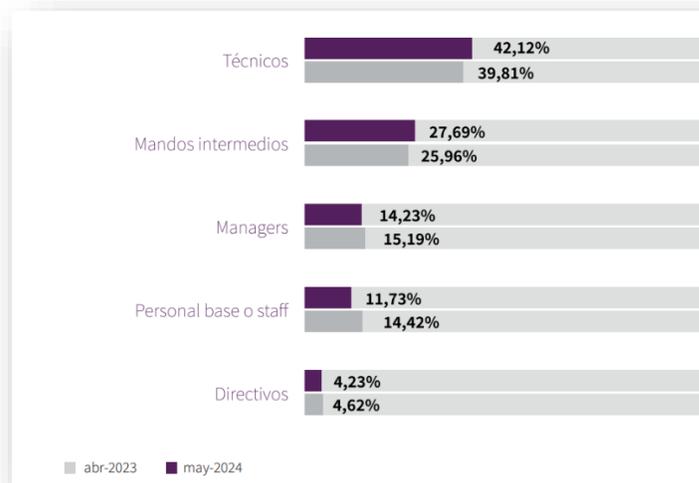


Fuente: V Barómetro LHH Executive Search sobre liderazgo directivo

En términos de perfiles afectados, el 36,17% de los/las encuestados/as apunta que prescindirá de **mandos intermedios** (+2 p.p. vs 2023); el 30,50% de **managers** (+4 p.p.); y el 27,66% de **personal base o staff** (-16,61 p.p.). Por otro lado, **los directivos/as** (17,73%; +7,04 p.p.) y **los técnicos/as** (23,40%; -4,08 p.p.) son los perfiles menos expuestos a esta reducción.

Preguntados por la captación de talento, aproximadamente **3 de cada 5 directivos/as (58,65%) afirman tener dificultades para incorporar nuevos trabajadores**, una cifra que ha aumentado más de 2 p.p. respecto a 2023. Son, por encima de la media, las grandes empresas quienes más acusan esas dificultades (63,3%) y el sector Transporte (7 de cada 10). Además, esta **escasez de talento es percibida como un riesgo para alcanzar los objetivos de negocio** por más de la mitad de los/las encuestados/as (52,88%).

El **perfil técnico es el más demandado para el 42,12% de los encuestados/as, aumentando esta demanda en más de 2 puntos porcentuales** con respecto a 2023. En segundo lugar buscan mandos intermedios (27,69% frente al 25,96% de 2023), managers (14,23% vs 15,19%), personal base o staff (11,73% vs 14,42%) y directivos (4,23% vs 4,62%).



Fuente: V Barómetro LHH Executive Search sobre liderazgo directivo

Por áreas funcionales, **tecnología lidera las demandas de nuevos perfiles en las empresas (43,27%, +5 p.p. vs 2023)**, especialmente en empresas medianas y grandes. Le siguen **Producción** (27,88%; -2,89 p.p.), **Digital** (24,42%; -4,43 p.p.), **Comercial** (16,92% vs 17,50% en 2023) y **Logística** (15,96%; -1 p.p.).

Retos para este año

El **63,27% de los/las directivos/as y mandos intermedios encuestados confía en que sus empresas verán un crecimiento de su facturación a finales de 2024**, principalmente entre aquellas que tienen

entre 50 y 250 empleados. Por el contrario, el 6,54% tiene previsiones negativas y un 30,19% considera que será necesario realizar ajustes en la empresa o el modelo de negocio para impulsar el crecimiento.

En materia salarial, el 55% de los encuestados por LHH prevé incrementos en 2024 y comienzos de 2025, mientras que un 9,62% solo los contempla para 2025. Sin embargo, un 22,12% advierte que las subidas salariales dependerán de **factores externos**, como la **inflación o la estabilidad política**, y un 22,88% asegura que no incrementará los salarios. Son las medianas empresas las que auguran por encima de la media que sí incrementarán las remuneraciones en estos meses.



Fuente: V Barómetro LHH Executive Search sobre liderazgo directivo

Preguntados por las medidas que reclamarían a las instituciones públicas para poder seguir creando riqueza y empleo en España y atraer la inversión, **el 53,27% apuesta por un marco de estabilidad política y regulatoria para fomentar la inversión, una demanda que ha crecido casi 8 puntos** respecto al año anterior. Es de hecho, la medida que más se incrementa en el último año. En segundo lugar, reclamarían la **reducción de impuestos y cargas fiscales** para las empresas, con datos muy similares al año anterior (49,42% vs 49,23%).

