

Índice Capital Humano

Un final de año poco alentador

Una vez finalizado el 4º trimestre del año, presentamos los resultados del Índice de Capital Humano con la comparativa de los diferentes trimestres previamente analizados. Tal y como explicábamos en ediciones anteriores, el ICH nace en 2010 con la intención de convertirse en un referente a ser utilizado por la profesión, por su rigor, fiabilidad y utilidad para el seguimiento, en el corto plazo, de las variables de gestión de personas, la anticipación de su evolución futura y la toma de decisiones.

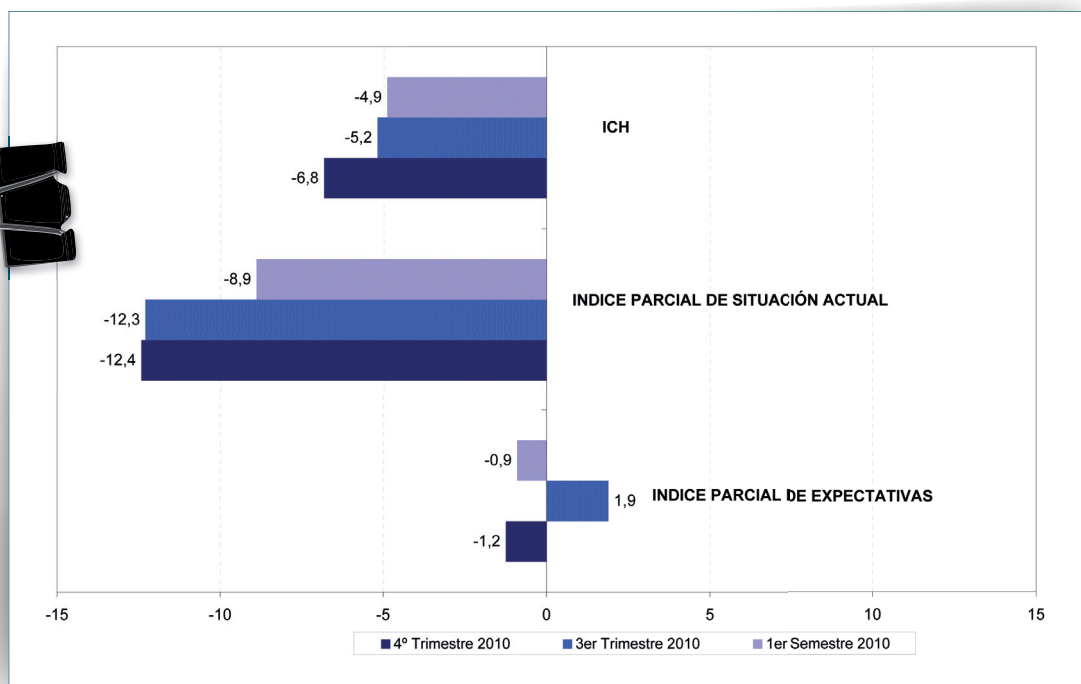
El ICH resume la visión de un panel de expertos sobre la evolución reciente y tendencia futura de lo que acontece en el mercado español relacionado con la gestión de personas.

Se obtiene a partir de los resultados de una encuesta a los **Directores 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 que les afectan o que afectan a sus empresas.

El carácter permanente de la iniciativa permite el cálculo de un índice periódico, y el estudio de su evolución a lo largo del tiempo. El ICH, y cada uno de los siete indicadores que lo componen, se analizan desde dos perspectivas:

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

Como complemento a los datos que arroja el ICH, se analizan también cuáles van a ser, según la opinión de los expertos, los retos clave para la función de RR.HH. en los próximos tres meses.



Resultados ICH – 4º trimestre 2010

El ICH correspondiente al 4º trimestre de 2010 lamentablemente **presenta el peor resultado del año (-6,8)**.

Gráfico 1: ICH 2010



El ICH se calcula como media aritmética de los balances parciales de situación actual y expectativas. A su vez, estos índices parciales se calculan como la media aritmética de los saldos 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 de 1 y hasta 100: indica una percepción favorable/optimista.

