



I Informe de Transición de Carreras Directivas de LHH

Introducción

- ▶ LHH, líder mundial de soluciones integrales de gestión de talento y líder global en procesos de outplacement, ha analizado en profundidad sus programas de transición de carreras para posiciones directivas.
- ▶ En 2023, el 55% de los directivos/as participantes en un programa de transición de carrera inició un nuevo proyecto profesional en menos de seis meses y el 96% lo hizo en un plazo inferior a un año (solo un punto porcentual por debajo del resto de participantes de otras categorías).
- ▶ En el último año, el tiempo medio de recolocación para los perfiles directivos a través de LHH ha sido de 5,8 meses frente a los más de 15 meses que en promedio tardan las personas desempleadas no adscritas a ellos en volver a trabajar.
- ▶ Entre quienes encontraron un nuevo proyecto profesional, el 25% inició una actividad por cuenta propia (frente al 13% de los demás participantes) y el 75% lo hizo por cuenta ajena (frente al 87% de media general). De estos últimos, el 99% logró un contrato de larga duración o indefinido y el 91% mejoró o mantuvo su salario (frente al 66% de los programas generales).
- ▶ Entre los/as directivos que optan por el autoempleo, el 57% se decanta por ofrecer servicios de consultoría externa, el 40% emprende un negocio y el 3% adquiere una franquicia.
- ▶ Con respecto al perfil del profesional en los programas de transición de carrera executive, la edad media a la que los/as participantes se inician en ellos son 50 años (44 años en los planes generales) y la presencia de hombres es mayor frente a las mujeres, en correlación con la presencia femenina en mandos directivos: 66% vs 34% (en los programas generales la paridad es mayor: 57% hombres frente a 43% mujeres).
- ▶ LHH, como partner estratégico en la gestión de carreras, tiene en marcha dos programas específicos para directivos/as, centrados en ayudarles a gestionar su trayectoria, especialmente cuando se ven afectados por un proceso de desvinculación: Executive Career Transition (ECT) y su servicio boutique, International Center for Executive Options (ICEO).

Hace unas semanas se daba a conocer el XVIII Informe LHH sobre Outplacement en el que se analizaba en profundidad el perfil de las personas participantes en los programas de outplacement de la compañía y las personas recolocadas a través de LHH durante 2023.

Uno de los datos destacados marcaba cómo a lo largo del pasado 2023 **se incrementaba el porcentaje de perfiles directivos con respecto a los años previos.**

Este cambio de tendencia viene impulsado, en gran medida, por el **auge de los programas de transición de carrera individuales que las empresas ofrecen cada vez con más frecuencia dentro de sus planes de off-boarding responsable.** Planes que tienen una **gran efectividad** a la hora de ayudar en la transición profesional de perfiles directivos que tienen **una especial peculiaridad: una media de edad más elevada, unas condiciones económicas superiores** a la media de candidatos/as y unas **expectativas laborales enfocadas hacia el empleo por cuenta propia** en mayor medida que el resto de participantes.

Es por ello que LHH, proveedor líder mundial de soluciones integrales de talento de The Adecco Group y líder mundial en procesos de outplacement, presenta hoy su primer **informe sobre Transición de Carreras Directivas** con el objetivo de analizar los resultados de su **división Career Transition** sobre una muestra de más de 200 directivos y directivas atendidos de manera individualizada y personalizada.

En palabras de **Marcos Huergo, presidente de LHH España:**

“

“Llevamos años gestionando con éxito programas de transición de carrera para ejecutivos. Nuestros programas de Executive Career Transition (ECT) y International Career Executive Outplacement (ICEO) han demostrado ser herramientas eficaces para apoyar a los directivos en el reenfoco de sus carreras y en la transición hacia nuevas oportunidades profesionales. Nuestro compromiso con las Carreras Directivas es firme, y esto se refleja en la calidad, eficacia y resultados de nuestros programas.

En LHH entendemos los desafíos únicos que enfrentan los ejecutivos, ya sea por sus expectativas salariales, trayectoria profesional o edad. Por eso, nuestros programas están diseñados específicamente para abordar estos retos y ofrecer un acompañamiento personalizado que facilite incorporación al mercado profesional. Los directivos valoran enormemente este apoyo, que les permite no solo encontrar nuevas oportunidades, sino también mantener o mejorar sus condiciones laborales.