También se reclaman medidas de **apoyo a la creación de empresas** (42,31% vs 38,08% en 2023), ayudas para la **digitalización** del negocio (38,27% vs 34,62%), medidas de **flexibilidad en la contratación** (36,15% vs 36,73%) y mayor y mejor **acceso a inversión pública** (34,42% vs 28,85%).

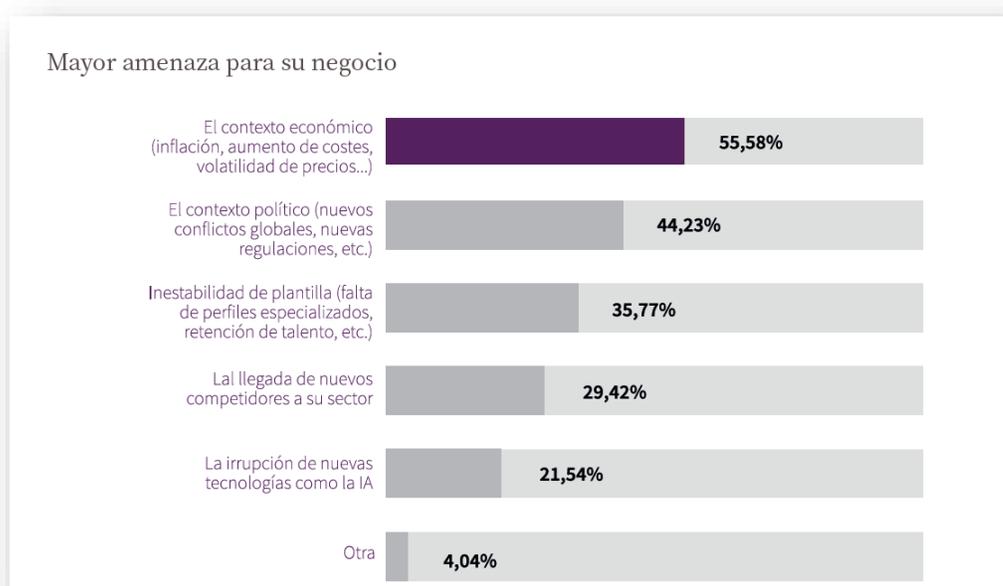
Por otra parte, los líderes/as encuestados piensan centrar las **estrategias** vinculadas a los equipos en nuevas opciones de **formación** (47,50%), **planes de carrera** (44,23%) y más **medidas de conciliación laboral** (42,12%). Con menor medida pondrán el foco en planes de inclusión, igualdad y diversidad (22,88%), y en nuevos programas de bienestar (18,46%), entre otros.

La **prioridad estratégica** para los directivos/as de aquí a final de año es la **productividad y rendimiento de los trabajadores/as**, así lo consideran cerca de 3 de cada 5 decisores (56,54%), seguida de la **transformación digital**, para el 44,42%.

En menor medida indican otras prioridades como las demandas de los empleados en materia de conciliación y flexibilidad (29,42%), la sostenibilidad (24,42%), o la salud mental de los equipos (23,27%), siendo la igualdad e inclusión la prioridad menos relevante de las indicadas (19,23%).

Respecto a la **rotación de empleados**, el **55,96% de los líderes consultados/as asegura que no es una prioridad estratégica** pues solo el 0,96% dice afectar a más del 50% de la plantilla.

Por otra parte, consideran que **la principal amenaza** para sus negocios es el **contexto económico** (55,58%), seguida a mucha distancia del contexto político (44,23%) y la inestabilidad de la plantilla (35,77%); y no lo es tanto la irrupción de nuevas tecnologías como la IA (21,54%).



