

IPP

INDICE PERSPECTIVAS PROFESIONALES

ESADE

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

**Primera edición**

Primer trimestre de 2006 \*

\* Periodo de recogida de datos: noviembre de 2005

Con la colaboración de  
*ABC como media partner*





# Sumario

Antecedentes	04
Conclusiones principales	05
Tendencias generales	06
Contratación de directivos y profesionales	10
Metodología	15

El Índice de Perspectivas Profesionales (IPP) es un proyecto de:

**ESADE Business School / IEL y PricewaterhouseCoopers**

Con la colaboración de:

**Cranfield School of Management y ABC**

Equipo de investigadores IEL:

Profesor Simon Dolan

Davar Rezania

María Jose Parada Balderrama

Míriam Díez Piñol

Equipo PricewaterhouseCoopers:

Miguel Ángel Rodríguez Muñoz

Julio Bengoa Díaz

Si desea más información acerca del IPP o participar en el próximo estudio, puede contactar con: [iel@esade.edu](mailto:iel@esade.edu)

© ESADE y PricewaterhouseCoopers  
Prohibida su reproducción total o parcial

Depósito legal: B-13.533-06

Diseño y producción:  
BPMO Edigrup  
[www.grupobpmo.com](http://www.grupobpmo.com)

# Presentación

- El *Índice de Perspectivas Profesionales (IPP)* es una iniciativa del Instituto de Estudios Laborales (IEL) de ESADE Business School y PricewaterhouseCoopers, con la colaboración del diario *ABC* y Cranfield School of Management.
- El Instituto de Estudios Laborales (IEL) de ESADE Business School es un centro de investigación creado por ESADE, para estudiar las cuestiones relativas a la dirección de recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinar. El Instituto de investigación IEL estudia temas relacionados con el empleo, en el contexto español y en la Unión Europea, pero también realiza proyectos conjuntos en muchos países de América Latina.
- PricewaterhouseCoopers es una empresa líder en consultoría de recursos humanos, con una larga trayectoria, a escala mundial, en la elaboración de estudios de benchmarking en el ámbito del capital humano y en el diseño e implantación de soluciones de RRHH.
- *ABC* es un diario español de calidad, conocido por sus noticias nacionales e internacionales, su exhaustiva cobertura de temas de RRHH y su incisivo análisis de temas empresariales. Los resultados del *Índice de Perspectivas Profesionales (IPP)* se publicarán trimestralmente en el suplemento de negocios de *ABC*, que aparece cada domingo con el periódico.
- Cranfield School of Management es la escuela de negocios de una universidad de prestigio mundial, destacada por sus estrechos vínculos con el sector industrial y empresarial. Se dedica a proporcionar soluciones aplicadas de management, mediante un amplio abanico de actividades, que incluyen programas de postgrado, desarrollo directivo, investigación y consultoría.
- Este primer informe es de otoño del 2005 y constituye el punto de partida. Las tendencias aparecerán en los próximos informes, a medida que se vayan comparando los datos de cada informe con los de los trimestres precedentes. Por lo tanto, el presente informe es descriptivo y no ilustra los cambios y tendencias que podrán apreciarse en los futuros informes.

# Antecedentes

## Índice de Perspectivas Profesionales (IPP): el índice clave para la gestión del capital humano

**E**n el entorno actual, la capacidad de respuesta que tengamos ante nuestros clientes es, muchas veces, la clave de nuestra supervivencia. El entorno cambia muy rápidamente y tenemos que ajustarnos continuamente a las necesidades nuevas de los negocios. También, en el área de RRHH, cada vez es más clave tener una capacidad y velocidad de respuesta adecuada ante las necesidades de incorporación, retención y gestión del talento de los profesionales.

Esta capacidad de respuesta implica situar al mejor profesional en el lugar apropiado, con los conocimientos necesarios para desarrollar el plan de negocio de la empresa. Para el área de RRHH, este objetivo consume una gran cantidad de esfuerzos en procesos de selección y captación de talento, interna o externamente a la compañía. Además, todos somos conscientes de las implicaciones que conlleva la gestión de los procesos de selección interna y externa: costes directos e indirectos, los aspectos de motivación y de compromiso, la percepción de la carrera profesional e, incluso, la propia imagen y “marca” de la empresa. Éstos

son aspectos que hay que tener en cuenta. En este contexto, se considera de gran interés poder manejar información clave, que permita tomar las decisiones adecuadas, con relación a la captación y al desarrollo del talento y a la organización y gestión de los RRHH.

El *Índice de Perspectivas Profesionales (IPP)* viene a cubrir un hueco que existía en el mercado español y que ya está en marcha en otros países, como Inglaterra o Francia.

El objetivo es conseguir información de una muestra amplia de empresas, sobre su percepción de la actividad de reclutamiento interno y externo en los ámbitos directivos y profesionales.

Esta información se presentará de forma tratada y ordenada en un índice trimestral, de modo que permita conocer:

- Cuáles son las expectativas de contratación profesional para los próximos meses,
- Cuáles son las dificultades principales,
- Qué competencias y qué proble-

mas estamos encontrando en las vacantes que queremos cubrir,

- Cuáles son las áreas de talento más valoradas,
- Dónde estamos compitiendo las empresas por esas capacidades, etc.

El *Índice de Perspectivas Profesionales (IPP)* permitirá anticipar tendencias clave, comparar la situación en su sector con las mejores prácticas del mercado, reflexionar sobre la eficacia de nuestros modelos de RRHH, llamar la atención ante los aspectos clave, como son la rotación, la retención del talento, el liderazgo de nuestros profesionales o las formas más eficaces de realizar una adecuada planificación de plantillas.

El proyecto, que lleva en funcionamiento más de cinco años en el Reino Unido, permitirá comparar y concluir tendencias a nivel regional, español y europea.