La prueba de nuestro éxito es clara: cada año, el número de directivos y directivas que confían en nuestros servicios crece significativamente, consolidando a LHH como la empresa de referencia en la transición de carreras para perfiles directivos. Estamos orgullosos de contribuir al desarrollo profesional de tantos líderes y de seguir impulsando la excelencia en la gestión de Carreras Directivas”, concluye Huergo.

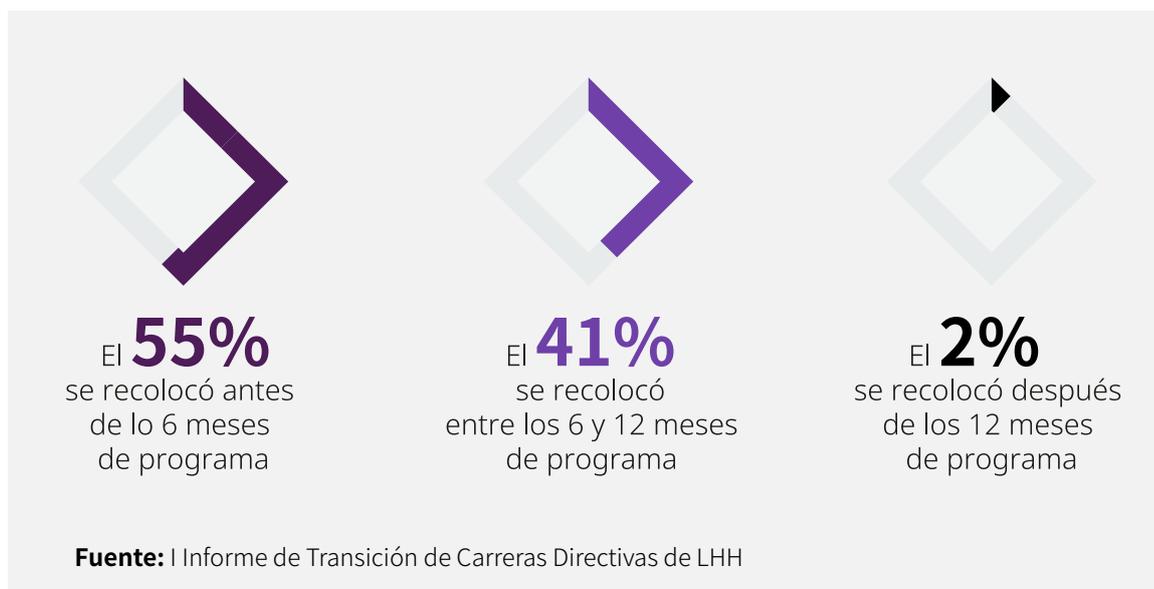
”

Transición de carreras: la mejor solución para directivos/as

Según el I Informe de Transición de Carreras Directivas de LHH, **los programas executive reducen visiblemente el tiempo medio para iniciar un nuevo reto profesional**. En el último año, **el tiempo medio de búsqueda de empleo de los directivos y directivas que han participado en planes de transición de carreras a través de LHH ha sido de 5,8 meses** frente a los 5,4 meses de media para el resto de participantes. Cifra que, considerando el perfil de estos participantes, casi reduce por tres el tiempo medio que tardan el resto de directivos/as no sujetos a estos programas en volver a trabajar (15 meses de media).

Otra manera de comprobar su efectividad es ver al detalle la reincorporación profesional periodo a periodo. Así, **el 10% de las personas directivas recolocadas ha tardado menos de tres meses** en ocupar un nuevo puesto de trabajo. Asimismo, **un 55% de los profesionales han encontrado un nuevo proyecto profesional en los primeros 6 meses** desde la finalización de su programa executive y un 41% entre los 6-12 meses.

Esto implica que, un **96%** de los/as directivos participantes en búsqueda activa e inmersos en un proceso de transición de carrera en 2023, **tardaron menos de un año en conseguir trabajo de nuevo (frente al 97% de media del total de participantes)**. Solo el **2%** de los/as mandos adscritos a programas de transición de carrera necesita más de un año para reincorporarse al mercado de trabajo.



