

## Empresas

BEATRIZ RECIO

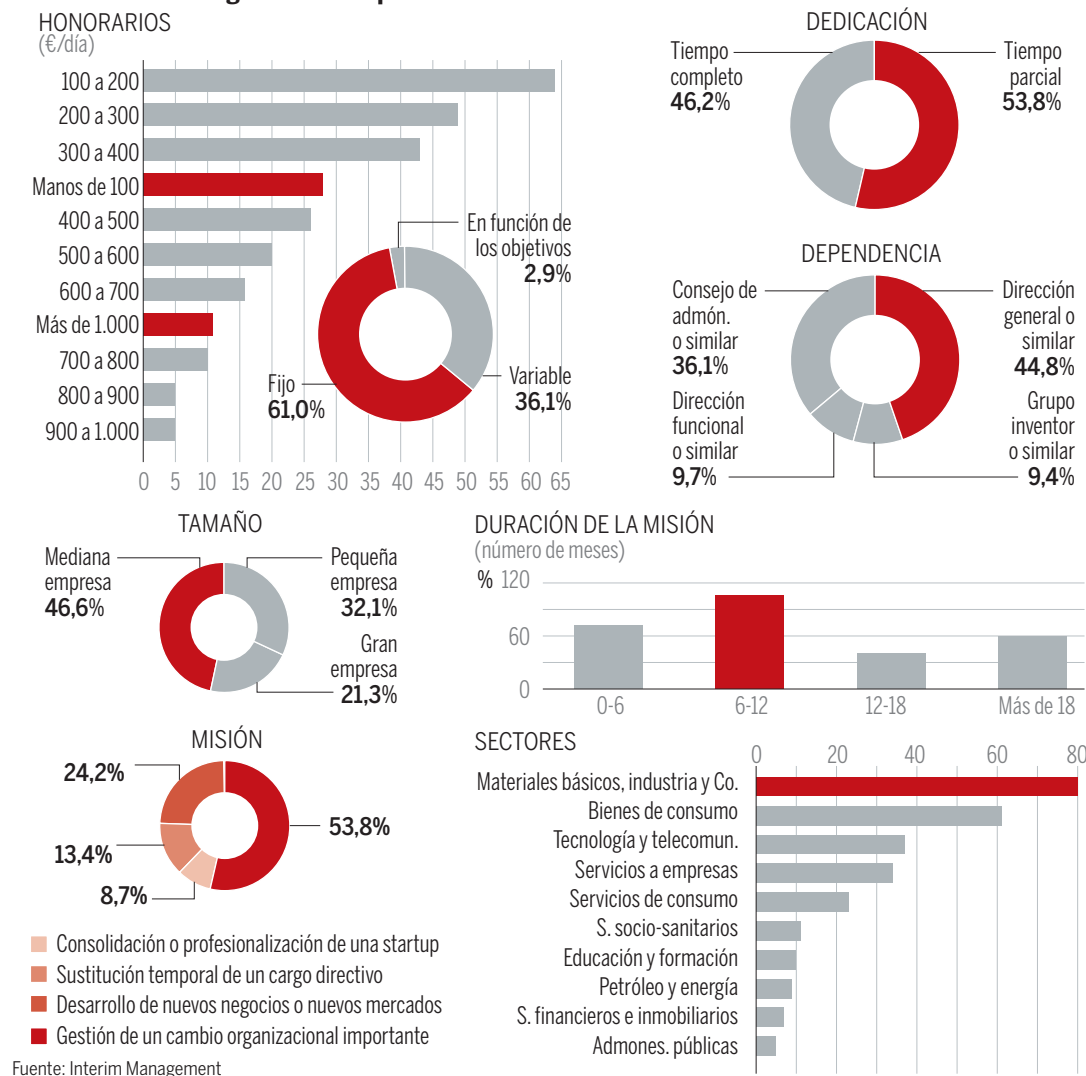
Hombre, de entre 45 y 60 años, con formación de posgrado y al menos 10 años de experiencia como directivo. Éste es el perfil español del «interim manager» o directivo externo, aquél que las empresas contratan temporalmente para un objetivo puntual y con principio y fin marcados en el calendario de antemano. Lo dice el «Informe sobre el Estado del «Interim Management» en España» elaborado por AIME (Asociación Interim Management España) que desvela además muchos otros datos sobre estos nuevos «managers» de alquiler: cuánto cobran, por qué trabajan así y qué empresas y sectores los están contratando. Parece que soplan nuevos aires para el mercado directivo.

