

XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

LOS MAYORES DE 45 AÑOS ACOGIDOS A PROGRAMAS DE RECOLOCACIÓN TARDAN 5 MESES EN VOLVER A TRABAJAR FRENTE A LOS 13,5 MESES DE LOS QUE NO OPTAN A ELLOS

En 2024, los indicadores de la efectividad de los programas de recolocación de LHH mejoran: Los/as participantes tardan de media 5 meses en encontrar empleo de calidad (se reduce 0,4 meses ese tiempo), 9 de cada 10 lograron un contrato indefinido (+11 puntos porcentuales) y el 68% mejora o mantiene su salario (+2 p.p. interanuales)

- *LHH, líder mundial de soluciones integrales de talento y líder global en procesos de outplacement, ha analizado en profundidad sus programas de recolocación y transición de carreras directivas para ofrecer la radiografía más completa sobre la efectividad de estos planes.*
- *Durante el pasado año se firmaron menos procesos de reestructuraciones que en 2023 (1.200 frente a 1.350 EREs). Sin embargo, cada vez más empresas comprometidas con sus equipos ofrecen programas de recolocación a las personas que se ven obligadas a dejar la compañía como parte de un off-boarding responsable. Y cada vez son más las empresas que ofrecen estos programas de transición de carreras a sus directivos como una vía fiable para ayudarles en su transición laboral. Este tipo de programas se ha incrementado un 23% en el último año.*
- *En 2024, el tiempo medio de recolocación a través de LHH ha sido de 5 meses (se reduce en 0,4 meses la media del año anterior y 0,8 con respecto a dos años antes) frente a los 10,8 meses que en promedio tardan las personas desempleadas no adscritas a ellos en volver a trabajar (de hecho, el 74% de los participantes de 2024 se ha reubicado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan, dato que se ha incrementado 5 p.p. interanuales).*
- *Si además nos centramos en el tramo de edad que más preocupa a los participantes en estos procesos y que son el trabajador medio adscrito, profesionales de 45 años y más, ese tiempo casi se reduce por tres: 5 meses para volver a trabajar frente a los 13,5 meses de quienes no están adscritos a programas de recolocación y están en esa franja de edad.*
- *La mayor concentración de participantes en programas de recolocación se ha dado, por tercer año, en la Comunidad de Madrid, con un 38% de ellos (+4 p.p.). Se destaca también como la región que aporta más participantes de procesos de off-boarding de directivos (un 47%). Tras ella está Cataluña (22%; -11 p.p.). El 12% de los/as participantes procedía de la Comunidad Valenciana, que se mantiene como la tercera región con mayor proporción (+3 p.p.).*
- *En 2024, por primera vez en 19 ediciones, el sector IT es el que aporta más participantes a estos programas: un 28% (frente al 6% en 2023). 2024 fue un año de importantes reestructuraciones en el sector tecnológico, lo cual queda reflejado en los presentes datos. Sin embargo, 1 de cada 5 participantes se recolocó en el sector industrial y manufacturero (+4 p.p.).*

Madrid, 8 de mayo de 2025. – Los programas de *outplacement* o recolocación son procesos de acompañamiento para quienes, por diversas circunstancias, se ven obligados a desvincularse de las empresas. El objetivo principal de estos planes de transición de carreras es **acompañar y guiar a estos/as profesionales en su nueva etapa**, definir sus objetivos, potenciar la mejora de su empleabilidad y **generar nuevas oportunidades laborales** que encajen con sus expectativas **en el menor tiempo posible**.

LHH, proveedor líder mundial de soluciones integrales de talento de The Adecco Group y líder mundial en procesos de *outplacement*, lleva 19 años analizando en profundidad sus programas de recolocación para conocer su efectividad y áreas de mejora y presenta hoy los resultados correspondientes a 2024 en el **XIX Informe LHH sobre *Outplacement* y Transición de carreras directivas**.

La primera conclusión de este análisis es que **durante el pasado año se firmaron menos procesos de reestructuraciones en el mercado laboral español que en 2023** (1.200 frente a 1.350 EREs)¹. También, que en los últimos años se ha detectado **una tendencia creciente de empresas comprometidas con sus equipos** que cada vez **trabajan con mayor cuidado sus planes de *off-boarding*** y ofrecen programas de recolocación a las personas que se ven obligadas a dejar la compañía (más allá de las obligaciones legales).

