



GUÍA DE INTERIM MANAGEMENT

20 26

 servitalent
GLOBAL NEEDS, LOCAL LEADS

Índice

- 3** Interim Management: Dirigir en la incertidumbre
- 5** ¿Qué es y qué no es el Interim Management?
- 7** Desafíos globales 2026
- 16** Radiografía del mercado
- 23** Honorarios y modalidades de trabajo
- 26** ADN del Interim Manager
- 29** Casos de éxito
- 33** Preguntas frecuentes
- 36** España frente al espejo europeo en 2025
- 39** Repositorio estratégico
- 40** Colaboradores
- 51** Equipo

Interim Management: Dirigir en la incertidumbre

Dirigir hoy es, esencialmente, **gestionar la volatilidad**. En este 2026, nos encontramos en un escenario donde la **incertidumbre** no es un bache en el camino, sino el terreno sobre el que debemos construir nuestra competitividad. Los **nuevos aranceles** comerciales, la **integración** real de la **Inteligencia Artificial** y las **exigentes normativas europeas** han dejado de ser "*temas del futuro*" para convertirse en **variables críticas** de tu cuenta de resultados hoy mismo.

En este contexto, la **estructura tradicional de mando**, rígida y permanente, a menudo se convierte en un **lastre** que frena la agilidad necesaria para reaccionar. La pregunta que muchos/as directivos/as me trasladáis en Servitalent ya no es si necesitan talento senior, sino **cómo pueden acceder a él de forma quirúrgica, rápida y orientada** exclusivamente a **objetivos**.

Los datos de nuestra **8ª Guía del Interim Management** reflejan esta realidad:

- El mercado del Interim Management se mantiene en una senda de **optimismo** y **crecimiento** para este año.
- Las empresas buscan, por encima de todo, **experiencia consolidada**: la mayoría de los/as profesionales disponibles cuentan con más de 15 o 20 años de trayectoria directiva.

La **flexibilidad** es el nuevo estándar: la mitad de las misiones actuales se desarrollan ya en formatos de tiempo parcial o modelos híbridos, permitiendo a la propiedad potenciar sus departamentos sin comprometer su estructura de costes fijos.

Contar con talento senior **"bajo demanda"** no es solo una solución ante una crisis; es una **estrategia de competitividad**. Se trata de inyectar en tu organización a expertos/as que ya han recorrido el camino que debes empezar ahora, garantizando que tu empresa no solo sobreviva a la incertidumbre, sino que la lidere.

Espero que esta guía te sirva de brújula para **entender cómo el liderazgo líquido puede transformar vuestra capacidad** de ejecución este año.



ALBERTO FERNÁNDEZ VARELA

CEO de Servitalent



¿Qué es y qué no es el Interim Management?

Definición y propósito

El **Interim Management** es la respuesta estratégica para las compañías que necesitan **talento directivo de alto impacto sin aumentar su estructura fija**. Es un modelo de gestión basado en la **incorporación inmediata** de profesionales con **más de 15 o 20 años de trayectoria** para liderar misiones críticas con **fecha de inicio y objetivos de finalización** claros.

A diferencia de la consultoría tradicional, el/la Interim Manager no solo propone: **ejecuta**. Se integra en la estructura del cliente para asumir la responsabilidad directa sobre los resultados, aportando:

- **Velocidad ejecutiva:** Una solución operativa en cuestión de días para gestionar crisis, reestructuraciones o procesos de cambio.
- **Experiencia contrastada:** Liderazgo senior que ya ha superado retos similares, eliminando curvas de aprendizaje.
- **Flexibilidad y eficiencia:** Un compromiso basado en misiones específicas, permitiendo a la empresa acceder a talento de primer nivel solo el tiempo que el proyecto lo requiera (ya sea a tiempo completo o parcial).



Tabla 1. Diferencia entre el Interim Management y la consultoría tradicional

	Consultoría tradicional	Interim Management
Enfoque principal	Análisis y Recomendación	Implementación y Resultados
Responsabilidad	Asesora desde fuera	Asume responsabilidad ejecutiva
Integración	Equipo Externo	Integrado en el organigrama
Entregables	Informes y presentaciones	Cambio real y objetivos (KPIs)
Perfil profesional	Consultores/as (Junior/Senior)	Directivos/as Senior (+15-20 años)
Remuneración	Tarifa por proyecto o hitos	Honorarios diarios o mensuales y Variable por éxito
Orientación	El "qué" y el "cómo"	El "hacer" (Ejecución)

Desafíos globales 2026

IA e impacto directivo.

Del algoritmo a la estrategia real

En 2026, la Inteligencia Artificial (IA) **ha dejado de ser una promesa tecnológica** para convertirse en el **motor de eficiencia** de la alta dirección. Para un/a CEO, el reto ya no es "instalar" IA, sino cómo integrarla en la cultura y los procesos para obtener resultados tangibles.

El Interim Management ha emergido como el vehículo más rápido para **liderar esta transformación**, aportando directivos/as que no solo entienden la tecnología, sino que **saben cómo aplicarla** para mejorar la cuenta de resultados



La transformación de la prestación de servicios

La **inversión creciente en IA** está rediseñando la forma en que los/as directivos/as aportan valor a las empresas, basándose en **tres pilares fundamentales**:

1- Decisiones basadas en datos, ejecutadas por personas

El uso de la IA permite a los/as Interim Managers **procesar volúmenes masivos de información** en tiempo real. Esto transforma la dirección financiera o comercial:

- **Predicción vs. reacción:** Los/as directivos/as ahora cuentan con modelos predictivos que anticipan caídas de ventas o tensiones de tesorería antes de que ocurran.

- **Foco en el valor:** Al automatizar tareas analíticas, el/la Interim Manager dedica el **100% de su tiempo a la estrategia y la gestión de personas**, donde el juicio humano es insustituible.

2- Aceleración de la curva de transformación

Contratar un/a Interim Manager experto/a en IA permite a la empresa **saltarse la etapa de "ensayo y error"**. Estos perfiles lideran:

- **Implantación de IA operativa:** Optimización de cadenas de suministro y procesos de fabricación mediante algoritmos de aprendizaje automático.
- **Cultura digital:** Mentorización de los equipos internos para que pierdan el miedo a la tecnología y la adopten como una herramienta de productividad.

3. Personalización y experiencia del cliente

En sectores como el Retail, la **IA está transformando el onboarding y la fidelización** del talento. Un/a Interim Director/a de RRHH o Marketing utiliza estas herramientas para:

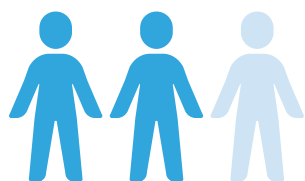
- **Micro-segmentación:** Personalizar la oferta y la comunicación de marca a niveles antes imposibles.
- **Gestión del talento:** Identificar patrones de rotación y absentismo para actuar de forma preventiva sobre el clima laboral.



☀️ Visión 2026: ¿Qué dicen los/as profesionales?

Según los datos recogidos en nuestra **8ª Encuesta de Interim Management** confirma que la gran mayoría de los/as interim managers (**67,30%**) consideran que el **impacto de la IA** en la prestación de sus servicios en 2026 será **positivo**.

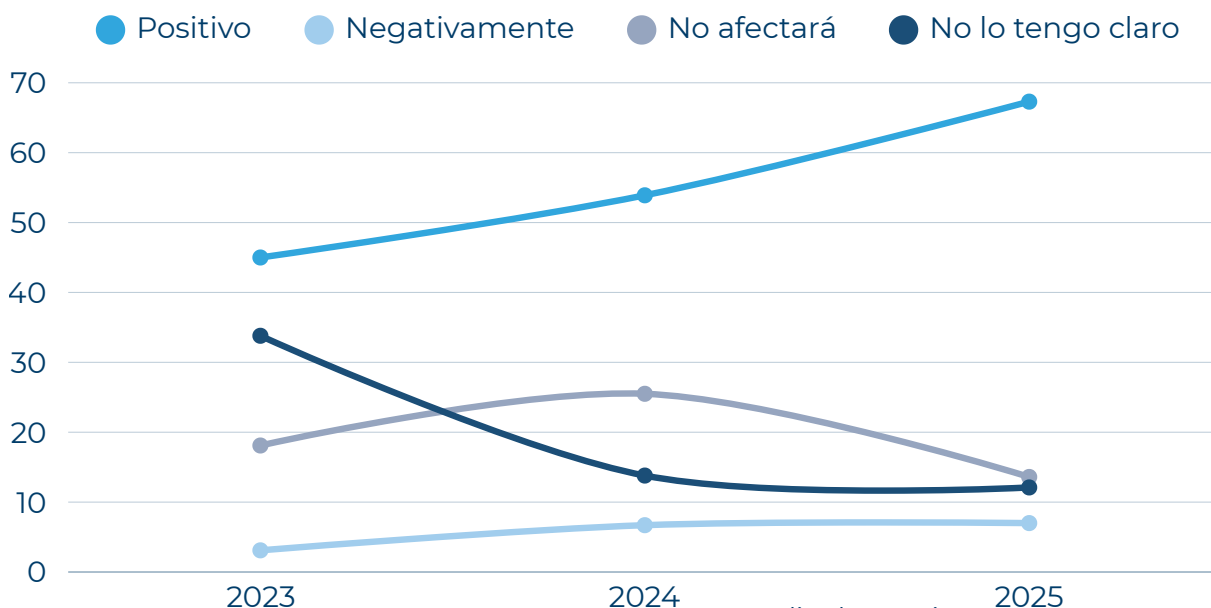
Esta visión confirma que la **IA no viene a sustituir** a la dirección *senior*, **sino a potenciar su capacidad de impacto y reducir los tiempos de ejecución** de las misiones.



2 de cada 3 directivos/as consideran que la IA va a tener un impacto positivo en su trabajo

La **IA es la herramienta**, pero el/la Interim Manager es la persona que sabe **cómo usarla para transformar** la empresa. Ahora todas las empresas tienen acceso a la tecnología, **la diferencia competitiva radica en quién lidera su implementación.**

Gráfico 1. Evolución de la percepción del impacto de la IA para interim managers desde el 2023 a 2025



Fuente: estudio de Interim Management 2026

Geopolítica y aranceles

La nueva política arancelaria y la incertidumbre comercial global

En 2026, la mesa de decisión de las empresas ya no tiene fronteras. La llegada de **nuevas administraciones internacionales**, el **endurecimiento de las políticas arancelarias** (especialmente en mercados clave como EE. UU.) y la **inestabilidad de las cadenas de suministro** ha provocado que el comercio exterior sea altamente volátil.

Para la empresa española, el **riesgo de "esperar a ver qué pasa"** es el mayor coste de oportunidad. Aquí es donde **el Interim Management se convierte en la herramienta de mitigación de riesgos** más ágil del mercado.



¿Cómo ayuda un/a Interim Manager a mitigar los riesgos internacionales?

En momentos de incertidumbre comercial, un/a directivo/a *senior* bajo demanda aporta **tres activos críticos** de forma inmediata:

1- Reacción especializada ante aranceles y barreras comerciales

Ante la **imposición de nuevos aranceles**, un/a Interim Director/a de Operaciones o Supply Chain no solo analiza el impacto; actúa. Su misión se centra en:

- **Diversificación de proveedores:** Localizar y homologar fuentes alternativas en mercados no afectados por las nuevas tasas.
- **Optimización de costes logísticos:** Rediseñar la cadena para compensar el incremento de los aranceles mediante la eficiencia operativa.



