



Guía para la contratación de

Interim Management

2025

Índice

- | | | | |
|-----------|--------------------------------------|-----------|---|
| 02 | Editorial | 31 | Honorarios y retorno de la inversión |
| 04 | Introducción | 35 | Casos de éxito |
| 06 | ¿Qué es el Interim Management? | 41 | Reflexiones sobre el futuro |
| 08 | ¿Cuándo utilizar Interim Management? | 45 | Consejos para su contratación |
| 11 | Tendencias del mercado 2025 | 50 | El Interim Management en el Resto del Mundo |
| 19 | Estructura de una misión de IM | 54 | Anexo |
| 23 | Perfil del Interim Manager | | |



INTERIM MANAGEMENT.

Liderazgo estratégico para CEOs que no quieren estar solos

Ser **CEO** es un **viaje solitario**. Las decisiones estratégicas recaen sobre tus hombros y, aunque cuentas con un equipo, hay momentos en los que necesitas una **visión externa, experiencia específica o simplemente alguien que te ayude a ejecutar** sin dilación. En este contexto, el **interim management** se ha consolidado en España como una **solución flexible y eficaz** para las empresas que buscan liderazgo ejecutivo inmediato, sin las limitaciones de una contratación tradicional.

Esta Guía de Interim Management 2025 está diseñada para ti: **un/a CEO que se preocupa por la competitividad de su empresa y sabe que rodearse de talento** adecuado es clave para el éxito. Aquí **encontrarás respuestas claras sobre cuándo y cómo utilizar el interim management**, qué perfiles son más demandados, cuáles son las tendencias del mercado y qué impacto real tiene en los resultados empresariales.



En los últimos años, hemos visto un **crecimiento significativo del interim management** en España, impulsado por la **necesidad de gestionar cambios estratégicos con rapidez, mitigar riesgos y acceder a expertos/as directivos/as con conocimientos altamente especializados**. Desde procesos de reestructuración hasta transformaciones digitales o expansiones internacionales, cada vez más empresas recurren a directivos/as temporales que pueden generar impacto desde el primer día.

En esta edición de la guía, un año más, hemos incorporado los resultados de una encuesta realizada a CEOs e interim managers, que nos ofrece una **visión actualizada sobre las necesidades del mercado, las áreas con mayor demanda y el impacto de factores** como la inteligencia artificial y la evolución normativa en la disponibilidad de talento directivo senior.

El interim management no solo te ofrece **soluciones a medida para momentos clave en tu empresa**, sino que también palía esa sensación de soledad en la toma de decisiones, aportando un punto de vista experto y accionable cuando más lo necesitas.

Te invito a **sumergirte en esta guía y descubrir cómo el interim management puede ser una ventaja estratégica** en la dirección de tu empresa. Porque el liderazgo no se trata solo de tomar decisiones, sino de hacerlo con la información y el respaldo adecuados.



Alberto Fernández Varela

CEO de Servitalent



CRECIMIENTO DEL INTERIM MANAGEMENT EN UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

El mercado del interim management sigue en **crecimiento a nivel global**, impulsado por la **necesidad de contar con liderazgo especializado** en periodos de cambio, transformación digital y expansión internacional. En mercados consolidados como Alemania, Reino Unido y Países Bajos, es una práctica habitual para gestionar crisis, optimizar operaciones y liderar proyectos estratégicos. En **España**, aunque es un mercado menos desarrollado, **sigue creciendo a doble dígito**.

A nivel global, **la demanda de interim managers ha aumentado en sectores como tecnología, servicios financieros, energía e industria manufacturera, donde la agilidad y la adaptación a los grandes cambios existentes** (económicos, geopolíticos, etc) son clave para la competitividad empresarial. La creciente profesionalización de muchos sectores y la adopción de modelos de trabajo flexibles han facilitado su expansión. Además, factores como el **envejecimiento de la fuerza laboral** y la **lucha contra el edadismo** en España está favoreciendo la **incorporación de talento senior a través de esta modalidad**, permitiendo que profesionales con experiencia sigan aportando valor en misiones de alto impacto.



Servitalent: Facilitando la conexión entre empresas y talento directivo

En los últimos años, **Servitalent** ha jugado un papel clave en España como **conector entre empresas que necesitan liderazgo ejecutivo temporal y directivos/as altamente cualificados/as**. Su misión es proporcionar soluciones de interim management que permitan a las organizaciones incorporar, de manera eficiente y estratégica, profesionales con la experiencia y habilidades necesarias para gestionar proyectos de transformación, resolver desafíos empresariales y alcanzar objetivos clave en períodos determinados.

A través de una **metodología rigurosa de selección, evaluación y asignación de talento**, Servitalent garantiza que cada interim manager se integre rápidamente en la empresa, aportando valor desde el primer día. Su compromiso es facilitar la conexión entre organizaciones y directivos/as con la visión y capacidad de ejecución necesarias para impulsar el crecimiento, la innovación y la sostenibilidad de los negocios en un mercado cada vez más dinámico y competitivo.

Propósito de esta guía: Un recurso estratégico para empresas y profesionales

Esta guía ha sido desarrollada como un **recurso práctico y estratégico** tanto para **empresas que buscan optimizar su gestión** a través del interim management, como para **profesionales que desean comprender mejor este modelo y su impacto en el entorno empresarial actual**. Su propósito es proporcionar información estructurada, ejemplos concretos y criterios clave para la selección e implementación de talento directivo temporal, asegurando que las organizaciones puedan tomar decisiones fundamentadas y aprovechar al máximo las ventajas de esta solución flexible.

Además, la guía ofrece una visión detallada sobre las tendencias emergentes, el papel del interim management en la transformación empresarial y la evolución del mercado en distintos sectores y áreas geográficas. Al combinar enfoques teóricos con casos prácticos, este documento se convierte en una **herramienta esencial para quienes buscan maximizar el valor de la gestión ejecutiva temporal**, minimizando riesgos y garantizando resultados medibles en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

INTERIM MANAGEMENT. CONCEPTO Y VALOR

El interim management es un modelo de gestión basado en la **incorporación de profesionales con amplia experiencia directiva para liderar proyectos estratégicos, gestionar crisis o impulsar la transformación de una empresa** durante un período determinado. Su objetivo es aportar una solución inmediata y eficaz ante necesidades específicas del negocio, garantizando un liderazgo experimentado sin los compromisos de una contratación permanente.

A diferencia de otras modalidades como la consultoría, que se centra en el análisis y la recomendación de estrategias, o el outsourcing, que externaliza funciones operativas, el interim management destaca por su **enfoque en la ejecución efectiva**. Estos/as profesionales no solo diseñan planes de acción, sino que los implementan con autonomía y responsabilidad, asegurando **resultados tangibles dentro de un marco temporal definido**.



Beneficios clave para las empresas

Agilidad y rapidez en la toma de decisiones

Incorporación inmediata de directivos/as con capacidad de respuesta efectiva ante retos estratégicos.

Enfoque en resultados y eficiencia

Cada misión tiene objetivos definidos y métricas de desempeño claras, garantizando un impacto positivo en el negocio.

Expertise sectorial y visión estratégica

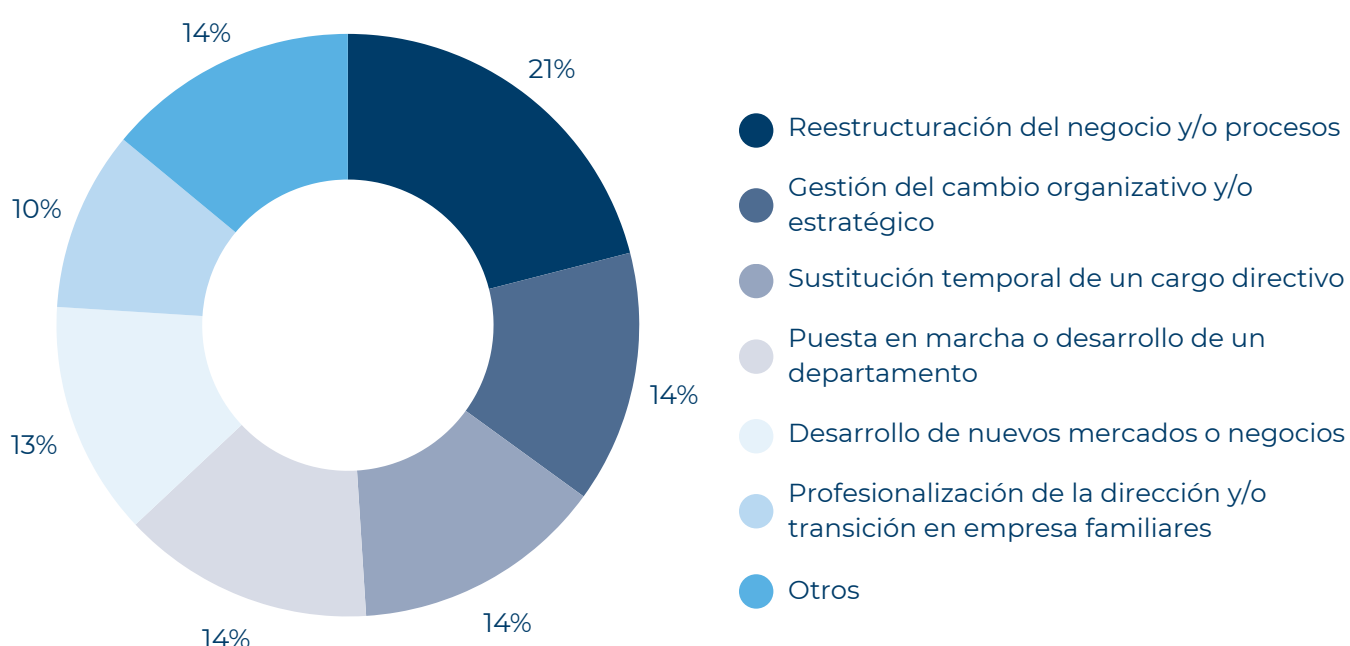
Profesionales con amplia trayectoria en sectores clave, aportando conocimiento especializado y liderazgo experto.

Gestión eficaz del cambio y la transformación

Liderazgo en procesos de reestructuración, expansión internacional y optimización operativa, asegurando una transición efectiva sin interrupciones.

¿EN QUÉ CASOS SE RECURRE A ESTA FIGURA?

Dependiendo de la necesidad específica de cada empresa, las misiones de interim management pueden dividirse en varias categorías clave. A continuación, se presentan los tipos de misiones más habituales y su frecuencia en el mercado el pasado 2024:



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

Este año, la **reestructuración del negocio y/o procesos** ha sido la principal razón para recurrir al interim management, reflejando la **necesidad de líderes** con experiencia en contextos de **cambio o crisis**. Los/as interim managers aportan una **visión externa y especializada** que permite optimizar estructuras, mejorar la eficiencia y asegurar la sostenibilidad. Aunque la **gestión del cambio organizativo y/o estratégico** ha **perdido peso** respecto al año anterior, sigue siendo una de las **principales motivaciones**, dada la necesidad constante de adaptación en un entorno cambiante. Por otro lado, se observa un **aumento en las misiones centradas en el desarrollo de nuevos mercados y negocios**, donde el conocimiento en internacionalización, análisis de mercado y desarrollo comercial de estos/as profesionales resulta clave para impulsar una expansión ágil y con menor riesgo.



ESCENARIOS DONDE PUEDES RECURRIR AL INTERIM MANAGEMENT

El interim management es una **solución eficaz en escenarios estratégicos** donde las empresas requieren **liderazgo temporal con experiencia** para gestionar situaciones críticas o aprovechar oportunidades de crecimiento. Su aplicación es especialmente útil en entornos de **transformación, crisis o expansión**, donde se necesita una respuesta rápida y efectiva. A continuación, se detallan los **casos más comunes donde la intervención de un/a interim manager aporta valor**:

Sustitución temporal de directivos/as clave

Un/a interim manager con experiencia en el sector asume el liderazgo de inmediato, asegurando **continuidad operativa y estabilidad estratégica**.

Gestión del cambio organizativo

Un/a interim manager especializado en gestión del cambio **diseña y ejecuta un plan de transformación**, alineando equipos y procesos para una transición eficaz.

Crisis financiera o reestructuración

Un/a interim CFO elabora e implementa un plan de reestructuración financiera, asegurando **estabilidad económica y optimización de recursos**.