Una última tendencia clara recogida en este análisis es que **cada vez son más las empresas que ofrecen estos programas de transición de carreras a sus directivos** como una **vía fiable para ayudarles en su transición laboral**. Este tipo de programas de transición de carreras para la alta dirección **se ha incrementado un 23% en el último año**.

Además, en general, **en 2024 han mejorado todos los indicadores de efectividad de los programas de recolocación de LHH**: se vuelven a acortar los tiempos medios para volver a trabajar **(de 5,4 a 5 meses de media)**, aumenta el porcentaje de personas que consiguen **un contrato indefinido (del 79% al 90%)**, y el **68% mejoraron o al menos igualaron sus condiciones salariales** (+2 puntos porcentuales interanuales).

Para **Helia Téllez de Meneses, Head of Business Development de LHH España**: *“Los programas de recolocación son extremadamente efectivos y útiles en la sociedad por varias razones. En primer lugar, estos programas ayudan a las personas que han perdido sus empleos a encontrar nuevas oportunidades laborales, lo que reduce el desempleo y mejora la estabilidad económica de las familias y, por consiguiente, de la propia sociedad. Al proporcionar formación y apoyo personalizado a cada persona, los programas de recolocación permiten a los participantes en ellos adquirir nuevas habilidades y adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. Esto no solo beneficia a los individuos, sino también a las empresas que pueden encontrar “nuevos” empleados capacitados y motivados, adaptados a las necesidades del momento”*.

*“Además, los programas de recolocación contribuyen al bienestar social al reducir el estrés y la ansiedad asociados a las desvinculaciones empresa-trabajador. Al ofrecer asesoramiento y recursos, estos programas ayudan a las personas a mantener su autoestima y confianza durante la transición laboral. Esto, a su vez, fomenta una sociedad más resiliente y cohesionada, donde las personas se sienten apoyadas y valoradas. Y, por último, del lado de las empresas, contar con estos programas en sus procesos de *off-boarding* demuestra su responsabilidad hacia las personas que forman parte de su plantilla, su compromiso con la sociedad y con el empleo, y proyectan una imagen de responsabilidad social y empatía que, a su vez, redundará en una mejor percepción de la empresa y en una construcción*

¹ Según últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística y del SEPE.

sólida de compañía atractiva para trabajar. Sin duda, las empresas que implementan programas de recolocación suelen ser vistas como líderes en prácticas empresariales éticas y sostenibles ya que, al invertir en el desarrollo y la transición de sus empleados, no solo contribuyen al bienestar de la sociedad, sino que también construyen una reputación sólida y positiva”, concluye **Helia Téllez de Meneses**.

El *outplacement*, la vía más efectiva para volver a encontrar empleo

Desde la aprobación de la normativa que obliga a las empresas que presentan EREs que afectan a más de 50 trabajadores/as a proporcionarlos, los programas de recolocación han ido **ganando prestigio en la sociedad gracias a la efectividad que garantizan a las personas sujetas a ellos**. Y en los últimos años, estos programas se están convirtiendo en **una parte esencial de las propuestas de valor de aquellas compañías que se los ofrecen proactivamente** a los trabajadores/as que se desvinculan de la empresa, como **parte de un proceso de *off-boarding* responsable, especialmente entre los mandos más altos de la empresa**.

Según el *XIX Informe LHH sobre Outplacement*, los planes de recolocación **reducen visiblemente el tiempo medio para conseguir de nuevo un empleo**. En el último año, el **tiempo medio de búsqueda de empleo** de quienes **han participado en planes de recolocación a través de LHH ha sido de 5 meses (además se reduce en 0,4 meses la media del año anterior y en 0,8 frente a hace dos años)**.

Se trata de un plazo de tiempo muy reducido si se tiene en cuenta que el resto de las personas desempleadas en España (que no están acogidas a estos programas) **tardan de media 10,8 meses²** en encontrar un trabajo. Esto supone que el *outplacement* acelera la recolocación con respecto a otras vías y que quienes **participan en estos programas tardan, de media, la mitad de tiempo** que los demás en volver a trabajar.

Si además nos centramos en el tramo de edad que más preocupa a los participantes en estos procesos pues son mayoritarios, **profesionales de 45 años y más, ese tiempo casi se reduce por tres: 5 meses para volver a trabajar frente a los 13,5 meses de quienes no están adscritos** a programas de recolocación.