Contamos, para este primer informe, con la participación de más de 230 empresas de distintos tamaños (las organizaciones que participan en el presente estudio reflejan la realidad

# Conclusiones principales

de las organizaciones españolas, en lo relativo a su tamaño) y de sectores de actividad, que compartirán sus expectativas profesionales con la idea de generar y anticipar las tendencias y situaciones, que veremos reflejadas en el mercado en los próximos meses. La primera encuesta se lanzó en un formato totalmente digital, en noviembre de 2005. Las respuestas, tanto de la dirección general como de los responsables de RRHH, financieros y especialistas en selección, se han agrupado añadiendo un tema clave trimestral, para permitir analizar convenientemente la información.

El primer informe 2006 está basado en los datos recogidos en noviembre de 2005 y constituye el punto de partida. Las tendencias aparecerán en los próximos informes, a medida que se vayan comparando los datos de cada informe con los de los trimestres precedentes.

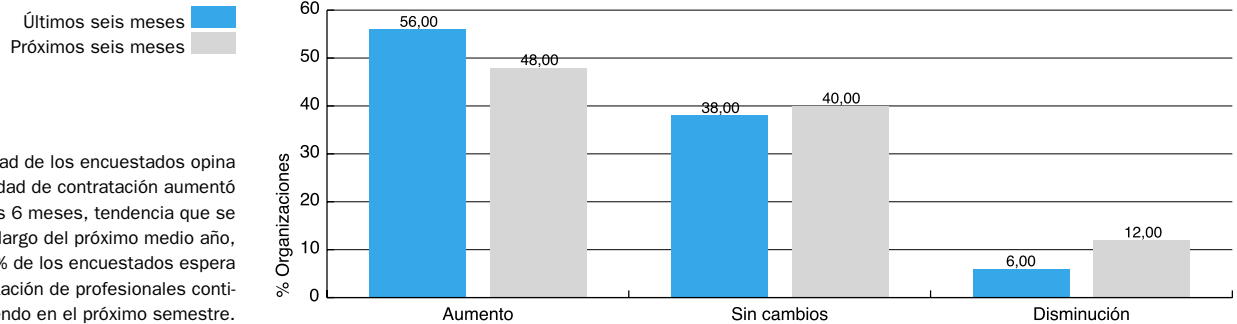
Las principales conclusiones del *Índice de Perspectivas Profesionales (IPP)* para el primer trimestre de 2006, que se tratarán con mayor detalle en el próximo informe, se muestran en el siguiente apartado ■

- Para toda la plantilla, el índice IPP es de 136, y, para el personal directivo/profesional, el índice es 121. Es decir, el mercado está creciendo y son más las empresas que buscan a profesionales que las que no lo hacen.
- Se espera que el volumen de negocio de la empresa se mantenga estable en los próximos seis meses.
- Casi el 90% de las organizaciones prevé experimentar dificultades para contratar a personal directivo y profesional durante los próximos seis meses; el 62% espera que las dificultades de reclutamiento persistan y el 31% de las empresas encuestadas que las dificultades aumenten.
- Se estima que exista más demanda de contratación en las funciones de Ventas y Atención al cliente.
- La confianza empresarial es alta. El 60% de los encuestados son optimistas con respecto al crecimiento del negocio. Se espera que aumente la demanda de productos o servicios.
- La gestión de las relaciones es la competencia más buscada para las categorías laborales de los directivos y profesionales.

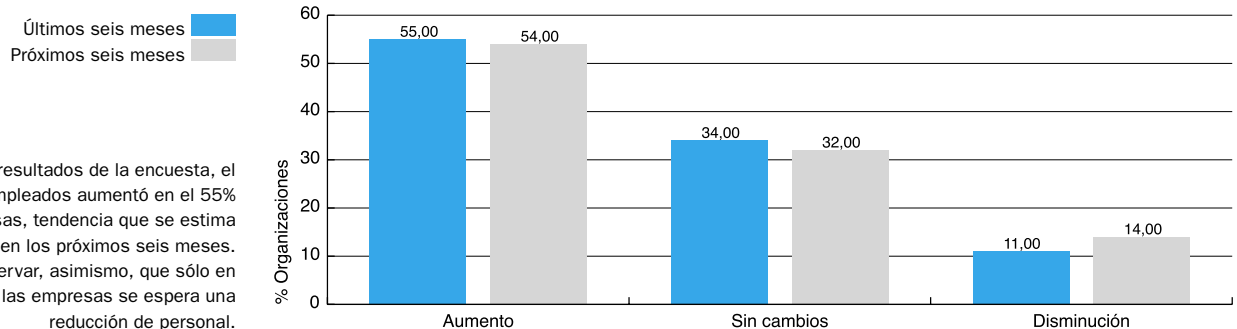
# Tendencias generales

El IPP, el Índice de Perspectivas Profesionales prevé un crecimiento continuo en la actividad de contratación.

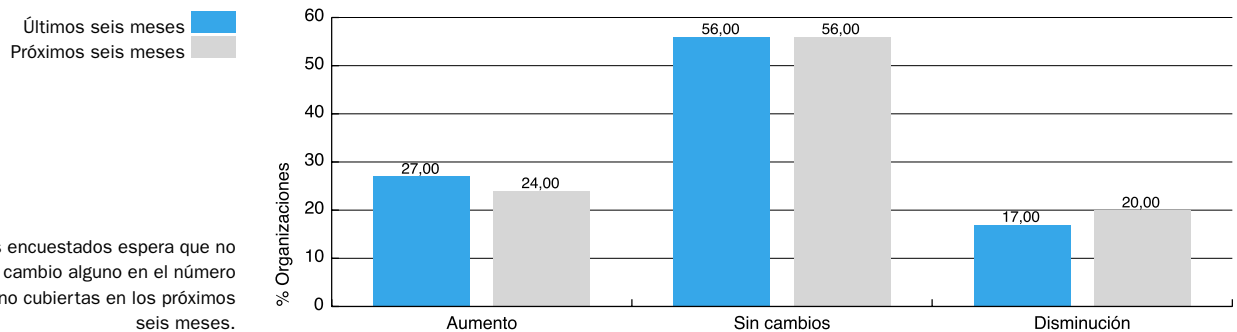
**Gráfico 1 • Cambios en la contratación de profesionales**

