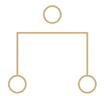
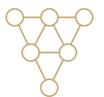
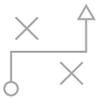
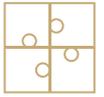




## Barómetro Badenoch + Clark sobre Managers y Directivos en España: el Directivo 5.0

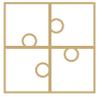
### **Los directivos españoles basan sus decisiones en los datos (83,9%), su propio instinto (48,2%) y en la información de los medios de comunicación (30,2%)**

- Badenoch + Clark llega a España como la firma de consultoría y selección de ejecutivos del Grupo Adecco presentando un análisis sobre el perfil del directivo español.
- El mayor apoyo de los altos cargos viene de sus empleados directos, según el 56,9% de los consultados, pero también de sus superiores (CEOs, directivos internacionales, etc.), con un 53,7% de respuestas.
- Para los mandos españoles consultados por Badenoch + Clark en su *Barómetro sobre Managers y Directivos en España: el directivo 5.0*, las principales competencias con las que cuentan son confianza (59,4%), el conocimiento de la empresa o el sector en el que opera (56,4%), la comunicación y la gestión de personas (54,5% cada una de ellas), por encima de otras como poder (2,5%).
- Entre los mayores retos a los que los directivos y managers españoles se enfrentan en la actualidad están la gestión del cambio cultural dentro de la organización, así como la optimización de costes y procesos (ambos con un 39,5% de las respuestas), el aumento de la productividad (38,4%) y la definición de la estrategia empresarial (31,6%).
- Los cambios tecnológicos parecen tener menos importancia o ser menos desafiantes de cara a 2020 pues son valorados con mucho menor porcentaje. De hecho, el desafío menos importante para los directivos y managers está en saber enfrentarse a los posibles ciberataques (2,5%).

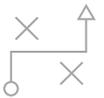




- **A corto plazo, el 24% de los directivos y managers se ve en el mismo puesto y la misma empresa (especialmente los que pertenecen a la generación del baby boom) pero cuando se les pregunta por su futuro dentro de diez años, un 31,9% de los consultados se ve dando un giro importante a su carrera profesional.**
- **También se ha preguntado a los líderes del futuro qué aspectos tendrán un mayor impacto en los directivos y managers de dentro de una década y más de 3 de cada 4 creen que el factor más determinante será la tecnología, seguido de la economía (52,3%), el cambio climático (45,8%) y la política (1 de cada 4).**



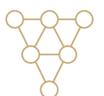
**Madrid, 25º de junio de 2020.-** Los líderes escriben el futuro, estén o no preparados para esa responsabilidad. Lo vemos todos los días en la política, la educación, la ciencia... y, cómo no, en el ámbito corporativo. Por eso es tan importante para una empresa encontrar, contratar, retener y desarrollar a las personas adecuadas en sus puestos clave de dirección. Es, quizás, el trabajo más importante para una organización. Porque ¿cuántas compañías sobreviven a un mal liderazgo a largo plazo? Pocas, si es que hay alguna. Y las que lo hacen no suelen ser referentes donde buscar inspiración o ejemplo.



Pero ¿qué convierte a un profesional en el adecuado para liderar una empresa, un departamento o a un equipo? ¿Cómo crean el futuro los líderes? ¿Cómo será el mundo al que nos llevan? ¿Dónde estarán ellos? Resolver estas incógnitas –y su grado de importancia y repercusión– es la razón de ser de este **“Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España”**. Una investigación en la que se recogen las respuestas de más de 400 directivos y managers para entender mejor el contexto empresarial actual y el mundo al que nos dirigimos. Con él, [Badenoch + Clark](#) establece el perfil de cómo será el **directivo 5.0** y se presenta en España como **la firma de consultoría y selección de ejecutivos** del Grupo Adecco.



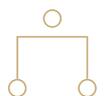
### Los valores que definen a los directivos y managers españoles



El de liderazgo no es un concepto fácil de definir. No tanto por su complejidad formal (la Real Academia Española de la Lengua lo enuncia como la “condición del líder”, y al líder como la “persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”), sino por todo lo que envuelve su aplicación práctica.