Bajando al detalle de los tiempos, **el 20% de las personas recolocadas ha tardado menos de tres meses** en ocupar un nuevo puesto de trabajo. Si ampliamos el rango, la mayor parte de los recolocados/as, **el 74% de los participantes de 2024 se ha reubicado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan**. Este porcentaje **ha aumentado 5 puntos porcentuales** con respecto al año anterior, **mejorando notablemente la ratio de recolocación**.

Por último, otro 24% ha logrado un empleo en un período que va desde el 7º a la finalización del 12º mes de programa. Esto implica que, un **98%** de los/as participantes en búsqueda activa e inmersos en un proceso de recolocación en 2024 (+1 p.p. interanual), **tardaron menos de un año en conseguir trabajo de nuevo**. Solo el **2%** de los/as participantes en programas de recolocación necesita más de un año para reincorporarse al mercado de trabajo.

² Según datos del Informe del Mercado de Trabajo estatal que publica el SEPE.



Fuente: XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

Mejores condiciones laborales gracias a la recolocación

En 2024, el **90%** de los/as participantes acompañados por LHH encontraron un nuevo **trabajo por cuenta ajena (+3 p.p. interanual)** y el otro 10% inició **una actividad por cuenta propia (que en el caso de los participantes provenientes de programas directivos ascendió al 13%)**.

De las personas que se decidieron por el autoempleo, el 60% ha optado por crear su propio negocio (crece el porcentaje 7 puntos porcentuales respecto al año anterior) y el **40% ofrece servicios de consultoría** a otras empresas (-6 p.p. interanuales). Por posición, son los/as participantes en programas de recolocación para directivos/as quienes más optan por esta salida (50%) frente al 29% de otras categorías inferiores.

En 2024 **ninguno de los/as participantes** que se decidió por el autoempleo **optó por abrir una franquicia**, cosa que ya un año atrás solo había sido opción para el 1% de las personas.

Entre los/as recolocados/as por cuenta ajena, **los programas de LHH han servido para ayudarles a mejorar sus condiciones** con respecto al empleo anterior: **el 68% de las personas participantes en programas de recolocación ha mejorado su remuneración** o, al menos, **ha mantenido su nivel salarial**. Porcentaje que **aumenta dos puntos porcentuales con respecto al año anterior**.

Además, con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas recolocadas por cuenta ajena suelen ser en su mayoría **de larga duración o indefinidos (91%; 11 p.p.)** frente al 9% que consiguen contratos de duración determinada.



Fuente: XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

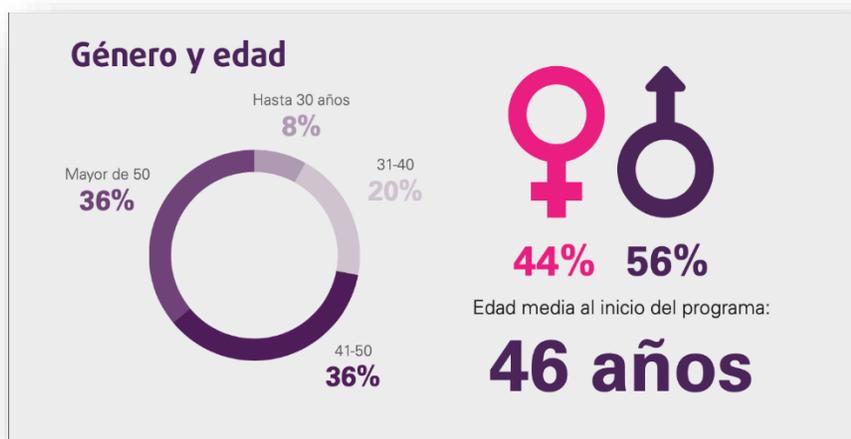
El perfil de los participantes en 2024

Poniendo el foco en el **perfil demográfico** de los participantes en los programas de recolocación de LHH en 2024, vemos que, por sexo, **los hombres han participado en mayor medida en los programas (56%, -1 p.p.)** frente a la participación de mujeres (44%) que se ha incrementado ligeramente en el último año.

