

Más de la mitad de los directivos que participan en programas de transición de carrera encuentra un nuevo proyecto profesional en menos de seis meses

Según el I Informe de Transición de carreras directivas de LHH. Asimismo, la edad media a la que los/as profesionales se embarcan en los programas executive de LHH son 50 años y 2 de cada 3 son hombres frente al otro tercio que son mujeres

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 candidatos/as con perfil directivo 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. Los programas de Executive Career Transition (ECT) y International Career Executive Outplacement (ICEO) han demostrado ser herramientas eficaces para apoyar a los directivos en el reenfoque de sus carreras y en la transición hacia nuevas oportunidades profesionales. El compromiso con las carreras directivas es firme, y esto se refleja en la calidad, eficacia y resultados de los programas.

En LHH entendemos los desafíos únicos que enfrentan los ejecutivos, ya sea por sus expectativas salariales, trayectoria profesional o edad. Por eso, los 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 del éxito es clara: cada año, el número de directivos y directivas que confían en los servicios crece significativamente, consolidando a LHH como la empresa de referencia en la transición de carreras para perfiles directivos. LHH se siente orgulloso 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, sus 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 las condiciones especiales de estos perfiles, 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 ver esta 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 7-12 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.

Por sexo, 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 ya 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).

¿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 22% 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.

Si se pone el foco 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.

¿En qué sectores se han recolocado los directivos/as participantes?

En este último año, según LHH, los sectores en los que se han recolocado más altos ejecutivos/as participantes de estos programas han sido, en este orden, el de minoristas (22% de los recolocados/as), el farma-químico y/o biotecnológico (el 14% de las nuevas contrataciones han acabado trabajando allí) y la banca/servicios financieros, pues un 13% se recolocó en este sector. 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 los altos cargos que han encontrado empleo a través del outplacement han sido IT/telecomunicaciones (9%), y fabricación y servicios industriales, con un 8% de las contrataciones.

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 que ofrece un apoyo integral y personalizado a líderes empresariales y directivos, apoyado por un equipo internacional de asesores y expertos en diferentes materias.

Datos de contacto:

Pablo Parrilla

Trescom

691 57 42 17

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

Categorías: [Nacional](#) [Madrid](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>