En el entorno empresarial, por ejemplo, cada persona encargada de dirigir a otras tiene un estilo y estrategia propios a la hora de guiarles hacia una determinada finalidad empresarial. Es más, seguir ciertos parámetros de liderazgo tendrá más éxito en algunos sectores o actividades que en otros, simplemente, por la gran cantidad de influencias externas que entran en juego.



Sin embargo, sí hay algunos lugares comunes en torno al rol del liderazgo corporativo, como la capacidad que tienen las personas que lo ejercen de escribir el futuro de la propia organización y de sus *stakeholders*, algo que vienen haciendo ellos mismos o sus análogos, desde la creación de la primera empresa.

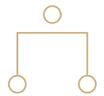
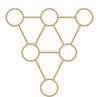
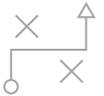
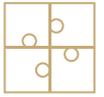




*“Su importancia es tal que elegir a las personas adecuadas para los puestos de dirección es mucho más que evaluar el grado de ajuste de un determinado profesional a un determinado cargo ejecutivo. Hay que ir mucho más allá, descubrir dónde se esconde la magia: evaluar sus habilidades como líder, qué es un reto o un obstáculo para ellos, en qué y en quién confían a la hora de tomar decisiones y de buscar apoyos”, señala Remí Diennet, director de Badenoch + Clark en España.*

En un ejercicio de autoevaluación, los responsables consultados por Badenoch + Clark para la realización de este estudio han aportado un poco de luz sobre **qué valores o rasgos suelen estar presentes en el directivo medio en España**. Y estas son las competencias más comunes.

- Confianza:** es el rasgo que más consenso ha generado, siendo un valor con el que se definen prácticamente **seis de cada diez directivos y managers**. Tener la confianza suficiente para liderar una empresa, un área o un proyecto sabiendo que la estrategia y los planes que se marcan no solo son viables para los equipos de trabajo, sino que suponen la materialización de la mejor decisión posible para conseguir un objetivo, es una característica con la que cualquier persona que aspire a ser un buen líder necesita contar.
- Conocimiento de la compañía o del sector de actividad:** el conocimiento sobre la empresa o el *expertise* sobre el propio sector donde la compañía desarrolla su actividad es una de las características que más peso adquiere en el perfil del **56% de los ejecutivos españoles**.
- Comunicación:** si ocupas un cargo de responsabilidad, poseer buenas habilidades comunicativas es absolutamente crucial. Más allá de que la comunicación es el núcleo del desarrollo interpersonal, ser capaz de expresarse abiertamente y de generar empatía en las demás personas del equipo es **la base de un liderazgo efectivo** en el ámbito corporativo. El **54,5%** de los encuestados asegura dominar este aspecto.
- Gestión de personas:** el **54,5%** de los directivos y managers españoles también se siente identificado con la gestión de personas como una de sus principales habilidades profesionales. Demostrar cierta capacidad de relación y de creación de un **futuro inclusivo** en el que cada empleado sienta que marca la diferencia es una de las piedras angulares de la gestión del talento. Cuanto más fuerte sea cada miembro del equipo, mejor será el resultado del trabajo en su conjunto.
- Toma de decisiones:** íntimamente relacionada con la confianza e inherente al ejercicio del liderazgo, **el 52%** de los ejecutivos asegura sentirse capacitado para la toma de decisiones. Desde el CEO de una compañía hasta el manager de una unidad deben hacer frente a decisiones difíciles a diario, decisiones a las que muchas veces deben reaccionar a la velocidad de la luz. Hasta dónde llega su **capacidad para entender una situación y cómo de rápido actúa** ese directivo muestra su verdadero carácter de líder.





