



INFORME 2015

¿QUÉ BUSCAN LOS DIRECTIVOS ESPAÑOLES?

*Expectativas actuales de los ejecutivos españoles en
búsqueda de una posición directiva*

Desarrollado por: **SuDirectivo**

ELABORACIÓN

Este es el segundo informe sobre ¿Qué buscan los directivos españoles?, que elabora [SuDirectivo](#), la división especializada en búsqueda de directivos del Grupo Reimatel.

ACERCA DEL GRUPO REIMATEL

[Grupo Reimatel](#) nació en 2004 y tiene su oficina central en Barcelona, desde donde opera a nivel nacional.

El grupo está especializado en buscar y proporcionar directivos a las empresas para que los incorporen con el sistema que más les convenga, ofreciendo seis niveles de servicio a través de sus divisiones:

SuDirectivo: Selecciona a los directivos mediante sus *headhunters* profesionales para que la empresa cliente los incorpore a su plantilla (*executive search*).

Reimatel Management: Contrata al directivo seleccionado y alquila sus servicios ejecutivos a la empresa cliente en régimen de *management-as-a service (Maas)*, ya sea en *interim management* o en *headrenting part-time*

SuMentor: Asigna a un directivo-mentor de su Red Nacional de Mentores Profesionales a la empresa en régimen de *mentoring* para que guíe a un directivo con potencial para acelerar su curva de aprendizaje



SUMARIO

- **Objetivo**
- **Metodología**
 - 1- Colectivo analizado
 - 2- Aspectos a analizar
 - 3- Consideraciones
- **Resultados**
 - 1- Datos de clasificación
 - 2- ¿Qué buscan los directivos?
 - 2a- Posición deseada
 - 2b- Contratación deseada
 - Modalidad
 - Tipo de contratación
 - Duración del contrato
 - Dedicación preferida
 - 3- Movilidad de los directivos
 - 3a- Movilidad dentro de España
 - 3b- Movilidad al extranjero
- **Principales conclusiones**
- **Cuestionario**
- **Enlaces de interés**

INFORME

OBJETIVO

Este informe anual pretende ofrecer una visión amplia de las expectativas actuales de los ejecutivos españoles en su proceso de búsqueda de una posición directiva que les permita alcanzar sus metas profesionales. El objetivo es reflejar sus preferencias en su relación con las empresas contratantes respecto a su futuro profesional, en el contexto actual de grandes cambios que afectan a las estructuras empresariales y de nuevos enfoques en materias de dirección empresarial y de contratación de directivos.

METODOLOGÍA

1- COLECTIVO ANALIZADO

El estudio se ha realizado sobre los ejecutivos españoles que se han registrado en nuestra cartera de directivos durante 2014, para lo cual han debido responder a unas preguntas sobre sus preferencias, cuya compilación y análisis conforman el resultado del presente estudio.

En total son 2.078 ejecutivos de toda España, en edades comprendidas entre los 35 y los 64 años, que se han registrado en nuestra cartera de directivos a lo largo del pasado año, ya sea porque habían perdido su empleo o porque buscaban activamente cambiar de posición. Este número es muy similar a los 2.113 que se registraron el año anterior y sobre los que se basó el informe de 2014.

El estudio no contempla a aquellos directivos en búsqueda pasiva, que están actualmente ocupando un puesto directivo en una empresa, a los que nos hemos dirigido para ofrecerles una alternativa de cambio para una empresa cliente. La razón de no integrarlos en el estudio se basa en que creemos que distorsionarían los resultados, ya que sus expectativas se fundamentan en una mejora importante de su situación individual, que en principio no están buscando, lo que restaría validez al objetivo de identificar tendencias espontáneas universales.

2- ASPECTOS A ANALIZAR

El estudio analiza tres aspectos:

- 1- En primer lugar se detallan los datos de clasificación del conjunto analizado
 - a) Sexo
 - b) Edad
 - c) Área de residencia

2- Se analizan los objetivos de los ejecutivos y sus preferencias en su relación con las empresas contratantes, concretamente:

- a) La posición directiva que desearían tener
- b) El tipo y modalidad de contrato de su interés

3- Finalmente se considera la movilidad que tienen los directivos para conseguir el puesto deseado:

- a) Movilidad dentro de España
- b) Movilidad al extranjero

En el cuestionario al final se detallan las preguntas del formulario sobre las que se han tabulado los resultados.

