

Índice de Capital Humano, un referente para la toma de decisiones

El Índice de Capital Humano (ICH) es una iniciativa conjunta de PeopleMatters, el IE Business School y la revista Capital Humano que surge a principios de 2010. Se trata de un indicador de confianza sobre las tendencias y la evolución del capital humano en la empresa española que analiza trimestralmente las opiniones de la Dirección de Recursos Humanos de las compañías del IBEX35 sobre la coyuntura laboral y los retos que tiene planteados a corto plazo la función de gestión de personas en las organizaciones.

Cristina Hebrero
Gerente de PeopleMatters



Las expectativas de mejora de los indicadores relacionados con la gestión de personas se mueven entre el pesimismo y un moderado optimismo, pero con serias dudas –a día de hoy– de mejorar a corto plazo. La posibilidad de encontrar un puesto de trabajo sigue siendo baja y las relaciones entre sindicatos, empresas y Administración no mejoran. En el capítulo positivo se aprecia una percepción favorable hacia la evolución de los costes laborales a la baja.

Todo lo dicho está en línea con la mayoría de las opiniones de los líderes sindicales, empresariales y políticos, y también con lo que en el día a día se puede detectar en la opinión pública. Pero, ¿esto es realmente así o no? ¿Hay datos que avalan estas opiniones? ¿Es posible contrastar estas percepciones?

El Índice de Capital Humano (ICH) es la respuesta a estas cuestiones. Cuantificar las percepciones y establecer

tendencias no es fácil, pero aproximarse es posible. Para ello es preciso contar con información de primera mano que después hay que elaborar. Esa información está en las personas con mayor capacidad de prescripción, en líderes cuyas opiniones son relevantes en el ámbito de los Recursos Humanos. Estamos hablando de los Directores de Recursos Humanos de las empresas del IBEX35, un colectivo que no es estadísticamente representativo, pero cuyas decisiones son determinantes por el PIB y el número de empleados que suman las empresas a las que pertenecen.

Una visión de “confianza”

El objetivo que persigue el ICH es ofrecer una visión sobre lo que acontece en el mercado español relacionado con la dirección de personas y llegar a constituirse como referente para ser utilizado por la profesión en su toma de decisiones y hacia la alta dirección.

Así, el ICH resulta de la agregación de siete indicadores:

- La situación económica española.
- La relación entre sindicatos, empresa y Administración.
- Las perspectivas de encontrar un empleo.
- La inversión en formación continua.
- Los costes laborales.
- La actitud en el trabajo en cuanto al nivel de motivación y compromiso de los empleados.
- La importancia estratégica de los Recursos Humanos en base a su consideración en la agenda de los Comités de Dirección de las empresas.

De manera similar a otros índices de confianza, aunque el ICH es el único de estas características en España, se valora la situación actual en relación con el pasado reciente (Situación actual) y la tendencia futura en relación con la situación actual (Expectativas). De esta forma, el ICH y las dos perspectivas –Situación actual y Expectativas– pueden tomar valores positivos (indica percepción favorable/optimista) o negativos (indica percepción desfavorable) que oscilan entre -100 y +100.

A lo largo de los dos años de vida del ICH la media histórica del indicador ha sido “pesimista” con un valor promedio de -7 puntos, alcanzando solo valores positivos durante los seis primeros meses de 2011 (ver Gráfico 1). La última consulta realizada, correspondiente al primer trimestre de 2012, sitúa

el ICH en -18 puntos, lo que muestra un retroceso de la confianza empresarial con respecto al promedio de periodos anteriores. Sin embargo, el análisis más desagregado observa que la Situación actual, con -24 puntos, se encuentra bastante por debajo de las Expectativas, con -12 puntos, por lo que podríamos atisbar aires de mejora para el próximo trimestre. Respecto al comportamiento de los indicadores que componen el ICH, es importante destacar que **la economía española** mantiene siempre una evolución paralela con él, con una media histórica de -13 puntos. **La posibilidad de encontrar un puesto de trabajo** es el único indicador que nunca ha alcanzado valores positivos durante el periodo analizado. El anuncio del Real Decreto de la Reforma Laboral el pasado mes de febrero provoca, por una parte, una caída drástica del indicador **Relación entre sindicatos, empresas y la Administración** y, por otra, una fuerte subida del factor **Costes laborales**. La media histórica de la **Inversión en formación continua**, con -20 puntos, indica unas previsiones de inversión bastante escasas durante todo el período. Pese a todo, llama la atención la valoración ligeramente favorable de la **Actitud en el trabajo**. Por último, la **Importancia estratégica de la gestión de personas** y su consideración en la agenda del Comité de Dirección arrastra favorablemente el ICH (ver Gráfico 2).