2- Inteligencia de mercado y relocalización estratégica

Un/a *Interim Export Manager* con experiencia en mercados consolidados ayuda a la propiedad a **tomar decisiones de "moving"**.

- **Evaluar la rentabilidad de mercados alternativos** (UE, Asia o Latinoamérica).
- **Liderar proyectos de implantación productiva** en destino si las barreras comerciales lo hacen necesario.

3- Gestión de la incertidumbre financiera

La volatilidad política suele ir acompañada de **fluctuaciones en los tipos de cambio**. Un/a *Interim CFO* protege el margen de la compañía mediante:

- **Instrumentos de cobertura** de divisas.
- **Revisión de contratos internacionales** para incluir cláusulas de salvaguarda ante cambios regulatorios imprevistos.

El dato de 2026: La impresión de los/as profesionales

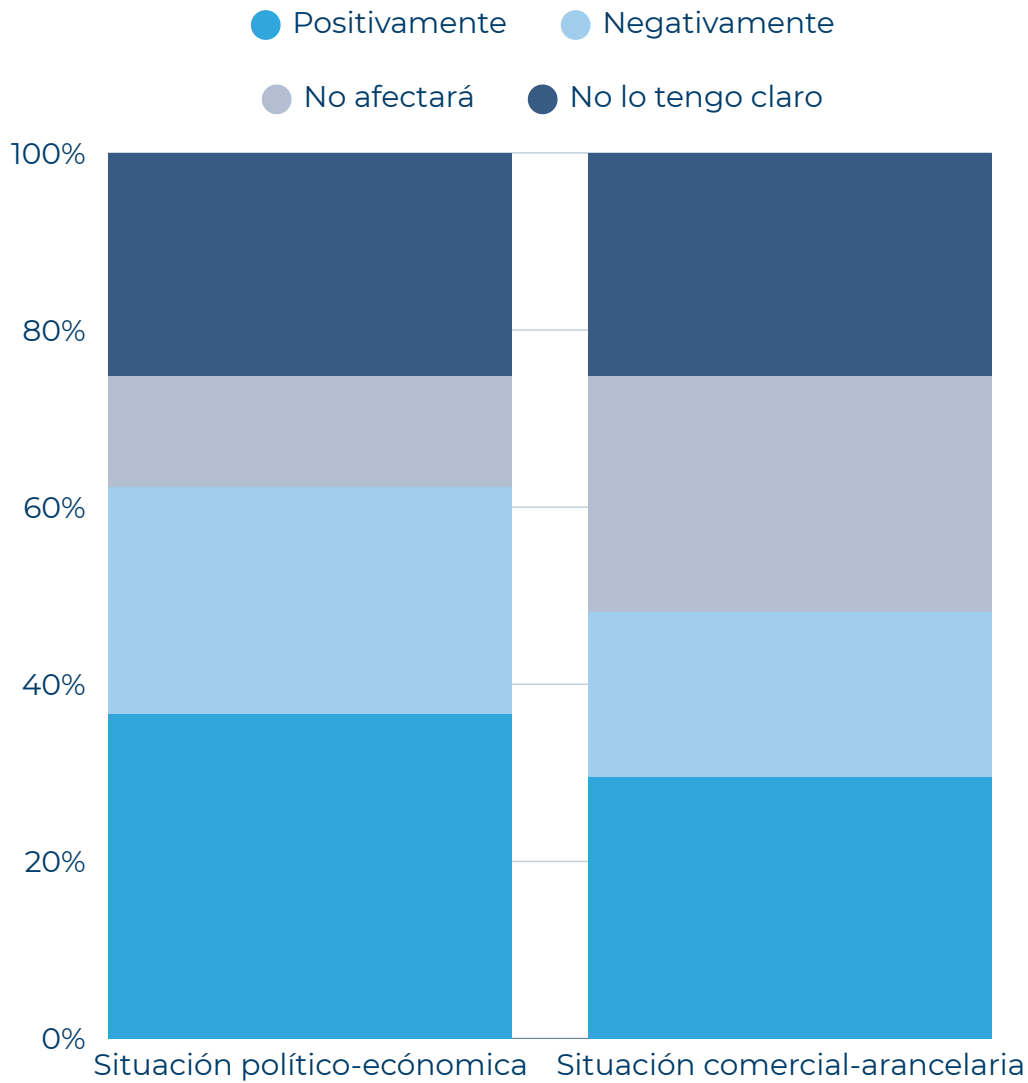
Los/as profesionales del Interim Management identifican la **incertidumbre político-económica y la política comercial global** como **factores que impactarán de forma significativa** en su actividad este año.

Un porcentaje relevante de los/as encuestados/as (**35,70%**) prevé que la **situación geopolítica afectará positivamente al mercado del Interim Management**, lo que en situaciones de incertidumbre se **incrementa la necesidad de perfiles expertos** en gestión de crisis y reestructuración, aunque es cierto que hay un **25% que considera que afectará negativamente** y otro 25% no lo tiene claro.

Por otra parte, la llegada de **nuevas políticas arancelarias** es vista como un factor de incertidumbre que requiere una respuesta proactiva por parte de las direcciones generales, con lo que hay un reparto entre los que consideran que **afectará positivamente al Interim Management (29,60%)**, no afectará (26,60%), no lo tienen claro (25,10%) y que lo hará **negativamente (18,60%)**.

La **volatilidad geopolítica** y los **nuevos aranceles** dictan las reglas del mercado. La **inestabilidad** ha vuelto insostenible "*esperar a ver qué pasa*", para superar esta barrera es fundamental **contar con perfiles que lideren con agilidad y mitiguen los riesgos globales**

Gráfico 2. Percepción del impacto del contexto internacional, en geopolítica y situación comercial para interim managers en 2026



Fuente: estudio de Interim Management 2026

¿Ves tu margen amenazado por la situación política actual?

¡VEAMOS COMO SOLUCIONARLO!

ESG y transparencia salarial.

De la obligación legal a la ventaja competitiva

El marco regulatorio europeo ha dejado de ser una cuestión periférica para situarse en el **centro de la estrategia corporativa**. La implementación de la **Directiva sobre Transparencia Salarial** y los crecientes **requisitos de informes ESG** (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza) están actuando como catalizadores en la demanda de Interim Managers.

El impulso de la normativa en la contratación de *expertise*

La complejidad de estas normativas requiere un **nivel de especialización** que muchas estructuras internas aún no han desarrollado. Esto ha generado un impacto directo en el sector:

- **Transparencia como atractor de talento:** La obligación de desglosar niveles salariales y cerrar brechas de género no es solo un trámite; es una pieza fundamental para el *Employer Branding*. Un/a Interim Manager especializado/a ayuda a **diseñar estructuras retributivas equitativas** que posicionan a la empresa como un empleador de elección.
- **Gobernanza y ESG en el core del negocio:** La sostenibilidad ya no se mide solo en emisiones, sino en cómo se gobierna la compañía. La demanda de **perfiles expertos en Sostenibilidad y ESG** se consolida como una de las áreas de especialización más críticas para 2026.
- **Mitigación de riesgos sancionadores:** El incumplimiento de estas directivas acarrea riesgos legales y reputacionales graves. El/la Interim Manager aporta **la experiencia necesaria para auditar y corregir procesos** de forma inmediata, asegurando que la empresa cumpla con los estándares europeos antes de que se conviertan en un problema crítico.

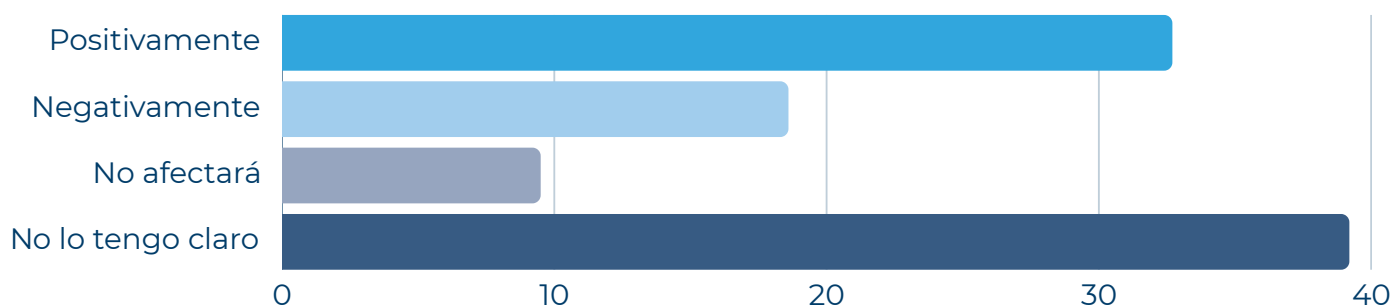
☀ Percepción del sector: Un viento a favor

El impacto de estas políticas entre los/as interims es difuso y presenta ciertas dudas sobre el impacto.

Una **parte significativa** de los perfiles encuestados (**39,20%**) considera que **no tienen claro cómo afectarán** tanto la transparencia salarial como los criterios ESG a su actividad en 2026, mientras que un **32,70%** creen que **afectarán positivamente**.

Los/as profesionales identifican que **las empresas buscarán perfiles externos capaces de liderar estas transiciones normativas con agilidad**, convirtiendo la adaptación en una ventaja frente a competidores menos dinámicos.

Gráfico 3. Percepción del impacto de las normativas europeas (transparencia salarial y ESG) en el interim management en 2026



Es necesario dejar de ver las normativas como un coste administrativo. Hay que percibir las como la hoja de ruta que el mercado, e inversores, están pidiendo. Un/a Interim Manager **no solo ayuda a "cumplir la ley"**, sino a **liderar con el ejemplo en un mercado que premia la ética y la transparencia**.

