

Solo el 29% de los directivos y directivas españoles afirman no tener rotación en sus plantillas

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 el país

Los/as líderes empresariales han jugado ,y siguen jugando, un papel fundamental a la hora de dirigir y cohesionar equipos, así como de afrontar una situación económica adversa y marcada por la incertidumbre. Deben ser capaces de adaptarse a las nuevas circunstancias y de sacar partido de cada una de ellas. ¿Ha habido rotación en las empresas este año? ¿Tienen dificultades para atraer el talento que necesitan? ¿Cuáles son los perfiles más demandados? ¿Qué actividades se plantean llevar a cabo para aumentar ingresos? ¿En qué aspectos se avanzará más en el ámbito laboral en los próximos años? ¿Tienen las habilidades tecnológicas suficientes? ¿Qué tecnología tendrá un mayor impacto en el futuro?

Tras la [primera entrega](#) (centrada en previsiones de contratación, políticas salariales y valoración de la reforma laboral) del "IV Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España", 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 el país centrándose en esta ocasión en aspectos tan importantes como el futuro de la empresa, el uso de la tecnología, qué perfiles son los más demandados, y cómo afrontarán los managers otros problemas como el fenómeno de la 'Gran Rotación' o la escasez de mano de obra especializada.

En palabras de Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España: "en los dos últimos años, más especialmente, la correcta gestión del talento ante fenómenos como la gran dimisión, la alta rotación de las plantillas en determinados sectores, el avance de las políticas de conciliación y flexibilidad, pero también la desigual subida de inflación y salarios, y un largo etcétera, ha puesto a prueba la capacidad de las empresas para proteger y respaldar el bienestar de sus empleados/as pero también de los líderes que están al frente de esas empresas. Hoy en día para fidelizar al mejor talento es necesario ofrecer carreras atractivas y desafiantes, la flexibilidad de un modelo de trabajo híbrido, así como un entorno laboral y una cultura organizacional que comparta los mismos valores y propósitos que las personas que la componen".

"Pero es igual de importante, del lado del management, trabajar día a día la confianza de los equipos con sus managers y así mejorar el engagement, la eficiencia, la productividad y, por ende, la salud mental de los empleados/as. Todo ello ayudará a frenar las altas tasas de rotación que existen en algunos

sectores y posiciones y contar con un talento leal y conectado con la cultura corporativa de la empresa", señala Rémi Diennet.

Desafíos en la gestión de talento

Según el IV Barómetro LHH Executive, 7 de cada 10 decisores/as de empresa aseguran haber notado rotación entre la plantilla en el último año, destacando principalmente una rotación de entre un 5% y un 15% (29%) y entre un 15% y un 30% (27%). Por el contrario, un 29% afirma no haber notado esta rotación.

De hecho, casi 1 de cada 4 encuestados/as (23%) asegura que tiene pensado ampliar la plantilla en su empresa este año. Sin embargo, otro 21% reconoce que sí habrá reducción del número de empleados, el 16% indica que habrá reducción de horas de trabajo del personal y el 13% afirma que habrá recortes salariales.

Cabe destacar que un 40% de los decisores/as de empresa reconoce que no tiene pensado hacer ningún reajuste en su empresa este año, ni vinculado a despidos ni a horas de trabajo ni a políticas salariales.

Dentro de la gestión del talento, más de la mitad de los decisores/as de empresas encuestados asegura que tienen dificultades para incorporar el talento que necesita en su empresa (57%) y que además esta escasez de talento pone en riesgo los objetivos de negocio (52%). Un 43% y un 48% respectivamente indican lo contrario.

Consultados por las áreas y categorías profesionales que más talento emplean, 4 de cada 10 encuestados/as declaran que el perfil de profesionales que más se demandan a nivel de empresa son técnicos, seguido en menor medida de mandos intermedios (26%), managers (15%), personal base o staff (14%) y directivos (4%).

El 38% de los directivos/as y altos cargos afirman que el departamento de la empresa donde se demandan más perfiles profesionales es el departamento de tecnología. A este le siguen, el departamento de producción (31%), digital (29%), comercial (17%), logística (17%), finanzas (16%), marketing (16%), compras (12%), RR.HH. (12%), jurídico (11%), R&D (4%) y, por último, HSQE (2%).

Mirando al futuro

Al preguntar a los líderes empresariales por los aspectos en materia laboral en los que más se avanzará en los próximos años, la mitad de los directivos/as y altos cargos señala que la tecnología es el aspecto donde más se avanzará, aunque disminuye esta percepción 4 p.p. con respecto a julio de 2022 cuando se realizó la anterior encuesta.

Le siguen en menor medida la conciliación y flexibilidad (42%) y la igualdad e inclusión (37%), la primera retrocede 4 puntos porcentuales mientras que la segunda lo hace solo 2.

A continuación, señalan la sostenibilidad (36%), único aspecto en aumento con respecto al año anterior, de 3 puntos porcentuales, la salud mental (26%, también cede 2 puntos porcentuales) y otros aspectos (5%).

Preguntados/as precisamente por las tecnologías que tendrán mayor impacto en el futuro, el 51% de los decisores/as de empresas afirma que será la Inteligencia Artificial quien marque la diferencia, aunque supone cerca de 2 p.p. menos con respecto a julio de 2022.

En menor medida, indican el Análisis de datos/Big Data (36%, 12 p.p. menos que un año atrás), Ciberseguridad (32%, cae 9 p.p. interanuales), Chat GPT (24%), que aparece por primera vez en la encuesta y se coloca directamente en la cuarta posición, Realidad virtual (23%, -10 p.p.) e Internet de las cosas (IoT) (19%, -18 p.p.).

Por el contrario, las tecnologías que los encuestados creen que tendrán un menor impacto en el futuro son Mobile (9%), Blockchain (13%) y Drones (14%). En general, disminuyen todos los tipos de tecnologías que los encuestados creen que tendrán un mayor impacto en el futuro en comparación con julio de 2022.

En este sentido, más de 7 de cada 10 encuestados consideran que tienen las habilidades tecnológicas y/o digitales suficientes para hacer frente al futuro (72%), aunque este porcentaje representa 2 p.p. menos que en julio 2022, frente al 28% que creen lo contrario.

Cómo aumentar los ingresos

Por último, el 38% de los decisores/as encuestados se plantea, para aumentar sus ingresos en los próximos 12 meses, llevar a cabo una mayor eficiencia operativa, táctica que representa 2 p.p. menos que en julio de 2022 (40%), seguido de aumentar la inversión tecnológica (33%), optimización de puestos de trabajo o reducción del personal (24%), crecer de forma orgánica (23%) y lanzar un nuevo producto o servicio (20%).

Sin embargo, las actividades que menos se planean para crecer en ingresos en el próximo año son vender parte o toda la empresa (10%) y nuevas fusiones o adquisiciones (13%). Cabe destacar que se produce una disminución, o se mantienen todas las actividades que los encuestados se plantean para tener ingresos en los próximos 12 meses en comparación a julio de 2022, excepto en el caso de crecer de forma orgánica y vender parte o toda la empresa.
