

SERVITALENT

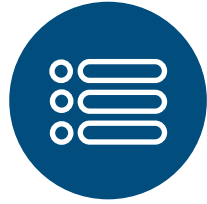


***Guía para la contratación  
de interim management***

**2022**

# Indice

---



Introducción .....	<b>Pág. 2</b>
¿Qué es el interim management? .....	<b>Pág. 3</b>
¿Cuándo se utiliza el interim management? .....	<b>Pág. 6</b>
¿Cuáles son las ventajas de la contratación de un interim manager?.....	<b>Pág. 7</b>
¿Cómo se estructura una misión de interim management? .....	<b>Pág. 8</b>
Análisis del mercado del interim management: Objetivos .....	<b>Pág. 9</b>
Resultados sobre el informe de interim management 2021 .....	<b>Pág. 10</b>
Principales conclusiones sobre la evolución del mercado.....	<b>Pág. 23</b>
Consejos a la hora de contratar un interim manager.....	<b>Pág. 28</b>

# Introducción

---



Este documento, realizado por nuestro equipo de especialistas en procesos de definición de misiones de interim management, pretende ser una **sencilla guía para profesionales** que decidan emprender su labor como interim managers o para aquellas **empresas que necesitan más información sobre esta opción del management** para valorar la contratación de este tipo de servicios profesionales.

Además, esta guía incluye información cualitativa y cuantitativa sobre el sector obtenida mediante entrevistas realizadas a una muestra de más de 350 profesionales a través de la red profesional LinkedIn entre Febrero y Marzo del 2022.

# ¿Qué es el *interim management*?



El **Interim Management** consiste en la incorporación a tiempo completo o a tiempo parcial, mediante un contrato de prestación de servicios, de profesionales con dilatada experiencia directiva para realizar una misión concreta dentro de la empresa con unos objetivos a alcanzar previamente definidos y en un espacio temporal determinado.

## ¿Qué no es *interim management*?

- Trabajo temporal
- Consultoría
- Outsourcing

**Trabajo temporal:** esta es una tipología de relación que permite la gestión de la temporalidad a través de empresas específicamente autorizadas para ello (ETTs, Ley 14/94), mediante las cuales estas empresas ponen a disposición, con una relación contractual, trabajadores/as para cubrir necesidades temporales de las empresas. Las diferencias del trabajo temporal frente al interim management son fundamentalmente las siguientes:

- **El interim supone** la contratación de un know-how y un aporte de capacidad directiva para la empresa. El trabajo temporal sólo cubre la temporalidad de un puesto ya existente en la empresa y, normalmente de menor cualificación, aunque en ocasiones se utiliza para realizar una preselección.

- **El interim no supone** una contratación laboral en la mayor parte de las ocasiones si no que implica una relación mercantil, porque los profesionales que ejercen como tales no están dispuestos a esta modalidad. El trabajo temporal implica por ley una relación laboral entre la ETT y el/la trabajador/a.

- **El trabajo temporal** supone una cesión de mano de obra regulada por ley. El interim es un servicio externo que aporta capacidad directiva.

- **El trabajo temporal implica** la dirección y control por parte de la empresa de la operativa y el resultado obtenido por la persona contratada. En el interim management se pacta un resultado y/o unos objetivos, pero la dirección y control de la operativa está en manos del profesional externo.

**Consultoría:** como su propio nombre indica, esta tipología de servicios se basan en un **análisis y diagnóstico de una empresa o de un área/departamento/división de la misma**, y tiene como resultado una serie de **recomendaciones para la solución de las problemáticas y/o necesidades detectadas, pero no implica su implementación**. Ahí radica la principal diferencia respecto al interim management que, aunque normalmente en la estructura de una misión también tiene esa primera fase consultiva para que el/la interim conozca la empresa y, de primera mano, la problemática o necesidad que le han comentado y para la que ha sido contratado, quizás la fase más importante es la de implementación del plan de acción pactado en base a ese análisis y diagnóstico para solucionar, resolver o mitigar esa problemática o necesidad, ya que el/la interim se ha enfrentado antes a esta/s situación/es, o a otras muy similares en otras empresas.

De todas formas, esa primera fase más consultiva, siempre tiene un plan de acción con una visión muy pragmática y adaptada a la medida del cliente, en base a su experiencia y a los recursos y capacidades de la empresa, ya que su compromiso será acompañar y guiar de forma directa a la empresa en su ejecución, siendo uno/a más del equipo.

Además, el **perfil profesional** de las personas en consultoría e interim es distinto, ya que estos últimos son profesionales que han ocupado posiciones de dirección en las empresas, han estado gestionando directamente recursos y tomando decisiones, tanto estratégicas como operativas, y conocen de primera mano las

dificultades que tienen las empresas en su día a día, además de haber tenido aciertos y fracasos, de los que han aprendido, conociendo las piedras que hay en el camino. Es decir, han estado en el mismo lado de la mesa en el que está la empresa y no han visto el funcionamiento de la misma desde fuera.

**Outsourcing:** es el proceso mediante el cual **una compañía y/o organización identifica un proceso dentro de su operativa en el que podría aumentar la productividad y derivar en su optimización, involucrando a terceros** que son subcontratados para ejecutar esa tarea o actividad. Es decir, consiste en delegar algunas funciones a una empresa o equipo especializado en ellas, para aumentar la producción, acceder a mejores tecnologías o abaratar los costes dentro de la organización. Por ello, en este caso el objetivo es **externalizar un proceso que no aporta valor para la empresa** y que se puede optimizar por parte de alguien experto en el mismo.

Ahí radica una de las principales diferencias, ya que normalmente en el interim management lo que se busca es un aporte de valor por parte de alguien muy experimentado en la tipología de necesidad que la empresa tiene, ya que la empresa no tiene dentro la capacidad o el expertise para afrontar algún tipo de reto que tienen delante, y que suele tener un impacto directo e importante en la cuenta de resultados o la estrategia de negocio. No es tanto que alguien externo ejecute una tarea, proceso o función concreta de la

empresa que no aporta valor al negocio para optimizar su funcionamiento y su coste.

En el interim management se busca una capacidad directiva concreta que ayude o ejecute en la empresa una misión determinada, con unos objetivos concretos y específicos en un horizonte temporal determinado y que normalmente tiene una importancia estratégica o de impacto directo en la cuenta de resultados. Se contrata un expertise o una propuesta de valor concreta, no una optimización para un ahorro de costes en una función o tarea.

