

## **Casi el 30% de los directivos prevé ampliar su plantilla antes de finalizar 2024 (+6p.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**

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.

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%).

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%).

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.

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%).

**Datos de contacto:**

Pablo Parrilla  
Trescom  
691574217

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Madrid](#) [Cataluña](#) [Recursos humanos](#) [Consultoría](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>