Fuente: estudio de Interim Management 2026

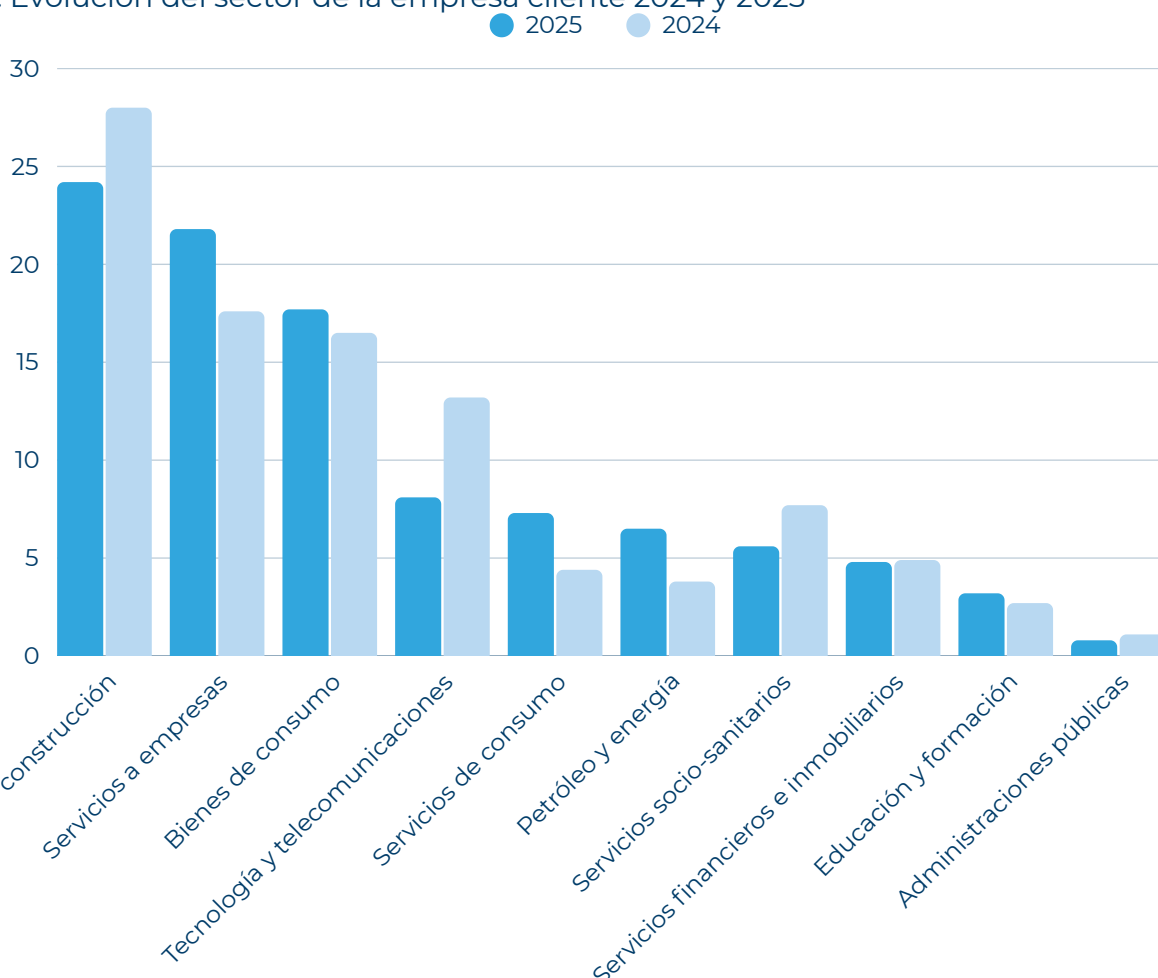
Radiografía del mercado

Perfil y actividad del Interim en España

☀️ Perfiles, sectores y tamaño.

La **industria manufacturera** se mantiene como el **motor principal** del Interim Management en España. El sector de **Servicios a empresas (21,80%)** escala posiciones, superando a los **Bienes de Consumo (17,70%)**.

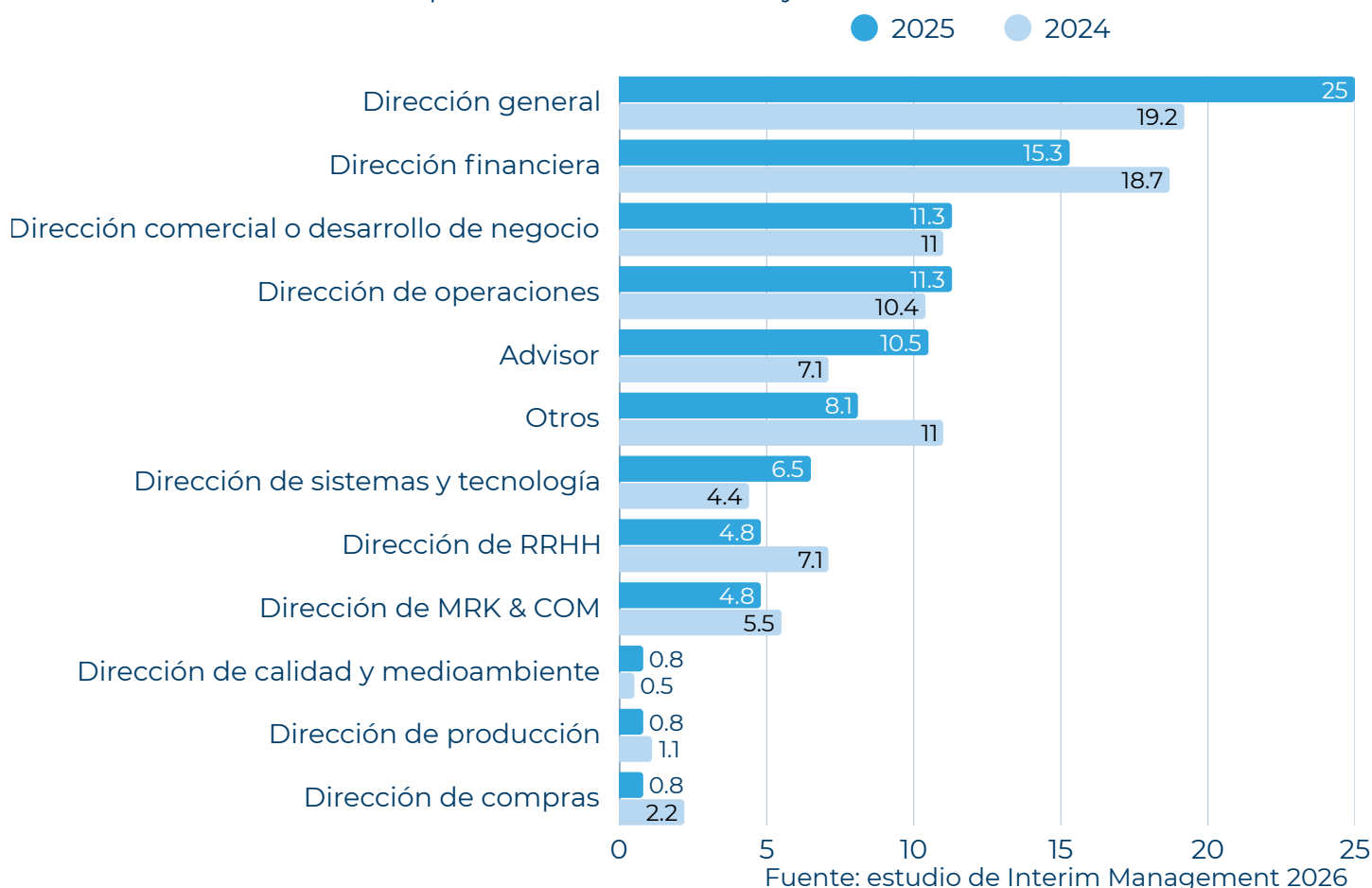
Gráfico 4. Evolución del sector de la empresa cliente 2024 y 2025



Fuente: estudio de Interim Management 2026

La distribución de los roles desempeñados en 2025 revela un **cambio significativo hacia el liderazgo ejecutivo** de primer nivel y la transformación técnica. El **crecimiento más notable** se produce en la **Dirección General**, que ha pasado de representar el 19% en 2024 al **25%** en la actualidad, consolidándose como la posición más demandada. En el ámbito de las **direcciones funcionales**, mientras que la **Dirección Financiera** experimenta un **ajuste a la baja** (del 19% al 15,3%), áreas fundamentales para la competitividad mantienen su pujanza o crecen: la **Dirección Comercial y de Desarrollo de Negocio** se **mantiene estable** en el 11,30%, al igual que la **Dirección de Operaciones** (11,30%), que sube ligeramente. Es especialmente relevante el **auge de figuras estratégicas y tecnológicas**: el rol de Advisor escala del 7% al 10,50% y la Dirección de Sistemas y Tecnología aumenta su presencia hasta el 6,50% (frente al 4% anterior), reflejando la urgencia de las empresas por integrar la Inteligencia Artificial y la digitalización en su núcleo operativo.

Gráfico 5. Evolución del puesto en la misión 2024 y 2025



El impulso de la normativa en la contratación de *expertise*

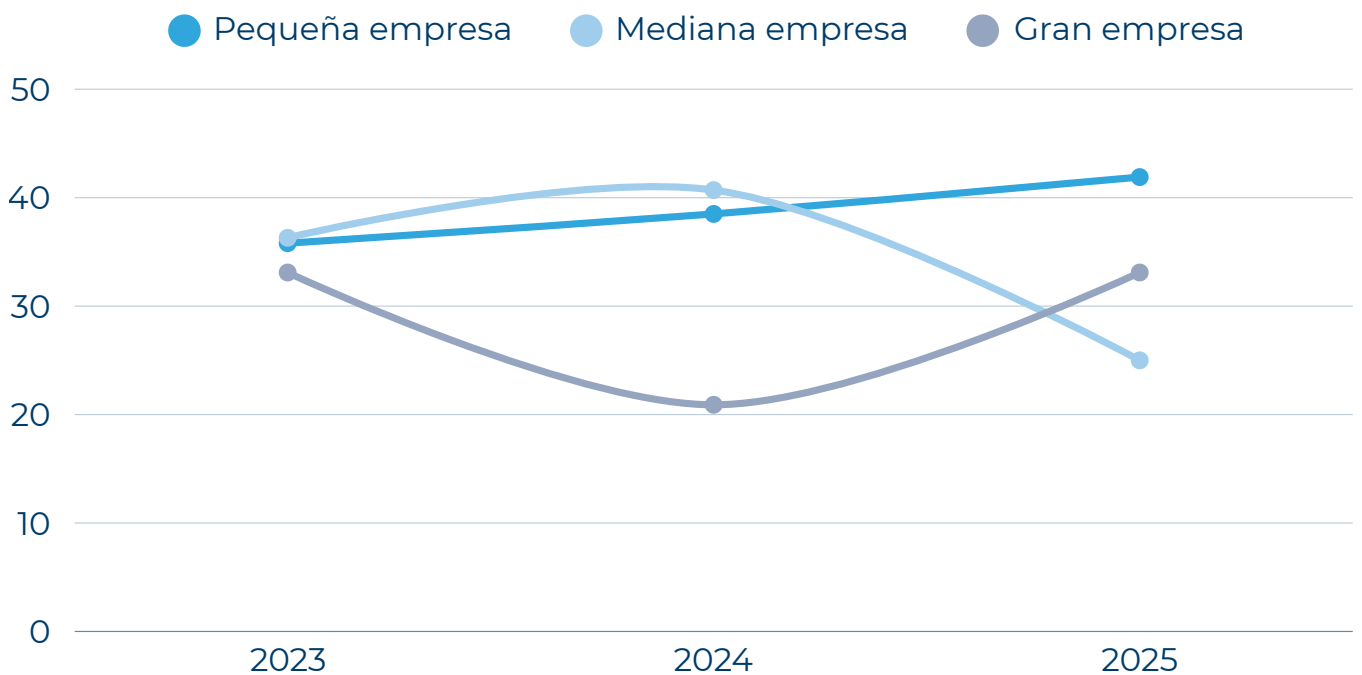


2 de cada 3 misiones son en pequeñas y medianas empresas

El Interim Management es, por excelencia, una **herramienta para la Pyme (66,90%)**. Las **grandes empresas** (>250 empleados) suponen el **33,10%** de la cuota, centrándose en proyectos estratégicos de mayor complejidad. **La PYME ha roto la barrera psicológica de la contratación de alto nivel.** Ahora entiende que el pago por objetivos y el acceso a un "C-Level" por un tiempo determinado es el camino más corto hacia la profesionalización sin comprometer la estructura de costes fijos.

Las grandes corporaciones suelen emplear esta figura como un/a especialista en **proyectos transversales**, como procesos de **M&A (fusiones y adquisiciones)** o reestructuraciones de unidades de negocio específicas donde se requiere una visión neutra y experta.