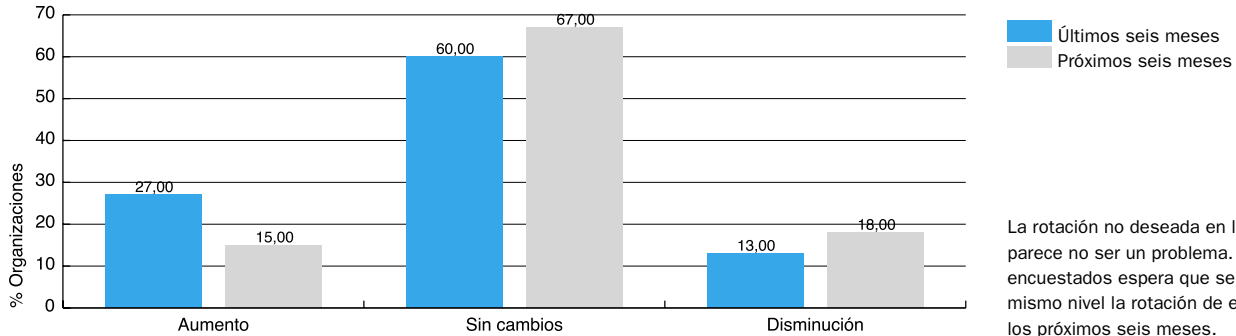


**Gráfico 2 • Cambios en el número de empleados**

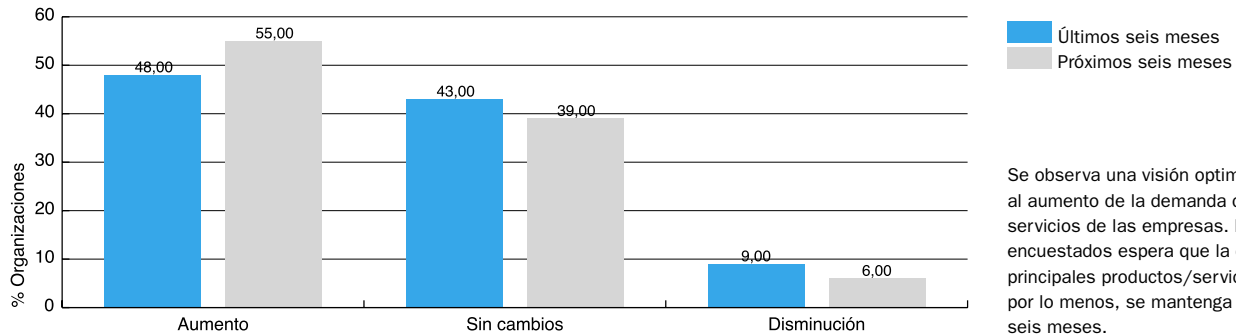


**Gráfico 3 • Vacantes no cubiertas**

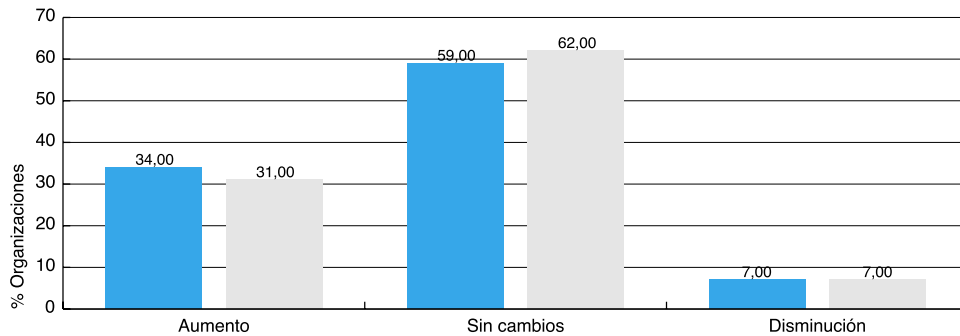


**Gráfico 4 • Rotación de empleados**

La rotación no deseada en las empresas parece no ser un problema. El 67% de los encuestados espera que se mantenga al mismo nivel la rotación de empleados en los próximos seis meses.

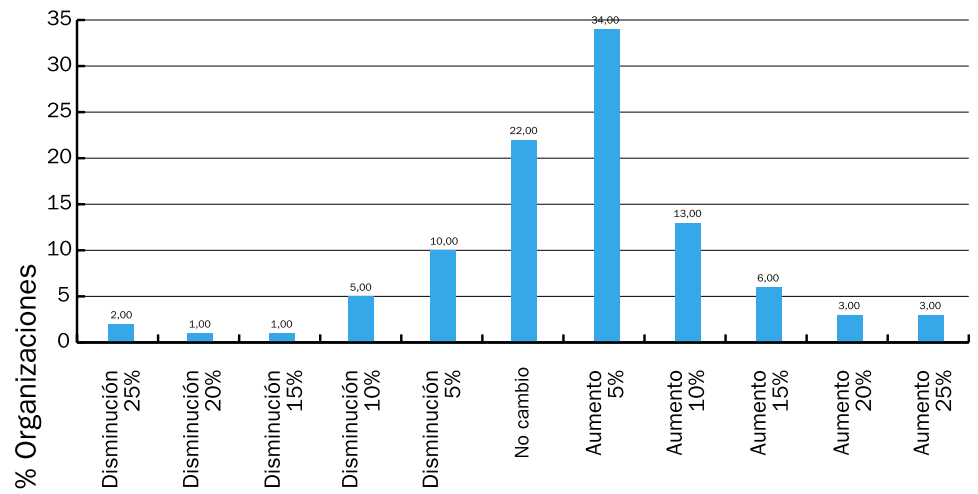
**Gráfico 5 • Demanda de los principales productos/servicios**

Se observa una visión optimista en cuanto al aumento de la demanda de productos/servicios de las empresas. El 94% de los encuestados espera que la demanda de los principales productos/servicios aumente o, por lo menos, se mantenga en los próximos seis meses.