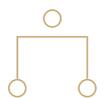
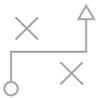
- **Menos poder:** sorprende, o no, que **solo un 2,5%** de los directivos y managers consultados valore esta característica como definitoria de su condición de líder, lo que viene a confirmar que los estilos de liderazgo a los que se tiende están basados en otras muchas habilidades y rasgos que simplemente el poder para decidir en solitario o imponer un criterio de manera

¿Qué valores o rasgos de los siguientes te definen como directivo?			
Confianza	59,4%	Gestión de recursos	35,7%
Conocimiento de la empresa y/o sector	56,4%	Delegación de tareas	35,4%
Comunicación	54,5%	Equilibrio emocional	32,7%
Gestión de personas	54,5%	Gestión de la información	31,3%
Toma de decisiones	52%	Carisma	31,1%
Responsabilidad	51,5%	Coaching / Mentoring	30,8%
Motivación	50,4%	Gestión del tiempo	30,2%
Aprendizaje	49,3%	Visión de negocio	30,2%
Autocrítica	45%	Curiosidad	28,6%
Resolución de conflictos	42,2%	Negociación	28,6%
Integridad	41,4%	Gestión del estrés	24,8%
Planificación	41,4%	Gestión del cambio	23,7%
Iniciativa	40,6%	Influencia y relaciones	19,3%
Liderazgo	40,3%	Reputación	16,3%
Orientación al cliente	39,0%	Poder	2,5%
Optimismo	37,9%		

totalitaria.

**Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España**

Si analizamos estas aptitudes desde la perspectiva de género, el consenso sobre las *soft skills* que mejor definen a nuestros líderes es mayor en el caso de las **mujeres, en las que los valores que encabezan el ranking generan una mayor homogeneidad**. Así, la confianza, el conocimiento de la empresa y/o del sector, la comunicación, la gestión de personas y la responsabilidad son rasgos con los **que se definen entre el 55% y el 65% de las mujeres directivas en España**. Los hombres solo superan la barrera del 55% en el ámbito de la confianza.





Hombre		Mujer	
Confianza	56,9%	Confianza	45,9%
Conocimiento de la empresa y/o sector	53,9%	Conocimiento de la empresa y/o sector	60,7%
Gestión de personas	53,4%	Comunicación	57,8%
Comunicación	52,6%	Gestión de personas	56,3%
Toma de decisiones	51,7%	Responsabilidad	56,3%

VS

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

Y si tenemos en cuenta la generación a la que pertenecen los directivos y managers consultados por Badenoch + Clark, las diferencias son también destacables.

Baby Boom (Año de nacimiento: 1949-1968)		Generación X (Año de nacimiento: 1969-1980)		Millennials (Generación Y) (Año de nacimiento: 1981-1993)	
Conocimiento de la empresa y/o sector	68,6%	Confianza	45,9%	Confianza	57,6%
Confianza	62,7%	Comunicación	44,5%	Gestión de personas	51,8%
Comunicación	57,8%	Conocimiento de la empresa y/o sector	38,4%	Toma de decisiones	50,6%
Gestión de personas	57,8%	Gestión de personas	33,2%	Comunicación	49,4%
Motivación	54,9%	Aprendizaje	27,5%	Optimismo	48,2%

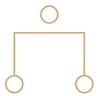
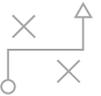
Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

Así, mientras **el 68,6% de los directivos y managers nacidos antes de 1969 tienen en común el conocimiento de la empresa y/o sector** como uno de sus rasgos definitorios, **las generaciones X e Y apuestan por la confianza** como uno de sus principales atributos.

### Datos e instinto: cómo toman los líderes las decisiones y quiénes las apoyan

Tener capacidad crítica y alcanzar el equilibrio entre lo que dicen los datos y lo que dicta el instinto es lo que diferencia a un buen líder de los demás. En nuestro país, **8 de cada 10 (83,9%) directivos y managers reconocen que sus decisiones están basadas en el manejo de datos, aunque un 48,2% de ellos también hace referencia al instinto como decisor** en algunas medidas.