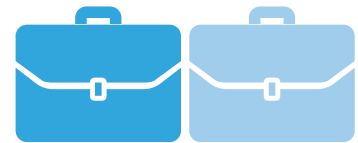
Gráfico 6. Evolución del tamaño de la empresa cliente 2023 a 2025



Fuente: estudio de Interim Management 2026

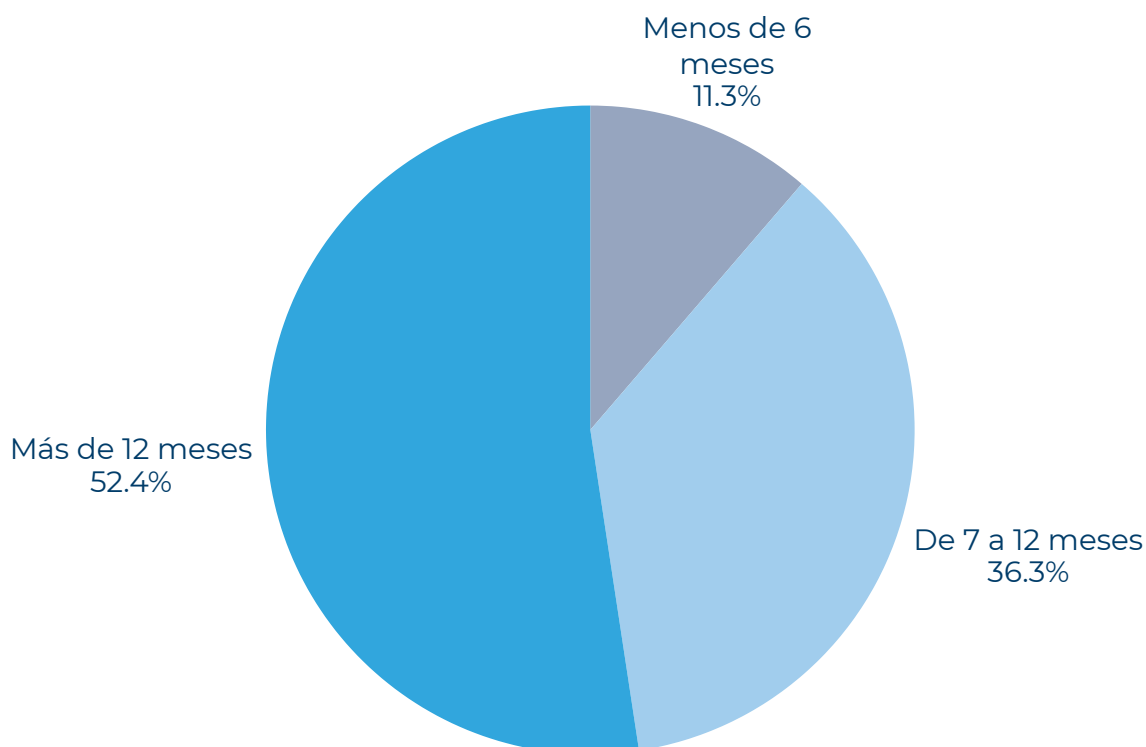
☀ Duración de las misiones

1 de cada 2 misiones son de larga duración



El mercado apuesta por misiones de larga duración. Más de la mitad de las misiones (**52,40%**) **superan los 12 meses**, una cifra idéntica a la registrada el año pasado. Las misiones de **duración media** (7-12 meses) representan el **36,30%**, mientras que las **misiones tácticas de menos de 6 meses suponen el 11,30%**. Esta estabilidad es la prueba de que el Interim Management ha dejado de ser percibido como una "tiritita" para convertirse en un **modelo de dirección por proyectos**. Las empresas prefieren que el/a directivo/a no solo diseñe la estrategia, sino que permanezca para supervisar la ejecución y asegurar que los cambios arraiguen.

Gráfico 7. tipo de misión contratada en el 2025

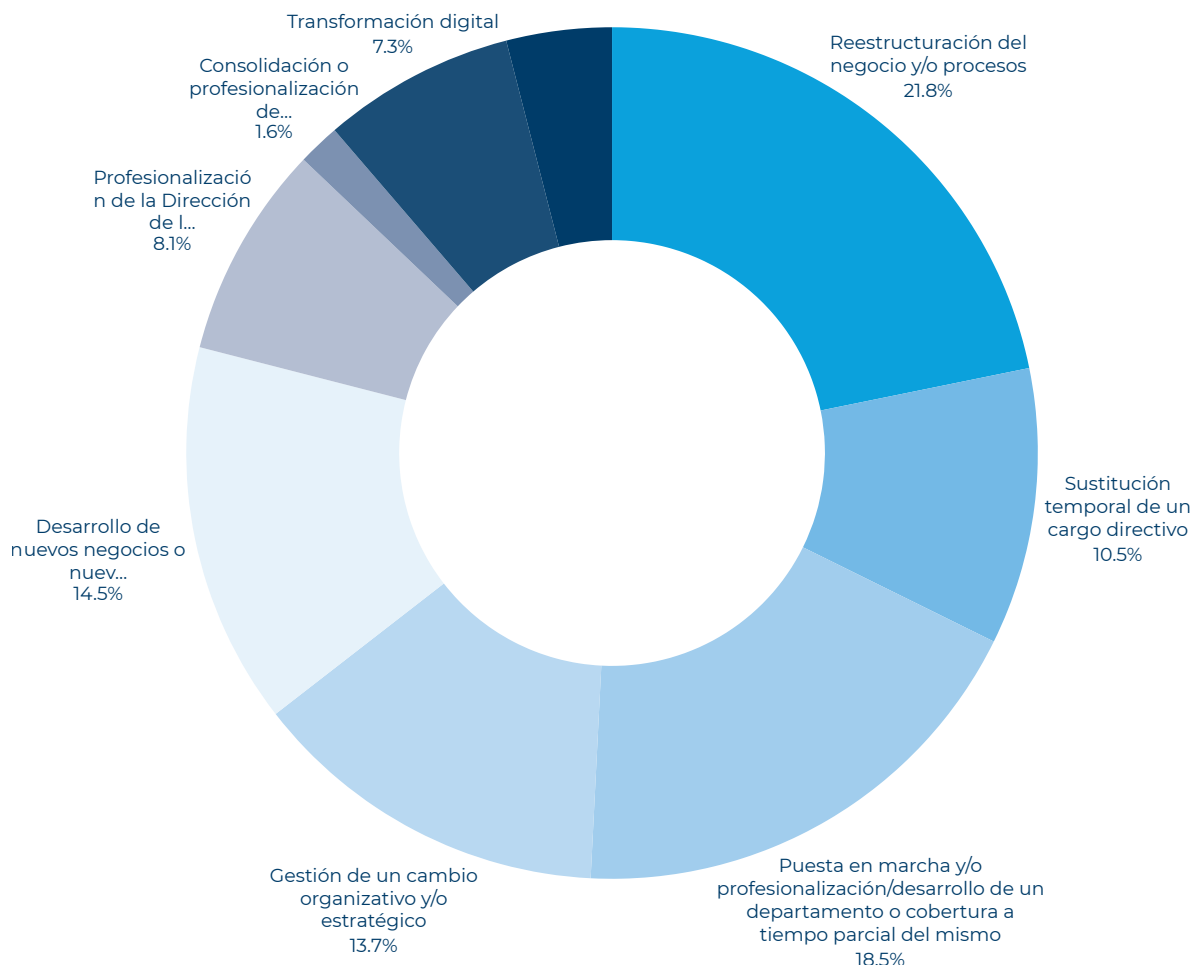


Fuente: estudio de Interim Management 2026

Tipología de misión

La **Reestructuración de negocio y/o procesos** es la principal causa de contratación (**21,80%**). La palabra "reestructuración" ha evolucionado; ya no implica necesariamente recortes, sino una **reinención del modelo de negocio** para adaptarlo a la omnicanalidad o a nuevos mercados internacionales. Destaca también la **Puesta en marcha/profesionalización de departamentos (18,50%)**, **Desarrollo de nuevos negocios o nuevos mercados (14,50%)** y la **Sustitución temporal de cargos directivos (10,50%)**, lo que refuerza la visión del interim como ejecutor de cambios operativos. El alto porcentaje en sustitución demuestra que **las empresas utilizan al Interim Manager para evitar el vacío de poder** durante procesos de selección largos, asegurando que la operación no se detenga mientras se busca al perfil fijo ideal.

Gráfico 8. Tipo de misión contratada en el 2025

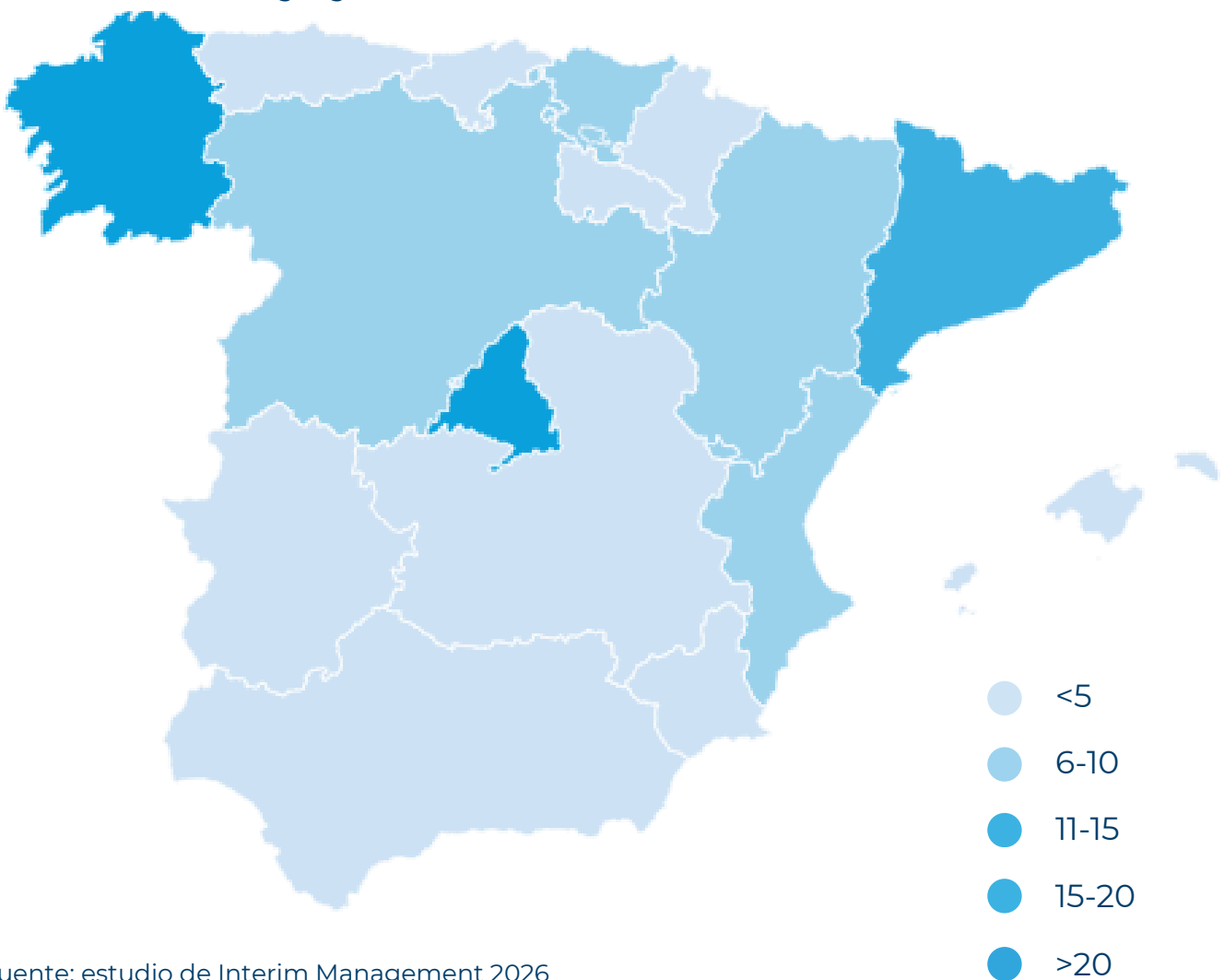


Fuente: estudio de Interim Management 2026

☀ Comunidad autónoma de desarrollo de misión

El "triángulo económico" ha cambiado, incorporando a Galicia como una potencia. La comunidad de **Madrid (27%)** lidera la demanda, seguida de **Galicia (22%)** y **Cataluña (17%)**. Su liderazgo se debe no solo al volumen de empresas, sino a su capacidad para atraer misiones "cross-border" vinculadas a sedes corporativas internacionales que ya conocen y confían en este modelo. **Comunitat Valenciana (8%)** y **Navarra (7%)** mantienen su relevancia como polos industriales secundarios. Estos datos están estrechamente ligados a la potencia de sus clústeres industriales.