Expansión e internacionalización

Un/a interim manager con experiencia en internacionalización lidera la estrategia de entrada en nuevos mercados, **estableciendo alianzas estratégicas y operaciones locales**.

Fusiones y adquisiciones

Un/a interim manager con experiencia en M&A gestiona la **transición, asegurando una integración eficiente** de equipos y procesos.

Transformación digital y automatización

Un/a interim CIO dirige el proceso de transformación digital, **seleccionando las herramientas adecuadas y garantizando una adopción** eficaz.

Desarrollo de nuevos productos o líneas de negocio

Un/a interim manager en estrategia de innovación lidera la **validación y el lanzamiento de nuevos productos**, asegurando su viabilidad y rentabilidad.



Estos escenarios reflejan la **versatilidad del interim management** como una herramienta clave para **garantizar estabilidad, crecimiento y éxito en momentos estratégicos**. La rápida incorporación de estos/as profesionales permite a las organizaciones actuar con mayor agilidad y aprovechar el conocimiento especializado sin los compromisos de una contratación permanente.

Además, **cada misión** de interim management **se diseña con objetivos específicos y plazos definidos**, asegurando que la intervención tenga un impacto medible.

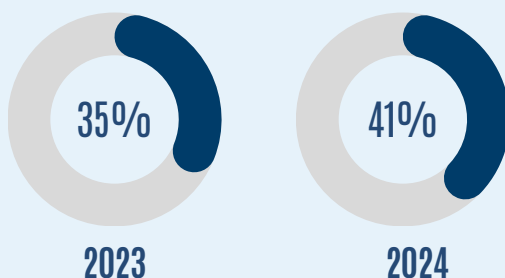
RADIOGRAFÍA DEL MERCADO ACTUAL

El mercado del Interim Management sigue evolucionando con una **consolidación del talento senior**, el **crecimiento** de nuevas áreas de especialización y una **mayor estabilidad en la duración** de las misiones. A través del análisis de encuestas realizadas en España a **interim managers y CEOs**, se extraen conclusiones clave sobre la evolución del sector, sus **desafíos y oportunidades para 2025**.



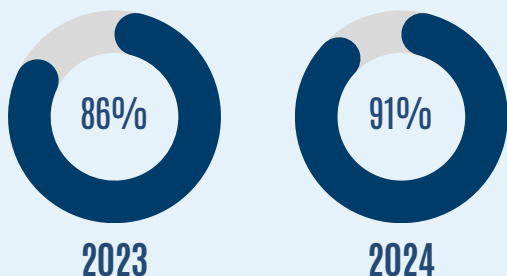
CRECIMIENTO DEL SECTOR

¿Uso de Interim Management en las empresas?



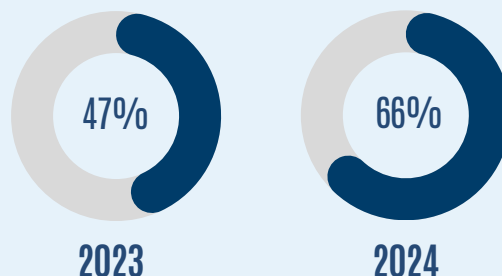
Fuente: Encuesta Servitalent sobre organización y capacidad directiva 2024 y 2025 (empresas de más de 100 empleados)

Empresas con plan estratégico



Fuente: Encuesta Servitalent sobre organización y capacidad directiva 2024 y 2025 (empresas de más de 100 empleados)

Empresas con asesoramiento externo



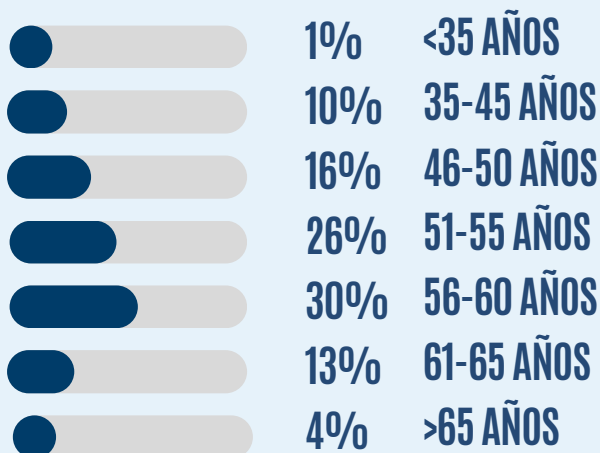
Fuente: Encuesta Servitalent sobre organización y capacidad directiva 2024 y 2025 (empresas de más de 100 empleados)

El Interim Management sigue ganando poco a poco **protagonismo** entre las empresas como una **herramienta clave** para la gestión empresarial, permitiéndoles acceder a **talento directivo experimentado sin compromisos** a largo plazo y asegurando un impacto inmediato en proyectos estratégicos.



PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

EDAD

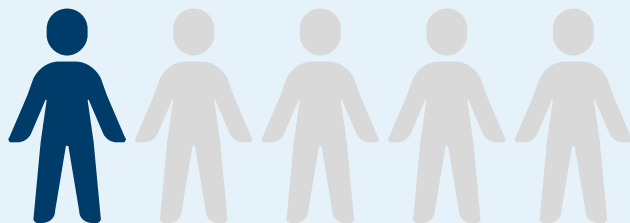


Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

El **talento senior** sigue **consolidándose**, con una ligera tendencia al alza en el rango de 51 a 60 años.

GÉNERO

La **presencia femenina** ha ido **creciendo** poco a poco en el sector, que sigue siendo **mayoritariamente masculino**, pero esta tendencia refleja un avance positivo hacia una **mayor representación de mujeres** en puestos directivos.



1 DE CADA 5 SON MUJERES

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

3 DE CADA 4 TIENEN UN POSTGRADO



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

FORMACIÓN

Hay un aumento de profesionales con formación de postgrado que refleja un **mayor nivel de especialización y profesionalización** en el sector.

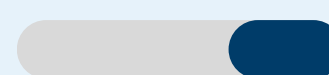
EXPERIENCIA

Aunque se **incorporan más perfiles nuevos** al sector, las empresas siguen **priorizando directivos/as con más de 10 años** de experiencia para liderar proyectos estratégicos, de crisis o transformación.

MENOS DE 5 AÑOS 62%



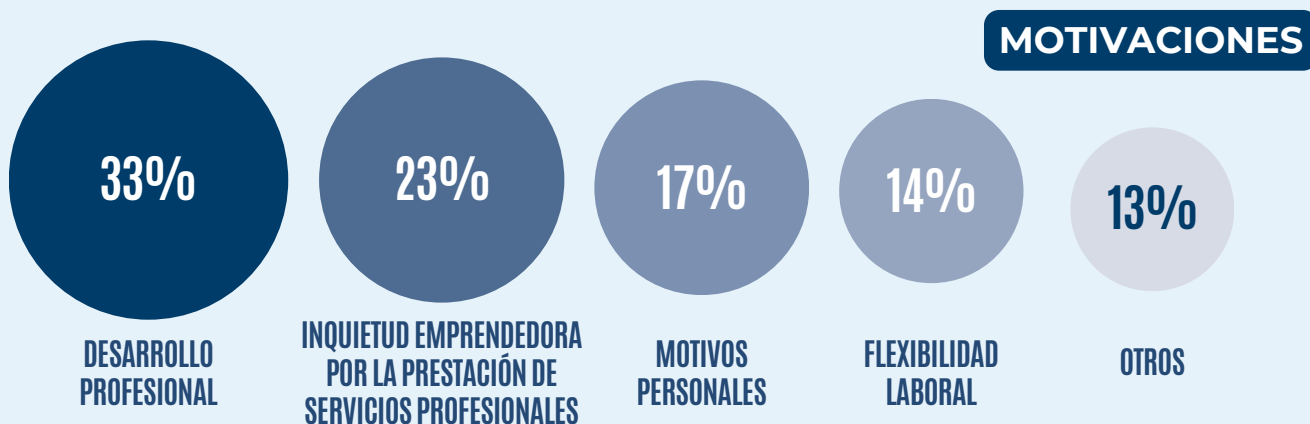
MÁS DE 10 AÑOS 18%



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025



MOTIVACIONES DE LOS/AS INTERIM MANAGERS



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

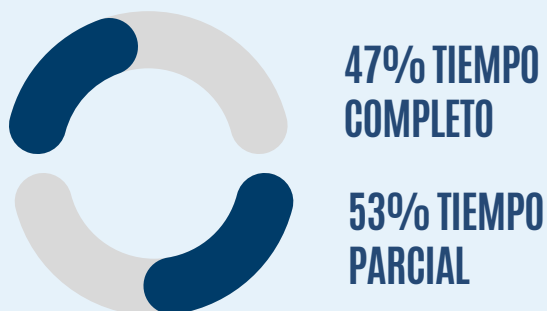
En 2024, el **desarrollo profesional** se convierte en la **principal motivación** para ser interim manager, consolidando este modelo como una **vía de crecimiento directivo**. También ganan peso los **motivos personales**, vinculados a la posibilidad de asumir nuevos retos con **mayor autonomía y aprendizaje continuo**. Además, se incorpora la **flexibilidad laboral** como un factor decisivo, al permitir mayor **control sobre el tiempo y la trayectoria** profesional.

Por el contrario, **desciende la inquietud emprendedora**, lo que refuerza la visión del interim management como una **segunda carrera** para perfiles con experiencia. En conjunto, los datos reflejan una **evolución del modelo**, cada vez **más atractivo** para quienes buscan aportar **valor** desde un **enfoque flexible y orientado a resultados**.



LAS MISIONES DE INTERIM MANAGEMENT

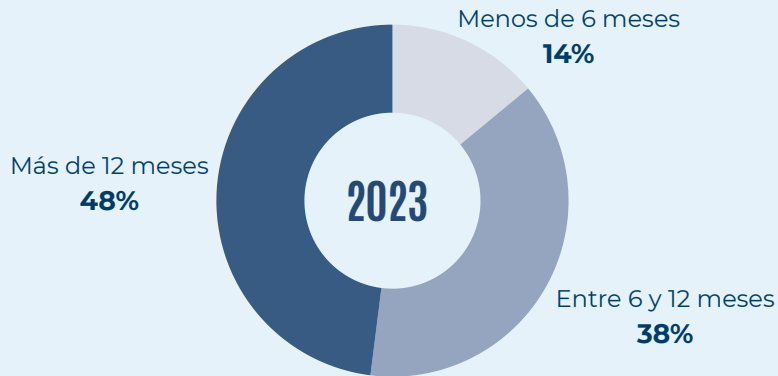
DEDICACIÓN TEMPORAL



En 2024 se observa un ligero **aumento de las misiones a tiempo completo**, lo que indica una **mayor implicación** de los/as interim managers en proyectos que requieren dedicación intensiva y continuidad.

Aun así, el **modelo a tiempo parcial** sigue siendo **mayoritario**, reflejando la **flexibilidad** que caracteriza a este tipo de colaboración.

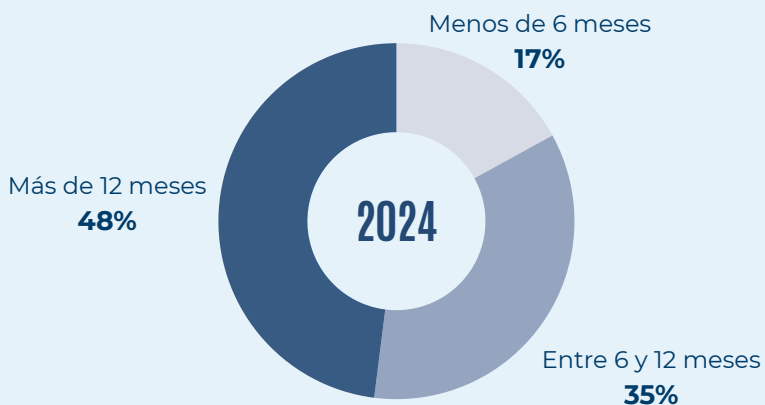
DURACIÓN DE LAS MISIONES



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2024

Los datos de 2024 confirman que el interim management se consolida como una opción sólida para **liderar procesos estratégicos**, con una **alta proporción de misiones de larga duración**. Las empresas apuestan cada vez más por perfiles directivos que se integren temporalmente, pero con impacto sostenido.

Al mismo tiempo, **crecen las misiones más cortas**, asociadas a **necesidades urgentes y resultados inmediatos**. Esta dualidad refuerza la **versatilidad del modelo interim**, capaz de adaptarse tanto a desafíos estructurales como a intervenciones tácticas.