3- CONSIDERACIONES

Dada la metodología utilizada y los colectivos analizados conviene tener en cuenta las siguientes consideraciones en el análisis de los resultados:

- Hemos limitado el estudio a la franja de ejecutivos entre 35 y 64 años, que a nuestro entender refleja de manera clara la tendencia de las aspiraciones de la clase directiva española. Es por ello que no hemos considerado en el estudio los siguientes colectivos, ya que creemos que su inclusión distorsionaría los resultados porque sus motivaciones son sensiblemente diferentes a las del colectivo principal objeto de este estudio:
 - Ejecutivos menores de 35 años: Su falta de experiencia directiva consolidada, sus objetivos muy abiertos y su gran disponibilidad contrasta con la del colectivo mayoritario más maduro
 - Ejecutivos mayores de 64 años. Sus expectativas y motivaciones profesionales son muy diferentes a las del colectivo principal
- Creemos que el colectivo analizado de 2.078 directivos en búsqueda activa y su distribución cualitativa, sectorial y regional es suficientemente representativo como para considerar que los resultados reflejan una tendencia clara de lo que buscan los directivos en España, objetivo de este estudio.

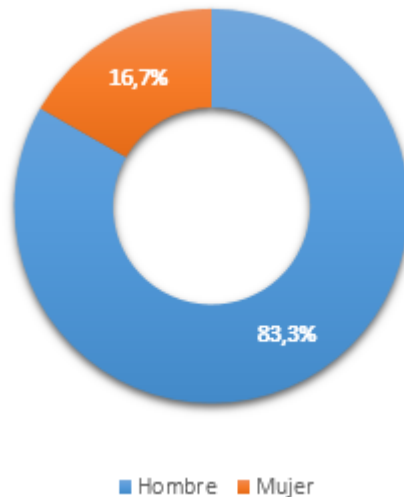
RESULTADOS

1- DATOS DE CLASIFICACIÓN

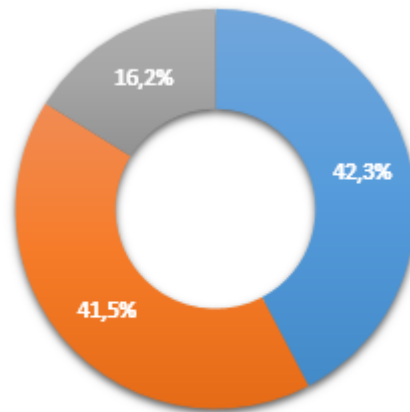
El colectivo analizado está compuesto por hombres en su mayoría (83,3%), con un 83,8% entre 35 y 54 años, repartidos por toda España, con Cataluña y Madrid representando casi las dos terceras partes (64,8%).

Respecto al año anterior se observa un incremento de las mujeres en 3,0 puntos con mayor proporción de juventud (<44 años) en 5,7 puntos y mayoría de candidatos de Madrid (40%), habiéndose invertido la proporción respecto a Barcelona en relación con el año pasado.

Sexo	Total 2015		2014	Dif 15 s/14
Hombre	1.730	83,3%	86,3%	-3,0%
Mujer	348	16,7%	13,7%	3,0%
Total	2.078	100,0%	100,0%	

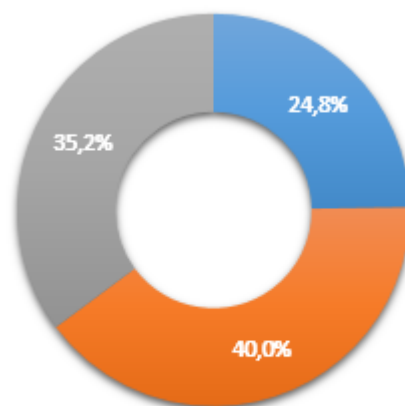


Edad	Total 2015		2014	Dif 15 s/14
35-44 años	879	42,3%	36,6%	5,7%
45-54 años	863	41,5%	45,3%	-3,8%
55-64 años	336	16,2%	18,1%	-1,9%
Total	2.078	100,0%	100,0%	



■ 35-44 años ■ 45 a 54 años ■ 55-64 años

Residencia actual	Total 2015		2014	Dif 15 s/14
Catalunya	515	24,8%	40,1%	-15,3%
Madrid	832	40,0%	26,8%	13,2%
Resto España	731	35,2%	33,1%	2,1%
Total	2.078	100,0%	100,0%	



■ Cataluña ■ Madrid ■ Resto España

2- ¿QUÉ BUSCAN LOS DIRECTIVOS?