**Gráfico 6 • Dificultades de contratación**

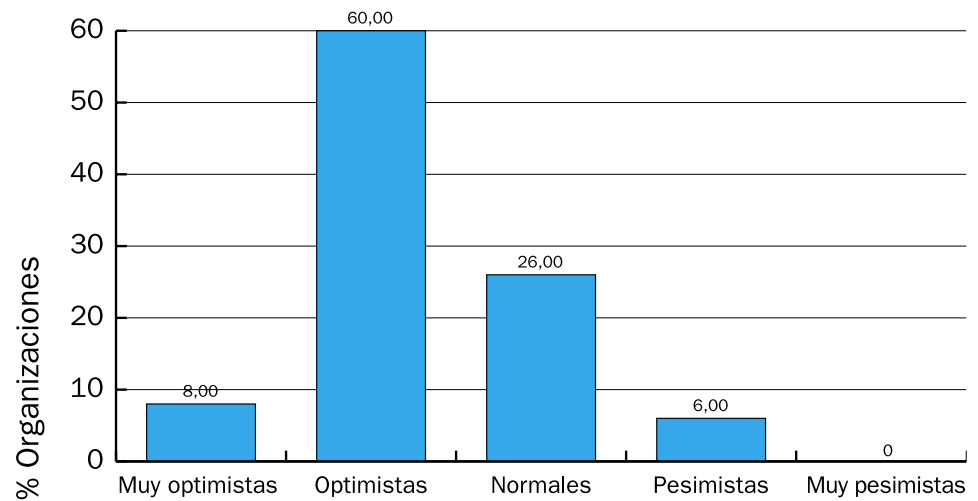
El 62% de los encuestados espera que las dificultades de contratación persistan y el 31% que las dificultades aumenten en los próximos seis meses.

**Gráfico 7 • Cambio porcentual en la cantidad de empleados**



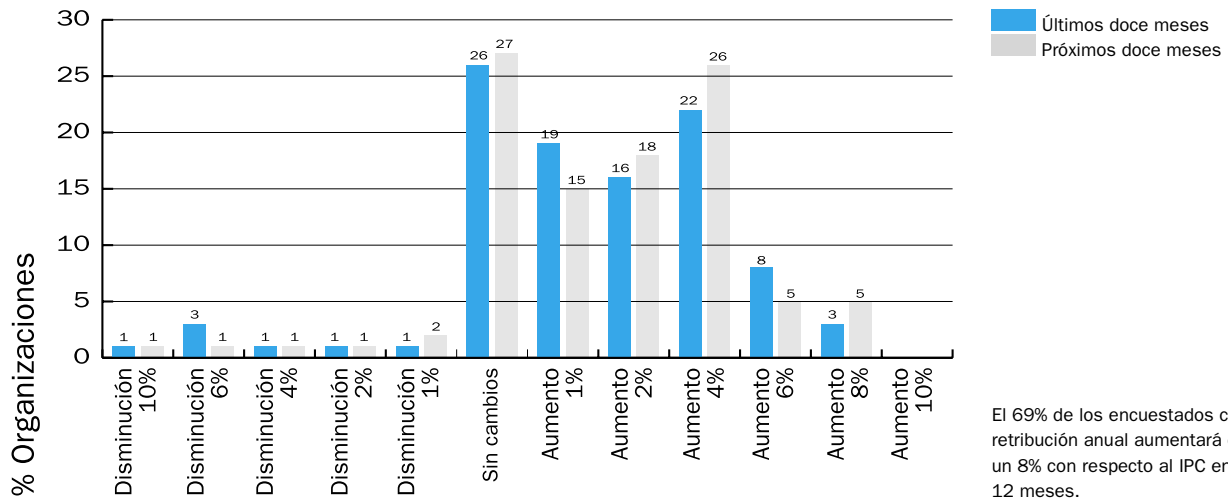
El 34% de los encuestados espera que el nivel de los empleados crezca un 5% en los próximos seis meses. En total, el 59% de los encuestados espera que el nivel de los empleados aumente.

**Gráfico 8 • Expectativas de negocio (confianza empresarial)**



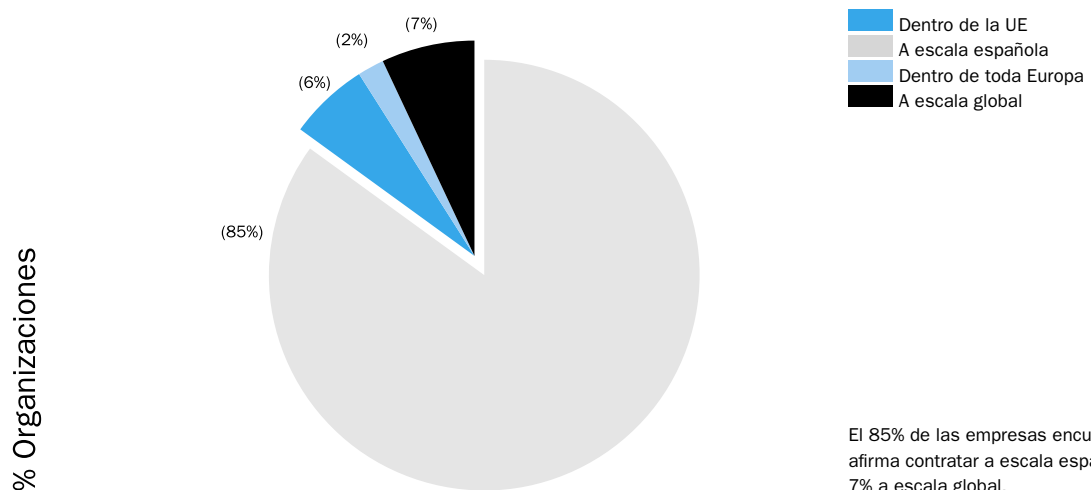
El 68% de las empresas encuestadas se muestra optimista en cuanto al clima empresarial actual y futuro del negocio.

