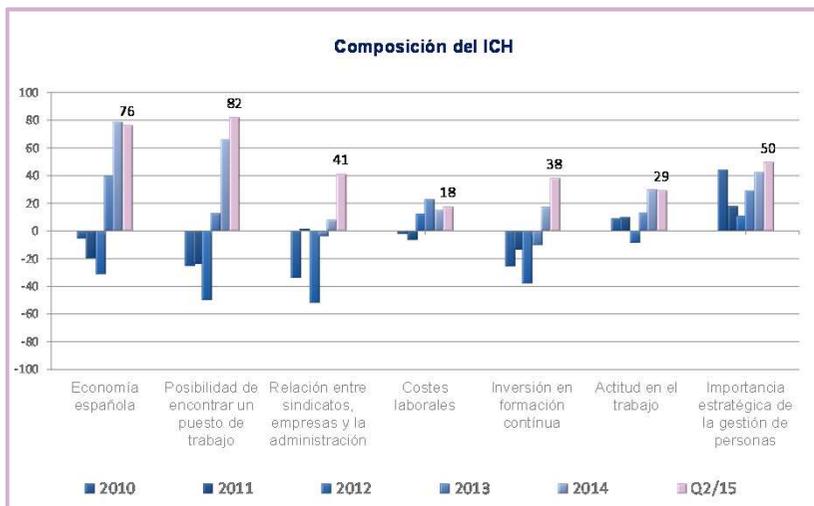


Se interrumpe la tendencia alcista del ICH



El ICH desciende en más de 10 puntos con respecto al trimestre anterior pasando de 47,9 a 35,7 puntos, siendo las Expectativas las que han disminuido más drásticamente. Se interrumpe así la trayectoria creciente del ICH de los pasados trimestres. De hecho, el índice no había descendido desde el cuarto trimestre de 2012.

Las direcciones de recursos humanos se vuelven menos optimistas ante la incertidumbre que ofrece el nuevo mapa político y el posible impacto que este pueda tener en la evolución de la economía y del mercado laboral. Habrá que esperar a los próximos trimestres para saber si se confirma la ralentización en el comportamiento del indicador.



Evolución del indicador

Q2 2015



35,7

Q1 2015

47,9

Q4 2014

43,6

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.

Retos de Gestión de Personas

A continuación se presentan los retos principales que han señalado los participantes en el índice.

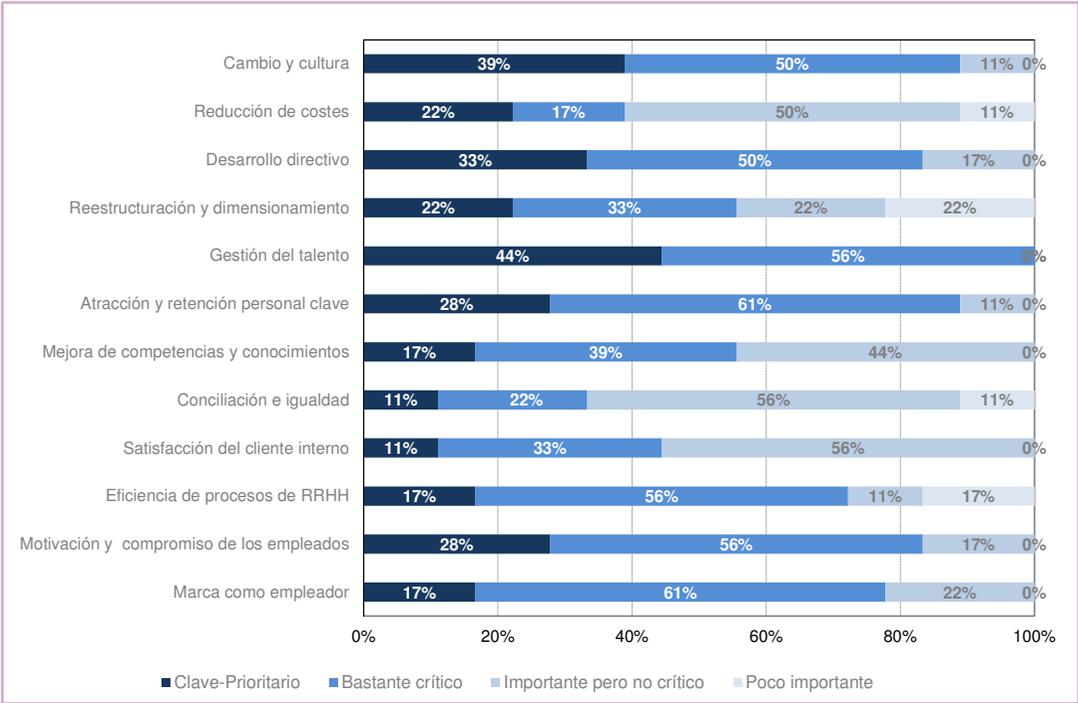
Gestión del Talento: principal reto

La gestión del talento en su sentido más amplio es, una vez más, el principal reto para las direcciones de recursos humanos. Entre las diversas acciones que sugieren los expertos se han mencionado: la mejora de los procesos de job posting, el desarrollo de los programas de altos potenciales y graduates o la implementación de políticas de reconocimiento.

Gestionar el cambio y alinear la cultura: la necesidad de la transformación

Apoyar los procesos de transformación hacia nuevas formas de trabajar y relacionarse más y mejor con empleados y clientes son algunas de las iniciativas que también están cobrando fuerza. La gestión individualizada de las personas se constituye como la gran oportunidad para sacar lo mejor del talento de cada profesional. Para ello, será necesario utilizar un amplio abanico de ideas que contribuyan a personalizar la experiencia de trabajo de los empleados. Lejos de la estandarización, en la misma medida que cada empleado contribuya de manera diferente a su organización, también esperan que su empleador responda a sus expectativas personales.

Los responsables de la gestión de personas de las empresas del IBEX también apuntan sobre la necesidad de introducir la tecnología digital en la gestión de recursos humanos. Además de su responsabilidad en acompañar a los expertos en la digitalización interna de las empresas.



Más información sobre el ICH en www.peplematters.com