Índice Capital Humano

2º trimestre 2014

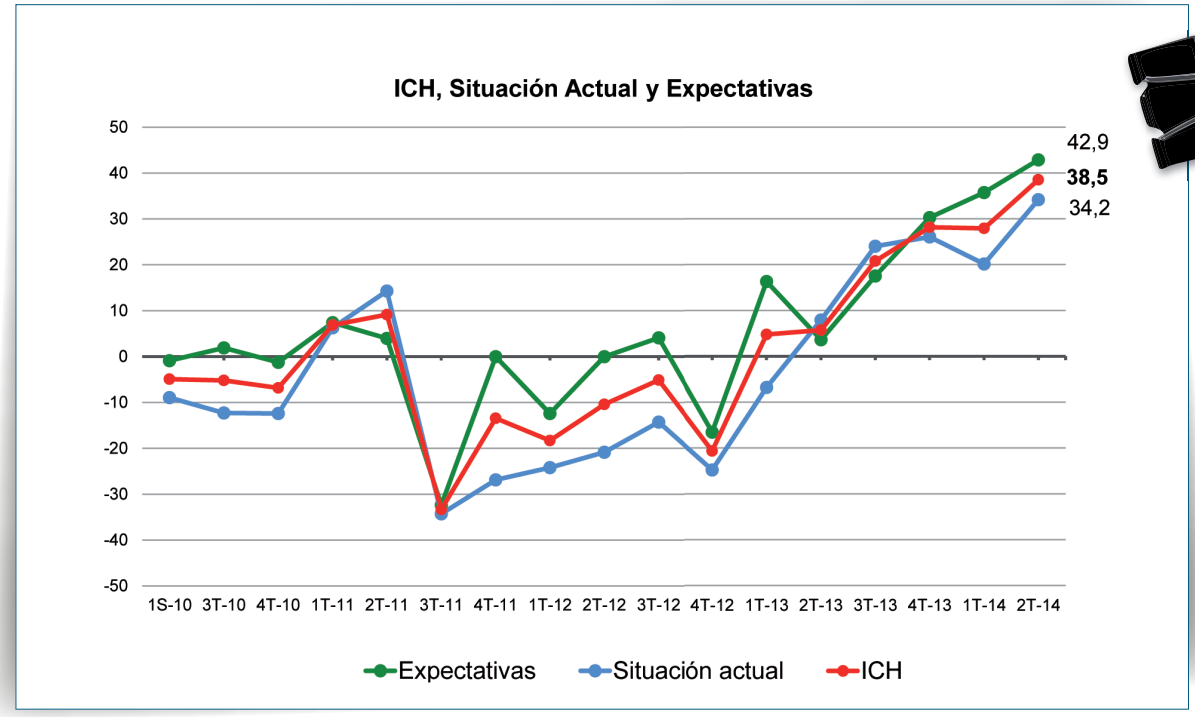
Horizonte despejado para la recuperación

El Índice de Capital Humano crece en este segundo trimestre del año continuando su senda alcista y marca un nuevo máximo en la serie con 38,5 puntos.

El índice de Expectativas también muestra una subida de casi 6 puntos, aunque es el índice de la Situación Actual, con 34,2 puntos el que ha tenido el mayor incremento con respecto al trimestre anterior.

Todo ello parece indicar que, efectivamente, se está consolidando la confianza de las direcciones de Recursos Humanos de las empresas del IBEX en el mercado español en general y en la gestión de personas en particular.