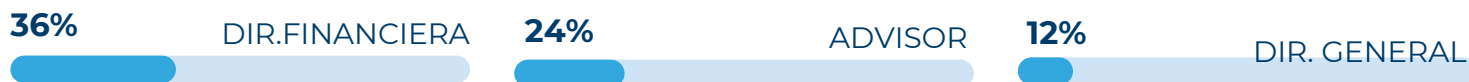
Gráfico 9. Ámbito geográfico de desarrollo de la misión en el 2025



Fuente: estudio de Interim Management 2026

Principales puestos por Comunidad Autónoma

COMUNIDAD DE MADRID



GALICIA



CATALUÑA



COMUNIDAD VALENCIANA



Principales sectores por Comunidad Autónoma

COMUNIDAD DE MADRID



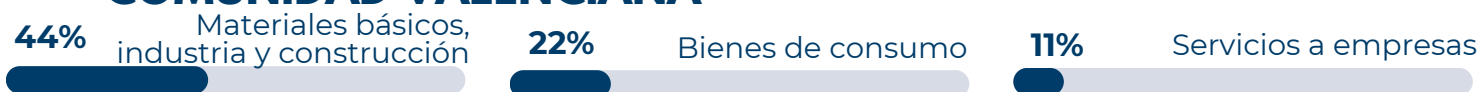
GALICIA



CATALUÑA



COMUNIDAD VALENCIANA



Honorarios y modalidades de trabajo

Benchmark 2026

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.

Tabla 2. Honorarios de Interim Management en 2025

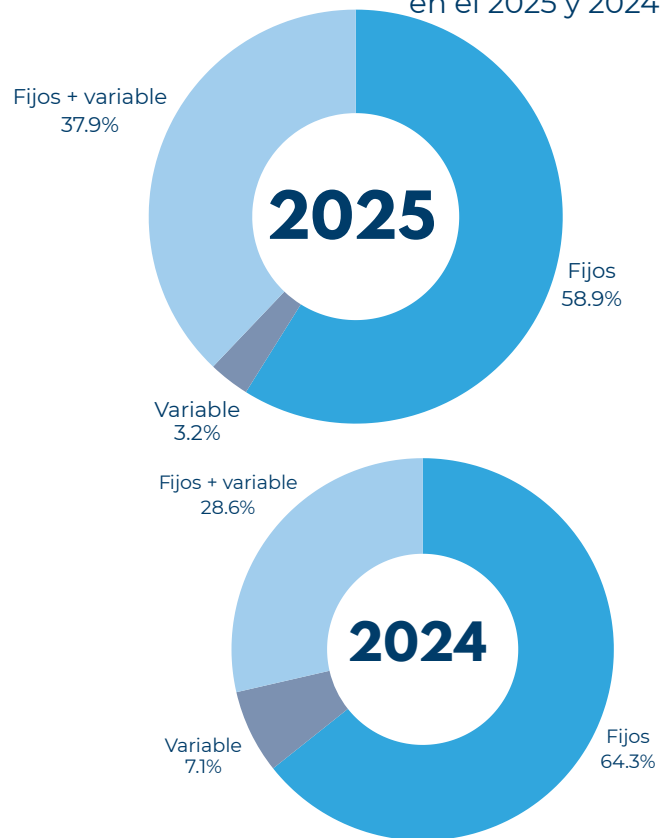
PUESTO	GRAN EMPRESA		PYME	
	RANGO MENSUAL	RANGO DIARIO	RANGO MENSUAL	RANGO DIARIO
ADVISOR	15.400€-22.000€	700€-1.000€	8.800€-19.800€	400€-900€
DIR. COM. O DES. NEGOC.	8.800€-19.800€	400€-900€	6.600€-19.800€	300€-900€
DIR. COMPRAS	8.800€-17.600€	400€-800€	7.700€-15.400€	350€-700€
DIR. FINANCIERA	11.000€-22.000€	500€-1.000€	8.800€-19.800€	400€-900€
DIR. GENERAL	13.200€-22.000€	600€-1.000€	11.000€-22.000€	500€-1.000€
DIR. MKT&COM	7.700€-17.600€	350€-800€	6.600€-17.600€	300€-800€
DIR. OPERACIONES	8.800€-22.000€	400€-1.000€	7.700€-15.400€	350€-700€
DIR. RRHH	8.800€-19.800	400€-900€	7.700€-17.600€	350€-800€
DIR. PRODUCCIÓN	7.700€-17.600€	350€-800€	6.600€-13.200€	300€-600€
DIR. SIS. Y TECNOLOGÍA	8.800€-22.000€	400€-800€	8.800€-17.600€	300€-600€

Fuente: estudio de Interim Management 2026

☀ Estructura de honorarios

La estructura de los honorarios refleja una clara **tendencia hacia la corresponsabilidad por resultados**. Mientras que en el ejercicio **2024** la modalidad de **honorarios fijos** era predominante con un **64%**, los datos de la última encuesta muestran un **descenso hasta el 58,90%**. En paralelo, el **modelo híbrido de fijo más variable ha ganado un terreno significativo**, escalando del 29% en 2024 al 37,90% en 2025. Este trasvase de casi diez puntos porcentuales evidencia que **tanto las empresas clientes como los/as propios/as interims confían cada vez más en esquemas vinculados al éxito** de la misión, alineando los incentivos del/de la directivo/a con la generación de valor real para la organización.

Gráfico 10 y 11. Estructura de honorarios en el 2025 y 2024

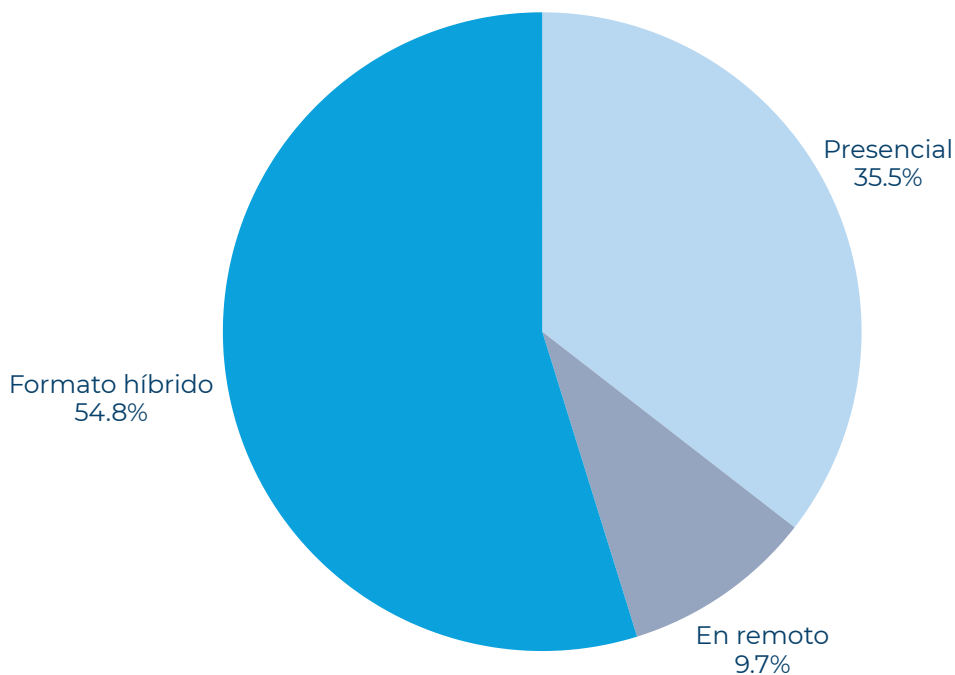


Fuente: estudio de Interim Management 2026

☀ Modelo de trabajo

El **modelo híbrido** se sigue manteniendo como el estándar indiscutible con un **54,80% de las misiones**, una cifra muy similar a la del 2024 (56,59%). El modelo híbrido permite que el/la Interim Manager gestione de forma simultánea varias sedes o plantas, **optimizando su agenda y reduciendo costes** de desplazamiento para la empresa sin perder el contacto humano necesario para el liderazgo. El formato **puramente presencial (35,50%)** sigue siendo relevante en sectores industriales donde la cercanía a la planta es indispensable, lo cual supone un **incremento** respecto al 32,97%, consolidándose la tendencia observada en posiciones de estructura, mientras que **el remoto (9,70%) se estabiliza en puestos de servicios o tecnología**, manteniendo una cifra muy similar al 2024 (10,44%).

Gráfico 12. Forma de trabajo durante la misión



Fuente: estudio de Interim Management 2026

Dedicación temporal

El **tiempo parcial y el tiempo completo vuelven a equilibrarse**, tras el incremento que se había producido en el 2024 en las misiones a tiempo parcial (52,75%). Esta es la clave de la rentabilidad del servicio. Permite a la empresa disponer de un talento que no podría permitirse a tiempo completo, **centrando su inversión exclusivamente en las horas donde el/la directivo/a aporta valor real** de gestión.

Gráfico 13 y 14. Dedicación temporal de las misiones en 2025 y 2024

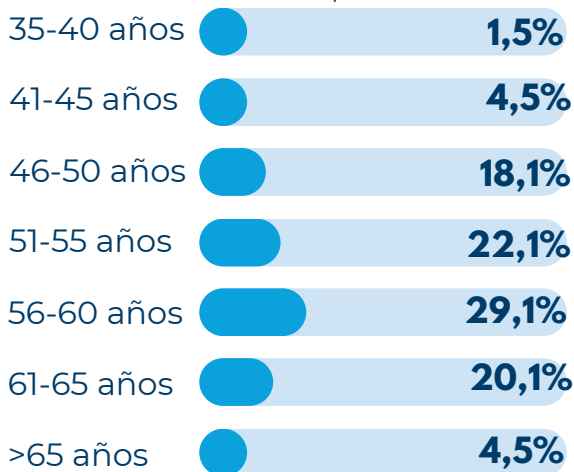


Fuente: estudio de Interim Management 2026

El ADN del Interim Manager

Edad

Gráfico 15. Edad de los/as interims



Fuente: estudio de Interim Management 2026

Existe una clara **tendencia hacia la "seniority" extrema**. En momentos de incertidumbre, los/as CEOs buscan profesionales que ya hayan gestionado crisis previas. La **experiencia se valora hoy más que nunca** como un activo de reducción de riesgos. Un dato positivo es que el **93,90% de los/as profesionales tiene más de 45 años**, validando el Interim Management como una **"segunda carrera" de alto impacto** e incrementándose respecto al 2024 (83%).