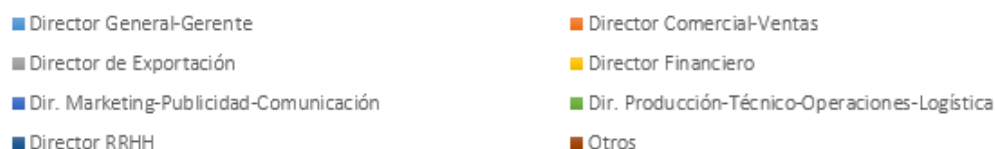
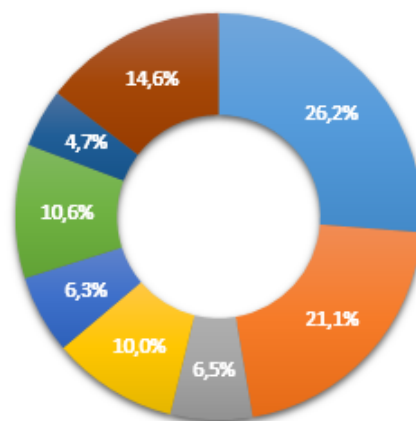
2a- Posición deseada

La posición directiva más solicitada es la de Director General-Gerente (26,2%), ya que representa el objetivo último de muchos directivos. Le sigue la de Director Comercial (21,1%), Director de Producción/Operaciones (10,6%) y Financiero (10,0%), representando entre las cuatro un 67,9%.

A tener en cuenta que, aunque los directivos podían optar a dos posiciones en esta pregunta, solo hemos considerado la primera opción, que creemos que refleja el principal deseo del ejecutivo.

Respecto al año anterior, se observa una importante reducción de la Dirección General como primera opción (-11,4 puntos) en favor de Dirección de Exportación, Marketing y Otros, lo que se puede interpretar como una mayor especialización de los candidatos o también como mayor realismo al establecer las prioridades.

Posición directiva deseada	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
Director General-Gerente	546 26,2%	37,6%	-11,4%
Director Comercial-Ventas	438 21,1%	22,3%	-1,2%
Director de Exportación	135 6,5%	3,5%	3,0%
Director Financiero	208 10,0%	12,2%	-2,2%
Dir. Marketing-Publicidad-Comunicación	130 6,3%	3,8%	2,5%
Dir. Produc.-Técnico-Operaciones-Logística	221 10,6%	8,8%	1,8%
Director RRHH	97 4,7%	4,4%	0,3%
Director Otros	303 14,6%	7,5%	7,1%
Total	2.078 100,0%	100,0%	



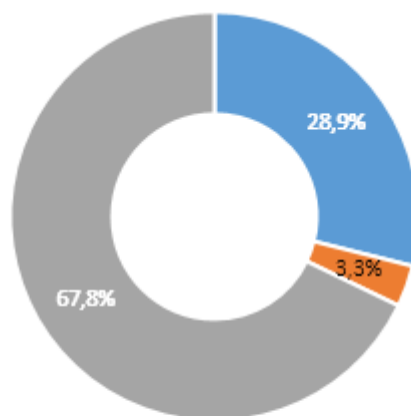
2b- Contratación deseada

A la opción clásica de contratación, que consiste en que el directivo sea contratado en nómina por la empresa donde presta sus servicios, con contrato laboral indefinido y a tiempo completo, hemos añadido diversas variantes que conforman las nuevas alternativas de contratación en *Management-as-a-Service (MaaS)*. Las respuestas de los directivos a estas preguntas reflejan su disponibilidad para aceptar estas variantes.

Modalidad

Los datos muestran que los directivos dan poca importancia a quién les contrate, ya que a más de dos tercios les resulta indiferente ser contratados directamente por la empresa a la que ofrecerán sus servicios o por una empresa de *headrenting* para dar servicio de dirección a la empresa cliente, aunque esta indiferencia ha disminuido 9,3 puntos respecto al año pasado en favor de mayor interés en la contratación directa.