Evolución del ICH



	Trimestre Anterior	Trimestre Actual	
ICH	27,9	38,5	↑
Situación Actual	20,1	34,2	↑
Expectativas	35,7	42,9	↑

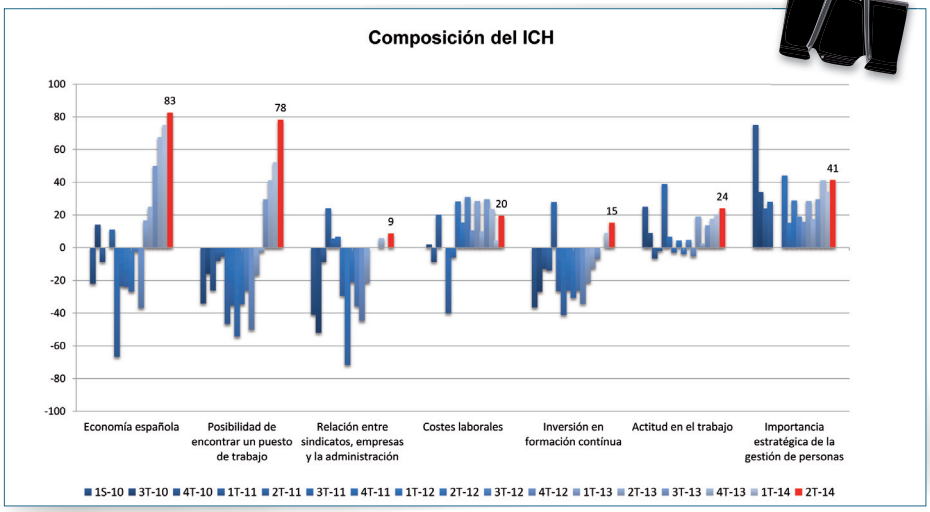
>

Capital Humano
REVISTA PARA LA INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ie Club de Benchmarking

peoplematters

> Composición del ICH



Nuevamente todos los indicadores que conforman el ICH se sitúan en la zona superior de la gráfica y se mantiene la tendencia del trimestre anterior en cuanto al comportamiento particular de cada uno de ellos. La Economía española y la Posibilidad de encontrar un puesto de trabajo son los indicadores punteros, estando entorno a los 80 puntos frente a la percepción de los directivos de Recursos Humanos en cuanto la Relación entre sindicatos, empresas y la administración con tan solo 9 puntos, aunque las expectativas para el próximo trimestre son mejores.

La Posibilidad de encontrar un puesto de trabajo es el indicador que más ha crecido con respecto al trimestre anterior pasando de 52 a 78 puntos. Probablemente este crecimiento viene marcado por los datos que arrojó la Encuesta de Población Activa en cuanto al descenso en el número de parados en el primer trimestre del año.

Ficha técnica

El ICH resume la visión de un panel de expertos sobre la evolución reciente y tendencia futura de lo que acontece en el mercado español relacionado con la gestión de personas. Se obtiene a partir de los resultados de una encuesta a las **direcciones de Recursos Humanos de las empresas del Ibex 35** en la que se les pide su opinión sobre la evolución reciente y futura de una serie de variables relacionadas con el capital humano.

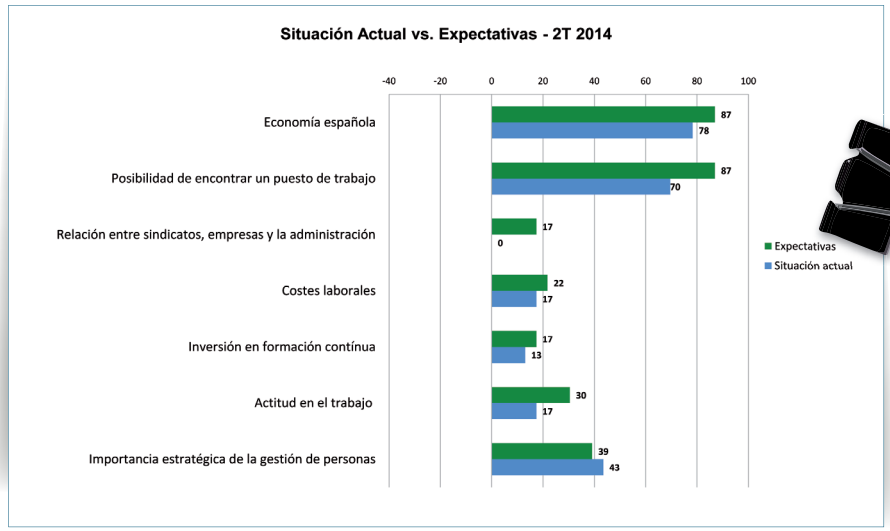
El ICH se analiza desde dos perspectivas:

- Situación actual: refleja la valoración de la situación actual, en comparación con la que había hace tres meses.
- Expectativas: refleja la valoración de la situación esperada dentro de tres meses, en comparación con la actual.