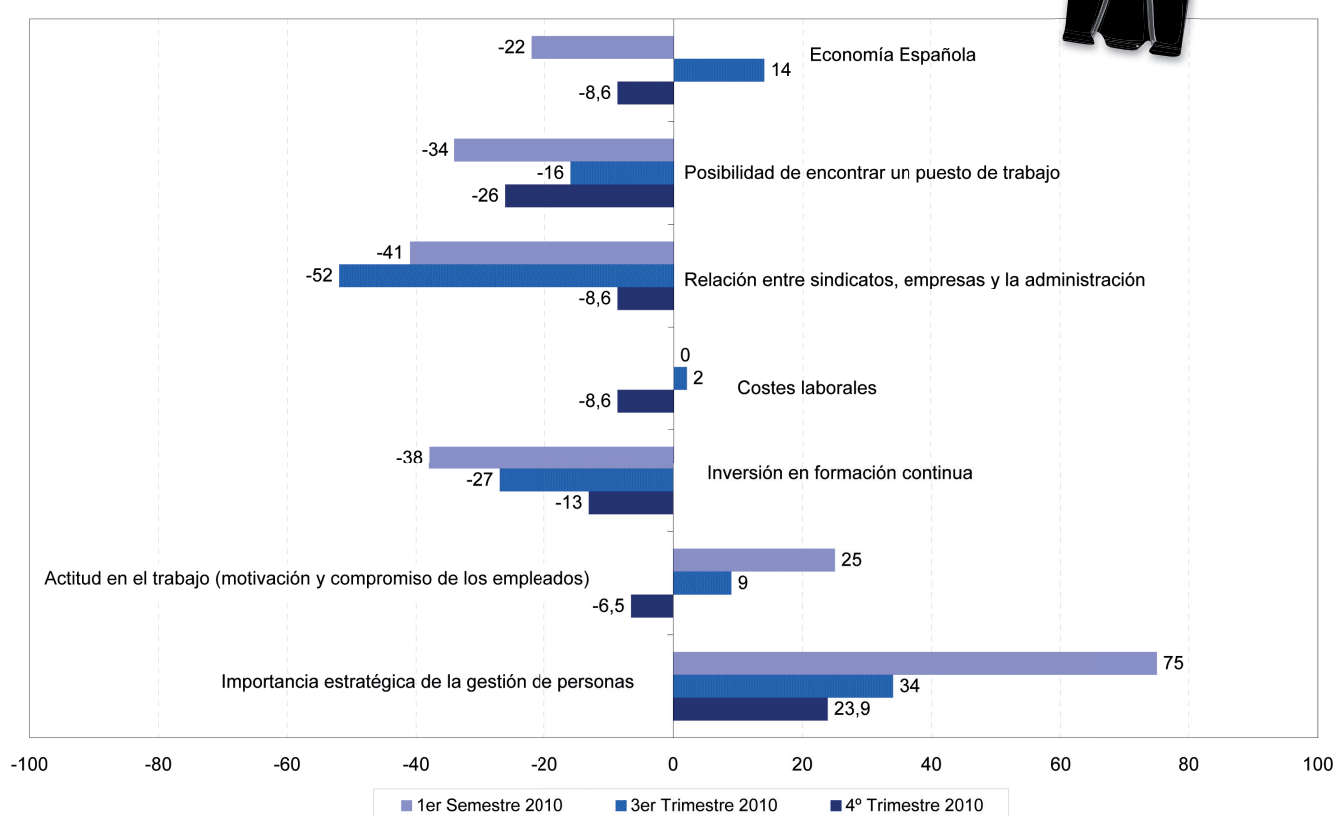
■ Ente 1 y -1: indica una percepción neutral.

Por debajo de -1 y hasta -100: indica una percepción desfavorable/pesimista.

La percepción que los Directores de Recursos Humanos del Ibex 35 tienen en el 4º trimestre de 2010 acerca del capital humano es más negativa que en meses anteriores. Sin embargo, el índice de parcial de expectativas refleja cierta neutralidad respecto de la evolución de los indicadores de gestión de personas en el comienzo de 2011.

La valoración desfavorable del ICH en este 4º trimestre se explica por la visión negativa de todos sus componentes, a excepción de la importancia estratégica de la gestión de personas, que mantiene valores positivos. En este sentido, la complicada situación del mercado laboral pesa más que el resto de componentes del ICH.

Gráfico 2: Composición del ICH – 2010





Retos clave de la función de RR.HH.