Modalidad de contratación deseada	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
Contratado por la empresa cliente	600 28,9%	18,8%	10,1%
Contratado por empresa de <i>headrenting</i>	68 3,3%	4,1%	-0,8%
Indiferente	1.410 67,8%	77,1%	-9,3%
Total	2.078 100,0%	100,0%	

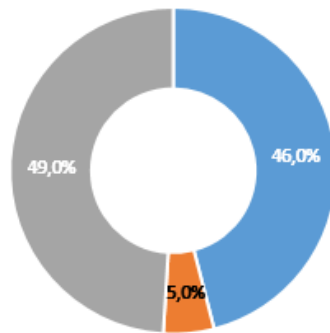


■ Contratado por la empresa cliente ■ Contratado por empresa de headrenting
 ■ Indiferente

Tipo de contratación

A casi uno de cada dos directivos le resulta indiferente la contratación laboral (en nómina) o mercantil (como autónomo), aunque los primeros han aumentado 10,3 puntos respecto al año pasado

Tipo de contrato deseado	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
Solo contratado en nómina	955 46,0%	35,7%	10,3%
Solo contratado como autónomo	105 5,0%	8,5%	-3,4%
Indiferente	1.018 49,0%	55,8%	-6,8%
Total	2.078 100,0%	100,0%	

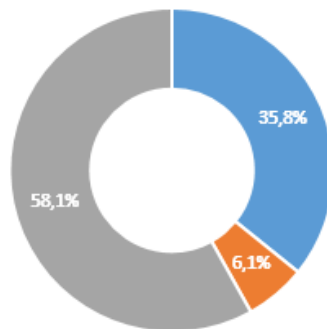


■ Solo contratado en nómina ■ Solo contratado como autónomo ■ Indiferente

Duración del contrato

A un 58,1% le es indiferente la duración del contrato y más de un tercio (35,8%) la desean indefinida, habiendo experimentado estos últimos un crecimiento de 6,6 puntos respecto al año pasado en detrimento de la opción de contratación temporal en *interim management*.

Duración del contrato deseada	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
Solo contrato indefinido	744 35,8%	29,2%	6,6%
Solo contrato temporal (interim Mgmt.)	127 6,1%	10,0%	-3,9%
Indiferente	1.207 58,1%	60,8%	-2,7%
Total	2.078 100,0%	100,0%	

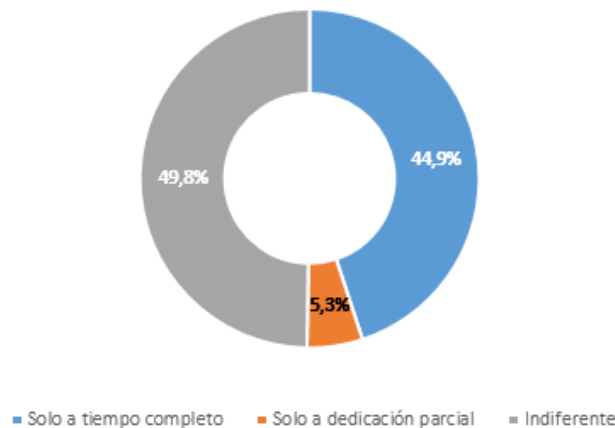


■ Solo contrato indefinido ■ Solo contrato temporal (interim management) ■ Indiferente

Dedicación preferida

A uno de cada dos directivos le es indiferente que la posición requiera *full-time* o *part-time* mientras que un 44,9% exige tiempo completo, opción esta última que ha experimentado un incremento de 10,7 puntos en comparación con el año anterior, transferidos en gran medida desde la opción de indiferencia.

Dedicación preferida	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
Solo a tiempo completo	934 44,9%	34,2%	10,7%
Solo a dedicación parcial	110 5,3%	8,1%	-2,8%
Indiferente	1.034 49,8%	57,7%	-7,9%
Total	2.078 100,0%	100,0%	



En cuanto a la contratación en su conjunto, hay que tener en cuenta que muchos ejecutivos no se quieren cerrar puertas a posibles posiciones directivas y se muestran inicialmente abiertos a muchas opciones, por lo que alrededor de la mitad expresan su indiferencia a todas las variantes. Pero, en cualquier caso, se pueden extraer unas conclusiones claras:

- Las condiciones más exigidas son la contratación laboral en nómina y la dedicación a tiempo completo alrededor de un 45% de los ejecutivos. Lo que consideran menos relevante es quién los contrate y con qué duración.
- Entre un 3,2% y un 6,1% no están dispuestos a una contratación tradicional en alguno de sus aspectos. Un 5,3% solo acepta dedicación parcial, un 5,0% solo desea ser contratado como autónomo y un 6,1% solo quiere un contrato temporal como *interim-manager*.
- Dada la novedad de estas variantes, el elevado nivel de indiferencia y la existencia de una minoría significativa que las exigen, se deduce una rápida asimilación del concepto *management-as-a-service*, ya que no siempre buscan formar parte de la estructura de una empresa a la manera clásica, sino que algunos prefieren explotar su talento, conocimientos y experiencia con mayor flexibilidad y satisfacción personal y, a menudo, mayor rentabilidad de las horas invertidas, y muchos otros están abiertos a ello.