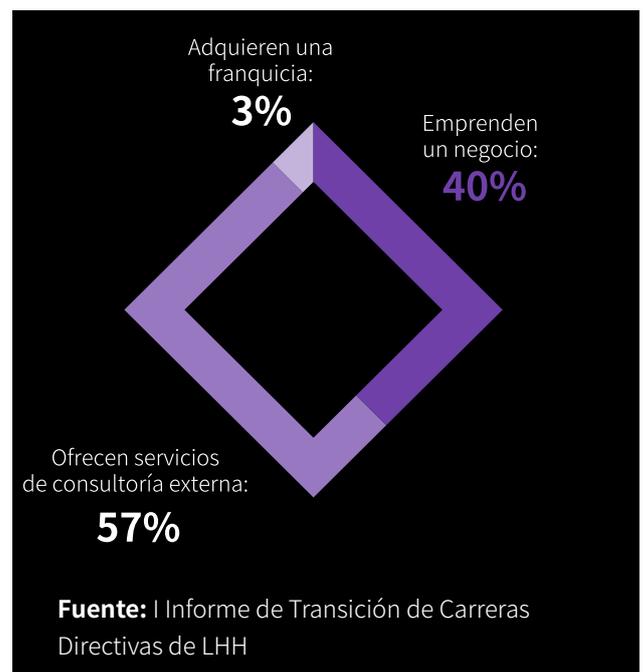
Los programas executive de transición de carrera mejoran las condiciones laborales

Durante 2023, **el 25%** de los/as directivos/as participantes acompañados por LHH **inició una actividad por cuenta propia (frente al 13% del resto de participantes)** y el otro **75% lo hizo por cuenta ajena (87% resto de personas)**. En comparación con los programas de recolocación globales se aprecia la predisposición de los directivos/as a **reenfocar su carrera hacia el autoempleo en mucha mayor medida que el resto** de profesionales adscritos a estos planes.

De los ejecutivos/as que se decidieron por el autoempleo, el 57% ofrece servicios de consultoría a otras empresas (vs 43% general), **el 40% ha optado por crear su propio negocio** (frente al 56% del resto de participantes), y el restante **3% compra una franquicia** (frente al 1% general).

Entre los que han iniciado un nuevo proyecto profesional por cuenta ajena, los programas executive de LHH han servido para **ayudarles a mejorar notablemente sus condiciones** con respecto al empleo anterior: **el 91% de los directivos/as participantes en programas de transición de carreras ha mejorado su remuneración** o, al menos, **ha mantenido su nivel salarial**. Porcentaje **mucho mayor que en los planes generales** donde esa condición se da en el 66% de los casos.

Además, con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas directivas recolocadas por cuenta ajena suelen ser en su mayoría **de larga duración o indefinidos (99%)** frente al 80% del resto de recolocados/as.



El perfil de los directivos/as participantes en 2023

Comparando el perfil directivo de los participantes en estos programas frente al candidato/a medio general se aprecian **dos principales diferencias: la mayor edad de los participantes y la mayor presencia masculina, reflejo de la composición de los comités de dirección de las empresas españolas.**

Según los resultados extraídos, **los hombres con cargos directivos han participado en mayor medida en los programas (66%)** frente al porcentaje de **mujeres con igual posición (34%)**. Esto contrasta con la realidad del resto de programas de transición de carreras, donde la paridad tiende a ser mayor: 57% hombres frente a 43% mujeres en 2023, 50% vs 50% en 2022.

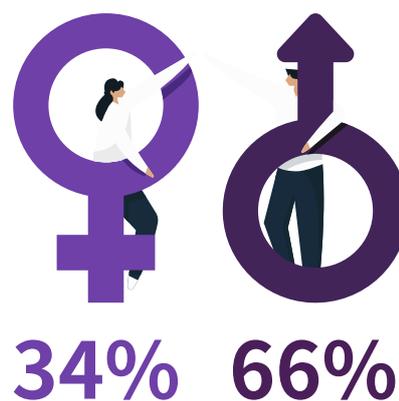
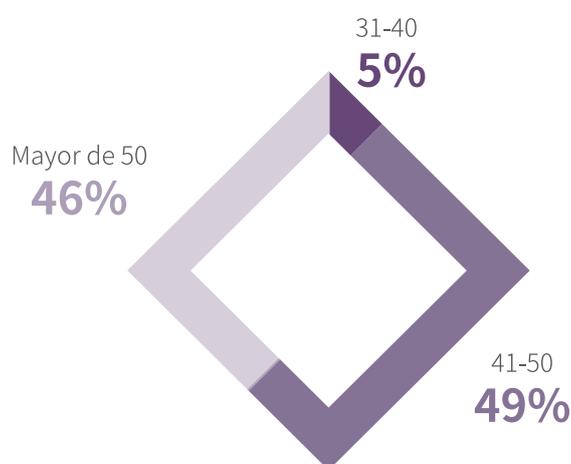
Por franjas de edad, el colectivo minoritario es el de las personas **de entre 31 y 40 años, que solo suponen un**

5% del total de participantes en los planes de transición para directivos/as que se han llevado a cabo en el último año (suponen el 22% de los participantes en el caso de los programas generales).