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025



FORMATO DE TRABAJO



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

El modelo **híbrido** sigue siendo el **más utilizado**. Sin embargo, se observa un **aumento en la presencialidad**, especialmente en sectores con mayor interacción directa con equipos y clientes. En paralelo, el **trabajo completamente remoto ha disminuido**.

Esto refleja que la **proximidad sigue siendo clave** en proyectos estratégicos.

INTERIM MANAGEMENT EN ENTORNOS HÍBRIDOS Y REMOTOS

El **trabajo híbrido y remoto** ha redefinido la gestión interina, permitiendo una **mayor flexibilidad** en la dirección estratégica de las empresas. Gracias a la **digitalización**, los/as interim managers pueden **liderar proyectos** de forma eficiente **sin** necesidad de una **presencia constante**.



Herramientas digitales para la gestión remota

Plataformas de colaboración, software de gestión de proyectos e inteligencia artificial **facilitan** la **toma de decisiones** y la **supervisión de estrategias** desde cualquier ubicación.



Modelo híbrido como solución óptima

Permite una **integración efectiva** en la organización, con presencialidad en momentos clave y gestión remota en el día a día.



Acceso a talento global

El formato remoto amplía la posibilidad de **contratar expertos/as sin limitaciones geográficas**, ideal para expansiones internacionales y proyectos de transformación digital.



Eficiencia y adaptación

La combinación de presencialidad estratégica y gestión digital **maximiza el impacto del interim management** sin afectar la operatividad de la empresa.



PERSPECTIVAS PARA 2025. OPTIMISMO Y CRECIMIENTO DEL SECTOR

CRECIMIENTO DEL SECTOR

63%

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

AREAS DE ESPECIALIZACIÓN PARA EL 2025

Se percibe una creciente **necesidad de perfiles con conocimientos en tecnología, optimización operativa y análisis avanzado de datos**. En paralelo, las **reestructuraciones organizativas** se posicionan como otro **foco clave**, reflejando la **prioridad** de las empresas por **mejorar su eficiencia y adaptarse** a cambios en el entorno económico.

La mayoría de los/as interim managers considera que el **negocio crecerá en 2025, consolidando** esta modalidad como una **solución efectiva** para empresas que necesitan liderazgo especializado en períodos de transición, crisis o transformación.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL / IA

41%

REESTRUCTURACIONES

37%

INNOVACIÓN

7%

INTERNACIONALIZACIÓN

6%

OTRA

5%

SOSTENIBILIDAD Y ESG

4%

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

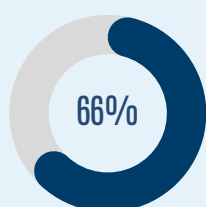


EL PAPEL DEL TALENTO SENIOR Y EL IMPACTO DEL REAL DECRETO-LEY 11/2024

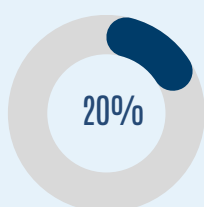
Una de las tendencias más destacadas para 2025 es la **creciente participación de profesionales senior** en el mercado del Interim Management. El **66%** de los/as encuestados/as considera que el [Real Decreto-ley 11/2024](#), que introduce **mayor flexibilidad en la jubilación activa y parcial**, facilitará la reincorporación de talento senior en el sector.



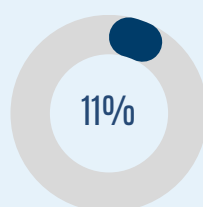
REAL DECRETO-LEY 11/2024 Y MERCADO DEL INTERIM MANAGEMENT



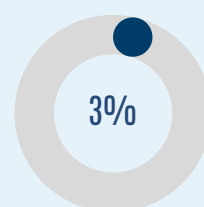
POSITIVAMENTE



NO ESTÁ CLARO



NO AFECTA



NEGATIVAMENTE

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

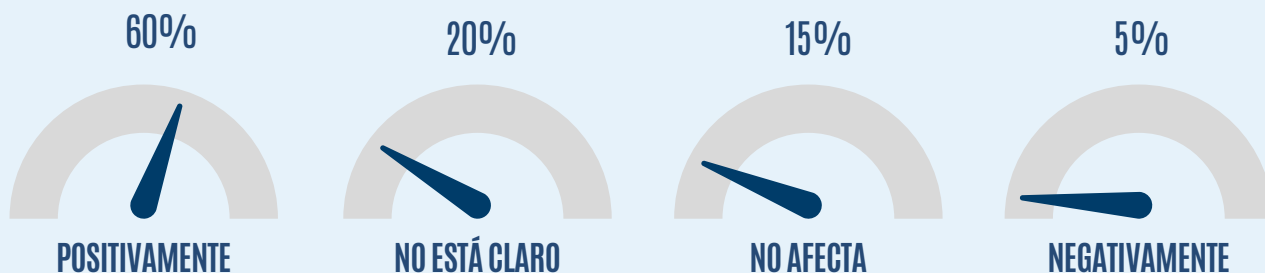
Este cambio legislativo abre **nuevas oportunidades** tanto para las **empresas** como para los/as **interim managers**, permitiendo una **mayor disponibilidad de talento experto** sin compromisos a largo plazo.



EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL INTERIM MANAGEMENT

La **IA** se está posicionando como una **herramienta clave** en la optimización de procesos y la toma de decisiones estratégicas. El **60%** de los/as interim managers cree que su **impacto será positivo**, permitiendo mejorar la eficiencia operativa, reducir incertidumbre y anticipar cambios de mercado mediante análisis avanzado de datos.

IMPACTO DE LA IA EN LOS SERVICIOS DE INTERIM



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

Sin embargo, el **éxito del interim manager del futuro no dependerá únicamente de la tecnología**, sino de su **capacidad para combinar herramientas digitales con habilidades estratégicas y liderazgo humano**. Aquellos/as profesionales que logren **integrar la IA en su modelo de gestión** tendrán una **ventaja competitiva** significativa, facilitando la agilidad, precisión y adaptación a entornos de cambio.

LA MISIÓN INTERIM, DE INICIO A FIN

El Interim Management sigue un **proceso estructurado** que permite a las empresas **abordar desafíos estratégicos con eficacia**. Desde la identificación de la necesidad hasta la implementación y salida planificada, cada fase es clave para garantizar el éxito de la intervención.

FASES DEL PROCESO

1 ■ Análisis inicial: Diagnóstico estratégico

El punto de partida de una misión es el **análisis detallado de la situación** actual de la empresa. Se evalúan los **desafíos específicos**, el **contexto del sector y el ciclo de vida del negocio** para definir con precisión la necesidad y los objetivos.

Empresa del sector retail

Experimenta una **caída del 20 % en ventas** en seis meses. El análisis revela que la estrategia de precios no es competitiva y que la experiencia de **compra online** presenta **deficiencias**.

Compañía tecnológica

Están en un proceso de **expansión internacional** y enfrenta **problemas logísticos**. Se identifican **deficiencias** en la **gestión de proveedores** y una **falta de previsión** en la demanda.





2 Asignación del profesional: Selección del perfil adecuado

Se **busca y asigna** el/la **interim manager** más adecuado/a, teniendo en cuenta su experiencia, conocimientos sectoriales y competencias específicas para abordar la situación

Empresa del sector retail

Se asigna una **directiva especializada en estrategia comercial y transformación digital** para optimizar la oferta y mejorar la experiencia del cliente.

Compañía tecnológica

Se selecciona un **supply chain manager con experiencia en mercados internacionales** para rediseñar la logística y mejorar la planificación de la demanda.

3 Propuesta de misión: Definición de objetivos y alcance

Se elabora una **propuesta detallada** que establece el **horizonte temporal**, el **nivel de dedicación** y los **honorarios**. Se definen **métricas de éxito y responsabilidades**, asegurando que el/la interim manager pueda ejecutar el plan con claridad y efectividad.

4 Ejecución de la misión: Implementación y transformación

La ejecución se divide en **dos fases**:

Fase 1: Análisis detallado y diseño del plan de acción.

Se realiza una **evaluación en profundidad** de la situación de la empresa para identificar necesidades clave. A partir de este diagnóstico, se **diseña un plan de acción adaptado**, con objetivos claros y un enfoque alineado con la estrategia del negocio.

Fase 2: Implementación y supervisión.

Se lleva a cabo la **implementación del plan** con indicadores medibles y un control riguroso del avance. Esta fase incluye un **seguimiento continuo** para introducir los ajustes necesarios y garantizar que se alcancen los objetivos.

Empresa del sector retail

La directiva interina **optimiza la estrategia de precios, mejora la experiencia omnicanal y lanza una campaña de fidelización**, logrando un incremento del 15 % en ventas en tres meses.

Compañía tecnológica

Se **renegocian acuerdos con proveedores** clave, reduciendo los tiempos de entrega en un 25 % y mejorando la eficiencia operativa con un nuevo software de gestión logística.

5 Transferencia de conocimiento: asegurar la continuidad

Antes de la salida del interim manager, **se transfieren los conocimientos y procesos implementados** al equipo interno para garantizar la sostenibilidad de los cambios.

Empresa del sector retail

Se **capacita al equipo en análisis de datos** de clientes y se **establecen indicadores clave** para mantener la estrategia optimizada.

Compañía tecnológica

El directivo **documenta nuevos procesos de gestión logística** y **capacita al equipo** para asegurar la continuidad operativa.

6 ■ Salida planificada: Cierre y evaluación de impacto

Se entrega un **informe final** con los **logros** de la misión, **indicadores de éxito** y **recomendaciones** para la continuidad de la estrategia implementada.

Empresa del sector retail

El equipo directivo **asume la estrategia comercial**, estableciendo **revisiones periódicas** para evaluar los resultados sin dependencia externa.

Compañía tecnológica

La organización mantiene la **nueva metodología en la cadena de suministro**, asegurando la eficiencia operativa a largo plazo.



COMPETENCIAS CLAVE Y EVOLUCIÓN

El **éxito** de una misión interina depende en gran medida del **perfil del directivo/a seleccionado/a**. Por tanto, las **empresas buscan** profesionales con un conjunto de **competencias específicas** que les permitan adaptarse a entornos dinámicos y liderar proyectos estratégicos con impacto inmediato.

Para tangibilizar estas competencias, **se ha tomado una muestra de 50 interim managers con más de 5 años de experiencia en esta disciplina**, sobre los/las cuales se realizaron evaluaciones, con [**metodología Steelter**](#), con el objetivo de **identificar los denominadores comunes en sus acciones ejecutivas**. Los resultados obtenidos en esta evaluación han identificado **tres ejes clave** que definen el **perfil de un/a directivo/a interino/a experimentado/a**:

- **Valores ético-profesionales**
- **Habilidades ejecutivas**
- **Alineación con los valores organizacionales**

Este análisis ha permitido analizar con precisión cómo estas competencias impactan en el desempeño empresarial y en la capacidad de los/as interim managers para generar valor en las organizaciones.





COMPETENCIAS CLAVE



Valores ético-profesionales. Transparencia y Compromiso

La **integridad y la ética en la toma de decisiones** son esenciales en la gestión interina. Las empresas confían en directivos/as externos/as para liderar proyectos críticos, por lo que la **capacidad de actuar con profesionalismo y responsabilidad** es un requisito fundamental.

Impacto en la empresa:

Garantiza la confianza en la toma de decisiones estratégicas.

Refuerza el compromiso con los objetivos empresariales

Facilita la gestión del cambio en procesos de transformación.

Un/a interim manager en el área financiera, encargado/a de reestructurar la deuda de una empresa en crisis, no solo optimiza los recursos sino que mantiene una comunicación transparente con proveedores y stakeholders para asegurar la estabilidad financiera de la compañía.



Habilidades ejecutivas. Agilidad y orientación a resultados

Un/a directivo/a interino/a debe ser capaz de gestionar **proyectos de alto impacto en períodos de tiempo limitados**. La capacidad de **adaptación rápida y la orientación a resultados** son habilidades clave en la ejecución de misiones temporales.

Impacto en la empresa:

Permite implementar soluciones sin largos procesos de adaptación.

Optimiza procesos y mejora la eficiencia operativa.

Facilita la rápida integración en la estructura organizativa.

En una empresa en pleno crecimiento, un/a interim manager en operaciones es capaz de reorganizar los procesos internos, mejorar la productividad y definir nuevos estándares operativos en cuestión de meses.