Si nos centramos en las franjas de edad, el colectivo minoritario es el de las personas **menores de 30 años, que solo suponen un 8%** del total de participantes en los planes de recolocación que se han llevado a cabo en el último año y que además **descienden su presencia notablemente** (-6 p.p. interanuales). A este grupo le siguen los/as participantes de entre **31 y 40 años**, que aglutinan **el 20%** del total (-2 p.p.).

A continuación, se sitúan los del tramo de edad comprendido **entre los 41 y 50 años, así como los mayores de 50, que suponen cada uno un 36% sobre el total** (con incrementos de +5 p.p. y +3 p.p., respectivamente). Por tanto, este año, **el grupo mayoritario de participantes en los programas abarca desde los 41 años hasta la jubilación.**

De esto se desprende que la media de **edad de los/as participantes** al inicio de sus programas de *outplacement* es de **46 años** (se ha **incrementado dos años de media** esta edad).



Fuente: XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

Atendiendo a la **categoría profesional** de los/as participantes en los planes de recolocación de 2024, vemos que **los técnicos/as siguen siendo los perfiles mayoritarios** y, además, ganan algo de peso en el cómputo global, según el *XIX Informe LHH sobre Outplacement*. Tanto es así que **un 41% de los/as profesionales que participaron en estos programas en 2024 trabajaba como técnico/a (frente al 37% de 2023)**. Estos puestos hacen referencia a aquellas posiciones que no cuentan con empleados a su cargo y que desempeñan funciones técnicas en diferentes áreas (calidad, marketing, gestión...).

En segundo lugar, este año se sitúan los **directivos/as** que sumaron el **20%** de los/as participantes (+3 puntos porcentuales más que en 2023). En los dos últimos años esta categoría profesional no ha parado de crecer dentro de los programas de recolocación debido al mayor número de participantes procedentes de planes de *off-boarding* responsable. Tras ellos se coloca **el personal o staff, que conformó el 15%** del total de los/as participantes en programas de recolocación (+1 p.p.).

Cierran la tabla un año más **los operarios/as**, que supusieron el **11%** de las personas (crecimiento de 2 puntos interanuales) y, algo por encima, **los mandos intermedios, que sumaron el 13%** del total de los/as participantes en programas de recolocación (**la mayor caída, de 6 puntos porcentuales en el último año**).

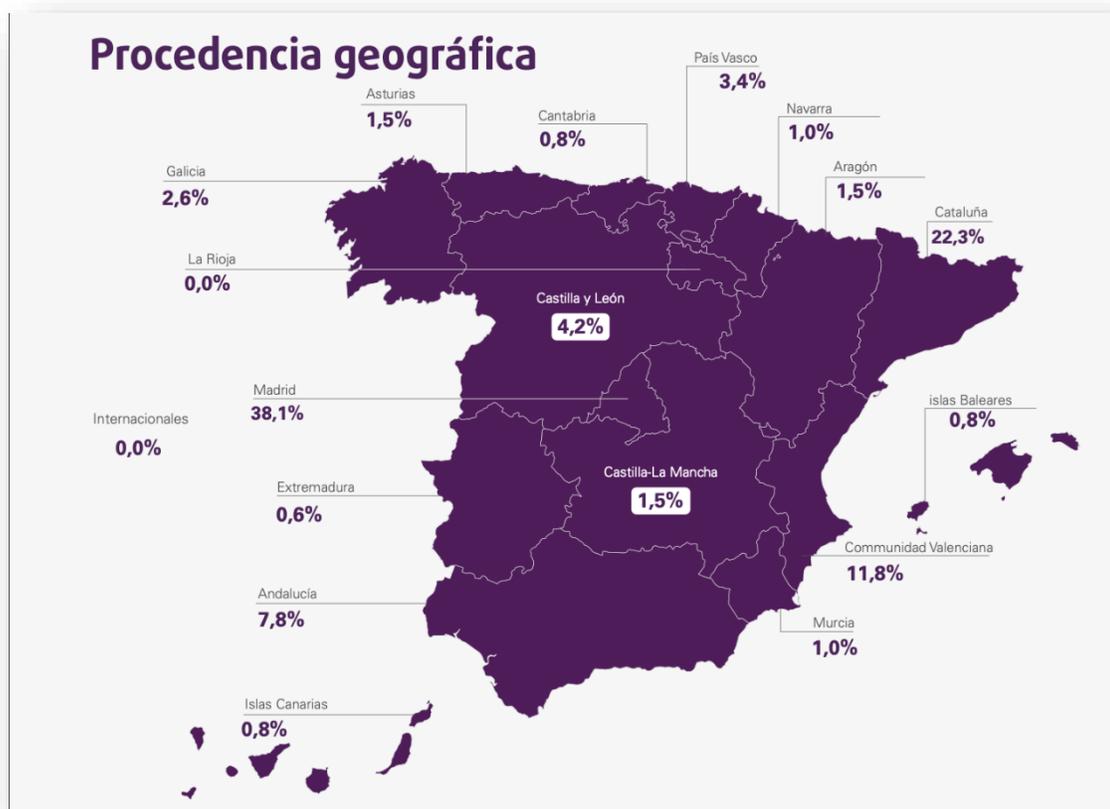
¿De dónde procedían los participantes?

