

Cómo es la nueva generación de directivos que pide paso

'MILLENNIALS' Y 'Z' Sólo un 32% son mujeres y el 64% procede de Madrid y Cataluña.

David Casals. Barcelona

Un hombre nacido en la Comunidad de Madrid, de 39 años, promotor de una *start up* o socio de una empresa de servicios financieros o profesionales, que compagina su trabajo con labores académicas, y que ha estudiado Empresariales, Económicas, Derecho o Ingeniería en una universidad pública y un posgrado en la privada. Es el perfil de la nueva generación de accionistas, consejeros delegados, directores generales y otros altos cargos de las generaciones *Millennial* –nacidos entre 1981 y 1993– y la *Generación Zeta* –entre 1994 y 2010–. Así concluye un estudio de la consultora BeBartlet, especializada en asuntos públicos e incidencia, en colaboración con la consultora especializada en alta dirección Sarah Marlex.

Además de elaborar este retrato robot, los autores han confeccionado una lista con 300 líderes emergentes en el sector privado cuyos pasos conviene seguir de cerca. Despuntan en empresas familiares –como el vicepresidente de Mahou San Miguel José Togores–, multinacionales –como la vicepresidente de energía de Schneider Electric en España, Martina Tome–, unicornios –como Oscar Pierre, cofundador de Glovo, y los de Wallbox, Enric Asunción y Eduard Castañeda– y firmas emergentes, como los impulsores de Heura (Marc Coloma), We Are Knitters (Pepita Marín), Playspace (Alfonso Villar) o Traventia (David Robledo).

El informe detecta que a la hora de acceder a determinadas posiciones, siguen existiendo “brechas”. Las mujeres únicamente ocupan un 32,5% de los puestos de alta dirección, un porcentaje que sube en el 52,6% en el caso de las cotizadas y en un 50% en las empresas familiares, pero que sólo es del 28,6% en las multinacionales y del 17,3% en las firmas de servicios financieros y profesionales. La desigualdad de género “aún es muy persistente entre los nuevos liderazgos empresariales”, explica el director del estudio, Nacho Corredor.

Contrastes territoriales

Otro factor determinante es el lugar de nacimiento. Una mayoría aplastante de los perfiles analizados proceden de Madrid (44%) y Cataluña (20,2%). A gran distancia, se sitúan los de Comunidad Valenciana y Andalucía (6,3%) y el 6% proceden de fuera de España.

El peso de Madrid y Cataluña (64,2%) en este tipo de puestos es muy superior a su contribución de-



José Togores Mahou, vicepresidente de Mahou San Miguel.



Enric Asunción, cofundador y consejero delegado de Wallbox.



Martina Tome, vicepresidenta de energía de Schneider Electric en España.



Marc Coloma, cofundador y consejero delegado de Heura.



Pepita Marín, cofundadora y consejera delegada de We Are Knitters.



Oscar Pierre, cofundador y consejero delegado de Glovo.

mográfica (30,6%) y al PIB (38,5%). Es un dato que refleja cómo la globalización contribuye a concentrar talento en las grandes ciudades, pese a la existencia de un modelo de estado profundamente descentralizado.

En cuanto a la formación, casi la mitad de los directivos cuenta con un doble grado y 23% ha estudiado fuera de España en algún momento. Sus principales titulaciones son Empresariales (27%), Derecho (19%), Ingeniería Informática (11%) o Industrial (10%).

El 69% ha cursado la carrera en universidades públicas. Por el contrario, en másteres y posgrados, el peso de la privada duplica al de la pública. “Quién quiere ser CEO tiene interiorizado que estudiando el gra-

La mayoría ha estudiado el grado en la universidad pública y el posgrado en un centro privado

Sólo el 0,7% ha trabajado en la administración y el 26,5% compagina su trabajo y la docencia

do en la pública le va a ir bien pero que luego debe complementar su formación en un centro privado”, especialmente en escuelas de negocio, un dato que pone de manifiesto que el sistema universitario tiene un reto.

“La formación posuniversitaria de los centros públicos debe ser atractiva” para este tipo de perfiles.

Dos universos paralelos

La “brecha” entre el sector público y el privado también se hace extensiva en la trayectoria laboral: sólo un 0,7% ha trabajado en algún momento para la administración. Según Corredor, también en la política, la presencia de altos cargos con experiencia en la empresa es baja, algo que se traduce en una “incomprensión” mutua entre ambos sectores, algo que ve conveniente “revertir”. La excepción es la docencia, donde el 26,5% de los profesionales analizados ha realizado o realiza actividades académicas.