Alineación con valores organizacionales. Integración y liderazgo

A pesar de la temporalidad de su misión, el/la interim manager debe **comprender y alinearse con la cultura de la empresa para liderar con éxito** los equipos y garantizar la sostenibilidad de los cambios implementados.

Impacto en la empresa:

Mejora la cohesión entre el liderazgo interino y el equipo interno.

Asegura que las transformaciones sean sostenibles a largo plazo.

Reduce la resistencia al cambio dentro de la organización.

Durante la integración de dos compañías tras una fusión, un/a interim manager en RRHH diseña una estrategia de alineación cultural para garantizar una transición fluida y minimizar el impacto en los equipos.

El **perfil** del interim manager **sigue evolucionando** para responder a las **necesidades cambiantes del mercado**. La combinación de ética profesional, habilidades ejecutivas y alineación con la cultura organizacional garantiza que estos/as profesionales sigan siendo una pieza clave en la dirección de proyectos estratégicos.



EVOLUCIÓN DEL PERFIL SEGÚN SECTORES

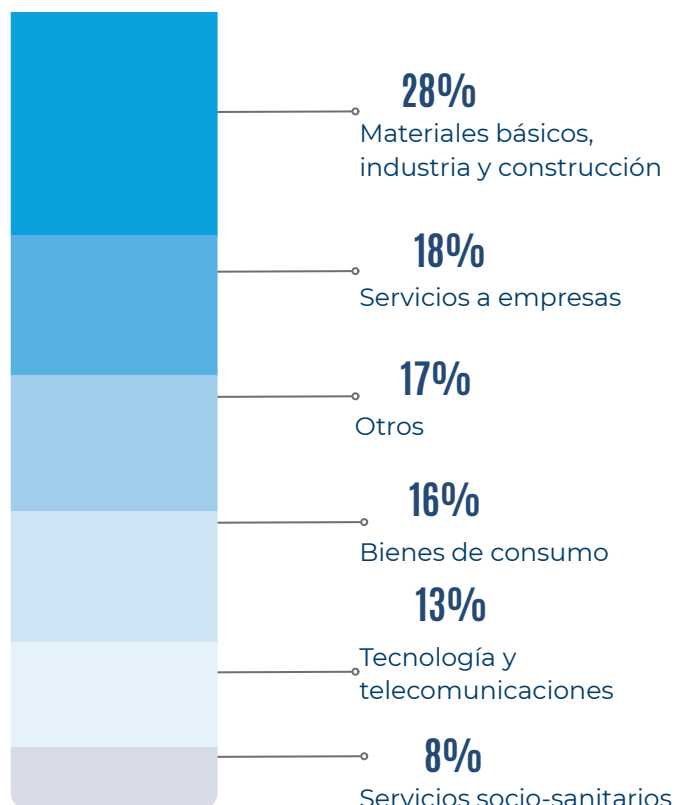
El Interim Management ha evolucionado en los últimos años, consolidándose como una **solución clave para la gestión empresarial en diversos sectores**. Cada industria tiene necesidades específicas que determinan el tipo de profesionales interinos/as que contrata, así como los puestos más demandados y el tamaño de las empresas que recurren a este modelo.

El análisis de 2024 muestra que los **sectores industriales siguen liderando la demanda** de interim managers, mientras que el **sector servicios y la tecnología siguen ganando terreno**. Además, el **tamaño de las empresas** que recurren a esta modalidad de gestión se ha **diversificado**, con una fuerte presencia en **empresas medianas y pequeñas**, que buscan liderazgo estratégico sin compromisos a largo plazo.

Sectores con mayor demanda

El **Interim Management no es exclusivo de una industria**, pero sí existen sectores donde su uso es más recurrente debido a la necesidad de profesionales con experiencia en gestión del cambio, optimización operativa o transformación digital.

En 2024, **industria y construcción** siguen **liderando** la demanda de interim managers, seguidos por **servicios a empresas**, que continúan **al alza**. También **crecen sectores como bienes de consumo y tecnología**, impulsados por la transformación digital y la adaptación a nuevos modelos de negocio. Aunque con menor peso, el **sector de servicios sociosanitarios** incorpora **cada vez más perfiles** interinos para afrontar retos organizativos. Esta expansión refleja cómo la **digitalización, la búsqueda de eficiencia y la agilidad** en la gestión están llevando el modelo interim a **nuevos sectores**.

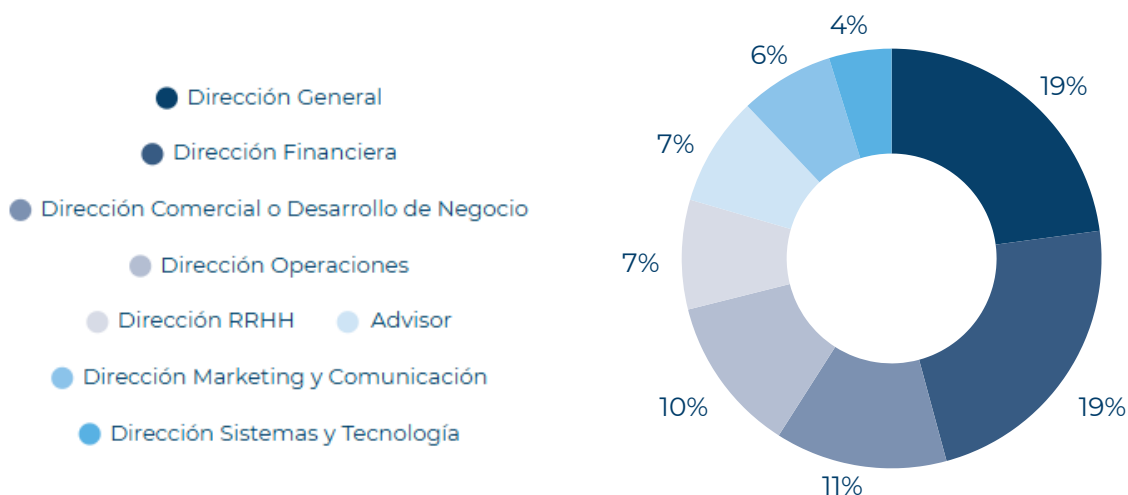


Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025



Perfiles más demandados en las empresas

Cada **sector** tiene sus propias **necesidades estratégicas**, lo que **determina los perfiles directivos más solicitados** en las misiones de Interim Management.



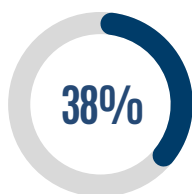
Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

La **demanda** de perfiles en interim management se **diversifica**. Aunque la **Dirección General** y la **Dirección Financiera** siguen **liderando**, esta última crece especialmente en respuesta al contexto económico y la presión por optimizar recursos. También **ganan protagonismo** áreas como **Comercial, Operaciones, Recursos Humanos** o **Tecnología**, según las necesidades específicas de cada sector. Las compañías apuestan por **profesionales especializados/as** que aporten valor desde puestos funcionales clave. Esta tendencia confirma la **evolución del modelo interim** hacia una **gestión más transversal y estratégica** del talento.

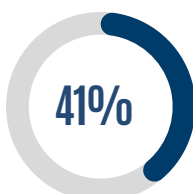
Tamaño de empresas que contratan interim managers

El uso del Interim Management se ha **diversificado**, dejando de ser exclusivo de grandes corporaciones para convertirse en una **alternativa viable para empresas de todos los tamaños**.

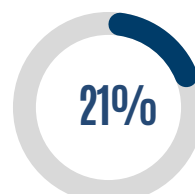
PEQUEÑA EMPRESA



MEDIANA EMPRESA



GRAN EMPRESA

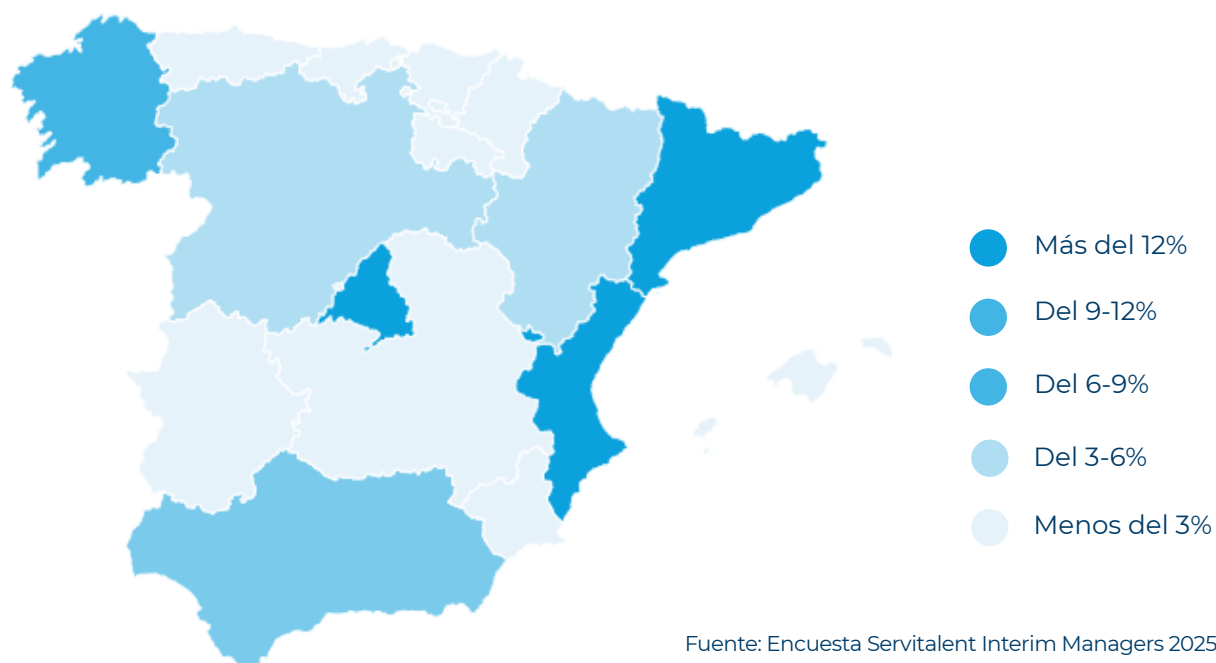


Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

Casi el **80 % de las misiones** de interim management se concentran en **empresas medianas y pequeñas**, que recurren a esta figura para afrontar procesos de transformación, crecimiento o profesionalización sin asumir compromisos a largo plazo. Aunque las **grandes empresas** también **siguen apostando** por perfiles interim, lo hacen sobre todo para proyectos estratégicos o cambios organizativos complejos. Esta tendencia confirma que el interim management se ha consolidado como una **solución accesible y eficaz** para organizaciones de cualquier tamaño.

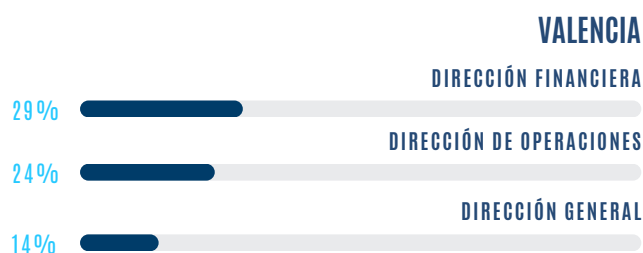
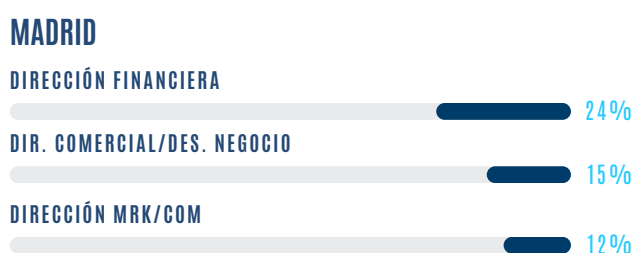
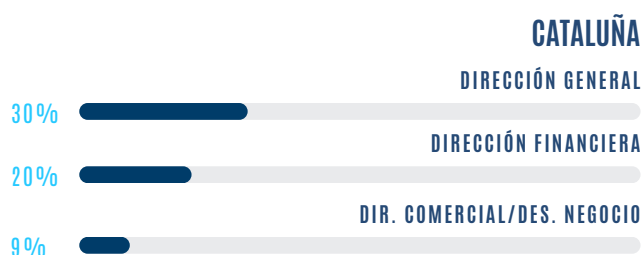
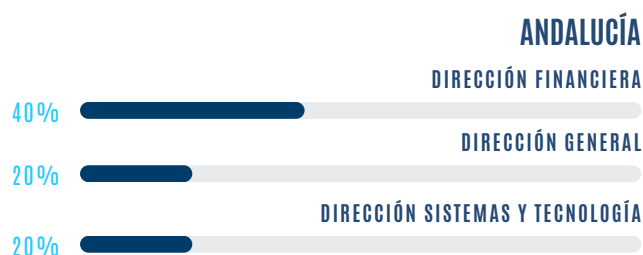
Distribución geográfica en España

La demanda de interim managers **varía según la comunidad autónoma**, dependiendo del tejido empresarial y de los sectores predominantes en cada región.