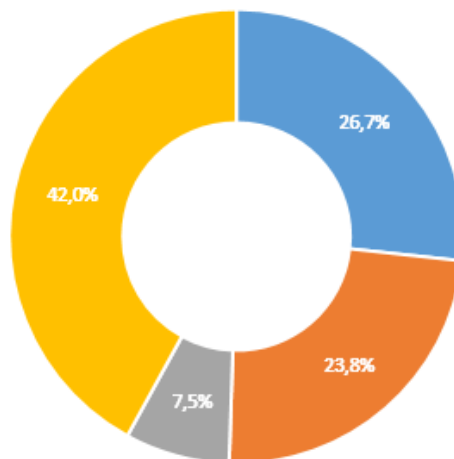
3- MOVILIDAD DE LOS DIRECTIVOS

A la opción clásica de buscar una posición directiva en la zona de residencia del ejecutivo, se añaden ahora nuevas alternativas que requieren movilidad dentro de España o al extranjero. Las respuestas a estas preguntas reflejan la disponibilidad de los ejecutivos a aceptar estas opciones que pueden tener repercusiones en la vida personal y familiar del directivo.

3a- Movilidad dentro de España

Solo una cuarta parte (26,7%) está anclada a su territorio a nivel personal mientras que otra cuarta parte (23,8%) lo está a nivel familiar pero están dispuestos a desplazarse durante la semana a otro punto de España. La otra mitad (49,5%) consideraría cambiar su residencia permanente por una posición directiva de su interés, aunque este año se observa un trasvase de 7,2 puntos de los que solo cambiarían a grandes ciudades el año anterior hacia una mayor disposición a mudarse a cualquier punto de España.

Movilidad dentro de España	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
No deseo cambiar mi residencia permanente, solo me interesan puestos cercanos	555 26,7%	26,5%	0,2%
No deseo cambiar mi residencia permanente, pero dispuesto a desplazarme de Lu a Vi a otra ciudad	495 23,8%	23,5%	0,3%
Solo cambiaría mi residencia permanente a grandes ciudades	155 7,5%	14,7%	-7,2%
Dispuesto a trasladar mi residencia permanente a cualquier punto de España	873 42,0%	35,3%	6,7%
Total	2.078 100,0%	100,0%	



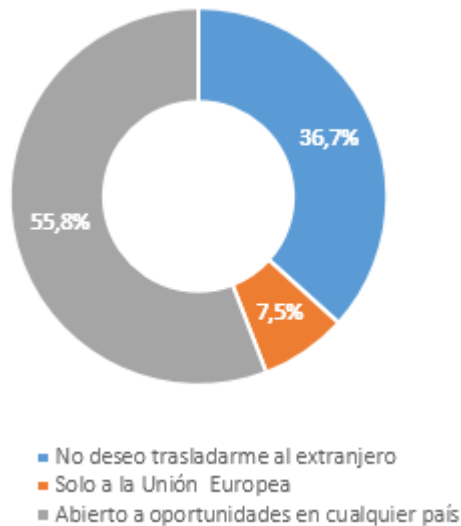
- No deseo cambiar mi residencia permanente, solo me interesan puestos cercanos
- No deseo cambiar mi residencia permanente, pero dispuesto a desplazarme de Lu a Vi a otra ciudad
- Solo cambiaría mi residencia permanente a grandes ciudades
- Dispuesto a trasladar mi residencia permanente a cualquier punto de España

3b- Movilidad al extranjero

Un 63,3% de los ejecutivos estaría dispuesto a trasladar su residencia a otro país por una buena posición directiva, porcentaje mayor que los que están dispuestos a trasladarse dentro de España (49,5%), lo que refleja un mayor atractivo de los países extranjeros, sea por desconocimiento, aventura o expectativas profesionales o económicas.