# ¿Cuándo se utiliza el *interim management*?



## Casuísticas de contratación

### - Sustitución y mentoring

Sustituciones temporales dentro del equipo directivo de la empresa o para acompañar el desarrollo de una persona junior de alto potencial.

### - Creación de empresas

Al tener una idea de negocio o luego de haber puesto en marcha una actividad que se quiera consolidar y hacer competitiva con gestores y mentores adecuados y con experiencia contrastada.

### - Gestión del cambio

Afrontar cambios importantes en la organización como la transformación digital, o la reorganización, venta, cierre o traslado de la compañía.

### - Constitución/ Complemento de Consejo de Administración

Cuando es necesario el asesoramiento y acompañamiento estratégico en caso que la empresa no tenga constituido este órgano de gobierno o quieran complementarlo.

### - Nuevos negocios

Afrontar nuevos retos competitivos desconocidos para la empresa, necesitando fortalecerse para la toma de decisiones estratégicas importantes.

### - Profesionalización de un departamento

A tiempo completo o a tiempo parcial para la puesta en marcha o profesionalización de un departamento que se considera clave en el crecimiento de la compañía.

# ¿Cuáles son las ventajas de la contratación del interim management?



- **Mejoran de forma notable la capacidad directiva** en funciones o proyectos en los que aportan dilatada experiencia.
- Se pueden incorporar a **tiempo completo o tiempo parcial** en función de las necesidades puntuales de la empresa.
- Suponen un **coste variable** por tratarse de una prestación externa de servicios profesionales y adaptada a las necesidades temporales de la empresa en la ejecución de la misión.
- Aportan numerosas **referencias contrastadas** relacionadas con sus anteriores logros.

- Tienen mayor **objetividad en su diagnóstico y en la toma de decisiones** al no estar vinculados/as contractual ni emocionalmente con la empresa.
- Obtienen **resultados en espacios cortos de tiempo** porque exigen detallar los objetivos a alcanzar antes de su contratación.
- Aportan **compromiso, implicación y rápida integración** en la estructura de la empresa porque su negocio se basa en la obtención de buenas referencias.
- Realizan una importante labor de **mentorización interna** para garantizar el éxito en su plan de salida.



# ¿Cómo se estructura una misión de *interim management*?



**1** Análisis previo de la situación actual de la empresa o del departamento.

**2** Asignación del interim manager más adecuado.

**3** Elaboración de una propuesta detallada de la misión a realizar.

**4** Ejecución, que suele tener una primera fase de análisis, diagnóstico y diseño de un plan de acción y una segunda fase de su implementación.

**5** Plan de salida.



# Análisis del mercado del interim management:

## Objetivos



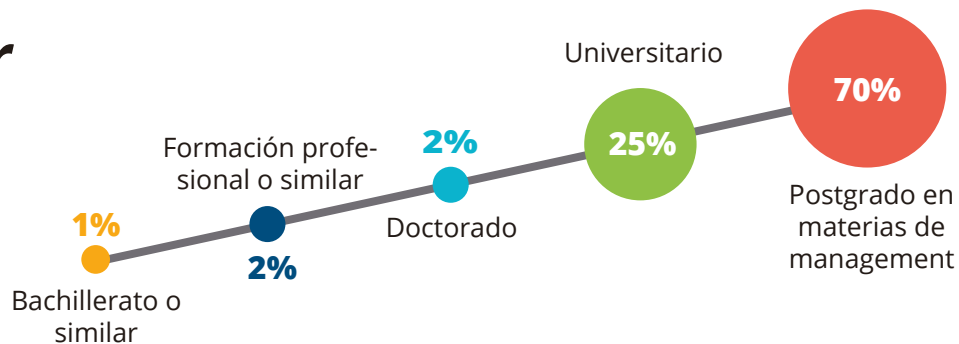
Los objetivos perseguidos con los **resultados que presentamos a continuación como parte de esta guía, y tras el análisis previo realizado sobre el colectivo de interim managers que han operado en el mercado español durante el año 2021**, son los siguientes:



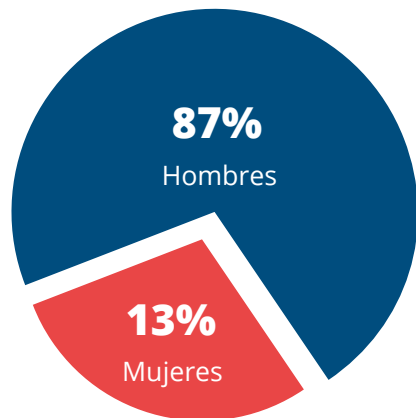
- ¿Cuál es el **perfil típico** de un/a interim manager y por qué han elegido esta actividad?
- ¿Qué **efectos ha tenido el Covid** sobre la actividad?
- ¿Cómo creen que afectarán **determinadas variables y factores** (teletrabajo, fondos Next Generation, reforma laboral, tipos de interés, inflación, guerra de Ucrania, etc.) sobre el mercado?
- ¿Qué **dificultades** encuentran y cómo ven el futuro?
- ¿Qué **empresas** contratan a interim managers? ¿Para qué posiciones?
- ¿Por qué **motivos se contratan** a los/as interim managers? ¿Quién les contrata?
- ¿Qué **dedicación** tienen en sus misiones, qué forma de trabajo y qué duración tienen?
- ¿Cuáles son sus **honorarios** en general y en función de determinadas variables (dedicación, CCAA, etc.)?
- ¿Cuáles son las **Comunidades Autónomas con mayor presencia de esta actividad** y en qué sectores principales?
- ¿Cómo ha **evolucionado el mercado** respecto a los últimos años?

# El perfil de un/a interim manager

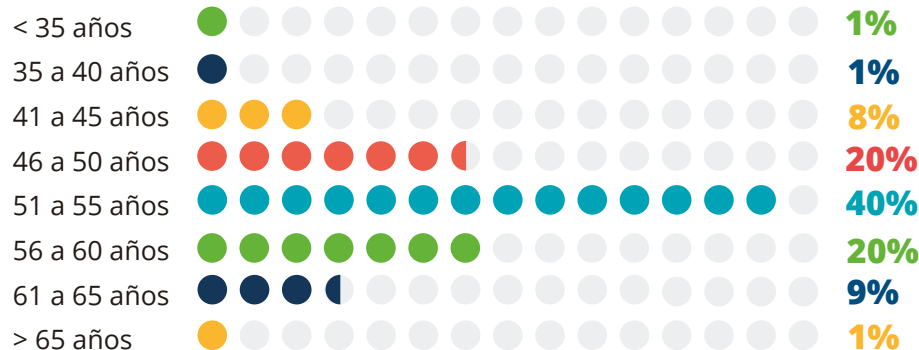
## Formación académica:



## Género:



## Edad:



# Competencias para desarrollar la profesión de *interim management*



## - Flexibilidad

Capacidad de adaptación a distinto tipo de empresas, sectores, interlocutores, etc.