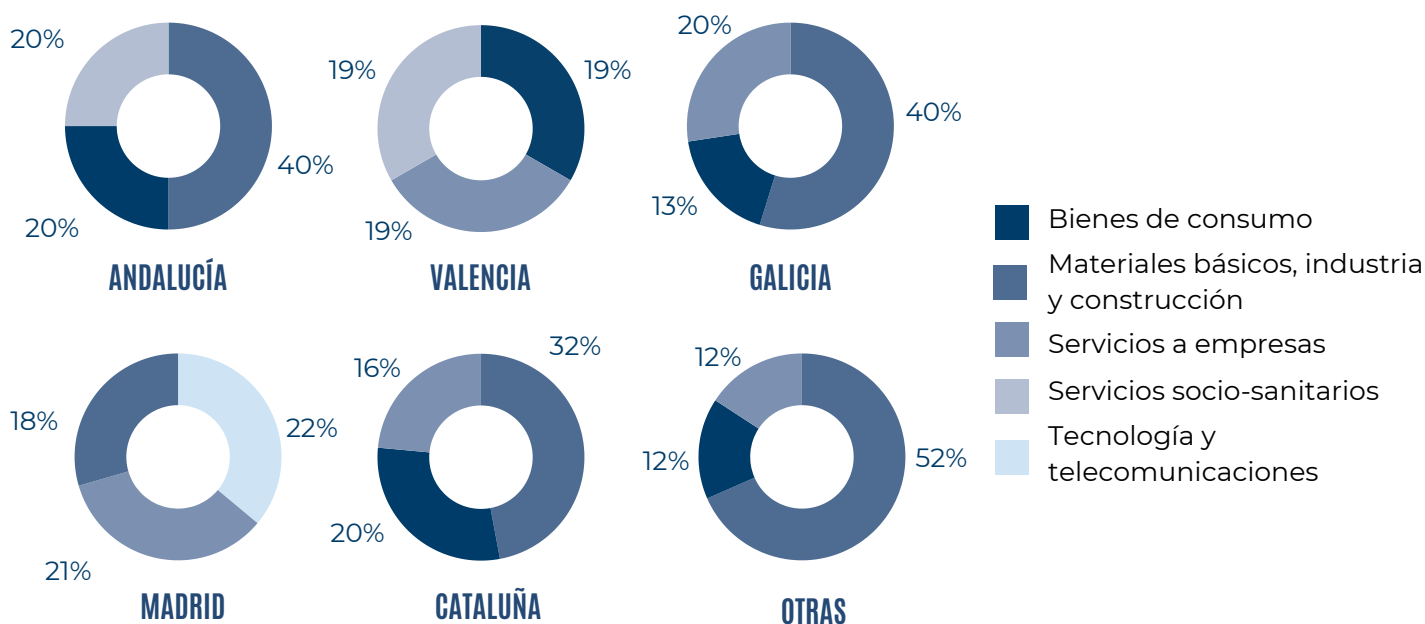
Las misiones de interim management se concentran principalmente en **Cataluña**, **Madrid** y la **Comunitat Valenciana**, reflejando una mayor implantación del modelo en **regiones con fuerte actividad empresarial**. **Galicia y Andalucía** también **destacan**. Estos datos confirman que el interim management sigue más **consolidado en los principales polos económicos del país**, aunque su **presencia empieza a extenderse** de forma gradual al resto del territorio.

PUESTOS SEGÚN CCAA



Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

SECTOR SEGÚN CCAA



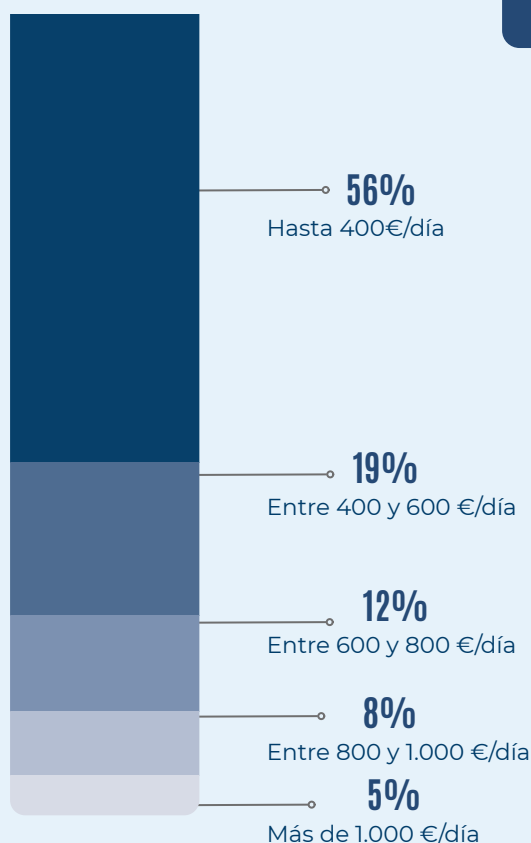
Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

¿CUÁNTO CUESTA Y QUÉ APORTA UN INTERIM MANAGER?

El Interim Management se ha consolidado como una opción flexible y estratégica para las empresas que necesitan liderazgo temporal especializado sin asumir compromisos de contratación a largo plazo. En este apartado se analiza la **estructura de honorarios**, la **distribución de costes según la misión**, y el **retorno de inversión (ROI)** que esta modalidad aporta a las organizaciones.

COMPARATIVA DE HONORARIOS EN 2024

HONORARIOS BRUTOS POR MISIÓN



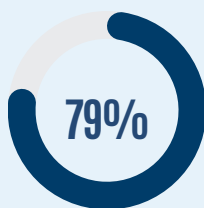
La **mayoría** de las misiones de interim management se sitúan **en rangos de hasta 400 €/día**, lo que refleja su **accesibilidad para empresas de distintos tamaños**, especialmente pymes. Sin embargo, los **perfiles más especializados** pueden **superar los 800 €/día** en proyectos estratégicos. Es importante tener en cuenta que, además de los honorarios, **pueden sumarse otros gastos vinculados a la misión**, como desplazamientos, alojamientos o dietas. Asimismo, los **honorarios pueden incrementarse entre un 25% y un 50%** si el servicio se presta a través de un **proveedor** de Interim Management.

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

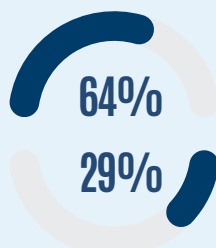


Honorarios y ROI en Interim Management

HONORARIOS MENSUALES



HONORARIOS FIJOS



HONORARIOS FIJO +
VARIABLES

**ESTRUCTURA
HONORARIOS**

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

HONORARIOS POR PUESTO Y TIPO DE EMPRESA

Las **grandes empresas** suelen pagar **honorarios más altos**, especialmente en **Dirección General** y **Dirección Financiera**, donde la responsabilidad del puesto es mayor. Sin embargo, el modelo sigue siendo **accesible para pymes**, lo que demuestra que el Interim Management es una solución adaptable.

	GRAN EMPRESA		PYME	
PUESTO	RANGO MENSUAL	RANGO DIARIO	RANGO MENSUAL	RANGO DIARIO
ADVISOR	15.400€-22.000€	700€-1.000€	8.800€ - 22.000€	400€ - 1.000€
DIR. COM. O DES. NEGOC.	8.800€-19.800€	400€-900€	6.600€-15.400€	300€-700€
DIR. COMPRAS	7.700-17.600€	350€-800€	6.600€-15.400€	300€-700€
DIR. FINANCIERA	11.000€-22.000€	500€-1.000€	7.700€-19.800€	350€-900€
DIR. GENERAL	11.000€ - 22.000€	500€-1.000€	8.800€-22.000€	400€ - 1.000€
DIR. MKT&COM	7.700-19.800€	350€-900€	6.600€-15.400€	300€-700€
DIR. OPERACIONES	7.700-22.000€	350€-1.000€	6.600€-15.400€	300€-700€
DIR. RRHH	7.700€-19.800€	350€-900€	6.600€-15.400€	300€-700€
DIR. PRODUCCIÓN	6.600-15.400€	300€-700€	6.600€-11.000€	300€-500€
DIR. SIS. Y TECNOLOGÍA	11.000€-22.000€	500€ - 1.000€	6.600€-17.600€	300€-800€

Fuente: Encuesta Servitalent Interim Managers 2025

RETORNO DE LA INVERSIÓN (ROI) DEL INTERIM MANAGEMENT

El Interim Management genera **valor medible** en períodos de tiempo reducidos. A diferencia de la contratación tradicional, el **impacto** de estos/as profesionales se percibe **desde los primeros meses** de la misión.

Los principales indicadores de ROI incluyen:

Reducción de costes operativos

En misiones de optimización de recursos, la **reducción de gastos** puede situarse entre el **15 % y el 20 %**.

Incremento de rentabilidad

En posiciones estratégicas, un/a interim manager puede **mejorar márgenes y rentabilidad en menos de un año**.

Eficiencia operativa

La reestructuración de procesos internos **optimiza tiempos y mejora la productividad** del equipo.

Continuidad del negocio

En casos de transición directiva, la empresa sigue operando sin interrupciones y **minimiza riesgos organizativos**.



Casos de éxito. Impacto en diferentes áreas

Optimización financiera y reducción de costes

Un grupo industrial contrató un **interim CFO** para ajustar su estructura financiera. En seis meses, logró **reducir los costes operativos en un 15 %** y **mejorar el flujo de caja en un 20 %**.

Expansión de negocio en nuevos mercados

Una startup tecnológica contrató una interim manager especializada en **desarrollo comercial** para lanzar su producto en Latinoamérica. En menos de un año, logró **incrementar sus ventas en un 30 %** en la región.

Transformación digital y eficiencia operativa

Una empresa retail en proceso de digitalización recurrió a una **interim CIO** para modernizar sus procesos. La automatización de operaciones **redujo tiempos en un 40 %** y aumentó la conversión de **ventas online en un 25 %**.

Gestión de crisis y liderazgo en la transición directiva

Tras la salida repentina de su CEO, una empresa industrial incorporó un **interim CEO**. En cuatro meses, **reorganizó la estructura directiva y estabilizó las operaciones**, aumentando la **rentabilidad en un 12 %**.

ÉXITOS QUE SUMAN VALOR

A continuación, se presentan ejemplos de **misiones reales, ejecutadas durante el 2024**, en sectores como industria, tecnología, alimentación y servicios, demostrando cómo la incorporación de directivos/as temporales ha generado **impacto inmediato y resultados tangibles**.

Industria: Transición en la dirección de planta y gestión del cambio

CLIENTE

Multinacional industrial con planta en España.

NECESIDAD

La empresa acordó la **salida de su Plant Manager**, pero no quería precipitarse en la contratación de un/a sustituto/a definitivo/a. Durante el **periodo de transición**, necesitaban **garantizar la estabilidad operativa y aplicar mejoras** en procesos productivos.

SOLUCIÓN

Se incorporó un **interim manager** con experiencia en **dirección de plantas y metodologías lean**, quien asumió la gestión de la planta, **mantuvo la productividad y optimizó procesos**, asegurando que la operación siguiera funcionando a pleno rendimiento hasta la llegada del nuevo/a Gerente.

Tecnología y telecomunicaciones: Creación del departamento de RRHH

CLIENTE

Empresa tecnológica con **crecimiento acelerado**, superando los 100 empleados/as

NECESIDAD

La **rápida expansión** incrementó la complejidad en la gestión del talento, generando la **necesidad de estructurar un departamento de RRHH** con procesos sólidos.

SOLUCIÓN

Se incorporó una **interim manager en RRHH** para **diseñar e implementar procesos de selección, retención, retribución y formación**, asegurando la continuidad operativa y el desarrollo organizativo a largo plazo.