**Gráfico 9 • Cambios en la retribución anual**



El 69% de los encuestados cree que la retribución anual aumentará entre un 1% y un 8% con respecto al IPC en los próximos 12 meses.

**Gráfico 10 • ¿A qué nivel se realiza la contratación?**

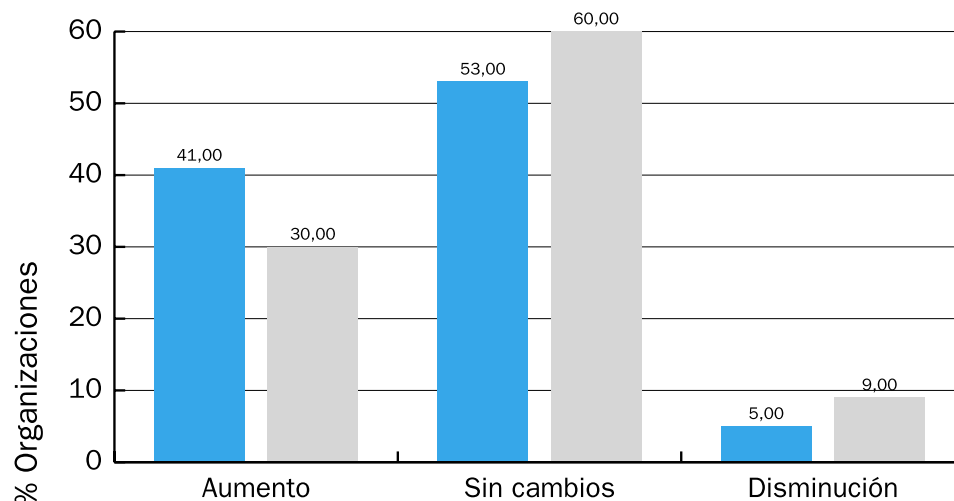


El 85% de las empresas encuestadas afirma contratar a escala española y sólo el 7% a escala global.

# Contratación de directivos y profesionales

**Gráfico 11 • Actividad de contratación directivo/profesional**

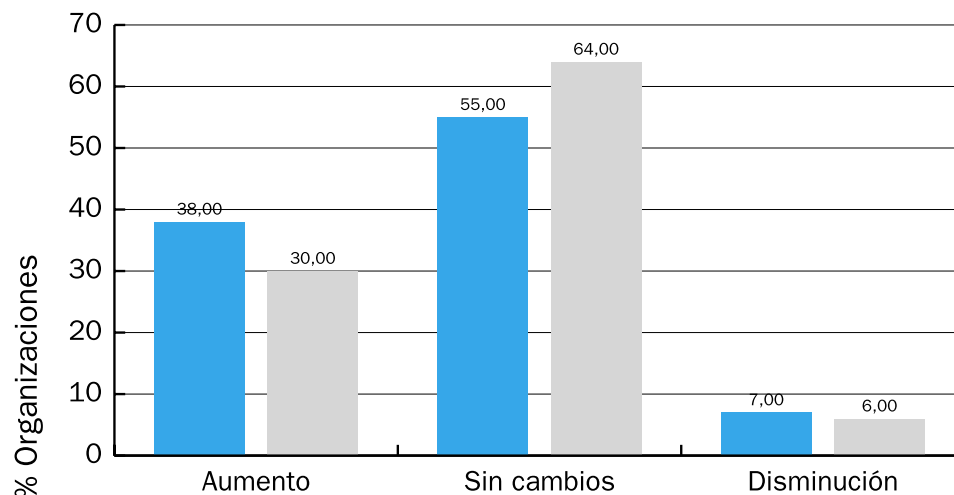
Últimos seis meses  
Próximos seis meses



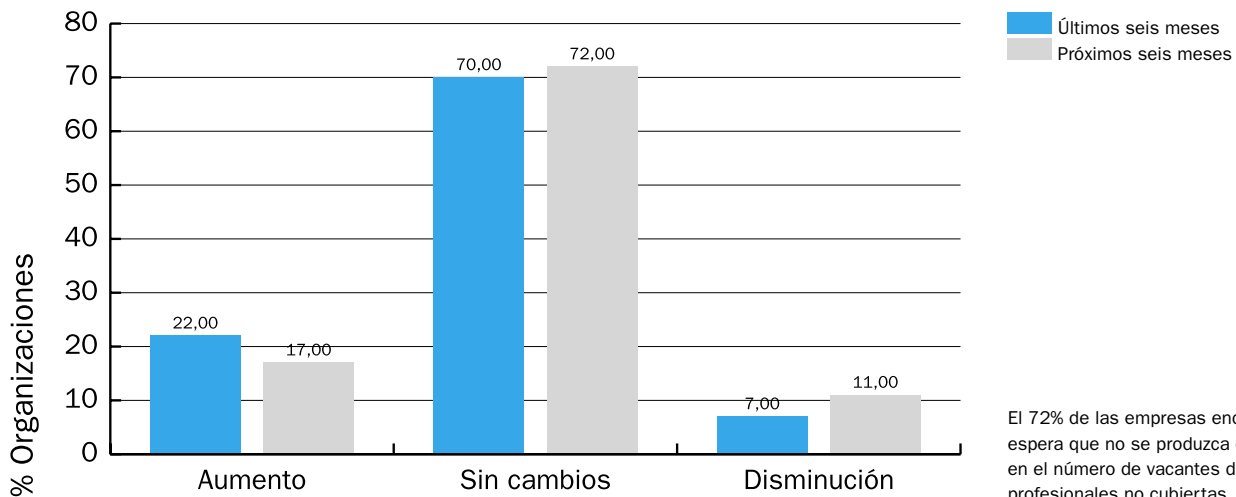
El 60% de las empresas encuestadas espera que el nivel de actividad de contratación directivo/profesional se mantenga estable y el 30% espera que se produzca un aumento en los próximos seis meses.