Género

La **presencia femenina** se sitúa en el **11,10%**. Aunque hay una reducción respecto al año anterior, la lectura cualitativa es muy potente. **Las mujeres Interim están liderando misiones de Transformación Cultural y Gestión del Talento**, áreas críticas donde la rentabilidad se mide por la cohesión del equipo humano. Su capacidad para combinar la firmeza ejecutiva con la inteligencia emocional está facilitando procesos de cambio complejos en sectores tradicionalmente masculinizados, aportando una **visión fresca y orientada a la sostenibilidad** del negocio.



Solo 1 de cada 9 interims es una mujer

Experiencia

La radiografía de la experiencia en el sector revela un **mercado dinámico y en pleno proceso de renovación**, donde convive el **talento consolidado** con una **fuerte entrada de nuevos profesionales**. Aunque el **43,70% de los/as especialistas lleva menos de cinco años** ejerciendo esta modalidad, esto **no implica una falta de veteranía**, sino una transferencia masiva de directivos/as de éxito desde la estructura fija al modelo por proyectos. Al mismo tiempo, el mercado español **mantiene un núcleo sólido de expertos/as "de carrera"**: un **26,10% cuenta con entre 6 y 10 años** de experiencia específica, mientras que un notable **30,10% de los/as profesionales ya supera la década de ejercicio** como interims (con un 6% que incluso sobrepasa los 20 años en la profesión). Esta **combinación de savia nueva altamente cualificada y perfiles con un larguísimo recorrido garantiza que las empresas puedan encontrar siempre el equilibrio perfecto** entre la energía transformadora y el juicio experto.

Gráfico 16. Años de experiencia de los/as interims managers



Fuente: estudio de Interim Management 2026

🌟 Educación



Casi el 97% de los/as interims tienen formación superior

El nivel de excelencia académica de los/as interim managers en España es uno de los factores determinantes para garantizar el éxito. Los datos de 2025 confirman que nos encontramos ante un **colectivo altamente especializado**: un abrumador **75,90%** de los/as profesionales cuenta con **formación de postgrado o máster**, lo que refleja una constante actualización de conocimientos y una visión estratégica de negocio. A este grupo se suma un **17,10%** con **estudios universitarios** y un **4%** que **posee un doctorado**, situando a la gran mayoría de los activos (**casi el 97%**) en el rango de la **educación superior**. Esta robusta base formativa, combinada con años de experiencia ejecutiva, es lo que permite al interim manager ofrecer una curva de aprendizaje inexistente y una capacidad analítica superior desde el primer día de su incorporación.



Casos de éxito

Profesionalización de la red comercial en suministro industrial

Problema

Una compañía histórica de distribución industrial presentaba una **alarmante concentración de ventas**, donde el **20% del equipo generaba el 80% del negocio**. La ausencia de procesos documentados, políticas de *pricing* claras y un sistema de KPIs impedía el crecimiento en sectores estratégicos de su zona de influencia.

Solución

Se incorporó un **Interim Director Comercial** para **liderar una transformación** profunda. El profesional realizó una auditoría inicial, diseñó *playbooks* de venta consultiva e implementó una disciplina de *pipeline* y seguimiento de ofertas, acompañando al equipo en campo para elevar su productividad.

Profesionalización de la estructura comercial, reducción de la dependencia de los/as "vendedores/as estrella" y **establecimiento de un sistema de reporte semanal** que permitió a la propiedad recuperar el control estratégico sobre el margen y la cuota de mercado.



Transición en empresa familiar de alimentación

Problema

Una **empresa familiar** especializada en conservas de pescado en pleno proceso de **transición generacional** sufría una **pérdida de cuota de mercado** en España. La organización **carecía de una estrategia comercial** clara para competir a nivel nacional mientras gestionaba el relevo en la dirección.

Solución

Se integró una **Interim Manager experta en Desarrollo de Negocio**. Su misión consistió en diseñar un nuevo plan comercial estratégico y, simultáneamente, mentorizar al responsable comercial interno para profesionalizar sus capacidades de liderazgo y asegurar la continuidad de la estrategia.

Recuperación del crecimiento en el mercado doméstico, **apertura de nuevos canales** de venta y **una transferencia de conocimiento efectiva** que permitió a la empresa seguir operando con éxito tras la salida de la Interim.

Liderazgo en la transición propietario-CEO y entrada de Capital privado

Problema

Una empresa líder en importación de maquinaria enfrentaba el reto de **pasar de una gestión familiar a una estructura profesional** tras la **entrada de fondos de inversión** en su accionariado. El desafío residía en institucionalizar la toma de decisiones y cumplir con las altas exigencias de *reporting* de los nuevos socios financieros.

Solución

Incorporación de un **CEO profesional** para liderar la transición y actuar como **nexo entre el fundador y los fondos**. El foco se puso en la creación de un Comité de Dirección, la optimización del capital circulante y la implementación de sistemas de control de gestión exhaustivos para reportar KPIs mensuales.

Estabilización del gobierno corporativo, mejora del EBITDA a través de la eficiencia operativa **y preparación de la compañía** para un futuro evento de liquidez (*exit*), manteniendo el ADN de servicio de la marca original pero bajo una estructura escalable.

Dirección de ingeniería para lanzamiento de nueva división

Problema

Un grupo tecnológico internacional buscaba **crear desde cero una nueva unidad de negocio** basada en un producto desarrollado con novedades tecnológicas dentro de su sector. El proyecto contaba con una tecnología validada en fase de prototipo universitario, pero carecía del liderazgo técnico-industrial para convertirlo en un producto certificado, fabricable y competitivo globalmente.

Solución

Se contrató a una **Interim Head of Engineering** con alta credibilidad técnica (*hands-on*). La profesional lideró la transferencia tecnológica desde la universidad, gestionó la relación entre los centros de I+D en Europa y la fabricación en Asia, y definió la hoja de ruta para la certificación internacional.

Se logró la **transformación exitosa** de prototipos en una línea de productos de escala lista para el mercado, **estructuración de un equipo** de ingeniería multidisciplinar y **cumplimiento de los hitos técnicos** necesarios para la futura salida a bolsa de la división.

Preguntas frecuentes

Lo que necesitas saber

¿Cuál es la duración ideal de una misión de Interim Management?

Aunque los datos de 2025 nos muestran que **algo más de la mitad de las misiones (52,40%) superan los 12 meses**, la duración **depende estrictamente de los objetivos** marcados.

- **Misiones de transición o sustitución:** Suelen durar **entre 6 y 9 meses**, cubriendo el hueco mientras se busca al candidato/a fijo/a.
- **Proyectos de transformación o reestructuración:** Debido a su complejidad técnica y cultural, **se extienden habitualmente por encima del año** para asegurar que los cambios se estabilizan.
- **Misiones tácticas:** Existen **intervenciones de "choque" de 3 a 6 meses** para resolver problemas operativos muy específicos.

¿Podemos contratar estos servicios de fuera de nuestra ubicación habitual?

Rotundamente, sí. El mercado se ha globalizado y digitalizado.

- **Nacional:** Gracias a que el **54,80% de las misiones se desarrollan bajo un formato híbrido**, se puede contratar al mejor experto/a sin que los costes de desplazamiento sean una barrera.
- **Internacional:** A través de contactos internacionales o *providers* con una red de socios internacionales, **cada vez más se gestionan misiones "cross-border"**.

¿Cómo podemos asegurar el éxito de la contratación?

El éxito no es fruto del azar, sino de una **metodología rigurosa**:

- **Definición de objetivos:** Antes de empezar, el/la CEO y el/la Interim Manager deben acordar qué hitos se deben alcanzar y cómo se van a medir.
- **Enfoque en la ejecución:** A diferencia de la consultoría, que no entra en la ejecución, el éxito aquí se garantiza porque **el profesional se integra en el organigrama y asume la responsabilidad** de hacer que las cosas sucedan.
- **Seguimiento:** Es fundamental la realización de un seguimiento periódico para asegurar que la misión no se desvía de los objetivos iniciales.

¿Cómo garantizamos el "match" con nuestra cultura organizacional?

Esta es una de las preocupaciones más comunes: "*¿Encajará alguien de fuera en nuestra forma de trabajar?*". Para eliminar la subjetividad, es clave el **utilizar herramientas de vanguardia**:

- **Análisis de competencias:** En Servitalent **utilizamos herramientas digitales como Steelter para mapear** no solo la capacidad técnica, sino el **ajuste de competencias y valores** del Interim con la cultura de la empresa cliente.
- **Selección por comportamiento:** Se evalúa cómo el/la profesional ha gestionado situaciones similares en el pasado. La idea es buscar directivos/as que posean la "*agilidad de integración*" necesaria para liderar equipos desde la primera semana sin generar rechazo cultural.

¿Qué ocurre cuando finaliza la misión?
¿Se pierde el valor aportado?

Todo lo contrario. Una de las **obligaciones éticas y contractuales** del Interim Manager es el **plan de salida**.

- **Transferencia de conocimiento:** Durante la **fase final de la misión**, el/la Interim Manager **forma y mentoriza al equipo interno o a la persona** que ocupará el puesto de forma definitiva.
- **Documentación de procesos:** Se **entregan manuales, protocolos y sistemas de reporte** ya implantados y funcionando.
- **Salida ordenada:** El objetivo es que, cuando el/la Interim Manager se retire, la **empresa sea más autónoma y eficiente** que antes de su llegada. El éxito del Interim es que su figura deje de ser necesaria porque el cambio ya es parte del ADN de la compañía.