Respecto al año anterior, esta disposición ha disminuido en 7,3 puntos a costa principalmente de los que estaban dispuestos a trasladarse solo a la Unión Europea.

Movilidad al extranjero	Total 2015	2014	Dif 15 s/14
No deseo trasladarme al extranjero	762 36,7%	29,4%	7,3%
Solo a la Unión Europea	155 7,5%	17,7%	-10,2%
Abierto a oportunidades en cualquier país	1.161 55,8%	52,9%	2,9%
Total	2.078 100,0%	100,0%	



PRINCIPALES CONCLUSIONES

Entre las posiciones directivas con mayor demanda destacan la dirección general, dirección comercial-ventas-exportación, la dirección de producción-operaciones y la dirección financiera, que en conjunto representan más de dos terceras partes del total de búsquedas.

Como consecuencia de los cambios en la organización de las empresas, del nuevo entorno competitivo, de los nuevos estilos de dirección requeridos y de los nuevos sistemas de contratación y remuneración de directivos, las expectativas de los ejecutivos han cambiado también, debiendo ahora reenfocar su horizonte de búsqueda de oportunidades profesionales adaptándose a estos cambios.

Así pues alrededor de la mitad de los ejecutivos españoles en búsqueda de una posición directiva están abiertos a todas las variantes de contratación de sus servicios, sean externalizados, autónomos, temporales o a tiempo parcial y en un proporción similar están dispuestos a cambiar su residencia, tanto dentro de España como al extranjero.

CUESTIONARIO

FORMULARIO REGISTRO EN CARTERA DE DIRECTIVOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Sexo

Hombre

Mujer

Año de nacimiento:

Residencia actual: Provincia

2. ¿QUÉ BUSCAN LOS DIRECTIVOS?

DATOS DE INTERÉS PROFESIONAL:

Posiciones a las que opta (máximo 2):

Director General-Gerente

Director Comercial-Ventas

Director de Exportación

Director Financiero

Dir. Marketing-Publicidad-Comunicación

Dir. Producción-Técnico-Operaciones-Logística

Director RRHH

Director de Compras

Director TIC

Otros

DATOS DE CONTRATACIÓN:

Seleccione la modalidad de contratación deseada

Solo contratado por la empresa cliente

Solo contratado por Grupo Reimatel en servicio de head-renting a la empresa cliente

Indiferente

Seleccione el tipo de contrato deseado

Solo contratado en nómina

Solo contratado como autónomo o empresa propia

Indiferente

Seleccione la duración de contrato deseada

Solo contrato indefinido

Solo contrato temporal (interim management)

Indiferente

Seleccione la dedicación deseada

Solo a tiempo completo

Solo a dedicación parcial

Indiferente

3. MOVILIDAD DE LOS DIRECTIVOS

¿Aceptaría un puesto de trabajo de su interés en España lejos de su residencia actual?

No deseo cambiar mi residencia permanente: solo me interesan puestos cercanos

No deseo cambiar mi residencia pero dispuesto a residir de Lu a Vi a otra ciudad

Solo cambiaría mi residencia permanente a grandes ciudades

Dispuesto a trasladar mi residencia permanente a cualquier punto de España

¿Aceptaría un puesto de trabajo de su interés en el extranjero?

No deseo trasladarme al extranjero

Solo a la Unión Europea

Abierto a oportunidades en cualquier país

ENLACES DE INTERÉS

SuDirectivo

Web: www.sudirectivo.com

Perfil Empresa de SuDirectivo en LinkedIn: <http://bit.ly/1DcUC3f>

El grupo de SuDirectivo en LinkedIn: <http://bit.ly/1KAV3Hp>

Perfil de SuDirectivo en Twitter: <https://twitter.com/sudirectivo>

Blog de SuDirectivo: <http://sudirectivo.com/blog-sudirectivo/>

Reimatel Management

Web: www.reimatel.com

Perfil de Reimatel Management en LinkedIn: <http://bit.ly/1MvDcBa>

Perfil de Reimatel Management en Twitter: <https://twitter.com/Reimatel>

SuMentor

Web: www.sumentor.es

Perfil de SuMentor en LinkedIn: <http://bit.ly/1MzEnQV>

Perfil de SuMentor en Twitter: https://twitter.com/Mentoring_Spain



Reimatel
Management
HEAD-RENTING

Grupo Reimatel
SuDirectivo.com
Un nuevo estilo de Headhunting

Grupo Reimatel
SuMentor.es
Red Nacional de Mentores