## - Objetividad

Destreza para analizar de forma externa y tomar decisiones en distintos aspectos de la empresa.

## - Liderazgo, impacto e influencia

Ser un referente para el éxito de cambios que pasen a formar parte de la cultura de la empresa.

## - Gestión de equipo

Implicación en el plan de acción y/o proceso de mentorizaje por la salida del interim.

## - Orientación al negocio

Tener claro el objetivo de la misión que, de una u otra manera, tiene impacto en la cuenta de resultados del negocio.

## - Comunicación

Realizar una buena comunicación para que su presencia se vea como un complemento que viene a aportar valor y no como una amenaza.

## - Independencia

Ser un profesional externo, ayuda a tener independencia de criterio y decir aquello que bajo su expertise, considera que hay que hacer.

## - Habilidades Operativas

Ejecutar los planes de acción definidos cumpliendo los plazos previstos.

## - Resolución de problemas y toma de decisiones

Gracias a su experiencia, tener facilidad para resolver problemas y ser más rápido en la toma de decisiones.

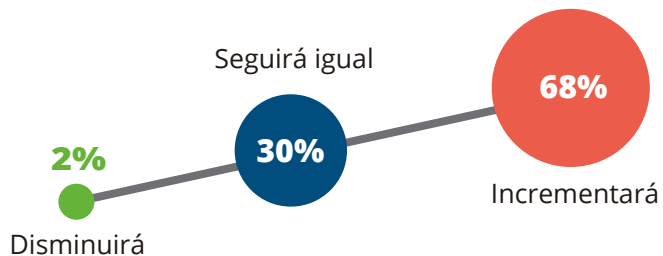
## - Planificación

Visión a medio y largo plazo de los objetivos a conseguir y los planes de acción para lograrlos.

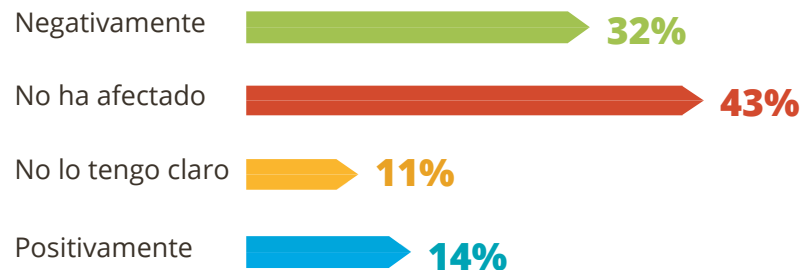
# El perfil de un/a interim manager

## Efectos del entorno sobre la actividad

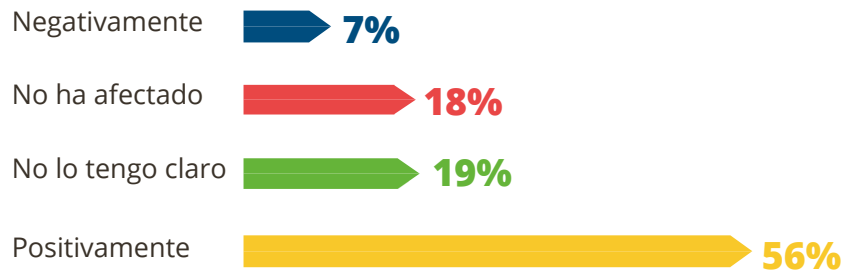
¿Cómo **evolucionará** el Interim Management en los próximos meses?



¿Cómo ha afectado la situación del **Covid-19** a la venta y/o al desempeño de **tu/s misión/es** durante el año 2021?

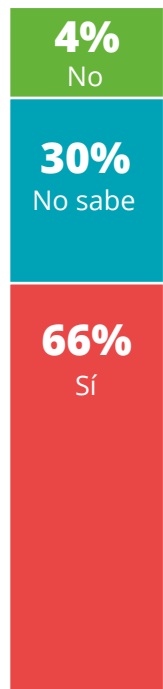


¿Cómo afectará el **teletrabajo** al Interim Management los próximos **12 meses**?

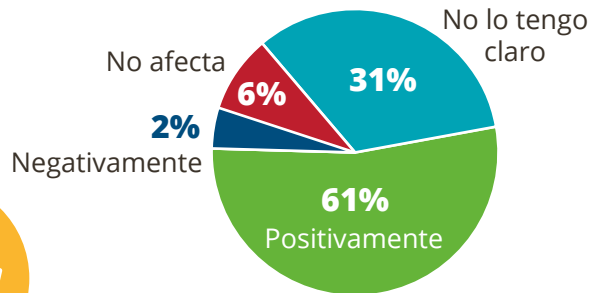


## Prestación de servicios como interim

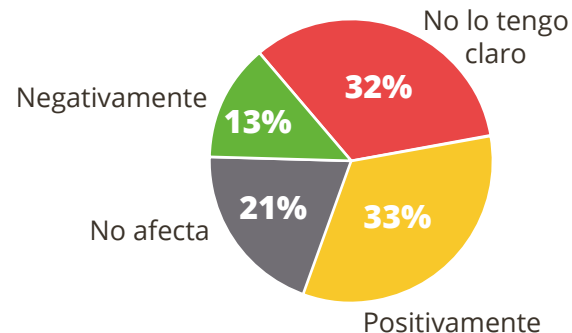
¿Seguirás prestando **servicios** como interim manager en los próximos 12 meses?



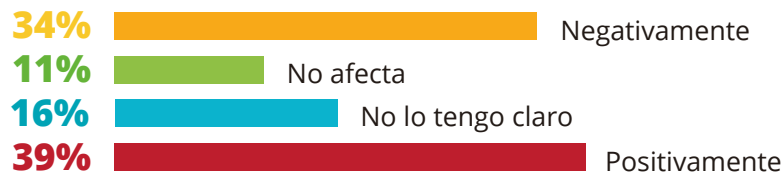
¿Cómo crees que afectará la **llegada** de los **Fondos Next Generation** a la actividad del interim management?