Se calcula como media aritmética de los resultados parciales de situación actual y expectativas. A su vez, estos índices se calculan como la media aritmética de los resultados de cada uno de los indicadores de gestión de personas analizados.

El ICH y sus dos componentes parciales de Situación actual y Expectativas, pueden tomar valores positivos o negativos que oscilan entre -100 y 100:

- Por encima 0: indica una percepción favorable/optimista.
- Por debajo de 0: indica una percepción desfavorable/pesimista.

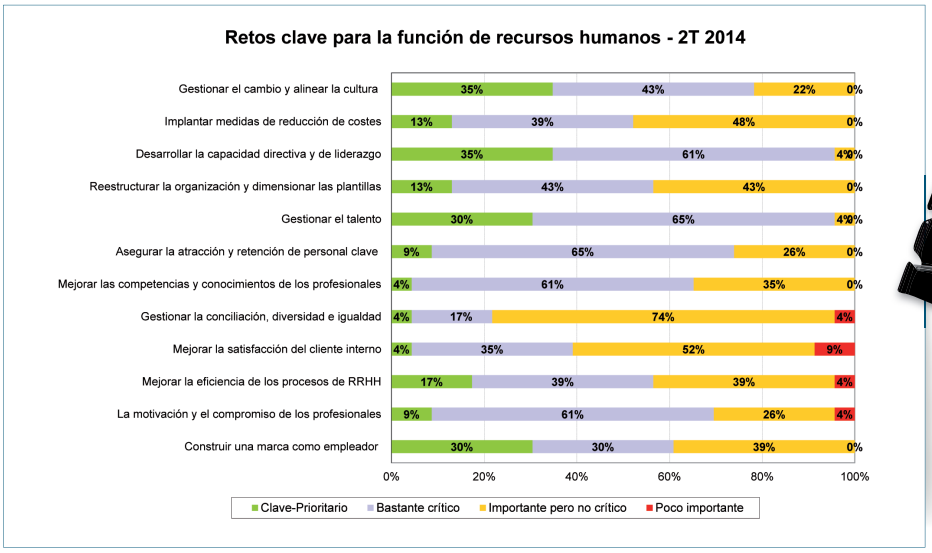


Retos clave de la función de RRHH

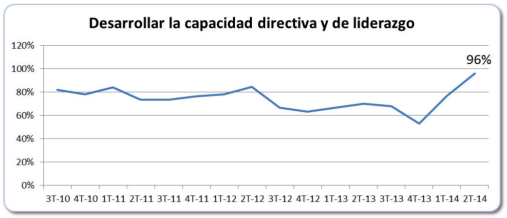
Los expertos han destacado los siguientes retos clave para la función de recursos humanos en los próximos meses:

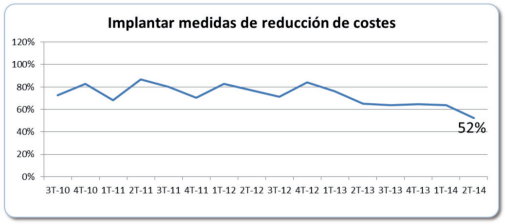
- **Gestionar el cambio y alinear la cultura** y **Desarrollar la capacidad directiva y gerencial** se sitúan en primer lugar con un 35%.
- La **Gestión del Talento** y **Construir una marca como empleador** comparten el segundo puesto con un 30%.

Como vemos, los desafíos a afrontar por las direcciones de personas de las empresas españolas están focalizados en la atracción y retención del talento ante las posibilidades de rotación externa que pueden derivar de una etapa de crecimiento económico.