Este protagonismo que han adquirido los datos en la toma de decisiones durante los últimos tiempos es uno de los principales cambios que ha traído consigo la era digital. La posibilidad de tener acceso a





los millones de datos que las herramientas digitales recopilan dota a la analítica de un lugar preeminente a la hora de tomar decisiones de forma informada.

También tienen cierto peso **la información** que se consigue a través de los medios de comunicación y la información especializada de cada sector, aunque ya en mucha menor medida (30,2%). Mucho menos impacto tiene la opinión de terceros (17,4%) u otros procesos a la hora de tomar decisiones (4,4%) de los ejecutivos españoles.



Tus decisiones profesionales se basan en...	
Datos	83,9%
Instinto	48,2%
Medios de comunicación e información especializada	30,2%
Opiniones de terceros	17,4%
Otros	4,4%



Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España



Además de saber tomar decisiones, para un líder es importante saber quiénes son las personas que más respaldan sus ideas y apoyan su estrategia. Preguntados en este sentido, **el mayor apoyo de los directivos y managers viene de sus empleados directos, según el 56,9%** de los consultados, pero también de sus **superiores** (CEOs, directivos internacionales, etc.), con **un 53,7%** de respuestas.



Casi en el extremo contrario, hay **un 5,2% de directivos y mandos intermedios que dice no sentirse respaldado por ningún colectivo** cuando toma una determinación.

¿Te sientes apoyado/a en las decisiones que tomas? ¿Por qué colectivos?	
Empleados/as	56,9%
Mis responsables	53,7%
Colaboradores	35,7%
Otros directivos/as	28,9%
Propietario/a/s de la empresa	26,4%
Proveedores	18,3%
Accionistas	6,5%
No me siento apoyado/a por nadie en las decisiones que tomo	5,2%
Otros stakeholders	3,3%





Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

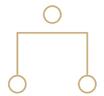
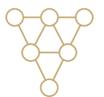
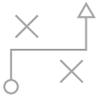
## Principales retos de los directivos y managers españoles para 2020

Badenoch + Clark ha consultado a los directivos y managers españoles cuáles son los principales desafíos que tienen por delante en este 2020. Y **el 39,5% de los ejecutivos en España considera que la gestión del cambio cultural y la optimización de procesos y costes (otro 39,5%)** son los principales obstáculos a los que tienen que hacer frente en su trabajo.

La optimización de procesos y costes suele estar en el vademécum de cualquier empresario o directivo de forma más o menos atemporal, pero la gestión del cambio es un aspecto en el que debemos detenernos por lo novedoso. Y más si tenemos en cuenta que, como hemos visto en la tabla anterior, los directivos y mandos intermedios, ante un listado de 31 habilidades interpersonales con las que se sienten identificados, han dado a la **gestión del cambio el 28º lugar. Solo dos de cada diez líderes consideran ese uno de sus puntos fuertes como responsables.**

¿Cuáles son los principales obstáculos o retos a los que te enfrentas en tu trabajo?	
Gestión del cambio cultural en la organización / equipo de trabajo	39,5%
Optimización de procesos y costes	39,5%
Aumento de la productividad	38,4%
Definición de estrategia	31,6%
Identificación de nuevas oportunidades de negocio	30,5%
Mejora de las condiciones laborales de los empleados	25,1%
Escasez del talento adecuado	25,1%
Diferenciación de la competencia	24%
Automatización de puestos de trabajo	14,4%
Mejora del impacto de la empresa sobre la sociedad	13,4%
Velocidad del cambio tecnológico	11,4%
Obtención de financiación/crédito/inversores	10,9%
Igualdad de oportunidades y diversidad	8,2%
Personalización de productos	7,4%
Ciberataques	2,5%

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España





Centrándonos en el mayor desafío que los ejecutivos de 2020 ven prioritario, se observa que, a medida que las empresas se enfrentan a tiempos cada vez más volátiles, **se les pide a sus directivos y managers que sean ellos quienes lideren el cambio**. Si se aglutinan y categorizan los tipos de cambio más importantes que pueden afectar a la forma de liderar una empresa se obtiene un panel de cuatro elementos:

- **Cambio transaccional:** hacer lo que siempre se ha hecho, pero mejor.
- **Cambio transicional:** evolucionar lo que tenemos a algo nuevo en un marco temporal determinado.
- **Cambio transformacional:** cambiar algo por completo.
- **Cambio exponencial:** cambiar de forma continua, acelerada y disruptiva con consecuencias difícilmente previsibles.