Automoción: Cobertura de bajas en departamentos críticos

CLIENTE

Empresa multinacional **auxiliar del sector automoción** con planta en España.

NECESIDAD

La empresa necesitaba **cubrir temporalmente los puestos de Responsable de Calidad y Responsable de Logística**, ya que ambos profesionales se iban a ausentar por baja paterna simultánea.

SOLUCIÓN

Se incorporó un **interim manager con experiencia en ambas áreas**, quien asumió la gestión durante los periodos de ausencia, **garantizando continuidad operativa, supervisión de procesos y cumplimiento de estándares de calidad** sin afectar la producción.

Alimentación: Desarrollo comercial y expansión de mercado

CLIENTE

Empresa familiar especializada en **conservas de pescado y mariscos** en proceso de transición.

NECESIDAD

La empresa había **perdido cuota de mercado** en España, aunque compensado con exportaciones. Buscaban **redefinir su estrategia comercial** para potenciar su crecimiento y aprovechar su capacidad de producción.

SOLUCIÓN

Un **interim manager** con experiencia en **desarrollo de negocio** diseñó un **nuevo plan comercial**, implementó **acciones estratégicas de ventas** y **mentorizó al responsable comercial interno**, asegurando la continuidad de la estrategia tras su salida.



Industria: Reestructuración financiera y optimización de costes

CLIENTE

Empresa industrial con **presencia internacional** que enfrentaba **problemas de liquidez y rentabilidad** debido al aumento de costes operativos y la caída de la demanda.

NECESIDAD

Se requería una **reestructuración financiera urgente** para reducir costes, optimizar el flujo de caja y garantizar la sostenibilidad de la empresa.

SOLUCIÓN

Una **interim CFO** con experiencia en reestructuración financiera asumió la dirección financiera durante seis meses, logrando una **reducción de costes del 20 %**, **renegociación de contratos con proveedores** y **mejora en la gestión del capital circulante**, asegurando la estabilidad financiera.

Infraestructura IT: Gestión de promociones internas y mentoría

CLIENTE

Multinacional española del **sector industrial**, cotizada en bolsa y en **expansión internacional**.

NECESIDAD

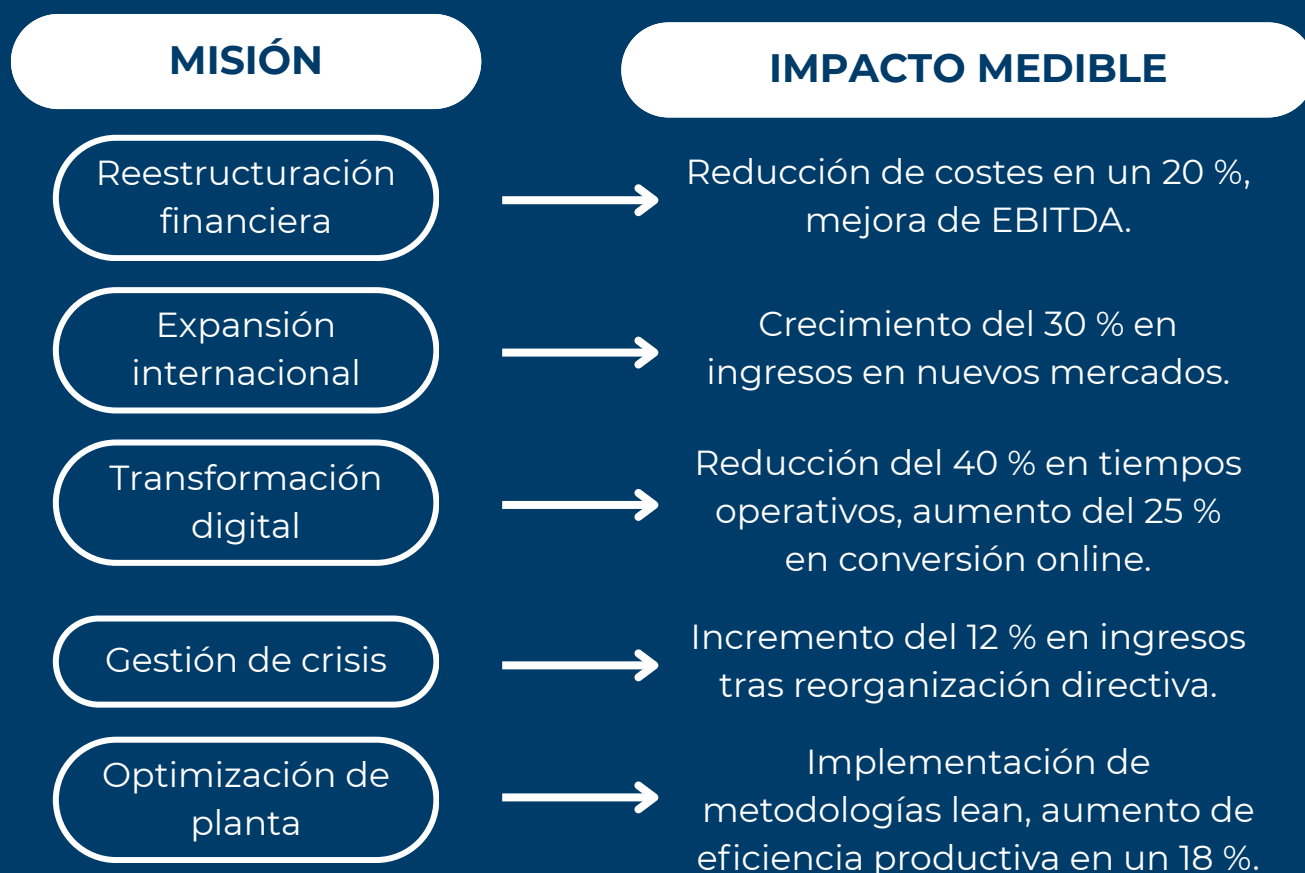
La empresa **promovió internamente a un empleado** de una de las áreas del departamento de **IT**, pero su **sustituto aún no tenía experiencia** en gestión

SOLUCIÓN

Se incorporó un **interim manager experimentado/a en dirección IT**, quien asumió un rol de **apoyo parcial mientras mentorizaba** a la nueva persona en gestión y liderazgo, asegurando una transición sin fricciones.

IMPACTO TANGIBLE: MÉTRICAS DE ÉXITO Y TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL.

El éxito del Interim Management se mide a través de **indicadores clave** que reflejan mejoras operativas, financieras y estratégicas:



El impacto del Interim Management en la voz de líderes empresariales

“ La incorporación de un interim manager nos permitió reducir los costes operativos en un 18 % y mejorar nuestra cadena de suministro en solo seis meses, asegurando la estabilidad financiera de la empresa. ”

(CEO de una multinacional industrial)

“ Necesitábamos estructurar el departamento de RRHH en plena fase de crecimiento. La interim manager nos permitió diseñar una estrategia eficaz sin afectar la operatividad y con un alto nivel de aceptación interna ”

(Directora de RRHH de una firma tecnológica)

“ En mi última misión, ayudé a una empresa retail a implementar una estrategia omnicanal, incrementando sus ventas online en un 30 % en menos de un año. La clave fue ejecutar un plan de acción ágil y orientado a resultados. ”

(Interim Manager en transformación digital)

Los casos de éxito reflejan cómo el **Interim Management no solo resuelve problemas inmediatos**, sino que también deja un **impacto duradero** en la organización. Las empresas que han recurrido a este modelo destacan su capacidad para **generar resultados medibles en periodos reducidos**, optimizando su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

El Interim Management sigue consolidándose como un **modelo de liderazgo eficaz** en sectores industriales, tecnológicos, de consumo y servicios, asegurando **transformaciones estratégicas con un impacto real y cuantificable**.

EL MAÑANA DEL INTERIM MANAGEMENT

El Interim Management ha experimentado un **crecimiento sostenido** en los últimos años, consolidándose como una herramienta clave para la dirección empresarial en entornos de transformación y cambio. La evolución del mercado, la digitalización y la creciente demanda de liderazgo flexible han convertido esta modalidad en un **modelo de gestión estratégico** para empresas de todos los sectores.

A medida que el mercado sigue evolucionando, es fundamental **analizar los desafíos y oportunidades que definirán el futuro del Interim Management** en los próximos años.

1. ADAPTABILIDAD EN UN ENTORNO EMPRESARIAL CAMBIANTE

Las empresas operan en un **contexto de incertidumbre** marcado por la inestabilidad geopolítica, los cambios regulatorios y la transformación digital. En este escenario, la **agilidad y la capacidad de respuesta rápida** son factores clave para la competitividad.

El Interim Management se posiciona como una **solución eficaz para gestionar estos cambios**, permitiendo a las organizaciones contar con directivos/as experimentados/as para afrontar desafíos estratégicos sin compromisos a largo plazo. La **demand**a de estos perfiles **seguirá en aumento** a medida que más empresas busquen **estructuras organizativas más flexibles y adaptables**.



2. DIGITALIZACIÓN Y EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La digitalización ha transformado la forma en que las empresas operan, y el **Interim Management no es una excepción.**

- La **adopción de tecnologías avanzadas**, como la inteligencia artificial y la automatización de procesos, está redefiniendo la gestión empresarial.
- Los/as interim managers deberán **incorporar competencias digitales** para liderar con éxito la transformación digital dentro de las organizaciones.
- El uso de **herramientas de análisis de datos y machine learning** permitirá optimizar la toma de decisiones, mejorar la eficiencia operativa y anticipar tendencias del mercado.

El **impacto de la inteligencia artificial** en la gestión directiva será **progresivo, complementando la experiencia humana** en la toma de decisiones estratégicas, pero sin reemplazar la capacidad de liderazgo y gestión del cambio que caracteriza a los/as interim managers.

3. SOSTENIBILIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO COMO PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

El creciente enfoque en criterios **ESG (Environmental, Social and Governance)** está **redefiniendo las estrategias empresariales** y afectando la forma en que las organizaciones gestionan el talento.

- Las empresas están integrando modelos de negocio sostenibles y responsables, lo que aumenta la demanda de **interim managers especializados/as en sostenibilidad y transformación ESG.**
- La **transparencia y el cumplimiento normativo** serán factores clave en la contratación de directivos/as interinos/as, especialmente en sectores regulados.
- Las organizaciones necesitarán interim managers con **experiencia en gestión de riesgos, reporting ESG y estrategias de sostenibilidad** para cumplir con los nuevos estándares internacionales.

Este cambio de paradigma representa una **oportunidad para el Interim Management**, ya que muchas empresas requerirán liderazgo temporal especializado para **adaptar sus modelos de negocio a las nuevas normativas y expectativas del mercado.**



4. EXPANSIÓN DEL INTERIM MANAGEMENT EN PYMES Y NUEVOS MERCADOS

Tradicionalmente, el Interim Management ha sido una **solución adoptada principalmente por grandes corporaciones y empresas en procesos de reestructuración**. Sin embargo, los datos de 2024 confirman que su **uso sigue expandiéndose** en pymes y mercados emergentes.

- Las **empresas medianas y pequeñas están recurriendo cada vez más** a interim managers para gestionar el crecimiento, profesionalizar sus estructuras y desarrollar nuevos mercados.
- La **internacionalización** del Interim Management **está en auge**, con un aumento en la demanda de directivos/as interinos/as en Latinoamérica, Asia y Europa del Este.
- En mercados con menor tradición en esta modalidad de gestión, el Interim Management se está **consolidando como una alternativa viable** para la contratación de talento ejecutivo especializado.

El futuro del sector estará marcado por la **capacidad de adaptarse a estas nuevas oportunidades**, ofreciendo **soluciones** cada vez **más personalizadas y especializadas** para empresas de diferentes tamaños y sectores.

5. EL TALENTO SENIOR Y LA FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El **Real Decreto-ley 11/2024**, que introduce **mayor flexibilidad en la jubilación activa y parcial**, está impulsando la reincorporación de profesionales senior al mercado del Interim Management.

- Las **empresas** están **valorando** cada vez más la **experiencia acumulada** de directivos/as con una trayectoria consolidada.
- El Interim Management permite a estos/as profesionales **continuar aportando valor en proyectos estratégicos** sin necesidad de compromisos permanentes.
- La combinación de **talento senior con competencias digitales y habilidades de gestión del cambio** será clave para la evolución del sector.

A medida que el mercado laboral sigue flexibilizándose, el Interim Management se consolidará como una **opción atractiva tanto para empresas como para profesionales** que buscan una carrera directiva más dinámica.