Según LHH, la **mayor concentración de participantes en programas de recolocación** se ha dado, **por tercer año consecutivo, en la Comunidad de Madrid, con un 38%** de ellos (+4 p.p. en el último año). Si atendemos al origen del programa, la región se destaca también como **la que aporta más participantes de procesos de off-boarding individuales, de directivos (casi la mitad del total nacional, un 47%)**.

Tras la autonomía madrileña está, a más distancia que el año anterior, **Cataluña, pues el 22% de quienes participan en estos procesos** trabajaba en la región, porcentaje que **ha caído 11 puntos porcentuales**.

El 12% de los/as que participan en estos programas procedía de la Comunidad Valenciana, que se mantiene como la tercera región con más participantes, tras aumentar en 3 puntos su proporción. Andalucía ha reunido, al igual que hizo el año pasado, al 8% de los/as participantes de toda España. Y el 4% procedía este año de Castilla y León (se ha incrementado 1 p.p. su presencia). Con el 3% de las personas registradas en estos programas se encuentran Galicia y el País Vasco. Y con un 2%, Asturias y Castilla-La Mancha, que duplican su aportación a estos planes.

Al final de la tabla se sitúan regiones como Aragón, Islas Baleares, Canarias, la Región de Murcia y Navarra, que solo aglutinan un 1% de los/as participantes, cada una. Otras comunidades no han tenido presencia este pasado año entre los participantes en programas de *outplacement*. Es el caso de Cantabria, Extremadura y La Rioja.



Fuente: XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

IT supera a la banca como sector de procedencia

En 2024, por primera vez en las 19 ediciones de este informe, el sector IT y Telecomunicaciones es el mayoritario de procedencia de las personas en estos programas de recolocación, y ha experimentado el crecimiento más potente de todo el año. Según el XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de

carreras directivas **el 28% de quienes participan en estos procesos venía de ese sector**. Un año atrás representaban el 6% de los inscritos/as, pero 2024 fue un año de importantes reestructuraciones en el sector tecnológico, lo cual queda reflejado en los presentes datos.

En segundo lugar, el sector que más profesionales ha aportado a los programas de *outplacement* ha sido, igual que un año atrás, el **retail/alimentación y bebidas, con un 17% de ellos, aunque disminuye su peso 4 puntos porcentuales**.

A continuación, aparece ya **la banca y los servicios financieros**, sector que durante dos años ha liderado la procedencia de los programas de recolocación, tras años de fusiones, reestructuraciones y EREs masivos. En 2024 aportó el **14%** de las personas adscritas a estos planes (la mitad que en 2023). Cierran el **top 5**, el **sector industrial y manufacturero**, cuyos profesionales supusieron **el 13%** de los participantes, y el **farmacéutico-sanitario**, con un 11%.

Sin embargo, si ponemos el foco en los **programas de outplacement para directivos/as**, vemos que **el sector de procedencia para altos mandos es el sector farmacéutico y sanitario**, que aporta al **24%** de los ejecutivos/as participantes. Y le sigue **la banca, con el 21%** de las personas adscritas. Es en tercer lugar cuando aparece **el sector tecnológico, con un 20%**.



Fuente: XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

Prestando atención al **área funcional** de la que proceden los/as participantes en los programas de *outplacement* o cuál era su rol, **un 20% de ellos trabajaba en el área comercial o de ventas**. Un año atrás tenían un 13% de representación dentro de estos planes, pero en 2024 ha sido una función especialmente presente en los programas de recolocación.