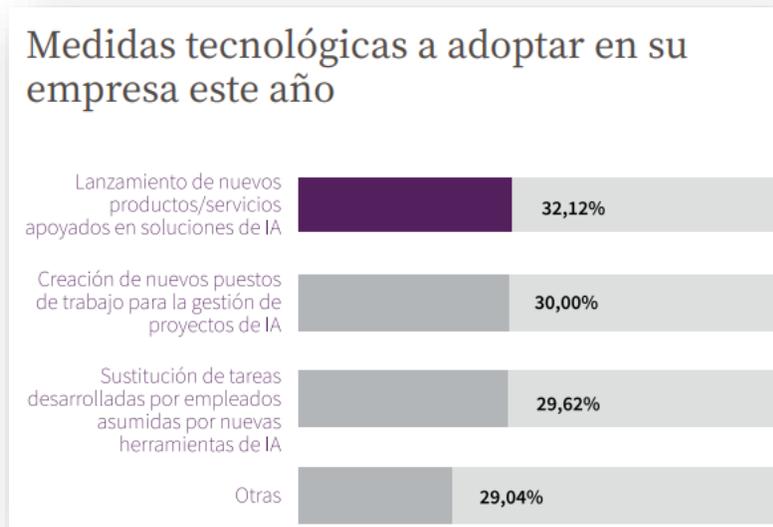
Fuente: V Barómetro LHH Executive Search sobre liderazgo directivo

Innovación tecnológica e Inteligencia Artificial (IA)

Para el **81,54% de los/las directivos/as encuestados** la **innovación tecnológica puede contribuir a impulsar el compromiso sostenible de las empresas**. A mayor tamaño de la empresa, mayor es el porcentaje de líderes que creen esta premisa.

Respecto a la irrupción de la **IA** y su potencial impacto, un **37,88% la percibe como una tecnología más que coexistirá con los recursos actuales**. El **31,54% cree que reemplazará gran parte del trabajo** realizado por los empleados hasta la fecha, un 17,50% considera que transformará por completo el sector en el que opera creando nuevas oportunidades, y un 13,08% no prevé un impacto importante de esta tecnología en su sector.

El 32,12% de los decisores de empresas encuestados/as asegura que **lanzarán nuevos productos o servicios apoyados en soluciones de Inteligencia Artificial** y un 30% declara que crearán **nuevos puestos de trabajo para la gestión de proyectos de IA** y sustituirán tareas desarrolladas por empleados por nuevas herramientas de IA (29,62%).



Fuente: V Barómetro LHH Executive Search sobre liderazgo directivo

A pesar de estos proyectos casi inmediatos, el **80,16% admite no tener un manual para hacer un uso ético y responsable de la IA**, aunque un 36,54% de esas empresas está ya desarrollándolo. Solo el 19,81% de los/as líderes dice haber formado ya a sus trabajadores en el correcto uso de esta herramienta.

En este sentido, **Rémi Diennet, director de LHH Executive Search**, señala que *“es alentador ver cómo la irrupción de la Inteligencia Artificial comienza a ser vista como una oportunidad más que una amenaza. Sin embargo, la gran mayoría de empresas aún no cuentan con un protocolo que apoye un uso ético y responsable de esta innovación. Aquí es donde cada compañía tiene un papel crucial para garantizar que la adopción de estas nuevas herramientas esté alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social. Solo así podremos aprovechar el verdadero potencial de la IA sin poner en riesgo el bienestar de los trabajadores y los estándares éticos de la organización”*.

¿Qué futuro nos espera?

El futuro del ámbito laboral en las empresas españolas parece estar marcado por la **tecnología**, según el 56,35% de los líderes encuestados/as, un dato que ha aumentado más de 6 puntos respecto al anterior barómetro. Le siguen la **conciliación y flexibilidad** (45,58%) y la **sostenibilidad** (35,00%).

En este sentido, **el 72,69% de los directivos/as considera que posee habilidades tecnológicas suficientes para enfrentar el futuro**. En contraposición, un 27,31% no cree estar preparado.

En términos de actividades para aumentar ingresos en los próximos 12 meses, un 44,23% de los encuestados planea mejorar la eficiencia operativa; un 32,69% piensa incrementar la inversión tecnológica; y un 27,31% va a lanzar nuevos productos o servicios. Por su parte, las fusiones, adquisiciones y la venta de la empresa son las opciones menos seleccionadas.

Acerca de LHH Recruitment Solutions

LHH Recruitment Solutions 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 Solutions Executive Search** 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 / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación

Tlf: 646805435

miriam.sarralde@trescom.es

ainhoa.delahera@trescom.es