¿Cómo crees que afectará la **reforma laboral** al **mercado** del interim management?

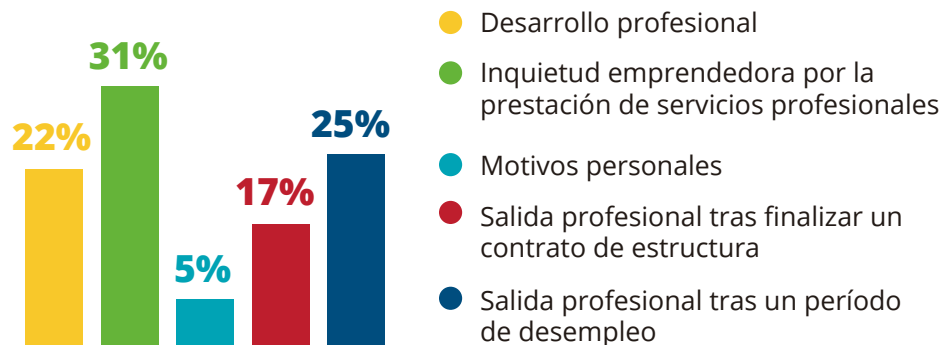


¿Y qué **efecto** crees que tendrán el **resto de variables económicas** que están de actualidad a la actividad del interim management? (inflación, subidas de tipos de interés, incremento de los precios de la energía, precio de las materias primas, conflicto en Ucrania etc.)



## Motivaciones como interim manager

**Motivos** por los cuáles **iniciaste tu labor** como interim manager:



El **55%** tiene **menos de 5 años de experiencia** como IM.

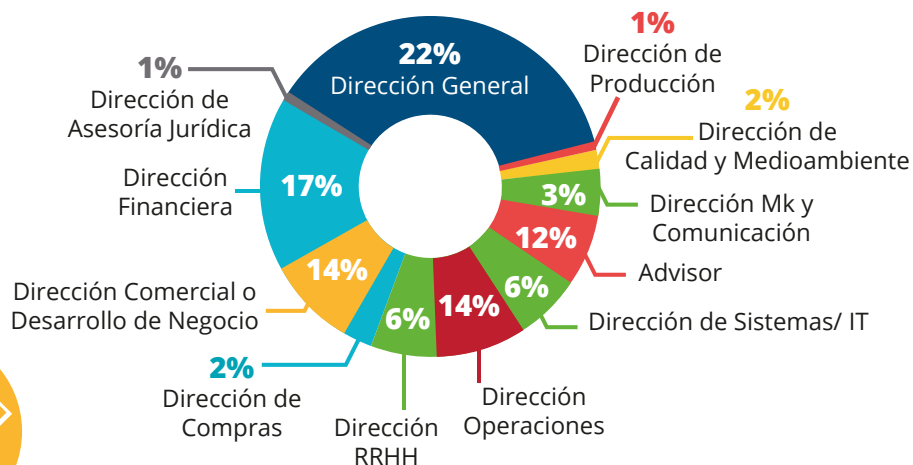


# Las misiones de un/a interim manager

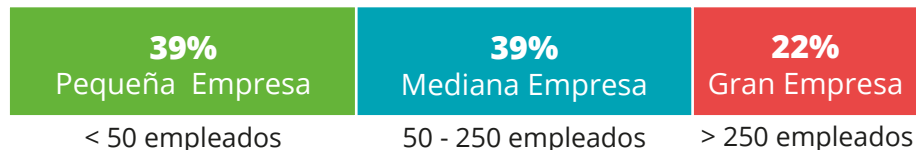
Principales sectores de empresas que contratan interim management:



Posiciones más habituales contratadas como IM:

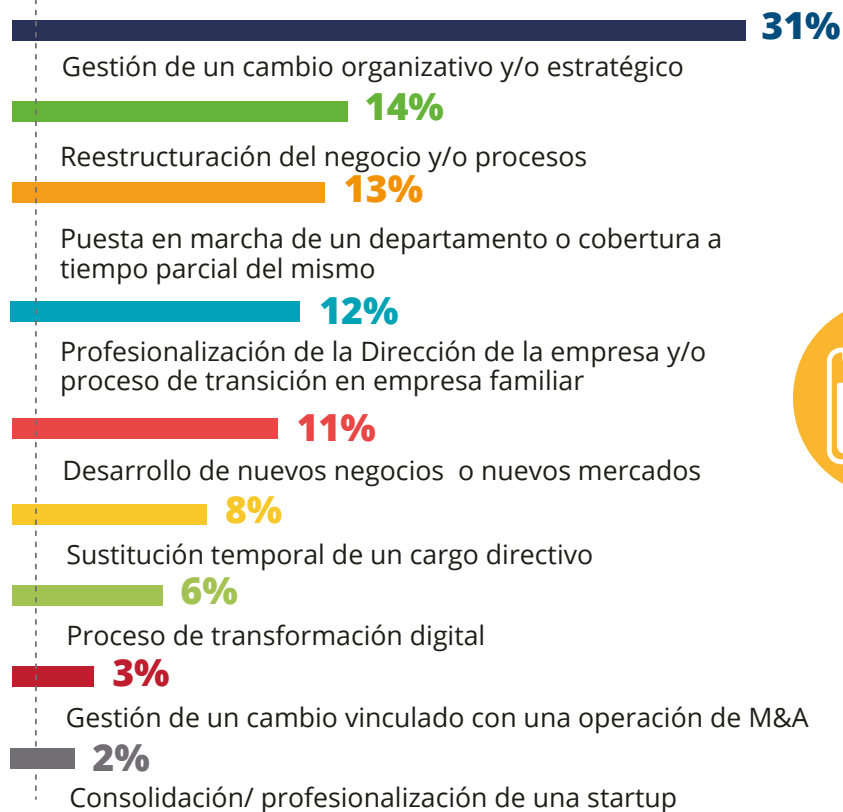


Tamaño de empresas que contratan IM:





## Tipos de misiones contratadas:



**67%** De los IM tienen un **equipo a su cargo.**

## Dedicación temporal de la misión de IM:

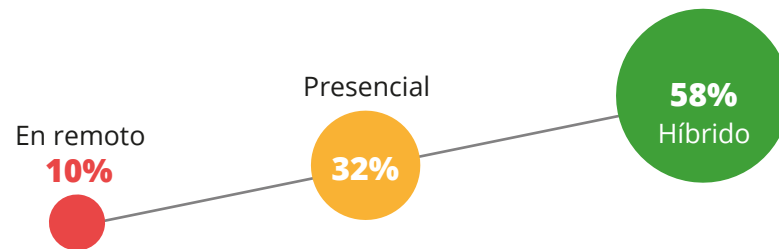
**Tiempo completo**  
(todos los días de la semana)



**Tiempo parcial**  
(algunos días de la semana o jornadas parciales)



## Forma de trabajo durante la misión:



## Duración de la **misión** de IM:

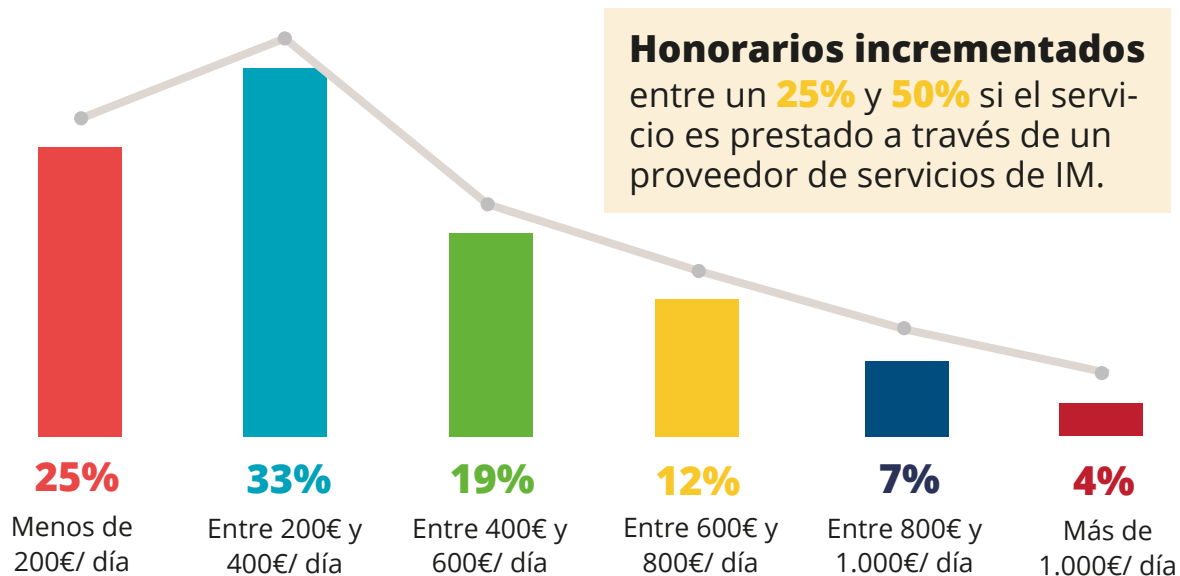


Un IM **negocia su misión** generalmente con: **33%** Consejo de Administración o similar y **48%** con Dirección General o similar.



# Los honorarios de un/a interim manager

**Honorarios brutos** pactados en una misión:



**80%** De IM devengan sus honorarios **mensualmente**.

**61%** Con estructura de honorarios **fijos**.

Y el **35%** de ambas formas: Fijo + variable.



**46%**

De los honorarios en misiones a jornada parcial están por encima de los **400€/ jornada**, mientras que a jornada completa suponen un **37%**.

## Honorarios por posición y tipo de empresa:

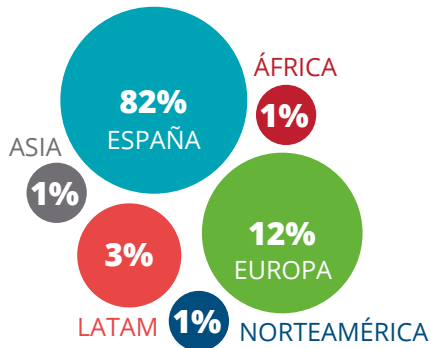
Puesto	Gran Empresa		PYMES	
	Rango mensual	Rango diario	Rango mensual	Rango diario
Advisor	13.200€ - 22.000€	600€ - 1.000€	11.550€ - 22.000€	525€ - 1.000€
Dirección Comercial/ Desarrollo de Negocio	14.300€ - 17.600€	650€ - 800€	7.810€ - 22.000€	355€ - 1.000€
Dirección de Producción	7.700€ - 8.800€	350€ - 400€	6.600€ - 8.800€	300€ - 400€
Dirección de Compras	11.000€ - 13.200€	500€ - 600€	8.800€ - 13.200€	400€ - 600€
Dirección Calidad y Medioambiente	6.600€ - 8.800€	300€ - 400€	5.500€ - 6.600€	250€ - 300€
Dirección Financiera	6.600€ - 8.800€	300€ - 400€	8.800€ - 19.800€	400€ - 900€
Dirección General	12.650€ - 22.000€	575€ - 1.000€	10.230€ - 22.000€	465€ - 1.000€
Dirección Marketing y Comunicación	4.400€ - 6.600€	200€ - 300€	6.600€ - 8.800€	300€ - 400€
Dirección Operaciones	13.200€ - 22.000€	600€ - 1.000€	10.450€ - 22.000€	475€ - 1.000€
Dirección RRHH	7.700€ - 11.000€	350€ - 500€	8.800€ - 15.400€	400€ - 700€
Dirección Sistemas y Tecnología	17.160€ - 22.000€	780€ - 1.000€	11.000€ - 22.000€	500€ - 1.000€

Honorarios incrementados entre un **25% y 50%** si el servicio es prestado a través de un proveedor de servicios de IM.