Para hacer este estudio se localizó en LinkedIn a 2.000 perfiles de profesionales españoles que afirman ser «interim managers». Tras el filtro de AIME, apenas quedaron 700, ya que muchos de los supuestos «interims» no lo son. «Para poder ser “interim manager” lo primero es haber ocupado puestos de gestión y dirección y hay que incorporarse a la empresa con toda la legitimidad», señala Alberto Fernández Varela, uno de los miembros fundadores de AIME y coordinador del estudio. A todos los efectos, el «interim» es un directivo más de la compañía, completamente integrado y con sus equipos a cargo. «Si no es así, estamos hablando de trabajo “freelance”». Aceptada esta premisa, AIME lanzó la encuesta con su batería de preguntas. Trescientas treinta y siete respuestas válidas después, el informe ha sido presentado el pasado 9 de mayo en el I Congreso Nacional de Interim Management organizado por la entidad con el apoyo de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), la CEOE, la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y la asistencia de más de 300 directivos.

Es un buen comienzo, pero España se queda pequeña si se compara con países como Inglaterra, con más de 15.000 interims censados, o Alemania, EE UU u Holanda, donde esta figura está consolidada y alcanza hasta al 35% de su población directiva. El alquiler de talento ejecutivo, localizado sobre todo en Madrid y Barcelona, empieza a extenderse con fuerza por toda España. Pero el concepto aún es desconocido y cuesta colocarlo en su sitio.

«Desde nuestra compañía, queremos ser promotores del “interim management” y la contrata-

### El «Interim Management en España»



# Soplan nuevos vientos en el mercado directivo

*El «Interim Management» es un nuevo medio de contratación de talento directivo. En España, localizado en Madrid y Barcelona, empieza a extenderse, aunque todavía es desconocido u origina confusión*

ción por proyectos, porque hemos visto que es una fórmula muy exitosa», asegura Helia Téllez, directora nacional de Consultoría de RR HH y «Outplacement» de Randstad. «El mundo va muy rápido y necesitamos encontrar soluciones ágiles, eficaces y adecuadas al nuevo mercado».

### NO ES TALENTO SENIOR

Para Téllez «es un error asociar el «Interim Management» a final de carrera o a talento sénior. No es eso. Es una alternativa de carrera

**Es un error asociar el «Interim Management» a talento sénior. También es una alternativa para directivos jóvenes**

también para directivos jóvenes, como estamos viendo en otros países». Lo mismo opina Eduardo Salvador, presidente de la consultora ejecutiva de estrategia y gestión empresarial Findaway. «Proporcionamos a las empresas “interim managers” desde 2006. Antes eran directivos mayores de 50 años, pero ahora nuestros candidatos rondan los 45 o 46 años, incluso menos».

«El interim management es un nuevo medio de contratación de talento directivo», aclara Pío Igle-

sias, presidente de AIME. «Permite a las empresas, sean del tamaño que sean, contratar al mejor de un sector por un tiempo determinado, con un abaratamiento de costes y con resultados bien atados, pues se cobra en función de los mismos».

Esto no significa que las «misiones» (en la jerga del sector), encubran una contratación devaluada de un excedente de profesionales. Al contrario. Se trata de un sector bien retribuido en el que 65% de los directivos cobra entre 100 y 400 euros al día y el 35% se mueve en un rango de entre 400 y 1000 euros diarios, según el perfil y la misión. Pero es por un tiempo muy concreto y se evitan las cargas de la contratación tradicional, los blindajes y las dependencias. Empresa y directivo, «establecen una relación externa y mercantil, no laboral, con condiciones que ponen las bases para la casuística que pueda darse después, si el interim prorroga su presencia en la empresa o incluso hace fijo su contrato», advierte Alejandro Sánchez Raimundo, del bufete Sánchez Cánovas.

Hay un punto que preocupa en el sector: en un 80% de las misiones no se formaliza la responsabilidad en la toma de decisiones. «El interim management es una realidad presente y con futuro que es necesario articular», afirma Ignacio Pausa, director de Organización y Desarrollo de Personas de la APD, que cuenta con 50.000 directivos asociados.

¿Y en qué casos y qué empresas son las que están contratando interims? «El interim manager es fundamentalmente un gestor del cambio», señalan desde AIME. Las misiones suelen estar relacionadas con la sustitución temporal de un cargo directivo, la gestión de un giro organizativo importante, el desarrollo de nuevos negocios o mercados, y también como opción para las startup cuando quieren profesionalizarse. Más del 50% de las misiones se contratan en empresas industriales, aunque hay interims ya en todos los sectores. Son requeridos para posiciones de dirección general, seguidas de asesoría de negocio y direcciones financieras y se accede por prestigio y por confianza en tus resultados. Sana costumbre en un mercado en el que el 80% de las ofertas de empleo permanecen ocultas, como señala el headhunter Juan Díaz Andreu, y toda una oportunidad para, por fin, valorar el verdadero talento. Sin sesgos de edad ni género. Bravo.

\*CEO de Womantalent y experta en Marca Personal, Liderazgo y Liderazgo Digital