> En las siguientes gráficas se presentan aquellos retos que han tenido un cambio de tendencia significativa con respecto a sus medias históricas. Los datos presentados son la suma de clave-prioritario y bastante crítico.





La gestión del talento y el Desarrollo de la capacidad directiva y de liderazgo, que ya fueron identificados en el trimestre anterior por las direcciones de recursos humanos como retos críticos, se han separado en casi 20 puntos de sus medias históricas llegando al 96%.

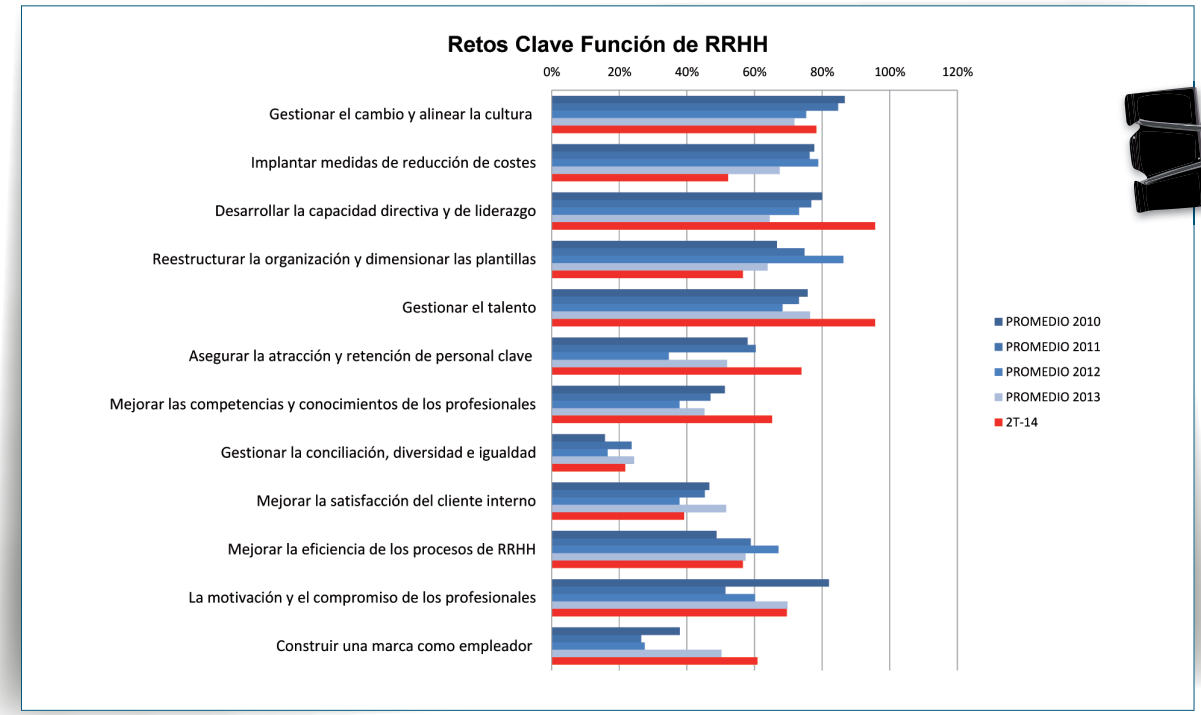
En este nuevo entorno empresarial de crecimiento la función de recursos humanos está llamada a contribuir al éxito de sus organizaciones aportanto los mejores profesionales del sector, los más implicados en su rol y los mejores líderes.

Esta labor adquiere una especial relevancia en el caso de corporaciones internacionales y fruto de la expansión y apertura de nuevos mercados en los últimos años.

En este sentido, los programas de movilidad de talento y de gestión de talento de ámbito internacional, supone un gran reto sobre el que trabajar.