**Gráfico 12 • Cambio en el número de directivos/profesionales**

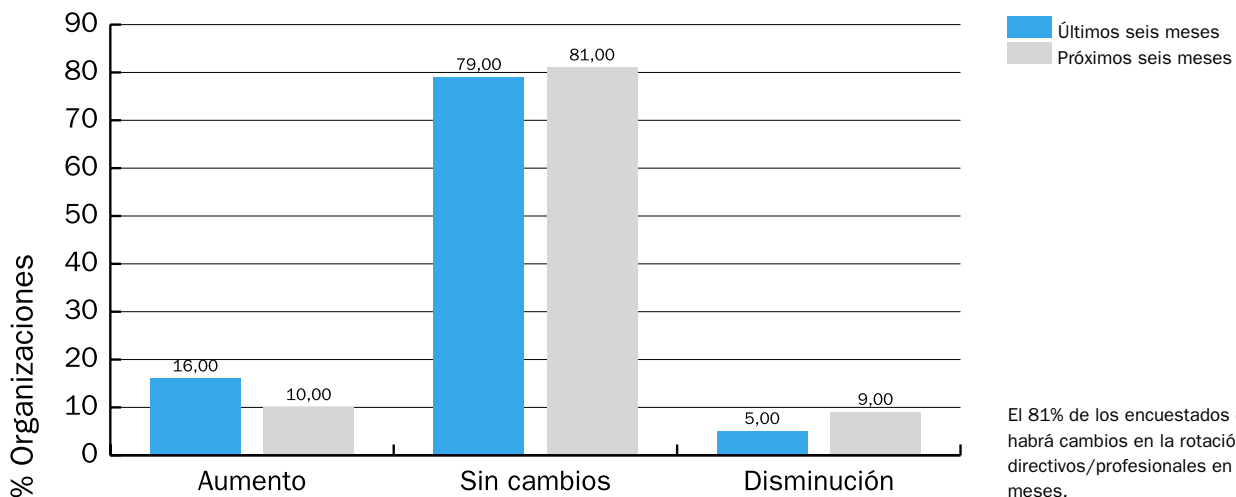
Últimos seis meses  
Próximos seis meses



El 64% de los encuestados espera que el número de empleados directivos/profesionales se mantenga estable y el 30% espera que se produzca un incremento en los próximos meses.

**Gráfico 13 • Vacantes directivas/profesionales no cubiertas**

El 72% de las empresas encuestadas espera que no se produzca cambio alguno en el número de vacantes directivas/profesionales no cubiertas.

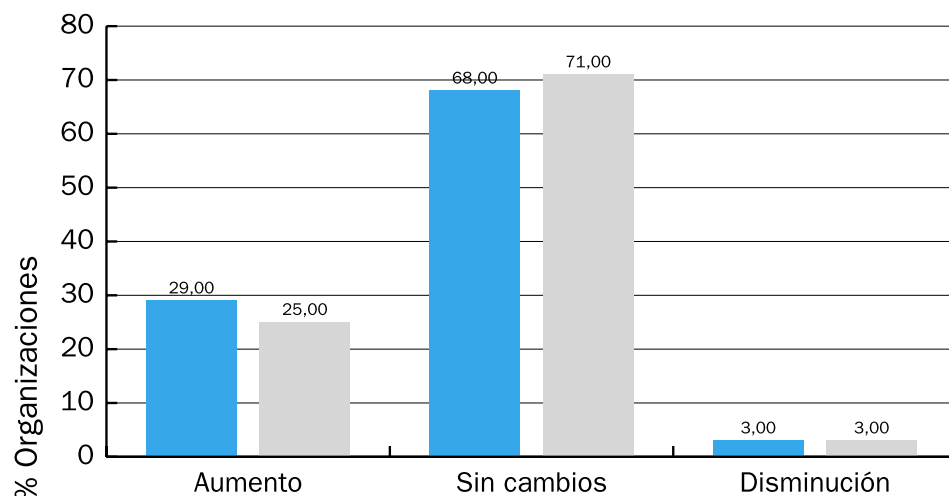
**Gráfico 14 • Rotación de empleados directivos/profesionales**

El 81% de los encuestados opina que no habrá cambios en la rotación de empleados directivos/profesionales en los próximos meses.

**Gráfico 15 • Dificultades de contratación directivo/profesional**

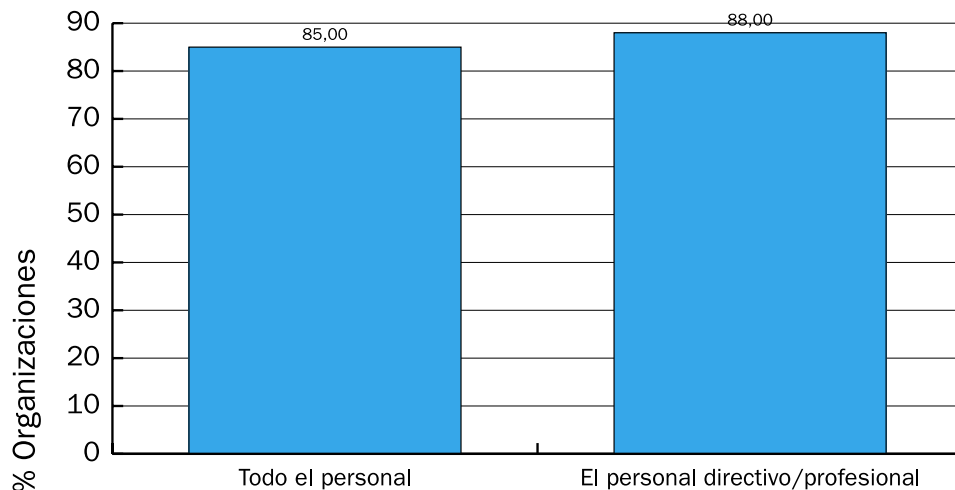
Últimos seis meses ■  
Próximos seis meses ■