*\*Rangos de honorarios brutos en equivalente mensual y diarios para cada posición.*

# Actividad de interim management

Ubicación de la última misión de IM en 2021:

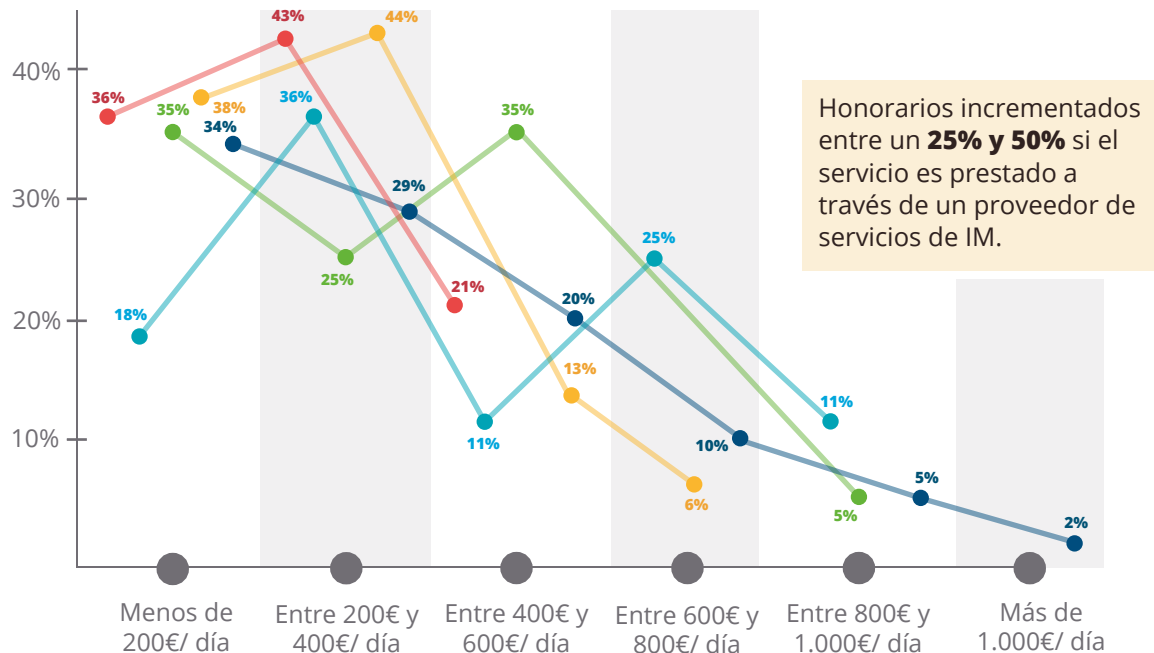


TOP 10 Comunidades Autónomas en España con mayor actividad de IM:



## Honorarios brutos pactados en la misión en las Comunidades Autónomas con mayor actividad de interim management:

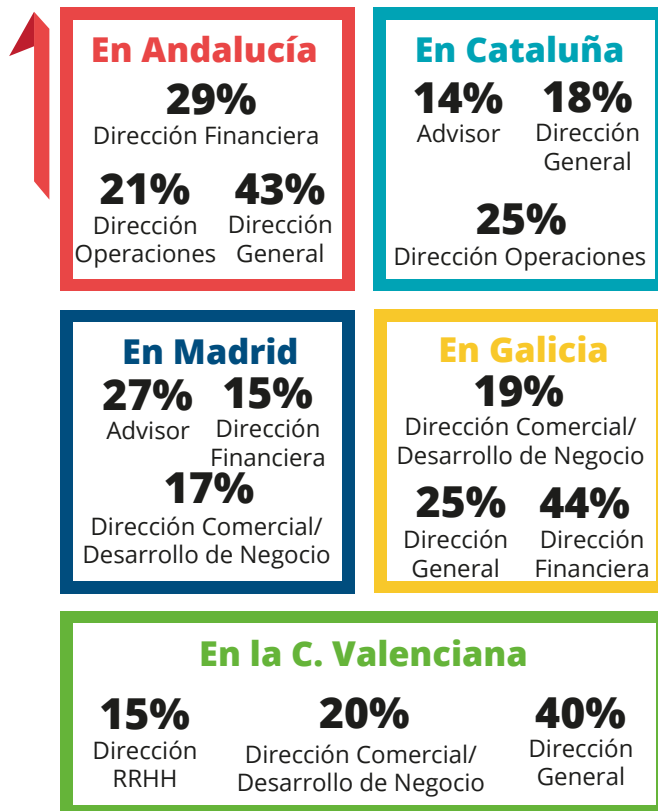
Andalucía Cataluña C. Valenciana Galicia Madrid



## Sectores empresariales por CCAA en España con mayor actividad de interim management:



## Puestos más demandados en las CCAA con mayor actividad de interim management:



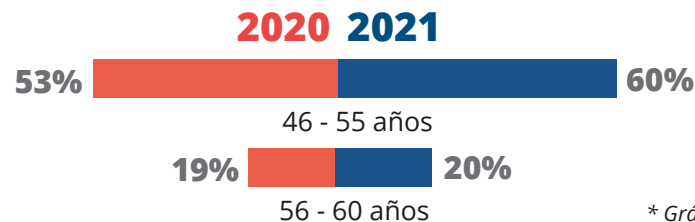
# Principales **conclusiones** sobre la evolución del mercado



Los aspectos más relevantes de la evolución del mercado del interim management estos últimos años son los siguientes:

En cuanto al **rango de edad** de los/as interim managers, tras una bajada el pasado año 2020 en el rango entre **46 y 55 años** del **62% al 53 %**, en el 2021 ha vuelto a subir al **60%** y, además, sube un poco más el de entre **56 y 60** del **19% al 20%**. Esto corrobora la tendencia vista el año pasado de que la edad media de los profesionales que se dedican a esta actividad sigue aumentando, que se sigue apostando por esta fórmula de trabajo alcanzada determinada edad, entrando nuevos profesionales que suelen hacerlo en la franja que se inicia en los 46 años, y que los/as interim managers siguen desarrollando carrera en esta actividad al ir incrementándose la edad. El interim management se está convirtiendo en una alternativa profesional muy adecuada para este tipo de profesionales que tienen que luchar contra el edadismo, tal y como sucede en otros países donde esta activi-

dad está más desarrollada. El interim management equivale a expertise y este se consigue en parte con los años, además de con las diferentes tipologías de experiencias. Esta es una actividad en la que se puede poner en valor todo ese conocimiento y, además, de forma flexible para que las empresas lo puedan adecuar a sus necesidades, tanto de la casuística, como de la dedicación y duración de la misión, que es como se denomina en el sector a los proyectos a realizar (*Gráfico 1*).