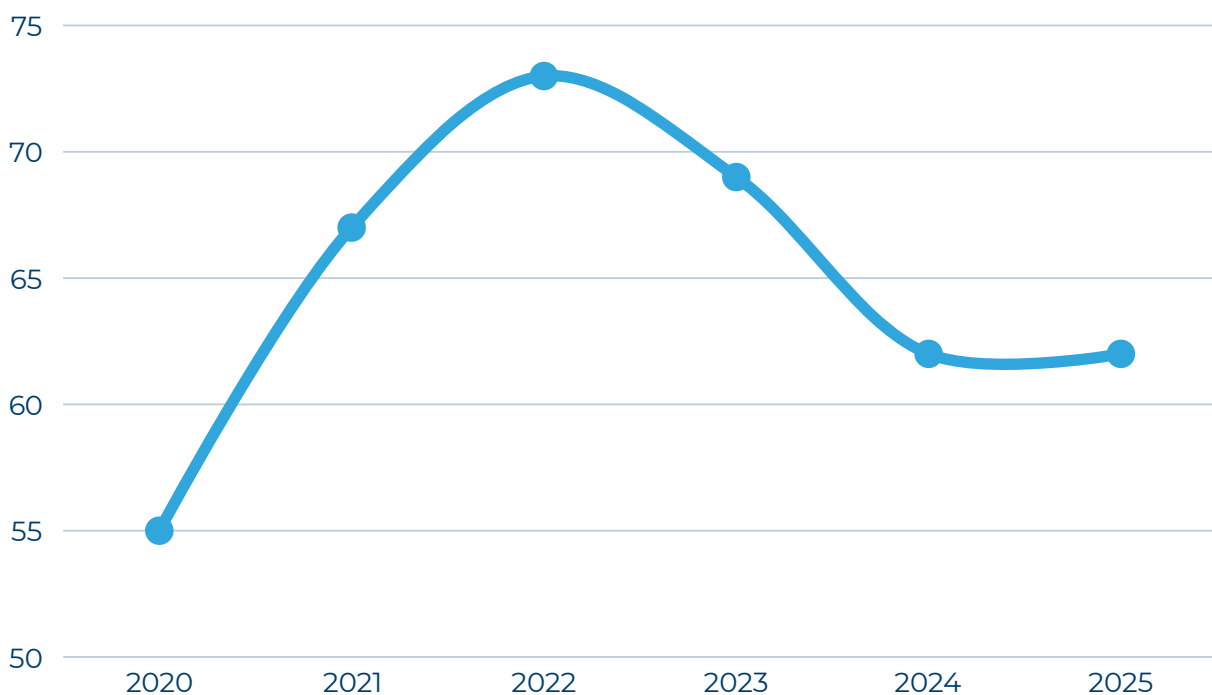
¿Te has quedado aún con dudas?

**¡PONTE EN CONTACTO CON
NOSOTROS!**

España frente al espejo europeo en 2025

El mercado del Interim Management en España se compone en 2025 dentro de un **contexto europeo marcado por la complejidad y la incertidumbre**. Según el último [informe de INIMA](#), la **economía europea ha mantenido un tono débil**, afectada por tensiones geopolíticas y nuevos aranceles comerciales, lo que ha generado un **clima de negocios cauteloso** donde las organizaciones son más selectivas al comprometerse con nuevas misiones de liderazgo. Mientras que en **España** observamos una **consolidación del modelo en la PYME (66,90%)**, a **nivel europeo** se percibe un **debilitamiento gradual en indicadores clave como las tarifas diarias (-0,9%), los niveles de utilización (-2,8%) y la duración media de las misiones**, que ha caído 0,8 meses de media en el continente.

Gráfico 17. Comparación anual del uso de Interim manager en Europa



Fuente: INIMA 2026

A pesar de este entorno global de ralentización, **España muestra una madurez distintiva** en la **duración de sus proyectos**. Mientras Europa reporta ciclos de venta más largos y decisiones de clientes más precavidas, **en nuestro país algo más de la mitad de las misiones (52,40%) logran superar los 12 meses de duración**. Esta estabilidad sugiere que, frente al "deterioro general" reportado por los gestores europeos, **las empresas españolas** —especialmente en el sector de Materiales Básicos e Industria (24,20%)— **están utilizando al Interim Manager como una figura de continuidad estratégica** para afrontar, precisamente, esa incertidumbre global.

10.8 meses

duran de media, las misiones europeas, con una **caída del 0,7 meses** en un año



de las misiones son de más de 12 meses en España

Un **punto de convergencia** crítica entre España y el resto de Europa es el cambio en el perfil del profesional. **INIMA** destaca un **aumento en la edad promedio de los/as practicantes** y una **disminución en los años de experiencia específica en la profesión**, lo que indica que **muchos/as directivos/as entran al mercado en etapas tardías de su carrera** como una transición desde roles corporativos. Este fenómeno es muy visible en nuestros datos, donde **el tramo de 56-60 años escala hasta el 29,10%** y **algo menos de la mitad de los/as profesionales (43,70%) lleva menos de 5 años ejerciendo como Interim**. Esto refuerza la visión del Interim Management como una **"segunda carrera"** de alto valor, aunque Europa advierte que la recuperación rápida en 2026 es poco probable dado que **solo el 62% de los/as profesionales comenzó el año con una misión asignada**.

tienen los/as interims europeos de media **57,2 años**

7,7 años de experiencia tienen los/as interims europeos de media

Finalmente, el **desafío común sigue siendo la pedagogía del modelo**. A pesar de llevar más de 30 años establecido en Europa, el **Interim Management aún no se considera "mainstream"** o convencional. Según INIMA, la **promoción del sector es cíclica: cada vez que emergen nuevas generaciones de directivos/as y propietarios/as, el mercado debe volver a explicar qué es el Interim Management y sus beneficios distintivos**. En España, este reto se aborda mediante la profesionalización y el uso de herramientas de vanguardia, donde temas como la Inteligencia Artificial y el aprendizaje continuo se perfilan como los factores que darán forma al futuro de la profesión a ambos lados de nuestras fronteras.



Repositorio estratégico

-  [Evaluación de equipos: paso clave para el éxito del Interim Management](#)
-  [Los 7 Pecados capitales del Interim Management. Elementos a tener en cuenta.](#)
-  [Interim Management: ¿Experiencia o habilidades específicas?](#)
-  [Diferencias entre un Interim Manager y un consultor senior.](#)
-  [¿Tu PYME industrial no tiene relevo? Interim Management como alternativa](#)
-  [Interim Management: El precio se define en la interacción](#)
-  [Executive Search e Interim Management: la dualidad del liderazgo](#)

[¡REVÍSALOS TODOS AQUÍ!](#)

Colaboradores

 El Interim Management emerge como alternativa laboral para perfiles sénior.

La economía global afronta retos cada vez más complejos y volátiles en la que los **profesionales sénior son más necesarios que nunca** para sortear los desafíos que se plantean. Sin embargo, los **mayores de 50 años continúan encontrando dificultades para reincorporarse al mercado laboral** una vez pierden su trabajo.

Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística correspondientes al cuarto trimestre de 2025 reflejan esta realidad. Actualmente, **más de 755.000 personas mayores de 50 años se encuentran en situación de desempleo**, lo que representa aproximadamente **tres de cada diez parados** en España. Además, **el paro de larga duración sigue teniendo un peso muy significativo en este colectivo**: más de la mitad lleva más de un año buscando empleo, una situación que evidencia las dificultades de reinserción laboral a partir de cierta edad.

En este contexto, **explorar nuevas fórmulas de contribución** en el mercado laboral que permitan seguir aprovechando la experiencia y el conocimiento acumulado por estos profesionales se vuelve cada vez más necesario. Entre ellas, el Interim Management está ganando posiciones como una **excelente alternativa** para **aprovechar la experiencia** de profesionales sénior en proyectos estratégicos dentro de las organizaciones.

En países como Reino Unido, Alemania o Estados Unidos esta figura forma parte del funcionamiento habitual de muchas organizaciones. No obstante, **en España, cada vez más el Interim Management se va consolidando como una opción para liderar procesos valiosos**, específicamente en sectores como la industria, construcción, consumo y tecnología.

Este modelo puede convertirse en una **vía estructural para integrar el talento sénior en economías que necesitan experiencia** para impulsar la transformación. Diversos estudios 

muestran que la **demanda de este tipo de perfiles ha crecido de forma notable** en los últimos años. El informe [High-End Independent Talent Report 2025](#), elaborado por Heidrick & Struggles en colaboración con Business Talent Group, señala que la **demanda de talento ejecutivo independiente ha aumentado** más de un 300% desde 2020 en empresas de Estados Unidos y Europa.

Este crecimiento refleja un **cambio progresivo en la forma en que las organizaciones acceden al liderazgo y al conocimiento especializado**. Cada vez más compañías recurren a profesionales externos para abordar procesos de transformación, liderar cambios organizativos o impulsar proyectos estratégicos sin necesidad de incorporar nuevas posiciones permanentes.

Un modelo especialmente vinculado al talento sénior

Uno de los aspectos más relevantes del Interim Management es que se trata de una **modalidad profesional estrechamente ligada a perfiles con una amplia trayectoria**. En los mercados donde esta práctica está más desarrollada, la mayoría de los/as interim managers son perfiles con décadas de experiencia previa en puestos directivos o de alta responsabilidad.

Según el informe [European Interim Management Survey 2025](#) de la International Network of Interim Manager Associations, la **edad media** de los/as interim managers en Europa se sitúa entre **los 52 y los 56 años**, lo que confirma el fuerte peso del talento sénior en este ámbito.

Este modelo permite a los/as profesionales **continuar aportando valor al mercado laboral** a través de su **experiencia acumulada**, liderando iniciativas estratégicas o acompañando a las empresas en momentos clave de cambio o crecimiento.

Las organizaciones valoran especialmente la capacidad de estos profesionales para aportar una **visión estratégica** basada en la **experiencia**, así como su habilidad para gestionar situaciones complejas, impulsar transformaciones organizativas o liderar procesos de mejora con una clara orientación a resultados.

En un entorno económico marcado por la transformación tecnológica, la digitalización y la necesidad de adaptación constante contar con profesionales capaces de asumir responsabilidades de forma inmediata se ha convertido en una **ventaja competitiva** para muchas organizaciones. Por ello, el **Interim Management** se está **consolidando en numerosos países** como una herramienta flexible

para incorporar liderazgo experimentado en momentos clave y la experiencia internacional muestra que puede convertirse en una vía profesional relevante para aprovechar el conocimiento y la trayectoria de los/as profesionales sénior.

En España, donde el **desempleo sénior** continúa siendo un reto estructural, **impulsar nuevas fórmulas** que permitan aprovechar el potencial de estos profesionales resulta especialmente relevante. En este contexto, iniciativas que promuevan el desarrollo de carreras alternativas basadas en el conocimiento y la experiencia pueden contribuir a construir un mercado laboral más diverso y flexible, en el que el talento sénior continúe desempeñando un papel clave en el crecimiento y la transformación de las organizaciones.

Por ello, desde **SAVIA**, proyecto impulsado por Fundación Endesa en colaboración con Fundación Más Humano **promovemos que los/as profesionales mayores de 50 años puedan explorar nuevas oportunidades** en ámbitos como el Interim Management. A través de programas de formación, asesoramiento y acompañamiento como SAVIA Advisor, la plataforma facilita que estos profesionales desarrollen nuevas etapas profesionales como interim managers, consultores y expertos, poniendo en valor el conocimiento acumulado a lo largo de su trayectoria.

Interim Management en el ecosistema BIOGA

El Interim Management se está consolidando como una herramienta estratégica para **fortalecer la capacidad de gestión de las empresas biotecnológicas** en un contexto de innovación acelerada, internacionalización y creciente necesidad de acceso a capital.

Desde BIOGA promovemos este modelo como una **vía eficaz para incorporar temporalmente talento directivo altamente cualificado**, lo que permite a startups y pymes afrontar momentos clave de su desarrollo con mayor solidez estratégica y flexibilidad organizativa.

A través de iniciativas como [Bioincubatech](#), proyectos de cooperación transfronteriza en el marco del [POCTEP](#) con Portugal, y programas de conexión entre empresas y perfiles directivos como BioManaging, BIOGA contribuye a facilitar el acceso a experiencia ejecutiva en ámbitos críticos para el sector.

Entre las áreas donde el Interim Management aporta un mayor valor destacan la estrategia empresarial, el desarrollo de negocio internacional, la captación de inversión, el asesoramiento regulatorio, el escalado industrial y la dirección de proyectos de innovación.