En este contexto, los expertos han destacado los siguientes retos para los próximos meses:

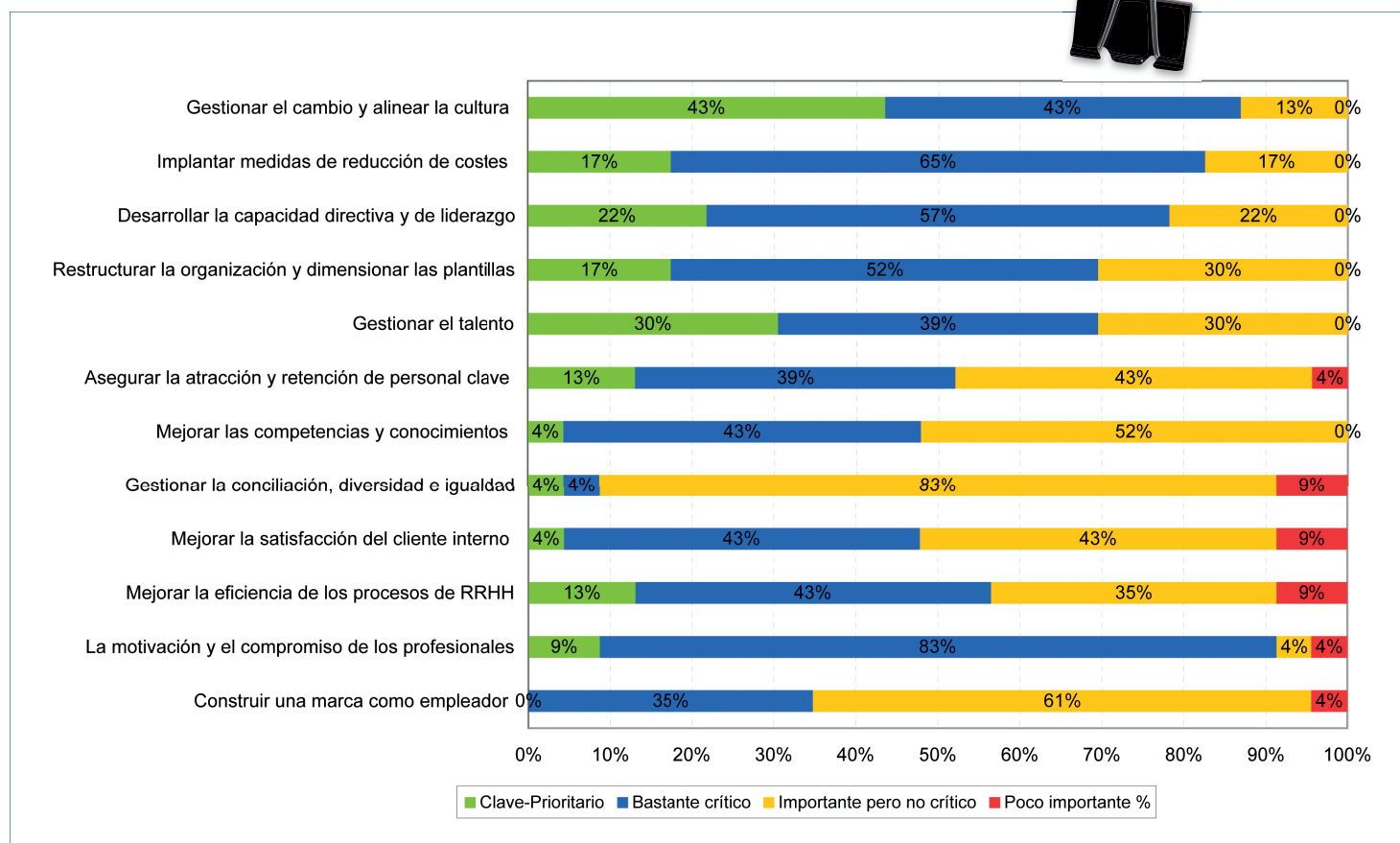
La motivación y el compromiso de los profesionales (92%) se posiciona como el principal reto tras un año marcado por la austeridad de recursos (escasa inversión en formación, recortes salariales y otras medidas de reducción de costes, escasas expectativas de crecimiento salarial o de retribución variable...) pese a los esfuerzos extra realizados para intentar alcanzar resultados. La función de recursos humanos tendrá que plantear estrategias para recuperar la ilusión y

el compromiso de sus profesionales, en un contexto económico que no ayuda.

Gestionar el cambio y alinear la cultura (86%) se mantiene como una constante ante el entorno económico de incertidumbre.

Implantar medidas de reducción de costes (82%): los Directores de RR.HH. de las principales empresas de nuestro país no descartan recurrir nuevamente a medidas de reducción de costes para hacer frente a un comienzo de año 2011 que no augura una clara recuperación.