Implantar medidas de reducción de costes es el reto que más ha descendido este trimestre con respecto a sus valores históricos, pasando de un 80% en los momentos más duros de la crisis económica hasta el 52% en este 2 trimestre del año. Parece que los directivos confían en la recuperación y dejan en un segundo plano aquellas medidas más duras orientadas a mantener a flote sus negocios.

La evolución de todos los retos de la Función de Recursos Humanos a lo largo de la vida del ICH ha sido (los valores presentados recogen la suma de los retos clave-prioritarios y los que son bastante críticos):

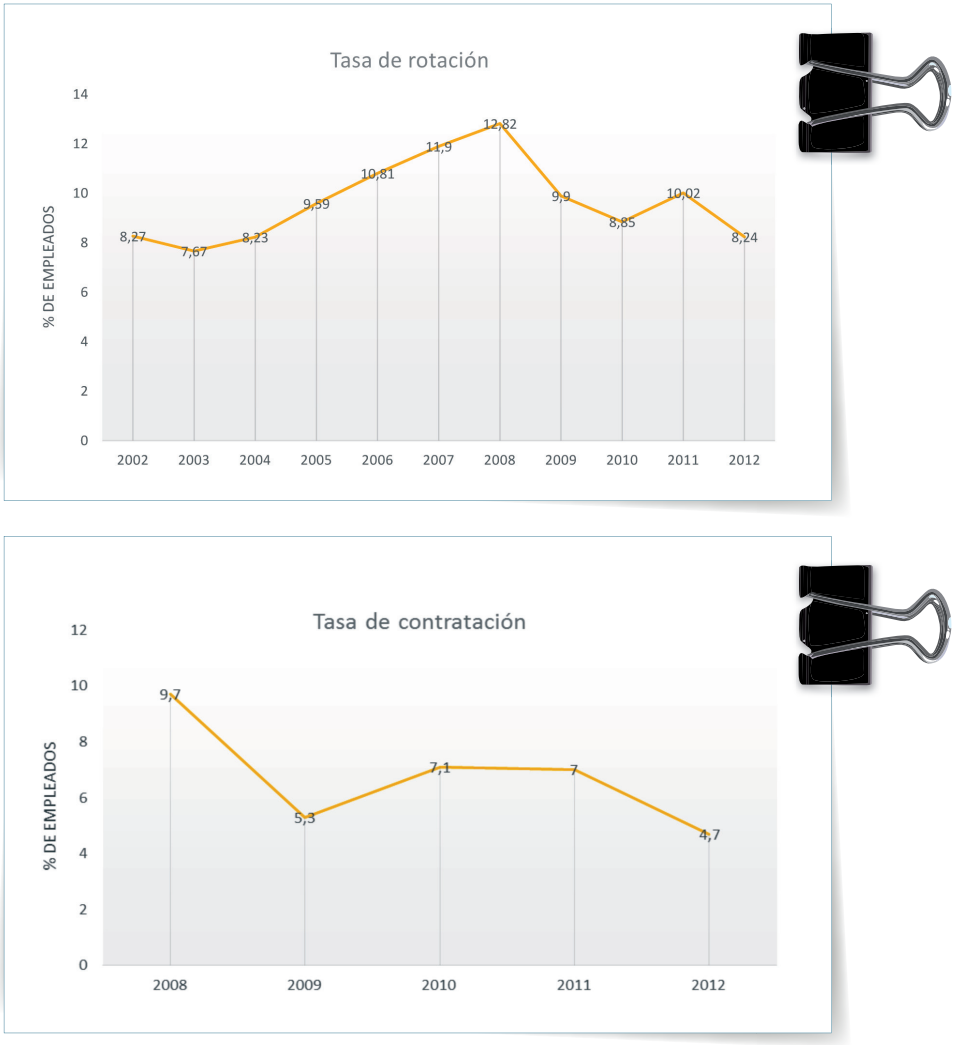


Datos del Club de Benchmarking

La evolución de las tasas de rotación y contratación del Club de Benchmarking de RRHH confirman el reto de las empresas de crear una marca como empleador

Los últimos datos del ICH muestran una clara mejora en las perspectivas a corto plazo de la economía española y del mercado laboral. Las empresas tienen por delante un importante reto, como así demuestran los datos, en construir una atractiva marca como empleador para atraer nuevo talento.