A continuación, se sitúan los del tramo de edad comprendido **entre los 41 y 50 años, que suponen un 49%** sobre el total y que **son el grupo mayoritario** (31% en el resto de programas). Muy seguido se sitúa el grupo correspondiente a los **mayores de 50 años (46%, de ellos la mitad supera los 55 años).**

De esto se desprende que la media de **edad de los/as participantes** en programas de transición de carreras **para directivos/as** es de **50 años** (6 años más que la edad media de inicio en los programas generales).

Género y edad



Edad media al inicio del programa:

50 años

Fuente: I Informe de Transición de Carreras Directivas de LHH

¿De dónde procedían los participantes? Sectores, áreas y regiones

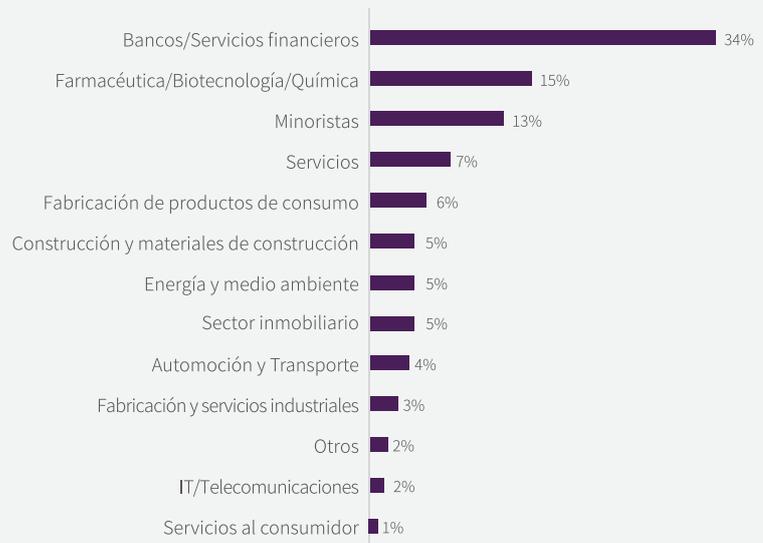
Atendiendo **al sector de procedencia** de los directivos/as, se observa que **el 34% de quienes participan en estos procesos venía de la banca**, un sector que se ha visto sometido a profundas transformaciones en los últimos años y que también lidera el resto de programas de recolocación.

En segundo lugar, el sector que más altos cargos ha aportado a los programas de outplacement ha sido el **farma-químico y/o biotecnológico, con un 15% de los adscritos**. A continuación, le siguen el **sector de minoristas**, cuyos profesionales suponen el 13% de los participantes, y los **servicios**, con un 7%.

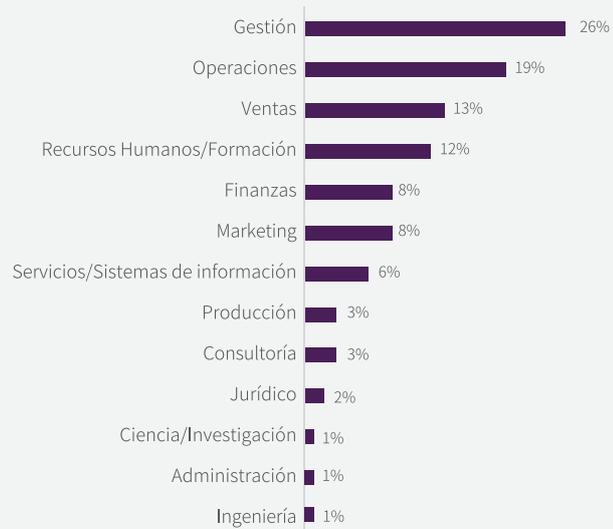
Atendiendo al **área de la que proceden** los/as directivos/as participantes en los programas de outplacement, **un 26% de ellos lo hacían de gestión**. Le siguen el 19% de los/as profesionales que trabajaba en **operaciones**, y seguidos entre ellos, **ventas** con un 13%, y el **área de recursos humanos y/o formación**, con un 12%.