A continuación, un **17% de los/as participantes** venía del **área de producción** (+7 p.p.) y un **9% de servicios y operaciones** (+2 p.p.). Tras ellos, con un 8% cada uno está el área de finanzas (que el año anterior fue la función con más participantes, con un 22%, por lo que ha caído 14 puntos porcentuales) y la de **servicios de información y sistemas** (+3 p.p.).

Si ponemos el foco en **los programas de directivos**, también aquí es el área de **ventas** el que ha aportado más participantes al total, **1 de cada 5**.

¿En qué sectores se han recolocado las personas participantes?

Según el *XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas*, los sectores en los que se han recolocado más participantes de estos programas a lo largo de 2024 han sido el **industrial y manufacturero**, con el **20% de las nuevas contrataciones** (+4 p.p.).



Fuente: XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas

Tras la industria, fue **el sector tecnológico** el que más trabajadores acogió (**16%; +8 p.p.**) lo que demuestra que una gran parte de los adscritos a programas de recolocación **se reubica en la propia industria de procedencia**. Por ello también es **el sector farmacéutico y sanitario** el que contrató a más personas procedentes de este tipo de planes: un **13% (+4 p.p.)**.

Otros sectores de destino en 2024 para las personas que han encontrado empleo a través del *outplacement* han sido **banca y servicios financieros (11%; -5 puntos porcentuales)** o **servicios generales (7%; +4 p.p.)**.

Redes sociales profesionales y *networking*, claves en la recolocación

Por último, el *XIX Informe LHH sobre Outplacement y Transición de carreras directivas* ha analizado los canales de acceso al mercado laboral por parte de las personas recolocadas.

El pasado año, las herramientas digitales tuvieron una especial importancia a la hora de ayudar a los/as participantes a encontrar empleo. Así, **redes sociales profesionales, portales de empleo, app y similares han tenido un papel crucial para 4 de cada 10 personas** (+4 puntos porcentuales).

También la **red de contactos, el llamado *networking***, ha sido una vía muy importante para acceder a nuevas oportunidades, así explicado por el **33% de los participantes** (-3 p.p.).

Además, la tendencia es clara, **a medida que el perfil atendido es más sénior y tiene un perfil más alto (directivo o mando intermedio), más uso de la red de contactos emplea** para poder encontrar esa nueva oportunidad mientras que los perfiles más técnicos y el staff encuentran las ofertas que necesitan en vías más tradicionales como los portales de empleo o a través de intermediarios.

ACERCA DE LHH

LHH es la consultora líder en reclutamiento, liderazgo y outplacement del Grupo Adecco. Ayudamos a profesionales y organizaciones a alcanzar objetivos ambiciosos y a generar un impacto duradero a través de servicios de consultoría y soluciones de talento únicos.

Nuestra completa gama de servicios combina soluciones que tradicionalmente han estado separadas convirtiendo a LHH en un *partner* único e integral de talento. En un entorno en constante evolución y desafíos complejos, generamos valor a lo largo de toda la trayectoria profesional del talento. Desde la selección y contratación de personal, pasando por el desarrollo de habilidades y de líderes, hasta la transición profesional. En LHH hacemos del talento una ventaja competitiva.

Creemos que el futuro del trabajo radica en la combinación entre un trato humano excepcional y la innovación. Basado en la ciencia, la tecnología y el análisis de datos de propiedad exclusiva, el enfoque de LHH está diseñado para adaptarse a la estrategia y la cultura de cada empresa, generando un impacto significativo, sostenible y cuantificable.

En LHH contamos con un equipo de más de 12.000 profesionales que trabajan en más de 60 países y acumulan más de 50 años de experiencia. Como parte del Grupo Adecco, integramos excelencia global, experiencia local y coordinación centralizada para miles de empresas y millones de personas en todo el mundo. Para más información, visita nuestra página web: <https://www.lhh.com/es/es/>

Selección. Desarrollo. Transición profesional.
LHH. A beautiful working world.



Ponte en contacto:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias

Dpto. de Comunicación Grupo Adecco

Tlf: 91 432 56 30

luis.perdiguero@adecogroup.com

patricia.herencias@adecogroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera

Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68

miriam.sarralde@trescom.es

ainhoa.delahera@trescom.es