\* *Gráfico 1*

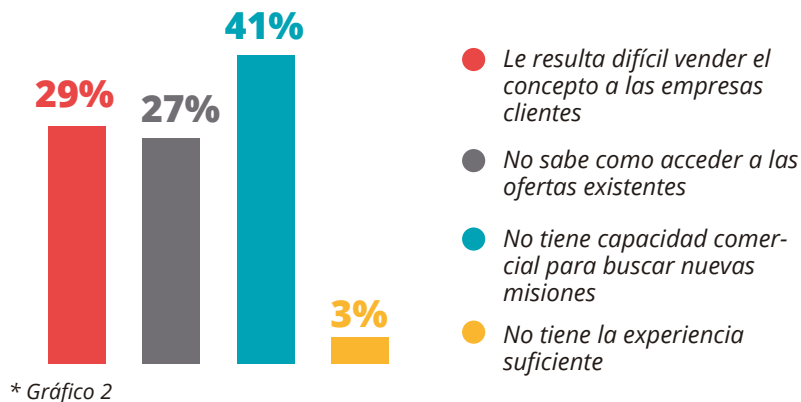


Otra variable a destacar y que ha sufrido ciertas variaciones en estos años es la **duración de las misiones**. Las que se mueven en un rango de entre **6-12 meses**, que ya se habían incrementado en el año 2020 del **45% al 49%**, en el pasado año 2021 se han incrementado todavía más hasta el **58%**, y, por otra parte, han seguido bajando algo más las del rango **inferior a 6 meses** del **17% al 12%** del 2020 al **11%** del 2021. Esto tiene bastante sentido en entornos de incertidumbre como los que hemos vivido y estamos viviendo, ya que se necesita el aporte de expertise de los/as interims durante más tiempo, además de que requieren un mínimo de tiempo para implementar las medidas y obtener los resultados.

En cuanto a las **posiciones más demandadas**, las más importantes siguen siendo las mismas, pero con un decrecimiento o estabilización dependiendo de cada caso. La de Dirección General, que había bajado del **33% al 28%** en el 2020, ha seguido cayendo hasta el **22%**, y la de Dirección Financiera, que había crecido del **8% al 16%**, ha aumentado un poco más hasta el **17%**. En contraposición han aumentado su peso otras posiciones más acordes con las circunstancias del mercado, como la de Dirección de Operaciones y la de Dirección Comercial y Desarrollo de Negocio, que ya suponen cada una de ellas un **14%**, y la de Advisor que alcanza ya un **12%**. Tras un año 2020 en el que las principales necesidades se centraron en la gestión global del negocio y en la reestructuración y búsqueda de financiación, el pasado

año el foco ha estado en el crecimiento y en la mejora de los procesos y operaciones, además de contar con un apoyo para la parte estratégica para definir el horizonte hacia dónde deben ir nuestras empresas.

Respecto a la **dificultad que indican los/as interims para conseguir nuevas misiones** provocada por no tener capacidad comercial, nos destaca el incremento que ha vuelto a tener, ya que había subido del **26% al 33%** en el 2020 y en el 2021 lo ha hecho todavía más hasta el **41%**, lo cual corrobora las dificultades que tienen los interims en estos entornos de incertidumbre para generar y encontrar oportunidades dentro de su red además de que, si las misiones se alargan, tienen menos tiempo para dedicar a la acción comercial, con lo que cobran más importancia otros canales como los service providers que se dedican a dinamizar el mercado. Esto es habitual en otros países de nuestro entorno con mercados más maduros, lo cual indica también cierta profesionalización del mercado en España (*Gráfico 2*).



Otro aspecto importante a considerar es la **visión de la continuidad de los interims con su actividad** que ha sufrido ciertas variaciones. Respecto a los que no dejarían su actividad, tras la bajada del **29%** al **19%** del año 2020, en el 2021 ha vuelto a subir hasta el **21%**. En cambio los que tendrían que analizarlo que en el 2020 había subido del **53%** al **58%**, en el 2021 ha bajado de forma notable al **48%**. Esto indica que, tras un año tan complicado como el 2020 en el que la tendencia era a buscar relaciones con mayor seguridad, en el 2021 ha habido mayor confianza en el desarrollo de esta actividad.

En relación a **la evolución del interim management por sectores**, el principal, que es el de Materiales Básicos y Construcción, que había bajado del **30%** al **23%** en el 2020, en este año se ha mantenido en el **23%**, por la estabilidad que ha tenido el sector; en cambio baja al **14%** el de Tecnología y Telecomunicaciones que había conseguido subir del **12%** al **17%**, lo cual tiene cierta lógica por el auge que había tenido este sector en el 2020 y que se ha visto afectado en su % de peso relativo por la recuperación de otros sectores. Entre ellos, es de destacar el incremento en este año del sector de Servicios a Empresas, que ha pasado del **15%** en el 2020 al **23%** en el 2021, que denota la cada vez mayor terciarización de nuestra economía que, desde algunos ámbitos económicos, se está tratando de revertir.

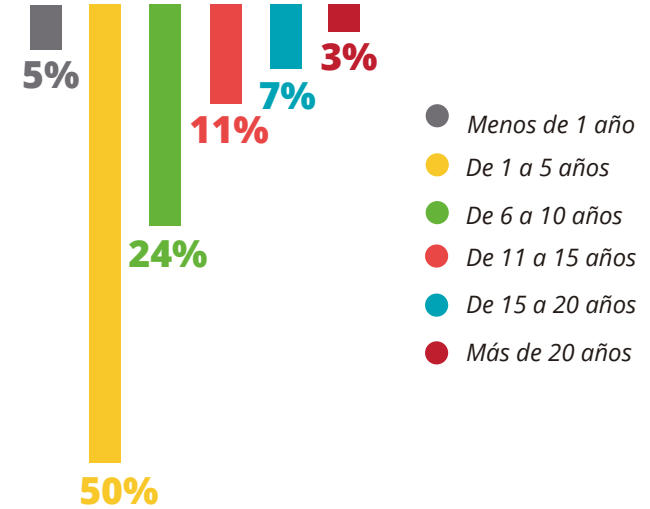
Destacar también que hay casi una igualdad entre la **dedicación parcial (52%)** y completa (**48%**), recuperándose el cierto equilibrio que veníamos teniendo en esta actividad en España y que se había visto alterado en el año 2020, con una mayor tasa de la dedicación parcial derivado de la pandemia (**57%**). Esto viene provocado porque las empresas necesitan contar con una mayor intensidad del expertise de los/as interim managers, además de tener una mayor capacidad económica para hacerlo por la mejora de la situación. Asimismo, las empresas demandan soluciones rápidas porque el entorno así lo exige, lo que lleva a que se incremente también esta dedicación.