La principal diferencia con el resto de programas es el carácter estratégico de las áreas de procedencia de los altos cargos (gestión, operaciones...) mientras que en el resto de planes priman los participantes de funciones como las finanzas y la administración.

Sectores de procedencia



Perfil candidatos/as



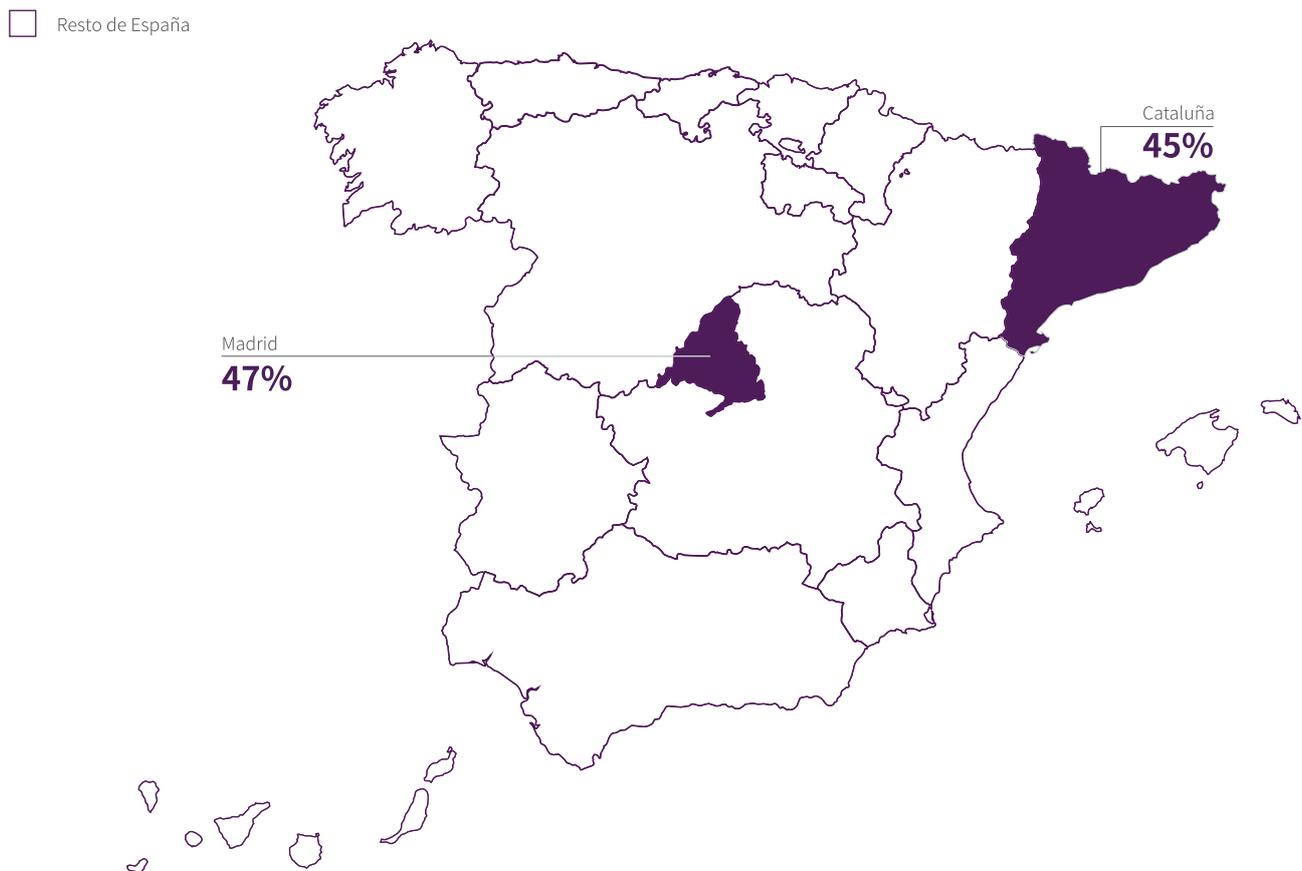
Fuente: I Informe de Transición de Carreras Directivas de LHH

Si nos centramos en la **procedencia geográfica** de los directivos/as que se unieron a programas de transición el año pasado se observa una gran concentración territorial. Según LHH, a pesar de que los servicios de transición para directivos/as están disponibles a lo largo de todo el país, **la mayor concentración de altos cargos participantes en programas de transición de carrera se ha dado en la Comunidad de Madrid, con un 47%** de ellos y en **Cataluña, pues el 45% de quienes participan en estos procesos** trabajaba en la región.