La casi totalidad de empresas encuestadas espera que siga habiendo dificultades de contratación de personal directivo/profesional, de entre las cuales el 25% espera que estas dificultades aumenten en los próximos seis meses.

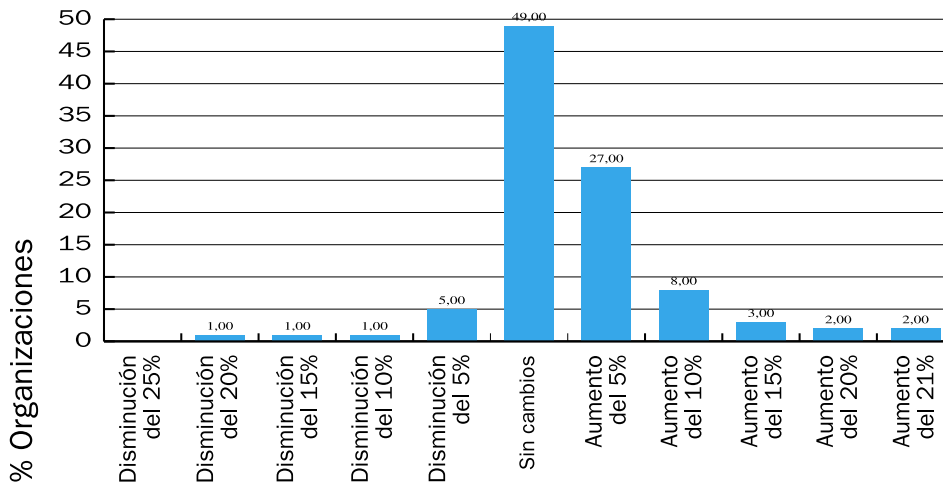


**Gráfico 16 • Proporción de organizaciones con dificultades de contratación**

Más del 80% de los encuestados afirma tener dificultades de contratación, tanto del personal directivo/profesional como del resto de personal.

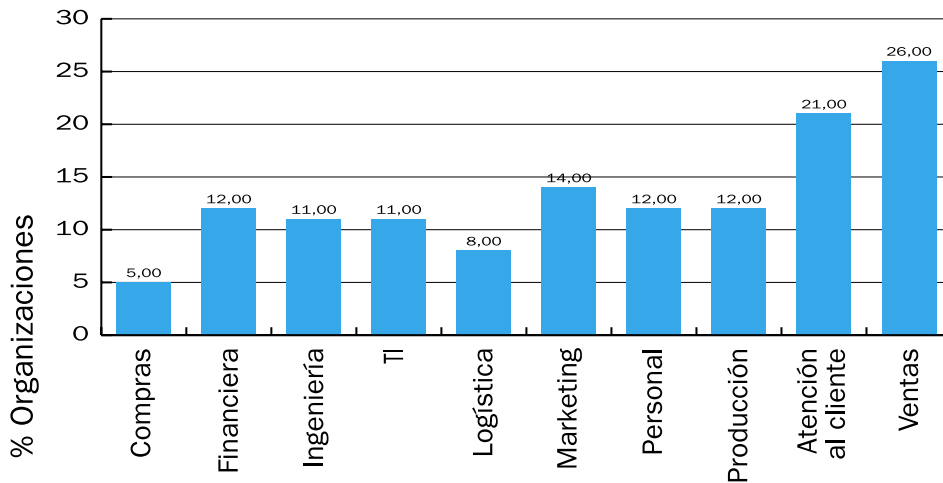


**Gráfico 17 • Cambios porcentuales en el empleo directivo/profesional**



El 42% de las empresas participantes espera que se produzca un incremento como mínimo del 5% en el nivel de empleo directivo/profesional.

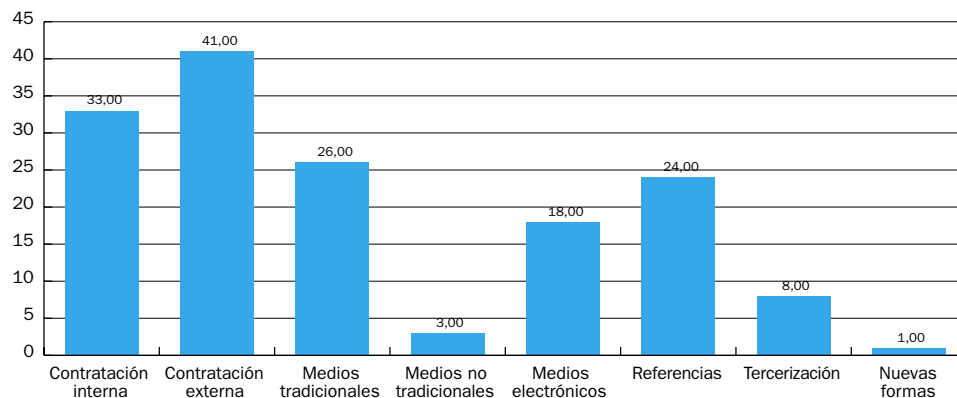
**Gráfico 18 • Expectativas de contratación por función a nivel directivo/profesional**



