

Un 45% de los directivos y directivas españoles tienen pensado subir los salarios a sus empleados/as durante 2023

LHH Executive, la firma especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, da continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en nuestro país

Finaliza una primera mitad de año que ha estado marcada por la incertidumbre política, los vaivenes económicos y la continuidad de la guerra en Ucrania, aunque apoyado por un mercado laboral que sigue fuerte y en datos generalmente positivos.

Con este panorama, ¿tienen previsto los directivos y directivas españoles contratar personal durante 2023?, ¿qué nuevos perfiles incorporarán?, ¿qué políticas salariales prevén aplicar los ejecutivos y ejecutivas a lo largo de 2023?, cuando se ha cumplido un año de la entrada en vigor de la última reforma laboral, ¿qué balance hacen los directivos/as sobre ella?

Resolver estas y otras dudas es la razón de ser de la primera entrega del "IV Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España". Un estudio en el que se recogen las respuestas de más de 500 directivos/as y managers para entender los retos a los que se enfrentan los/as líderes empresariales en la actualidad. Con él, [LHH Executive](#), la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, 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: las previsiones de contratación para los próximos meses de los directivos/as encuestados y el análisis sobre temas de actualidad como la reforma laboral o los salarios.

Sobre el balance de la reforma laboral que entró en vigor el pasado año, Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España señala que "ya ha pasado un año desde que la Reforma Laboral está vigente y es inevitable considerar su impacto. El objetivo esencial de esta reforma ha sido la necesidad imperativa de reducir la contratación temporal en favor de la indefinida. Y decimos imperativa en sentido estricto por ser calificado el alto índice de temporalidad como una patología de la que adolece el mercado de trabajo español y su reducción como una condición imprescindible impuesta desde Bruselas".

"La elevada inflación, la guerra de Ucrania, la crisis energética y la incertidumbre política y económica continúan en 2023. Por ello, los líderes también valoran en este barómetro otros aspectos relacionados con la organización: qué afectará a

la actividad de sus empresas, los retos y prioridades estratégicas de este año, la previsión de contratación, de reajustes en la plantilla o el modelo de negocio, los posibles despidos, el aumento de salarios, las predicciones sobre el crecimiento del negocio, la facturación o las principales medidas que reclamarían a las instituciones públicas", concluye Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España.

Oportunidades de negocio vs salarios

Del lado del negocio, 8 de cada 10 directivos/as españoles (81%) ven oportunidades de negocio para su empresa este año. De ellos, el 40% asegura que hay previsiones optimistas de que crezca el negocio y la facturación. El otro 41% de los consultados cree que habrá oportunidades, pero para ello, habrá que hacer reajustes en la empresa o el modelo de negocio. Por el contrario, el 19% restante indica que las previsiones este año son negativas.

Además, casi la mitad de los encuestados (46%) cree que no aumentará la demanda ni crecerán las ventas del servicio/producto este año, o bien porque tienen la misma demanda que el año pasado (34%) o porque la demanda ha descendido considerablemente (11%). Por el contrario, el 54% de los altos cargos considera que sí habrá un aumento de la demanda y crecerán las ventas de sus productos o servicios este año hasta un 15% (33%) o en más de un 20% (20%).

Del lado de los trabajadores/as, y de cara a los salarios, más de la mitad de los encuestados/as declara que no tiene previsto subir los salarios este año (55%), frente a un 45% que sí tiene pensado aumentarlos.

Por otro lado, las principales medidas que reclamarían a las instituciones públicas para poder seguir creando riqueza y empleo en España son reducir impuestos y cargos fiscales a las empresas (49%) y un marco de estabilidad política y normativa que genere un clima de inversión favorable (45%).

El 38% reclamaría medidas de apoyo para la creación de empresas, el 37%, medidas de flexibilidad con respecto a modelos de contratación y el 34%, ayudas para la digitalización del negocio y formación en nuevas tecnologías. En menor medida, reclamarían a las instituciones públicas mayor y mejor acceso a inversión pública (29%).

Balance de la reforma laboral

Al preguntar a los líderes empresariales por el balance que hacen de la última reforma laboral y los nuevos modelos de contratación, 4 de cada 10 directivos/as, managers o mandos intermedios consideran que la Reforma Laboral actual y los nuevos modelos de contratación que trajo ayudan a reducir la excesiva temporalidad (40%) y fomentan la contratación indefinida (39%).