Gráfico 3: Retos clave para la función de RR.HH.- 4º trimestre 2010



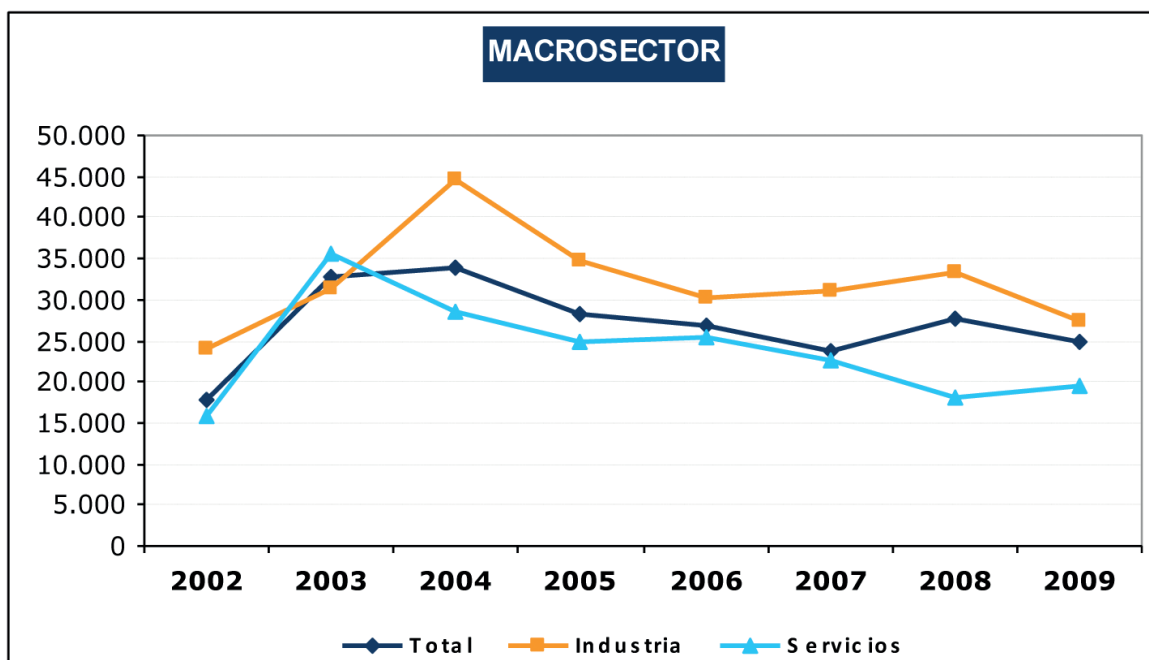
Los datos del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School confirman la tendencia pesimista que manifiestan los Directores de RR.HH. de las empresas del Ibex 35.

Según los resultados de los indicadores del área de Rendimiento Corporativo que se han obtenido en el estudio de datos agregados del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, con la información aportada por 86 empresas de nuestro país correspondiente al ejercicio 2009, hay un descenso generalizado en todos los ratios estudiados (productividad de los ingresos, eficiencia del gasto salarial, factor de coste salarial, productividad sobre EBITDA, ROI en capital humano y valor añadido del capital humano) respecto a los resultados de 2008. La única excepción la encontramos en el indicador de factor de coste salarial, definido como el porcentaje de los gastos de explotación que se destina a los gastos de personal.

Dicho factor de coste salarial en la muestra de las empresas del Club de Benchmarking de RRHH de IE

Business School, ha pasado de representar el 33% en 2008 al 38% en 2009, lo que nos indica que las empresas, lejos de reducir los costes en personas, han seguido invirtiendo en sus empleados.

Por el contrario, si observamos los resultados de la productividad de los ingresos o de la productividad sobre EBITDA, los datos reflejan una clara tendencia a la baja que ya se apreciaba en el año 2008. En el caso de la productividad sobre EBITDA, tal y como podemos observar en el gráfico bajo estas líneas, los resultados obtenidos con el análisis del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School revelan una disminución de casi 3.000 euros por empleado en la muestra total. Esta tendencia al descenso tan solo se ve matizada por un ligero incremento en las empresas del Macrosector Servicios. ■



Evolución de la productividad sobre EBITDA en el Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School.

Empresas participantes en el ICH 2010:

Abengoa, Abertis, Acciona, ArcelorMittal, Banco Popular, Banco de Sabadell, Bankinter, Banesto, BBVA, Critería Caixa Corp, Enagas, Endesa, FCC, Ferrovial, Gamesa, Gas Natural Fenosa, Grifols, Iberdrola Renovables, Iberia, Indra, OHL, Red Eléctrica, Repsol YPF, Sacyr Vallehermoso, Santander, Técnicas Reunidas, Telecinco, Telefónica.