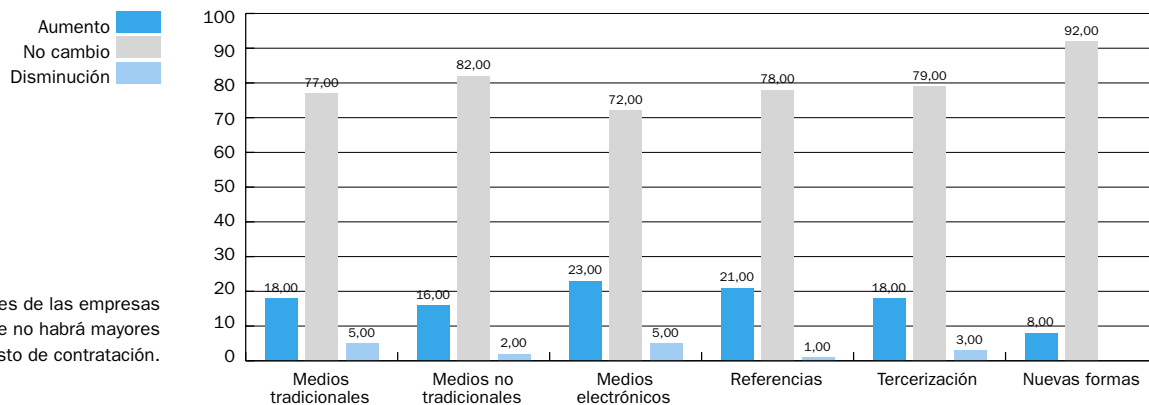
Las funciones con mayor expectativas de contratación son Ventas, Atención al cliente y Marketing. Las áreas que se prevé tengan menor índice de contratación son compras o logística.

**Gráfico 19 • Uso de métodos de contratación**

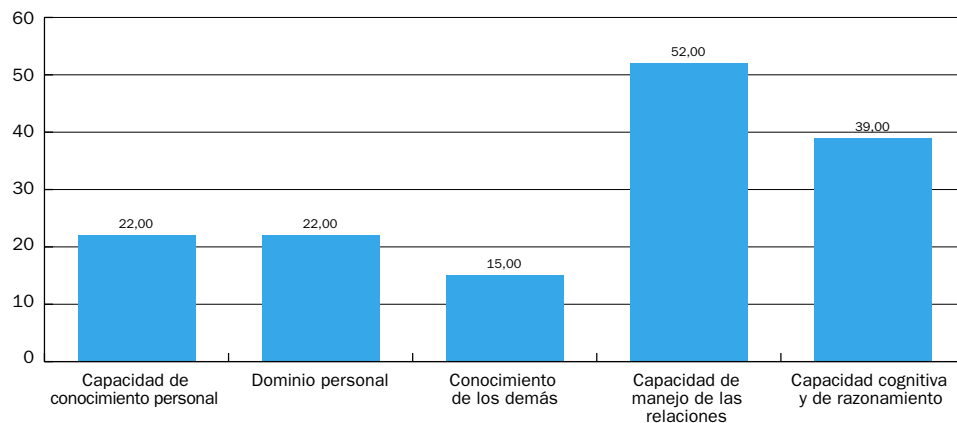
A nivel directivo/profesional, las vías de contratación más utilizadas son la contratación externa, la contratación interna, las referencias y, últimamente, los medios electrónicos, que han ido incorporándose como un método más de contratación.

**Gráfico 20 • Variación en los gastos de contratación (por método)**

Dos terceras partes de las empresas encuestadas afirma que no habrá mayores variaciones en el gasto de contratación.

**Gráfico 21 • Las competencias más buscadas**

La "gestión de las relaciones" es la competencia más buscada, seguida de la capacidad cognitiva y de razonamiento.



# Metodología

Este primer índice 2006 está basado en datos recogidos en noviembre de 2005 exclusivamente on line. El presente informe se basa en 230 respuestas de una muestra de organizaciones españolas. Entre los encuestados figuran directores/directivos de recursos humanos, directores financieros, gerentes y especialistas de contratación.

De manera global, las organizaciones que participan en el presente estudio reflejan la realidad de las organizaciones españolas en lo relativo a su tamaño.

Se observa un claro predominio en la muestra de las empresas del sector privado.

En la muestra figuran la mayoría de áreas geográficas con actividad empresarial de España, aunque las que dominan son las áreas metropolitanas de Barcelona y Madrid.

## IPP español, otoño de 2005 - Datos Muestrales

### Tamaño de la organización

	Nº de empresas	%
Menos de 100	95	41
De 100 a 499	52	22
De 500 a 999	30	13
De 1.000 a 3.000	38	16
Más de 3.000	18	8

### Sector

	Nº de empresas	%
Público	16	7
Privado	196	85
No lucrativo	18	9

### Áreas geográficas tomadas como base

	Nº de empresas	%
Alicante	35	14
Barcelona	167	66
Bilbao	49	19
Córdoba	18	7
Granada	23	9
Madrid	110	43
Málaga	32	13
Mallorca	34	13
Murcia	24	9
Navarra	24	9
Oviedo	30	12
Pamplona	23	9
Pontevedra	23	9
Sevilla	44	17
Tenerife	27	11
Toledo	13	5
Valencia	59	23
Zaragoza	35	14



**Índice de Perspectivas Profesionales (IPP)**  
**Primera edición**

Primer trimestre de 2006

\*Periodo de recogida de datos: noviembre de 2005

Si desea más información acerca del IPP o participar en  
el próximo estudio, puede contactar con:  
[iel@esade.edu](mailto:iel@esade.edu)

Agradecemos la colaboración de las empresas  
participantes, sin las cuales el Índice de Perspectivas  
Profesionales (IPP) no se hubiera podido realizar