En lo relativo a la **tipología del devengo** de los honorarios, los establecidos de forma mensual, tras haberse incrementado en el 2020 del **78% al 82%**, en el 2021 se han reducido un poco hasta el **80%**, pero sigue siendo la más habitual con diferencia, ya sea por haberse acordado cantidades mensuales o por jornadas efectivas de trabajo que se devengan o liquidan a final de mes, siendo la práctica más común en esta tipología de relación, sea a dedicación completa o parcial.

En cuanto a las **perspectivas de la evolución del mercado** del interim, a pesar de que en el año 2020 los/as interim managers que veían un incremento del negocio habían subido del **68% al 72,50%**, este año se ha reducido de nuevo al 68%. Entendemos que las razones pueden venir porque la incertidumbre que había, les llevaba a pensar que las relaciones flexibles y el expertise que aportan a las empresas durante el tiempo que lo necesitan podía ser la solución más adecuada y, ahora que la incertidumbre ya no es tan grande, las empresas van a recuperar las posiciones más de estructura.

En cuanto a los **años de experiencia**, por un lado, siguen bajando los que tienen menos de 5 años, ya que en el 2020 se habían reducido del **60% al 53%** y en el 2021 lo hacen todavía algo más hasta el **50%**, y, por otro lado, siguen subiendo los que tienen entre **6-10 años** del **22%** que suponían en el 2020 al **24%**, y también los de los rangos superiores, ya que los de 11 a 15 años

suben del **6% al 11%** y los de 16 a 20 años del **3% al 7%**. Esto corrobora lo visto en el 2020, que indicaba que la oferta en el mercado va madurando, cada vez hay más interim managers experimentados y profesionales que van desarrollando su carrera en esta actividad (*Gráfico 3*).



\* Gráfico 3

Respecto a la **tipología de formato en la ejecución de las misiones**, destacar que el **59%** lo ha desempeñado en formato híbrido, frente a un **32%** que lo ha hecho de forma presencial, lo cual es indicativo del peso que ha cogido la combinación entre

ambas tipologías de trabajo, presencial y en remoto, y que permite, por una parte, acceder a profesionales de diferentes ubicaciones a la de la empresa y que pueden tener el expertise más adecuado a su necesidad y, por otra parte, una mayor flexibilidad en la ejecución de las misiones. Además, esto lo corrobora el hecho de que un **56%** considera que el teletrabajo afectará de forma positiva al interim management.

Destacar también que, dentro de nuestra encuesta de este año, les hemos preguntado a los interims sobre **su visión respecto a los efectos de diversas variables y factores actuales de nuestro entorno**. Destacar que el **61%** considera que la llegada de los **Fondos Next Generation** tendrá un efecto positivo en la actividad en este año, ya que su experiencia gestora y ejecutiva puede ser clave para el éxito de estos proyectos y que realmente provoquen un cambio y transformación de nuestras empresas. En cuanto al efecto de la **reforma laboral**, destacar que el **33%** considera que afectará positivamente y el **32%** no lo tiene claro, entendemos que porque se necesita cierto tiempo para que se implemente y que las empresas rediseñen sus estrategias adaptadas a la nueva legislación que entendemos que, por una parte, provocará un incremento de la contratación indefinida pero, por otra parte, les llevará a buscar alternativas a la contratación flexible que aportaba el contrato de obra, aunque esta tipología de contratos no afectan tanto a las posiciones directivas que son las vinculadas a las necesidades que cubre el interim management.

Por último, en relación al efecto de las **variables económicas** que están de actualidad, hay un cierto equilibrio entre los/as que consideran que afectará positivamente (**39%**) y negativamente (**34%**), lo cual es normal, ya que, por una parte, la inestabilidad ayudará a que las empresas se planteen soluciones a sus necesidades flexibles, rápidas de implementar y con más garantías de éxito, pero, por otra, las empresas ajustan sus gastos y recortan sus inversiones a corto plazo para preservar la caja, que es la que más manda a la hora de tomar las decisiones en momentos como estos. Entornos cambiantes exigen soluciones a medida y temporales y estos son unos de los mayores valores que aporta el interim management.



# Consejos a la hora de contratar un/a interim manager



1

El/la interim manager es un/a **profesional integrado en el régimen especial de trabajadores autónomos que facturará por servicios profesionales** previamente pactados y detallados contractualmente. Es importante tener claro que no está sujeto, por tanto, a una relación laboral por parte de una ETT u otras relaciones contractuales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

2

Los **honorarios de un/a interim manager se establecen luego de la fase de diagnóstico e impacto previsible de su misión**, basado en la consecución de objetivos que podrá tener una estructura más o menos balanceada entre componentes fijos y variables, sin considerar los gastos o suplidos que se puedan devengar durante la relación profesional, no en base exclusivamente a resultados.

3

Es recomendable que **además del interim y del contratante, exista una tercera parte (proveedor de servicios de IM)**, que identifique antes de asignar la misión al interim, las variables actitudinales necesarias para que la relación sea la más adecuada y que facilite el éxito de la misma en la empresa.

4

El interim management **no es un servicio alternativo a la consultoría estratégica tradicional, sino que es absolutamente complementario**. La existencia de una acción de consultoría previa puede favorecer mucho la acción posterior de contratación y desarrollo de un/a interim manager, tanto en forma como en plazos de ejecución.

5

El **interim management y una contratación laboral no son partidas presupuestarias objetivamente comparables** ya que si se tiene claro a dónde queremos llegar con la ayuda de un/a interim manager, no tiene ningún sentido valorarlo como un coste salarial en el que incurre la empresa, sino como una inversión.

6

La **inversión necesaria** para contratar los servicios de un/a interim manager en España son muy variables, y está muy condicionada por el tamaño de las empresas y, en consecuencia, por sus capacidades financieras. Las **áreas geográficas, el sector de actividad, la experiencia del/ de la profesional y la posición a ocupar** son también factores a tener en cuenta. Es importante asesorarse previamente con una empresa especializada para evitar incurrir en costes innecesarios.







SERVITALENT

Part of  **Talented.com**



[www.servitalent.com](http://www.servitalent.com) | + 34 902 90 80 91 | [comunica@servitalent.com](mailto:comunica@servitalent.com)