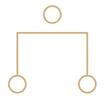
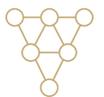
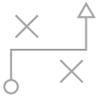
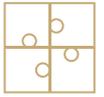
A día de hoy, parece que el último de los modelos es el más difícil de llevar a cabo. Pero existe conocimiento sobre que, mucho después de que la estrategia de una empresa falle, lo que **sigue teniendo vigencia es su cultura corporativa**. Debemos cambiar el modelo convencional: antes, la cultura corporativa seguía a la estrategia; ahora, **la cultura es la que permite la estrategia**.

*“El reto, por supuesto, no pasa simplemente por tener una cultura organizativa fuerte, sino también por crear un entorno corporativo que moldee la forma de trabajar y actuar de las personas y, al mismo tiempo, respalde los diferentes escenarios estratégicos que irán emergiendo en el futuro”, detalla Remí Diennet, director de Badenoch + Clark en España.*

Tras estas dos prioridades, el **siguiente reto** para los directivos y managers españoles es dar con la fórmula que les ayude a **aumentar la productividad de su empresa, así elegido por el 38,4%** de los consultados. **Definir la estrategia e identificar nuevas oportunidades de negocio** son también dos desafíos que no pasan desapercibidos para el 31,6% y el 30,5%, respectivamente.

Además, 1 de cada 4 señala que querría poder **mejorar las condiciones laborales de sus empleados**, así como encontrar, contratar y **retener el talento adecuado** ante los problemas de escasez que empiezan a encontrar. Un 24% de ellos también busca cómo **diferenciarse de su competencia directa**.

Los cambios tecnológicos parecen tener menos importancia o ser menos desafiantes de cara a 2020 pues son valorados con mucho menor porcentaje (todos ellos por debajo del 15% de respuestas). El desafío menos importante para los directivos y mandos está en saber enfrentarse a los posibles ciberataques (2,5%).





En España, la **gestión del cambio cultural en la organización no aparece entre los cinco retos principales a los que la alta dirección de una empresa (CEO, Dirección General, etc.) debe hacer frente, algo que sí sucede en el caso de los directores de área y managers.**

Principales obstáculos o retos según el nivel jerárquico del directivo

Dirección y Gerencia (CEO, Director/a General...)			Director/a de Área			Manager	
Identificación de nuevas oportunidades de negocio	43,6%		Optimización de procesos y costes	45,9%		Aumento de la productividad	50,0%
Definición de estrategia	32,1%		Gestión del cambio cultural en la organización / equipo de trabajo	44,5%		Gestión del cambio cultural en la organización / equipo de trabajo	38,3%
Diferenciación de la competencia	32,1%	VS	Aumento de la productividad	38,4%	VS	Optimización de procesos y costes	26,7%
Optimización de procesos y costes	30,8%		Definición de estrategia	33,2%		Mejora de las condiciones laborales de los empleados	26,7%
Aumento de la productividad	29,5%		Identificación de nuevas oportunidades de negocio	27,5%		Definición de estrategia	25,0%

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

En el caso de la alta dirección la prioridad pasa por identificar nuevas oportunidades de negocio y definir la estrategia, en el caso de los directores de área el foco está en optimizar los procesos y costes además de gestionar el cambio cultural y, en el caso de los managers, es más importante centrarse en el aumento de la productividad, seguido del cambio en la organización. Solo en **el caso de los managers** (en contacto más directo con los empleados) está como **prioridad mejorar las condiciones laborales de su equipo (26,7%)**.