Este modelo permite a las empresas biotecnológicas incorporar capacidades estratégicas en momentos decisivos de su crecimiento, reforzando al mismo tiempo la competitividad y la proyección internacional del ecosistema biotech gallego.





El Interim Manager del futuro: cuando las Soft Skills se convierten en el verdadero activo estratégico

Durante años, el Interim Management se definió por la capacidad de llegar, diagnosticar y ejecutar con rapidez. La experiencia técnica y el historial de resultados eran el pasaporte de entrada. Hoy, ese pasaporte sigue siendo necesario, pero ya no es suficiente.

Estamos ante un punto de inflexión. La **incorporación de la inteligencia artificial al entorno profesional** no es una tendencia futura: es una realidad que ya está redefiniendo qué tareas hace una máquina y cuáles solo puede liderar una persona. Y en ese nuevo reparto de roles, las **Soft Skills del Interim Manager pasan a ser el diferencial más poderoso** y, al mismo tiempo, el más difícil de replicar.

De la ejecución a la orquestación

En los próximos cinco años, los perfiles profesionales experimentarán una transformación profunda. La **IA automatizará procesos** analíticos, de *reporting* y de toma de decisiones estructuradas con una velocidad y precisión que ningún equipo humano puede igualar. Ante este escenario, **el valor del Interim Manager no residirá tanto en lo que sabe hacer, sino en cómo lidera, conecta y transforma.**

La **inteligencia emocional** adquiere una **dimensión nueva**: gestionar equipos que conviven con la incertidumbre tecnológica, que temen la obsolescencia o que aún no han integrado las nuevas herramientas, exige una **capacidad empática y de escucha activa** sin precedentes. El Interim Manager será, cada vez más, un ancla humana en procesos de cambio acelerado.

La **adaptabilidad cognitiva**, la habilidad de reconfigurar mentalmente el enfoque ante contextos que cambian de forma no lineal, será otra competencia crítica. No se trata solo de aprender rápido, sino de **desaprender con la misma agilidad**: abandonar marcos de referencia que funcionaron ayer pero que ya no sirven hoy.

El liderazgo en la era de la colaboración híbrida.

La irrupción de la IA también transforma la naturaleza de los equipos. El Interim Manager del presente —y del futuro inmediato—

trabjará en entornos donde humanos y sistemas inteligentes colaboran en tiempo real. Esto exige una nueva competencia: la **capacidad de orquestar ecosistemas híbridos**, tomando decisiones que integren datos generados por algoritmos con el juicio, la intuición y los valores que solo el liderazgo humano puede aportar.

A esto se suma la **influencia sin autoridad formal**, una *Soft Skill* clásica en el Interim Management que cobra mayor relevancia en un contexto donde la **legitimidad ya no se impone, sino que se construye**. En organizaciones cada vez más horizontales y distribuidas, la capacidad de generar adhesión, movilizar voluntades y crear sentido de propósito compartido es lo que separa a un Interim Manager transformador de uno simplemente eficiente.

Medir para desarrollar.

Frente a este horizonte, **identificar y evaluar estas competencias deja de ser una práctica deseable para convertirse en una necesidad** estratégica. Las organizaciones que incorporen Interim Managers deberán ir más allá del CV y la entrevista tradicional: **necesitarán evidencia objetiva de que el perfil elegido cuenta con las Soft Skills adecuadas** para el momento y el reto concreto que afronta la compañía.

En este contexto cobra especial relevancia contar con herramientas especializadas en la evaluación y medición de Soft Skills que, como **Steelter**, ofrecen una **visión objetiva y transversal del talento** a lo largo de todos los niveles organizativos, desde perfiles operativos hasta el talento directivo. Una **perspectiva 360°** que permite no solo seleccionar mejor, sino también desarrollar con intención.

El Interim Management siempre ha sido sinónimo de impacto rápido y foco en resultados. En los próximos años, ese impacto dependerá, en gran medida, de la capacidad de los profesionales para hacer lo que la IA no puede: liderar con criterio, conectar con las personas y transformar la complejidad en dirección.

El Interim Manager en la startup: una respuesta estratégica a un mercado que se modela con IA

Desde PROSFY analizamos más de 1,2 millones de ofertas de empleo publicadas globalmente en el último trimestre. Los datos muestran un mercado que, en apariencia, mantiene patrones tradicionales: el 89 % de los contratos siguen siendo permanentes y el 85 % de las posiciones continúan siendo presenciales. Sin embargo, bajo esa superficie estable, **el mercado está cambiando estructuralmente.**

La **inteligencia artificial está redefiniendo la distribución real del valor** dentro de las organizaciones.

Si bien el volumen de ofertas sigue concentrándose en perfiles de menor experiencia, la automatización progresiva de tareas operativas está desplazando el peso estratégico hacia perfiles capaces de integrar tecnología, criterio empresarial y capacidad de decisión. **La IA no elimina talento; reconfigura dónde reside el valor.**

En este nuevo entorno, la **startup** se enfrenta a una **paradoja. Necesita agilidad y eficiencia propias de estructuras ligeras, pero al mismo tiempo debe tomar decisiones cada vez más complejas:** estructuración financiera, escalabilidad operativa, arquitectura organizativa, *compliance* regulatorio o diseño de modelos retributivos competitivos.

La combinación de alta incertidumbre y aceleración tecnológica aumenta el coste del error.

Es aquí donde el **Interim Management se convierte en una herramienta estratégica.** No como sustitución de talento interno, sino como **mecanismo de incorporación temporal de experiencia** en momentos de inflexión. El interim **aporta densidad directiva en periodos críticos sin rigidizar la estructura.**

En un mercado modelado por IA, la ventaja competitiva no estará en contratar más rápido, sino en decidir mejor.

La **startup que integre experiencia senior de forma inteligente en fases clave** como una ronda de financiación, una expansión internacional o una transformación operativa reducirá riesgo,

acortará curvas de aprendizaje y aumentará probabilidad de éxito.

La IA optimiza procesos.

El Interim Manager optimiza decisiones.

Ambos elementos no compiten: se complementan.

En el ecosistema emprendedor actual, la combinación de tecnología avanzada con liderazgo experto flexible no es una opción táctica, sino una arquitectura estratégica de supervivencia y crecimiento.



El mentoring como palanca de valor en el Interim Management

En un entorno empresarial marcado por la incertidumbre, la aceleración tecnológica y la necesidad constante de adaptación, el Interim Management se ha consolidado como una herramienta eficaz para abordar procesos de transformación, situaciones de crisis o fases de crecimiento. La incorporación temporal de directivos con experiencia permite a las organizaciones acceder a capacidades estratégicas y operativas de alto nivel de forma flexible.

Sin embargo, la práctica demuestra que el éxito de una misión de interim no depende únicamente del conocimiento técnico o de la experiencia sectorial del profesional. En muchos casos, el verdadero diferencial radica en su capacidad para integrarse en la organización, generar confianza y coordinar a los equipos en un contexto de cambio. En este sentido, el *mentoring* emerge como un enfoque especialmente relevante.

Más allá de la ejecución: el rol del Interim Manager.

Normalmente, el interim manager ha sido percibido como un perfil orientado a la ejecución: analizar la situación, tomar decisiones e implementar soluciones en plazos ajustados. Este enfoque sigue siendo necesario, pero resulta insuficiente cuando el objetivo no es solo resolver una situación puntual, sino transformar la organización de forma sostenible.

En este contexto, el interim manager debe asumir un rol más amplio, que combine la capacidad de ejecución con la habilidad de desarrollar a las personas que darán continuidad a los cambios iniciados. La transferencia de conocimiento, el alineamiento de equipos y la consolidación de nuevas formas de trabajo se convierten en elementos clave.

Es precisamente en este punto donde el *mentoring* aporta valor.

El *mentoring* como enfoque de liderazgo en contextos de transición.

El *mentoring* puede entenderse como una metodología de acompañamiento orientada al desarrollo del criterio, la autonomía y la capacidad de toma de decisiones de otros profesionales. Aplicado al Interim Management, permite al directivo temporal actuar no solo como ejecutor, sino también como facilitador del

aprendizaje organizativo.

A través de prácticas como la escucha activa, la formulación de preguntas estructuradas o la generación de espacios de reflexión, el interim manager puede:

- Favorecer la comprensión profunda de los retos organizativos
- Impulsar la participación y el compromiso de los equipos
- Desarrollar capacidades internas que perduren tras su salida
- Reducir la resistencia al cambio al involucrar a las personas en el procesos críticos sin rigidizar la estructura.

Este enfoque resulta especialmente útil en organizaciones donde el cambio no puede imponerse únicamente desde la autoridad formal, sino que requiere adhesión y comprensión por parte de los equipos.

Impacto en la efectividad de las misiones de IM.

La integración de habilidades de *mentoring* en el desempeño del interim manager tiene efectos directos en la calidad y sostenibilidad de los resultados.

En primer lugar, facilita una integración más rápida en la cultura organizativa, al priorizar la escucha y la comprensión de dinámicas internas. Esto reduce fricciones y acelera la toma de decisiones informadas.

En segundo lugar, permite ejercer una influencia más transversal, ya que el liderazgo se basa en la conversación y la generación de sentido, más allá de la jerarquía o la autoridad temporal.

Por último, contribuye a la generación de un legado organizativo, entendido como la capacidad de la empresa para mantener y evolucionar las mejoras una vez finalizada la intervención. La transferencia efectiva de conocimiento y el desarrollo del talento interno son determinantes en este aspecto.

Un cambio de enfoque en el liderazgo temporal.

El creciente interés por el *mentoring* en el ámbito del Interim Management refleja una evolución en la concepción del liderazgo. Frente a modelos más directivos o centrados exclusivamente en resultados a corto plazo, se impone una visión en la que el impacto se mide también en términos de capacidad de desarrollo organizativo.

En este sentido, el interim manager que incorpora herramientas de *mentoring* no solo resuelve problemas, sino que contribuye a que la organización mejore su capacidad para enfrentarlos en el futuro. Esto implica pasar de un enfoque de sustitución temporal a uno de fortalecimiento interno.

Conclusión

El Interim Management sigue siendo una herramienta muy eficaz para afrontar momentos clave en la vida de una empresa. Pero la realidad es que el contexto actual, cada vez más complejo y cambiante, obliga a ir un paso más allá del enfoque tradicional del rol.

Hoy, no basta con ejecutar bien. El verdadero valor está en cómo se lidera el cambio y, sobre todo, en qué queda en la organización cuando el interim manager ya no está.

En este sentido, integrar el mentoring en la forma de trabajar permite al interim manager amplificar su impacto: facilita que los equipos entiendan el porqué de las decisiones, acelera la adopción del cambio y, sobre todo, ayuda a que ese cambio se mantenga en el tiempo.

Porque al final, una misión de interim management exitosa no se mide solo por los resultados a corto plazo, sino por la capacidad de la organización para seguir avanzando por sí sola después.

Todas las entidades colaboradoras



Equipo



MARÍA CALVIÑO

Directora de Organización y personas



ALBERTO FERNÁNDEZ

CEO y Socio Fundador



EVA SILVA

Resp. de Marketing, Comunicación y Alianzas Estratégicas



PÍO IGLESIAS

Director de Interim Management y Socio Fundador



servitalent

GLOBAL NEEDS, LOCAL LEADS