El futuro del Interim Management estará marcado por la capacidad de las empresas para adaptarse a un entorno cambiante, integrando talento directivo flexible y especializado en sus estrategias de crecimiento y transformación.



Pío Iglesias Carrera

Director de Interim
Management y Socio-Fundador
en Servitalent

¿CÓMO ELEGIR AL MEJOR INTERIM MANAGER?

La **selección de un/a interim manager** es una **decisión estratégica** que puede **marcar la diferencia en la gestión de una empresa** en momentos de cambio, transformación o crisis. Elegir al profesional adecuado/a requiere un **enfoque estructurado** para garantizar que la incorporación de talento directivo tenga el impacto esperado en la organización.

Este apartado ofrece **criterios clave para la selección de un/a interim manager**, la **importancia de contar con un proveedor especializado** y una **guía práctica para evaluar candidatos/as**.

FACTORES CLAVE PARA SELECCIONAR AL PROFESIONAL

Para asegurar el éxito de una misión de Interim Management, es fundamental que el/la profesional seleccionado/a cumpla con ciertos criterios esenciales. Entre los **factores más importantes a considerar están:**



Experiencia y trayectoria en el sector

En determinadas posiciones es recomendable que el/la interim manager haya desempeñado funciones similares en empresas del mismo sector o en contextos empresariales parecidos.

La experiencia previa en situaciones de transformación, reestructuración o expansión puede marcar la diferencia en la ejecución de la misión.

Especialización funcional y estratégica

Dependiendo del objetivo de la misión, es clave que el/la interim manager cuente con competencias especializadas en el área a reforzar (finanzas, operaciones, RRHH, desarrollo de negocio, etc.).

Además, debe aportar una visión estratégica que permita tomar decisiones rápidas y eficientes desde el primer día.



Habilidades de gestión del cambio y liderazgo

Un/a interim manager debe ser capaz de integrarse rápidamente en la organización, gestionar equipos y transmitir seguridad en momentos de incertidumbre.

Su capacidad de liderazgo y comunicación debe permitirle generar confianza y compromiso en la empresa.



Resultados comprobables en misiones anteriores

Es recomendable solicitar referencias o casos de éxito previos que avalen su capacidad para ejecutar proyectos con impacto tangible.

Un historial de éxitos en misiones anteriores es un indicador clave de su capacidad para cumplir con los objetivos de la empresa.



IMPORTANCIA DE COLABORAR CON UN PROVEEDOR ESPECIALIZADO

Si bien algunas empresas optan por la búsqueda directa de interim managers dentro de sus círculos de confianza, **contar con un proveedor especializado** en Interim Management ofrece **múltiples ventajas**:

- **Acceso a talento cualificado:** Las firmas especializadas cuentan con una base de datos de profesionales previamente evaluados/as, lo que garantiza perfiles adecuados para cada misión.
- **Rapidez en la selección:** La necesidad de un/a interim manager suele ser inmediata, y un proveedor especializado reduce significativamente el tiempo de búsqueda.
- **Acompañamiento en la integración:** Las empresas que gestionan Interim Management suelen proporcionar un seguimiento de la misión, asegurando una adaptación eficaz a la organización.
- **Menor riesgo en la contratación:** Se minimizan los errores de selección al contar con un proceso de validación estructurado, garantías en caso de que el/la profesional no se adapte correctamente a la empresa y coberturas de riesgo adecuadas ante situaciones no deseadas que impliquen responsabilidades

En definitiva, la colaboración con un proveedor especializado **optimiza el proceso de selección y reduce los tiempos de incorporación**, garantizando que la empresa cuente con el perfil más adecuado en el menor tiempo posible.



GUÍA PRÁCTICA PARA EVALUAR A UN/A INTERIM MANAGER

Para facilitar la selección del profesional adecuado/a, se **recomienda seguir una serie de preguntas clave** que permitan evaluar su idoneidad:

Evaluación de experiencia y especialización

- ✓ ¿Ha gestionado con éxito proyectos similares en el pasado?
- ✓ ¿Cuenta con experiencia en el sector y área funcional requerida?
- ✓ ¿Qué logros ha obtenido en misiones anteriores?

Habilidades de liderazgo y adaptación

- ✓ ¿Cómo gestiona la integración en nuevos equipos y empresas?
- ✓ ¿Qué estrategias utiliza para ganar la confianza de los equipos directivos y operativos?
- ✓ ¿Ha liderado procesos de transformación o cambio organizacional?

Resultados y medición del impacto

- ✓ ¿Cómo mide el éxito de su misión dentro de una empresa?
- ✓ ¿Está acostumbrado/a a trabajar con objetivos y KPIs claramente definidos?
- ✓ ¿Ha implantado soluciones sostenibles a largo plazo en otras organizaciones?

Responder estas preguntas durante el proceso de selección permitirá a la empresa **evaluar con mayor precisión la adecuación** del interim manager a la misión y garantizar que el/la profesional seleccionado/a pueda aportar valor desde el primer día.

Seleccionar al interim manager adecuado/a es un **proceso que requiere un análisis detallado del perfil, la experiencia y las competencias** del/la candidato/a. Para maximizar el impacto de la misión, es fundamental:

- **Definir claramente el objetivo** de la misión **y** los **resultados** esperados.
- **Evaluar la trayectoria** del interim manager **y su capacidad** para generar impacto inmediato.
- **Contar con un proveedor especializado** que facilite la selección y el proceso de integración.
- **Establecer indicadores de éxito y un plan de trabajo detallado** desde el inicio de la misión.

El Interim Management es una **inversión estratégica** que, cuando se ejecuta correctamente, puede aportar valor tangible a la empresa en un corto período de tiempo.



INTERIM MÁS ALLÁ DE ESPAÑA

El Interim Management es una **práctica consolidada en muchos países** y sigue en **expansión en mercados emergentes**. Su evolución ha estado marcada por factores como la flexibilidad laboral, la digitalización y la creciente necesidad de gestión ágil en entornos de cambio.

Mientras que en **Europa** el modelo está **altamente profesionalizado**, en otras regiones su crecimiento está impulsado por la transformación económica y la globalización de los negocios.

Este apartado **analiza los mercados más avanzados, las tendencias emergentes y las oportunidades de internacionalización** para empresas e interim managers.

MODELOS EUROPEOS CONSOLIDADOS: ALEMANIA, REINO UNIDO Y PAÍSES BAJOS

Europa ha sido el referente del Interim Management, desarrollando un **ecosistema sólido** que facilita la integración de directivos/as interinos/as en empresas de distintos sectores.

Alemania: Alta especialización y demanda en industria

Alemania es uno de los países con **mayor tradición** en Interim Management, especialmente en **sectores** como **manufactura, ingeniería y transformación digital**. Las empresas alemanas recurren a estos perfiles para **optimizar procesos, reestructurar operaciones y gestionar cambios tecnológicos**.

Reino Unido: Flexibilidad y liderazgo en reestructuración

El mercado británico es uno de los **más dinámicos** en Interim Management, con una **alta demanda en banca, tecnología y consultoría**. La necesidad de gestionar **fusiones y adquisiciones, digitalización y reestructuración financiera** ha consolidado este modelo como una herramienta clave en la dirección empresarial.

Países Bajos: Cultura empresarial flexible y adopción generalizada

Los Países Bajos han desarrollado un **ecosistema** de Interim Management **altamente profesionalizado**, con una **fuerte penetración en multinacionales, pymes y startups**. La cultura empresarial holandesa valora la flexibilidad laboral, lo que ha facilitado la adopción del modelo en **sectores como logística, energía y tecnología**.

EXPANSIÓN GLOBAL DEL INTERIM MANAGEMENT: MERCADOS EMERGENTES

Fuera de Europa, el Interim Management está **ganando terreno**, impulsado por la necesidad de talento directivo especializado en entornos de crecimiento y transformación.

Asia: Digitalización y liderazgo en mercados en expansión

En **China, India y Singapur**, el Interim Management está siendo adoptado en sectores como **tecnología, comercio electrónico y manufactura avanzada**. Las multinacionales están recurriendo a interim managers para liderar **proyectos de expansión, optimización de cadenas de suministro y transformación digital**.

Latinoamérica: Crecimiento en sectores estratégicos

Países como **Brasil, México y Chile** están incorporando el Interim Management en sectores como **infraestructura, energía y tecnología**. La **inestabilidad económica y la necesidad de estructuras flexibles** han generado un aumento en la contratación de directivos/as interinos/as para liderar procesos de cambio y expansión.

Norteamérica: Adaptación del modelo a la cultura empresarial

En **Estados Unidos y Canadá**, el Interim Management es común en sectores como **salud, tecnología y servicios financieros**. En este mercado, los/as interim managers suelen actuar como **líderes de proyectos específicos**, con una estructura de **compensación más orientada a resultados**.



OPORTUNIDADES DE INTERNACIONALIZACIÓN PARA EMPRESAS E INTERIM MANAGERS

El Interim Management no solo es una solución eficiente para empresas locales, sino que también **abre oportunidades de expansión y colaboración en el mercado internacional**.

Para las **empresas**, este modelo facilita:

- La **contratación de directivos/as con experiencia internacional** sin necesidad de establecer estructuras permanentes.
- La **gestión de expansión a nuevos mercados**, con talento que comprende la cultura y regulación local.
- La **optimización de procesos en filiales internacionales**, asegurando alineación con la estrategia global.

Para los **interim managers**, la internacionalización ofrece:

- **Mayor movilidad profesional**, con acceso a proyectos en diferentes regiones.
- **Experiencia en entornos multiculturales**, ampliando su capacidad de adaptación y liderazgo global.
- **Colaboración con empresas multinacionales**, permitiéndoles desarrollar una trayectoria internacional sólida.

El auge del **trabajo híbrido y remoto** ha facilitado aún más la posibilidad de que empresas y interim managers **colaboren a nivel global**, sin las limitaciones geográficas tradicionales.

A medida que las empresas buscan **estructuras más dinámicas y eficientes**, el Interim Management seguirá **consolidándose como una herramienta esencial** para la dirección empresarial a nivel mundial.

PARA SABER MÁS

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA Y FUENTES DE DATOS.

Toda la información sobre el sector del interim management en España recogida en la presente guía, ha sido elaborada a partir de **encuestas realizadas a través de formularios anónimos** cumplimentados por **más de 100 CEOs y 350 interim managers** en España entre los meses de enero y febrero de 2025.

COLABOLADORES

El mentoring como clave de éxito en las misiones de interim management

En un contexto donde las **empresas necesitan respuestas ágiles y directivas experimentadas** para liderar el cambio, el **Interim Management** se ha consolidado como una **herramienta clave**. Sin embargo, más allá de la experiencia técnica, el verdadero impacto de una misión depende de la **capacidad del interim manager para integrarse rápidamente, generar confianza y desarrollar equipos**. En este sentido, el **mentoring** se revela como un elemento **diferenciador**.

Desde la Red de Mentoring de España, con más de 1.250 mentores certificados en más de 10 países y una red académica de diez universidades y escuelas de negocio, hemos acompañado a numerosos profesionales en su formación como mentores. Nuestra experiencia confirma que quienes integran el **mentoring** en sus **misiones** logran **resultados más profundos y sostenibles**.

Uno de nuestros casos más ilustrativos fue el de un **interim manager** que asumió la **profesionalización de una empresa familiar**. Su éxito no se basó únicamente en la implementación de procesos, sino en su **capacidad para acompañar al equipo, generar conversaciones estratégicas y dejar un legado en términos de liderazgo**. Su certificación como mentor fue clave para ello.

El **mentoring** permite al **interim manager** actuar con una **visión más amplia**: comprender la cultura organizativa, establecer vínculos sólidos y facilitar el relevo interno. Herramientas como la escucha activa, las preguntas poderosas y la formulación de planes de desarrollo fortalecen su impacto.

Formarse y certificarse como mentor es, hoy, una inversión estratégica. La certificación garantiza un marco metodológico, ético y práctico que potencia la intervención del interim manager y refuerza su propuesta de valor ante el cliente.