Proyecciones 2020-2030: a por el cambio

Por último, se ha querido conocer qué planes de futuro tienen los directivos y managers españoles tanto en el corto plazo como de cara a la próxima década. Y parece que durante **este 2020, 1 de cada 4 consultados por Badenoch + Clark tiene pensado seguir en el mismo puesto y empresa** en la que está actualmente, porcentaje que aumenta hasta el 28,4% si el directivo o manager pertenece a la generación del *baby boom*:





## EN TUS PLANES DE FUTURO A CORTO PLAZO ESTÁ...

Seguir en el mismo puesto y empresa en la que trabajo ahora	24%
Promocionar a un puesto superior en la misma empresa	22,6%
Dar el salto a otra empresa realizando un puesto similar al que desempeño	18,5%
Dar un giro a mi carrera profesional	18%
Dar el salto a otra empresa y a un puesto superior al que ocupo ahora	16,9%



	Baby Boom	Generación X	Generación Y (Millennials)
Dar el salto a otra empresa realizando un puesto similar al que desempeño	16,7%	18%	22,4%
Dar el salto a otra empresa y a un puesto superior al que ocupo ahora	12,7%	18%	18,8%
Dar un giro a mi carrera profesional	22,5%	16,9%	15,3%
Promocionar a un puesto superior en la misma empresa	19,6%	21,9%	27,1%
Seguir en el mismo puesto y empresa en la que trabajo ahora	28,4%	25,3%	16,5%



Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España



Sin embargo, si se pone el foco dentro de 10 años, los planes de futuro de los directivos y managers españoles cambian y **1 de cada 3 quisiera poder dar un giro a su carrera profesional** (especialmente entre la generación más veterana, donde ese porcentaje supera el 45% de respuestas). El 27,2% se ve en la misma empresa, pero habiendo promocionado a un puesto superior y lo que menos contempla la mayoría es cambiar a otra empresa para hacer lo mismo que hacen ahora (8,2%), porcentaje que se incrementa hasta el 10,6% entre los millennials.



¿Y si hablamos de 2030?	
Dar un giro a mi carrera profesional	31,9%
Promocionar a un puesto superior en la misma empresa	27,2%
Dar el salto a otra empresa y a un puesto superior al que ocupo ahora	20,7%
Seguir en el mismo puesto y empresa en la que trabajo ahora	12%
Dar el salto a otra empresa realizando un puesto similar al que desempeño	8,2%





	Baby Boom	Generación X	Generación Y (Millennials)
Dar el salto a otra empresa realizando un puesto similar al que desempeño	4,9%	9%	10,6%
Dar el salto a otra empresa y a un puesto superior al que ocupo ahora	14,7%	20,8%	28,2%
Dar un giro a mi carrera profesional	45,1%	26,4%	25,9%
Promocionar a un puesto superior en la misma empresa	22,5%	27%	34,1%
Seguir en el mismo puesto y empresa en la que trabajo ahora	12,7%	16,9%	1,2%

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

También se ha preguntado a los líderes del futuro **qué aspectos tendrán un mayor impacto** en los directivos y managers de dentro de una década y más de **3 de cada 4 creen que el factor más determinante será la tecnología**, seguido de la economía (52,3%), el cambio climático (45,8%) y la política (1 de cada 4). Factores que no son interpretados con la misma potencia cuando se analizan las respuestas por género, siendo **las mujeres directivas más proclives a valorar el peso de todas las variables salvo la que tiene que ver con el cambio climático**:

## HORIZONTE 2030: FACTORES QUE TENDRÁN MAYOR IMPACTO SEGÚN GÉNERO

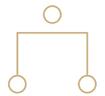
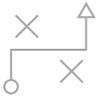
Hombre		Mujer	
Tecnología	75,9%	Tecnología	78,5%
Economía	49,6%	Economía	57%
Cambio climático	46,6%	Cambio climático	44,4%
Política	22,8%	Política	28,9%

vs

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

De vuelta en el corto plazo, la última pregunta que se le ha trasladado a los mandos españoles tiene que ver con sus **estrategias para hacer aumentar los ingresos de sus empresas** durante los próximos doce meses.