Con 10 puntos porcentuales menos están los que consideran que la Reforma Laboral ayuda a crear empleo (31%), sin embargo, un porcentaje similar mantiene una opinión negativa por una excesiva regulación y poca flexibilidad para las empresas (29%).

Retos y prioridades estratégicas

De entre las principales prioridades estratégicas de los directivos y directivas en 2023 destacan por encima del 40% de votos el desarrollo de medidas para mitigar la inflación y el aumento de costes (44%), el incremento de las ventas (43%) y la atracción y retención del talento (43%). Por detrás se encuentra la transformación digital (36%) y el impulso de la sostenibilidad (32%).

En cuanto a los principales retos de los directivos/as para este año destaca mejorar la productividad y rendimiento de los empleados (43%), seguido de la transformación digital (39%), las crecientes demandas de los empleados en materia de conciliación y flexibilidad, con un 36%, y la sostenibilidad (34%).

Por detrás quedan retos como atajar una posible caída de las ventas (27%), la igualdad e inclusión (24%) o la salud mental de sus plantillas (23%).

Centrándose en qué aspectos impactarán más en sus empresas, el 43% de los encuestados/as piensa que serán la inflación, el aumento de costes y la volatilidad o alza de los precios. En mucha menor medida le sigue la incertidumbre política y situación económica actual (19%)^[1], la subida de los tipos de interés (17%), la crisis energética (13%) y, por último, las consecuencias de la guerra de Ucrania (7%).

Contrataciones y despidos

Preguntados por los planes de expansión o de contracción de personal en los próximos años, los directivos y directivas españoles se muestran cautelosos.

Por un lado, sobre la incorporación de más personas a sus equipos, 6 de cada 10 encuestados (61%) tienen previsto contratar a alguien en el presente año, frente al 20% que no lo hará, y un 18% que no lo tiene claro. Entre aquellos que sí tienen previsto contratar durante 2023, el 20% hará únicamente contrataciones puntuales o entre un 1% y un 5% más que el año anterior (19%), mientras que el 14% contratará entre un 5% y un 10% más que el año anterior y el 8% va a contratar más de un 10% en comparación a 2022.

Merece la pena señalar que son los encuestados/as que trabajan en empresas de más de 50 empleados, quienes tienen previsto contratar personal en el presente año, en mayor medida que el resto.

Por otro lado, con relación a si los encuestados/as tienen pensado contratar personal en los próximos años, el 32% indica que sí, donde de ellos el 21% lo hará en 2024 y el 11% en 2025. Sin embargo, hay un mayor porcentaje que indica que dependerá de la situación económica (47%), mientras que el 20% señala que no contratará a nadie.

De los decisores de empresa encuestados que tienen previsto contratar nuevos empleados en un futuro, el 48% incorporará a mandos intermedios y el 47% a técnicos. En menor medida, el 28% incorporará a personal base o *staff*, el 23% a managers y el 7% a directivos. En comparación con julio de 2022, principalmente disminuye el porcentaje de técnicos que serán contratados (53%; -6 p.p.),

mientras que aumenta cerca de 1 p.p. el de managers (22%).

Centrándose en las previsiones de despidos, la mitad de los encuestados/as afirma que no tiene pensado despedir personal en el presente año (51%), sin embargo, prácticamente la otra mitad sí tiene pensado hacerlo (49%), aunque sean despidos puntuales (16%) o que representen entre un 1% y un 5% más que el año anterior (17%).

De los directivos/as y altos cargos encuestados que declaran que tienen previsto despedir personal este año o en los próximos años, los principales motivos que destacan son la inflación y aumento de los costes (31%), la caída de las ventas o la baja demanda del servicio (31%) y la disminución de la productividad y el rendimiento (28%).

Los perfiles o roles de los que prescindirán principalmente son el personal base o staff (así lo haría el 45%), seguido de los mandos intermedios (34%), los técnicos (27%), los managers (27%) y los directivos/as (10%).

En cuanto a las previsiones de despidos para los próximos años, el 21% reconoce que tiene previsto despedir personal. Sin embargo, casi la mitad cree que dependerá de la situación económica del momento (44%) y un 35% asegura que no habrá despidos en los próximos años.

[1] La encuesta se celebró antes de los últimos comicios autonómicos y municipales.