El 4% de los/as líderes que participan en estos programas procedía de Andalucía, y con el 1% de presencia en cada caso aparecen comunidades como el País Vasco, Asturias, Islas Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Navarra y la Comunidad Valenciana.

Una vez más, **los programas de transición de carreras para directivos/as son un reflejo de la realidad empresarial española** donde la mayor concentración de cúpulas directivas y grandes centros empresariales se da en las autonomías de Madrid y Cataluña.

Procedencia geográfica



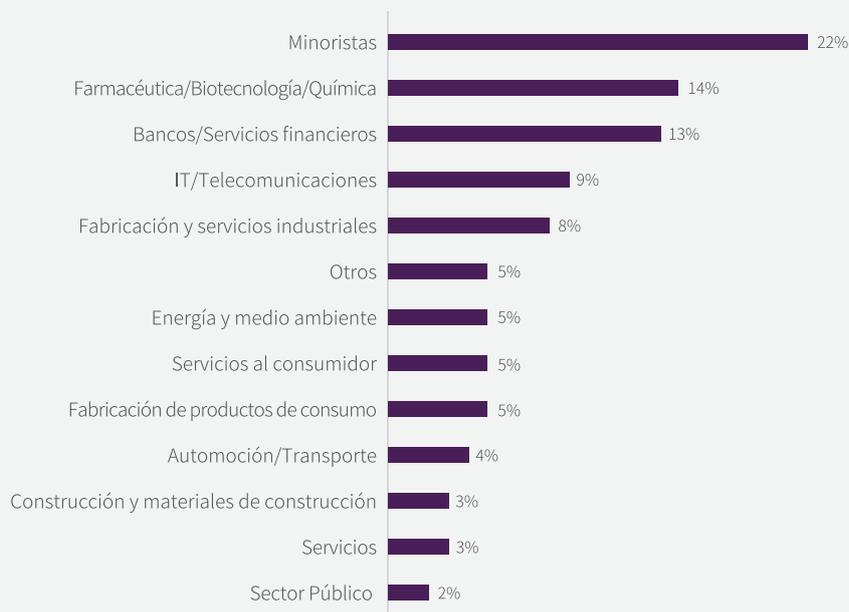
Fuente: I Informe de Transición de Carreras Directivas de LHH

¿En qué sectores han iniciado un nuevo proyecto profesional los directivos/as participantes?

En este último año, según LHH, los sectores donde los altos ejecutivos/as participantes han iniciado un nuevo proyecto profesional han sido, en este orden, el de **minoristas** (22%), el **farma-químico y/o biotecnológico** (14%) y la **banca/ servicios financieros** (13%). De esto se deduce que muchos de los directivos/as recolocados pueden encontrar **una nueva oportunidad en su mismo sector de procedencia**.

Otras industrias de destino en 2023 para altos cargos a través de su programa ejecutivo de LHH han sido **IT/ telecomunicaciones (9%), y fabricación y servicios industriales**, con un **8%** de las contrataciones.

Sectores dónde se recolocan



Fuente: I Informe de Transición de Carreras Directivas de LHH

Programas a medida: Executive Career Transition (ECT) e International Center for Executive Options (ICEO)

LHH, como partner estratégico en la gestión de carreras y su transición, tiene en marcha dos programas específicos para directivos/as, centrados en ayudarles a gestionar su carrera, especialmente cuando se ven afectados por un proceso de desvinculación.

El primero de ellos es el servicio **Executive Career Transition (ECT)** que ofrece soluciones de gestión de la transición y cambio profesional flexibles, así como variados recursos prácticos con el fin de garantizar una transición eficaz y satisfactoria a los ejecutivos/as inmersos en este tipo de cambios.

El segundo de ellos es **International Center for Executive Options (ICEO)**, un servicio boutique para altos ejecutivos/as que ofrece un acompañamiento integral y personalizado apoyado por un equipo internacional de asesores y expertos en diferentes materias.



LHH