Y **6 de cada 10 se van a centrar en buscar una mayor eficiencia operativa** como actividad prioritaria. El 42% prevé un aumento de la **inversión en tecnología**, el 32,2% buscará una alianza estratégica con otro socio, un 28,1% se plantea abrirse a nuevos mercados e incluso, 1 de cada 5, lanzar un nuevo





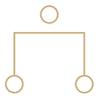
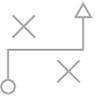
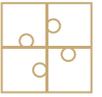
producto o servicio. Solo el 18,5% de ellos se plantea una optimización de puestos de trabajo o reducción de la plantilla.

### ¿CUÁL/ES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES TE PLANTEAS PARA AUMENTAR INGRESOS EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES?

Mayor eficiencia operativa	61,9%
Aumentar la inversión en tecnología	42%
Nueva alianza estratégica con otro/s partner/s	32,2%
Entrada en un nuevo mercado	28,1%
Lanzar un nuevo producto o servicio	24,8%
Crecer de forma orgánica	23,2%
Optimización de puestos de trabajo / Reducción de personal	18,5%
Nuevas fusiones y adquisiciones	10,1%
Vender parte o toda la empresa	3%

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

Como es de esperar, estas estrategias varían y se adaptan a la realidad de cada empresa, y a su tamaño. Así, las **medianas empresas** son las que se centrarán en mayor medida en buscar esa mayor eficiencia operativa (68,1%) pero también son las que en mayor medida prevén ajustes de plantilla (24,5%).





## PLANES A SEGUIR PARA AUMENTAR INGRESOS EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Microempresa
	+250 empleados	50- 249 empleados	10-49 empleados	-10 empleados
Mayor eficiencia operativa	61,7%	68,1%	61,0%	55,3%
Crecer de forma orgánica	20,0%	21,3%	23,4%	30,3%
Lanzar un nuevo producto o servicio	18,3%	23,4%	26,0%	35,5%
Nueva alianza estratégica con otro/s partner/s	28,3%	30,9%	28,6%	43,4%
Entrada en un nuevo mercado	17,5%	26,6%	36,4%	38,2%
Nuevas fusiones y adquisiciones	14,2%	8,5%	6,5%	9,2%
Vender parte o toda la empresa	2,5%	1,1%	1,3%	9,2%
Optimización de puestos de trabajo / Reducción de personal	18,3%	24,5%	16,9%	13,2%
Aumentar la inversión en tecnología	40,8%	43,6%	40,3%	43,4%

Fuente: Barómetro Badenoch + Clark sobre managers y directivos en España

### Sobre Badenoch + Clark

Badenoch + Clark es la división del Grupo Adecco dedicada a dar servicios de consultoría de alta calidad para la investigación y selección de gerentes y ejecutivos para clientes que van desde pequeñas y medianas empresas hasta grandes organizaciones multinacionales. Fundada en 1978, actualmente cuenta con más de 20 oficinas en el mundo y con una red de reclutadores con gran experiencia en la contratación de profesionales altamente cualificados, con especial atención a los mandos medios y superiores. Para más información visita [www.badenochandclark.com/es-es/](http://www.badenochandclark.com/es-es/)

### Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2019 hemos facturado 1.163 millones de euros. Llevamos 38 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 7 años consecutivos en el top 10 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work, siendo la única empresa de RRHH en el último ranking del 2019. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 129.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.772 menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2019 hemos orientado y acompañado a 22.750 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia





de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consiguen un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web [www.adeccogroup.es](http://www.adeccogroup.es)



Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

**Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Ángela Castillo**

Dpto. Comunicación Grupo Adecco

Tlf: 91.432.56.30

[luis.perdiguero@adeccogroup.com](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)

[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)

[angela.castillo@adecco.com](mailto:angela.castillo@adecco.com)

**Miriam Sarralde / Ana Maillo**

Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68

[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)

[ana.maillo@trescom.es](mailto:ana.maillo@trescom.es)