Este reto se hace especialmente necesario teniendo en cuenta los datos de rotación y contratación de las empresas del Club de Benchmarking de RRHH de los últimos años y que mostramos a continuación:



Evolución histórica de las tasas de rotación y contratación.
Fuente: Club de Benchmarking de RRHH, 2013.

Desde el comienzo de la crisis en 2008, vemos cómo la tasa de rotación ha experimentado un cambio de tendencia respecto al periodo anterior, disminuyendo en más de 4,5 puntos porcentuales –a pesar del leve repunte del ejercicio 2011- hasta el año 2012. Si, además, tenemos en cuenta la evolución de la tasa de contratación, que en el mismo periodo se ha reducido prácticamente a la mitad, entendemos que a partir de ahora, con la mejora de las expectativas de nuestra economía, las empresas consideren clave construir su marca como empleador para volver a atraer a los mejores a su organización.

> La opinión de los expertos

Alfonso Jiménez
Socio Director de PeopleMatters

Seguimos manteniendonos en máximos históricos de optimismo por parte de las Direcciones de Recursos Humanos. del Ibex-35 español. Parece que tras los que parecían intermibables años de dificultades, pesimismo y ajustes, pasamos a un nuevo escenario claramente más optimista e ilusionante.

Sin embargo, una vez más, la valoración de las expectativas futuras es superior a la valoración del trimestre anterior. Es verdad que, además, estamos en un gran trimestre para un mercado laboral tremendamente estacional en el que el segundo y tercer trimestre son mejores que el primero y el cuarto de cada año.

José Antonio Carazo
Director de Capital Humano

El comportamiento de la economía española parece que consolida su tendencia alcista. Los últimos datos del paro, si bien modesto, también apuntalan una tendencia que ha instalado el optimismo en las percepciones de los directivos. Pero, los indicadores macroeconómicos no consiguen eliminar de las previsiones cierto conservadurismo. Las expectativas a corto plazo son buenas, pero la realidad hay que construirla paso a paso.

La potenciación del liderazgo directivo y del talento en la organización, seguidos muy de cerca por la gestión del cambio y la marca como empleador se destacan como prioridades de una hoja de ruta que permite planificar sobre un escenario más previsible. Si la economía se ha definido en ocasiones como un estado de ánimo, qué mejor que tener por delante un horizonte despejado para seguir apuntalando la recuperación.

Pilar Rojo
Directora del Club de Benchmarking de RRHH del IE Business School

Desde el primer trimestre de 2013, el ICH ha ido escalando posiciones en positivo consolidando así su tendencia alcista y llegando a posiciones que no veíamos desde el comienzo de la crisis. Las variables de mejora previsible de la economía española y de las mayores posibilidades de encontrar trabajo son determinantes en los valores del ICH. Sin olvidar que todavía queda mucho por hacer, sobre todo en materia laboral, es el momento de hacer frente a los retos de generar nuevo talento y desarrollar la capacidad de liderazgo, también del departamento de dirección de personas. La crisis nos ha hecho cortoplacistas y me atrevería a decir que en algunos casos miopes. Es el momento de pensar a largo y de manera diferente.

Empresas participantes en el ICH:

Abengoa*, Abertis, Acciona, ACS, Amadeus IT, ArcelorMittal, Banco Popular, Banco de Sabadell, Banco Santander, Bankia, Bankinter, Banesto*, BBVA, BME, CaixaBank, Dia, Enagas, Endesa, FCC, Ferrovial, Gamesa, Gas Natural Fenosa, Grifols, Iberdrola Renovables*, IAG, Inditex, Indra, Mapfre, Mediaset, OHL, Red Eléctrica, Repsol, Sacyr Vallehermoso, Técnicas Reunidas, Telefónica.

* Empresas pertenecientes a Ibex35 en periodos anteriores.