En la Red de Mentoring de España apostamos por un modelo de desarrollo que une ejecución y acompañamiento. Porque liderar una transición no solo implica resolver un problema, sino preparar a las personas para lo que viene después. Y ahí, el mentoring marca la diferencia

“ Red de
Mentoring
de España ”

Nuevas oportunidades profesionales para el talento sénior: el potencial del Interim Management

En España, la situación laboral de los profesionales senior presenta diversos desafíos. Según los últimos datos de la [Encuesta de Población Activa \(EPA\)](#), 800.000 personas de 50 años o más están desempleadas, lo que supone el **30,82% del total de parados** en nuestro país. Un dato que revela que, a medida que avanza la edad, el desempleo se cronifica, haciendo que sea cada vez más difícil salir de esta situación, y es que el **55,5% de estos desempleados senior acabarán siendo de larga duración** (12 meses o más sin encontrar empleo).

No obstante, a pesar de estos datos, el talento sénior debe seguir aportando su valor dentro del mercado laboral. Con una amplia trayectoria y experiencia acumulada, los **profesionales mayores de 50 años aportan un valioso conocimiento y una capacidad demostrada** para liderar procesos de cambio y transformación en las empresas, lo que les convierte en candidatos ideales para roles estratégicos. Su experiencia les permite **tomar decisiones acertadas en momentos complejos**, gestionar crisis, optimizar procesos y ejecutar estrategias de crecimiento, características especialmente demandadas en un entorno empresarial en constante evolución.

En paralelo, el colectivo sénior ha encontrado en el **autoempleo** una vía para seguir contribuyendo al mercado laboral. Según el IV Mapa de Talento Sénior elaborado por el Centro de Investigación Ageingnomics, hay más de 5 millones de profesionales sénior activos en el mercado laboral, y de estos, más de un millón se desempeñan como autónomos. En contraste, los jóvenes menores de 29 años suman unos 180.000 autónomos. Este dato refleja la **creciente tendencia entre los profesionales sénior a emprender proyectos propios**, lo que no solo les posiciona como una fuente clave de conocimiento y experiencia, sino también como **generadores de nuevas oportunidades** de negocio.

En este contexto, el **Interim Management** se perfila como una de las **tendencias laborales** más eficaces tanto para las organizaciones como para los profesionales sénior. Este modelo de gestión permite a las empresas

acceder a talento altamente cualificado para proyectos específicos. Además, los interim managers **aportan agilidad y un enfoque orientado a resultados**, generando un impacto positivo tanto en la optimización de procesos como en la ejecución de estrategias de crecimiento.

Los profesionales sénior no solo destacan por su conocimiento técnico y experiencia práctica, sino también por su capacidad de adaptación a entornos en constante cambio. Su **experiencia en la toma de decisiones** acertadas en momentos críticos y su visión estratégica los convierten en un **activo indispensable para las empresas** que buscan gestionar transiciones, mejorar su competitividad o enfrentar desafíos complejos.

Afianzar y consolidar la figura del interim manager en España es clave para construir un entorno laboral más diverso, eficiente e innovador, en el que la trayectoria acumulada de los profesionales sénior impulse el crecimiento y la transformación empresarial. Como modelo de gestión flexible y eficiente, abre un abanico de oportunidades tanto para los profesionales sénior como para las organizaciones que buscan **aprovechar la sabiduría acumulada** en décadas de experiencia. Por ello, es esencial seguir consolidando esta figura en España, creando un mercado más inclusivo y diverso que valore las capacidades del talento senior como un motor de innovación y éxito empresarial.

Por ello, desde SAVIA , proyecto impulsado por [Fundación Endesa](#) en colaboración con [Fundación máshumano](#), promovemos que el talento sénior explore nuevas oportunidades en el interim management. A través de programas específicos de formación, asesoramiento y acompañamiento como Savia Advisor, esta plataforma ayuda a los profesionales mayores de 50 años a dar el salto al autoempleo, y quieren aprender a dar los pasos necesarios para iniciar su carrera como consultor senior, interim manager o asomarse a otras figuras profesionales como mentor, coach o docente.

El talento sénior, por su know-how, expertise y red de contactos, se ha convertido en un artículo de lujo para un tejido empresarial en constante cambio e incertidumbre. Hoy más que nunca necesitamos creatividad, pensamiento crítico y toma de decisiones basadas en la experiencia que solamente un profesional +50 que ha sorteado diferentes crisis y situaciones, es capaz de enfrentar.



Interim Management en Startups: una figura clave (y poco comprendida)

Interim Management (o Gestión Interina en español) es cuando una **empresa contrata temporalmente a un directivo o experto senior** para cubrir una posición clave o liderar un proyecto estratégico durante un tiempo limitado. No es una figura nueva, pero en el contexto actual de **startups** y **empresas en crecimiento acelerado**, está tomando un **papel más relevante** (aunque muchas veces sin que se le llame así).

¿En qué se diferencia de un freelancer?

Es fácil confundir al interim manager con un freelancer. **Ambos son externos**, sí, pero la **diferencia** clave está en el **nivel de implicación y liderazgo**. Un freelancer se contrata para tareas concretas, por horas o entregables. El **interim manager**, en cambio, se integra como **parte del equipo**, aunque sea de forma temporal. Toma decisiones, representa al área, y responde como si fuera un directivo más. Su foco está en resolver, no solo en ejecutar.

La figura del freelancer la tenemos todos muy clara. El trabajo remoto y plataformas como Fiverr, Upwork o Malt, han hecho que normalicemos este tipo de colaboraciones externas. Pero el interim management no es tan visible. No tiene un marketplace tan directo ni se busca con filtros de “por horas”. Y sin embargo, **en startups es más común de lo que parece**.

El valor del interim manager en startups

En startups de 10, 20 o 50 personas, el dilema es siempre el mismo: **no hay recursos para contratar a un perfil senior a tiempo completo, pero sí existe la necesidad** de construir las bases con alguien que ya ha pasado por ahí.

Por eso están surgiendo soluciones como CFO as a Service, People as a Service o incluso CTO as a Service. Son **formas de interim management adaptadas al lenguaje de las startups**. No es outsourcing. No es consultoría. Es liderazgo temporal con mentalidad de ownership.

Y **tiene mucho sentido porque**:

- **Flexibilidad sin perder calidad**: se accede a talento senior sin asumir costes fijos.
- **Rápido retorno**: suelen ser profesionales que ya han trabajado en diferentes etapas de crecimiento y no necesitan un largo onboarding.

- **Objetivos claros y plazos definidos:** no se busca alguien “para siempre”, sino para construir o resolver una fase concreta.

Algunos **ejemplos muy comunes son:**

- Una startup levanta ronda y necesita un CFO para profesionalizar las finanzas.
- Una empresa empieza a crecer rápido y necesita una estructura de RRHH, pero aún no puede fichar a un HR Director.
- Se lanza un nuevo producto y se requiere de un Product Manager con experiencia para trazar el go-to-market inicial.

Una puerta abierta

El interim management es una modalidad que todavía no se nombra tanto, pero **está creciendo silenciosamente**. Aporta **valor real a las startups** que necesitan experiencia sin asumir compromisos a largo plazo, y al mismo tiempo representa una **vía profesional muy atractiva** para quienes buscan proyectos intensos, con propósito, y llenos de aprendizaje.

Es una **relación de win-win**, entre empresas que necesitan foco y dirección, y profesionales que buscan impacto y libertad.

Quizás no lo llamemos así, pero el futuro del trabajo pasa también por aquí.



Interim Management en BIOGA: Impulsando el talento en el sector biotecnológico

El **Interim Management** es una **estrategia** clave para la **incorporación temporal de talento altamente cualificado** en empresas del sector biotecnológico. **BIOGA** reconoce el **valor** de este modelo como una **herramienta flexible y efectiva** para fortalecer el ecosistema biotech gallego, facilitando el acceso a profesionales con experiencia en áreas críticas.

A través de su participación en programas e iniciativas de apoyo empresarial, como [Bioincubatech](#) y proyectos transfronterizos [POCTEP](#) con Portugal, BIOGA ha promovido activamente este modelo para potenciar el desarrollo de startups y pymes biotecnológicas. Ejemplo de ello es el programa [BioManaging](#), un programa online que tiene como objetivo poner en contacto a perfiles de alta dirección y gestión, principalmente con las empresas y otras entidades del ecosistema bio gallego.

En el sector **biotecnológico**, la incorporación de **Interim Managers** suele ser más fuerte en **áreas estratégicas** donde la experiencia y la gestión especializada son clave para el crecimiento y la consolidación de las empresas.

Estas son algunas de las áreas más demandadas:

- **Dirección general y Estrategia** en empresas emergentes o en fase de escalado y que requieren de experiencia en gestión empresarial para definir estrategias de crecimiento.
- **Desarrollo de Negocio para estrategias de comercialización** de productos biotecnológicos y generación de alianzas estratégicas.
- Incorporación de **directivos** con experiencia en **capital riesgo y rondas de financiación**.
- **Regulación y compliance** en sectores como farma, biomedicina o alimentación.
- **Operaciones y producción para la optimización de procesos** industriales y escalado de producción en bioindustrias.
- **Dirección temporal de proyectos de innovación**.
- **Implementación** de herramientas de **inteligencia artificial y análisis de datos** en biotecnología.

En el ecosistema de BIOGA, áreas como **la financiación, el desarrollo de negocio y la regulación** suelen ser especialmente críticas para startups y pymes, por lo que el **Interim Management es una solución clave** para afrontar estos desafíos sin necesidad de compromisos a largo plazo.



Interim Management y cultura: cuando el cambio no espera, pero sí puede estar bien acompañado.

Vivimos en una época de transformaciones constantes. El crecimiento, la innovación, las crisis o las nuevas exigencias del talento han convertido a la gestión del cambio en una habilidad directiva imprescindible. Pero **¿qué pasa cuando ese cambio no puede esperar a que tengamos a la persona ideal en plantilla?** ¿Y si necesitamos reforzar un área clave, abrir mercado, profesionalizar una operación o liderar una transformación cultural... pero no contamos con los perfiles adecuados internamente?

Ahí es donde el **Interim Management** cobra todo su sentido. Pero no hablamos de simplemente “cubrir un puesto”. En **dpersonas**, entendemos esta práctica como una **herramienta estratégica** para resolver retos reales con talento directivo temporal, experimentado y con impacto inmediato.

¿Qué aportamos desde **dpersonas**?

Desde nuestra experiencia como consultora internacional de desarrollo directivo, con operaciones en América Latina, EE.UU. y Europa, vemos el interim management como una extensión natural de lo que llevamos años haciendo: detectar necesidades reales, acompañar procesos culturales complejos y poner a las personas adecuadas en los momentos clave.

Nuestra propuesta de valor se apoya en varias fortalezas que encajan perfectamente con los desafíos que buscan resolver las empresas cuando recurren a esta solución:

1. Lectura estratégica del contexto

No basta con leer un perfil. Hay que entender el negocio, el momento, la cultura y las tensiones invisibles que pueden hacer fracasar a un buen candidato.

2. Red de talento directivo preparada para actuar

Durante años, hemos construido relaciones de confianza con líderes que hoy pueden activarse como interim managers en proyectos de transformación, dirección comercial, profesionalización de operaciones, gestión del cambio, expansión internacional, procesos de sucesión, entre otros. Son **profesionales con la madurez, la flexibilidad y el impacto necesarios** para asumir responsabilidades desde el primer día.

3. Cultura como palanca, no como obstáculo

Muchos procesos fracasan porque la persona **“sabía mucho... pero no encajó”**. En dpersonas, trabajamos con el principio de cultura primero. No hay impacto sostenible sin conexión con los valores, los códigos y la manera de hacer las cosas en cada organización.

4. Acompañamiento cercano y enfoque humano

No nos limitamos a colocar talento. Acompañamos al cliente y al profesional durante el proceso para asegurar que los objetivos se cumplen, los bloqueos se abordan y el impacto se traduce en resultados.

En cada caso, la solución es distinta. Lo común: una empresa que no puede esperar, y un profesional que llega no solo a mantener, sino a transformar.



Entidades colaboradoras:





















MEDIOS

“Plataformas Low-Code.
Una herramienta estratégica para interim managers”
Fuente: [Servitalent](#)



“Directivos transitorios para PYMES en momentos clave”
Fuente: [La Voz de Galicia](#)



“Alquilar el talento: el reto de las empresas gallegas para triunfar”
Fuente: [La Voz de Galicia](#)



“¿Qué es el Interim Management y qué ventajas tiene en las empresas?”
Fuente: [IEBS Digital School](#)





El equipo que ha participado



María
Calviño



Eva
Silva



Alberto
Fernández



Pío
Iglesias

Contacto



Servitalent



www.servitalent.com



910 01 98 28



comunica@servitalent.com



@servitalent