Las expectativas de mejora de los indicadores relacionados con la gestión de personas se mueven entre el pesimismo y un moderado optimismo

Retos clave de la función de Recursos Humanos

Como complemento a este indicador, el estudio trimestral pregunta a los directivos de gestión de personas de las empresas del IBEX35 sobre los retos clave para la función de Recursos Humanos en el futuro inmediato (próximos tres meses). Para ello se les proporciona un listado de doce retos que tienen que valorar en una escala que abarca desde *Clave-prioritario* a *Poco importante*. A lo largo de las consultas realizadas durante estos dos años, hay un reto que aparece de manera recurrente en las primeras posiciones de este *ranking*; se trata de “gestionar el cambio y alinear la cultura para atender a los retos estratégicos del negocio”. En segunda posición aparecen los retos relacionados con “desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo y gestionar el talento”. En tercer lugar y como consecuencia del contexto económico de los últimos años, las “medidas de reducción de costes, reestructuración organizativa y dimensionamiento de plantillas” han estado presentes en la agenda de las direcciones de Recursos Humanos de las grandes empresas españolas (ver Gráfico 3). Para el próximo trimestre, los directivos de Recursos Humanos han priorizado iniciativas

Gráfico 1: Índice de Capital Humano, Situación actual y Expectativas.

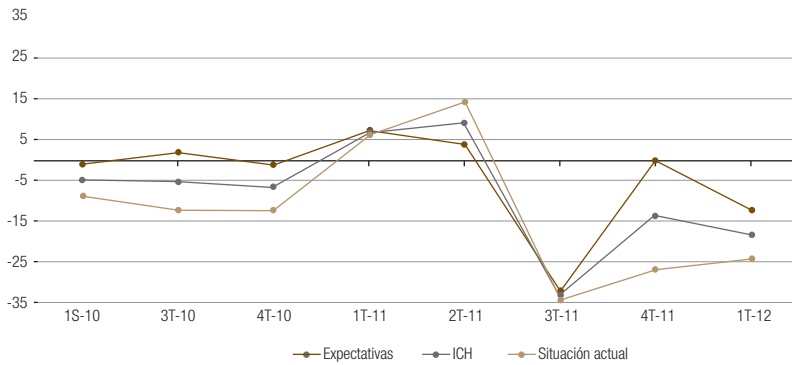


Gráfico 2: Comportamiento de los siete indicadores que componen el ICH.

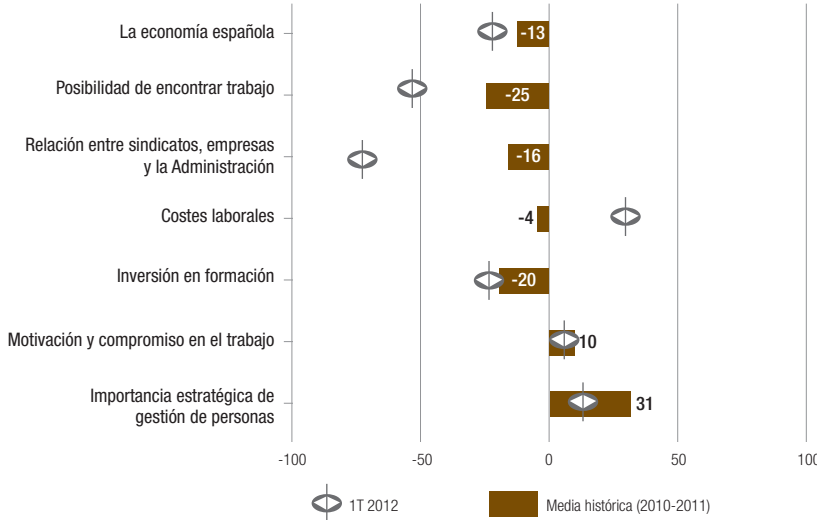
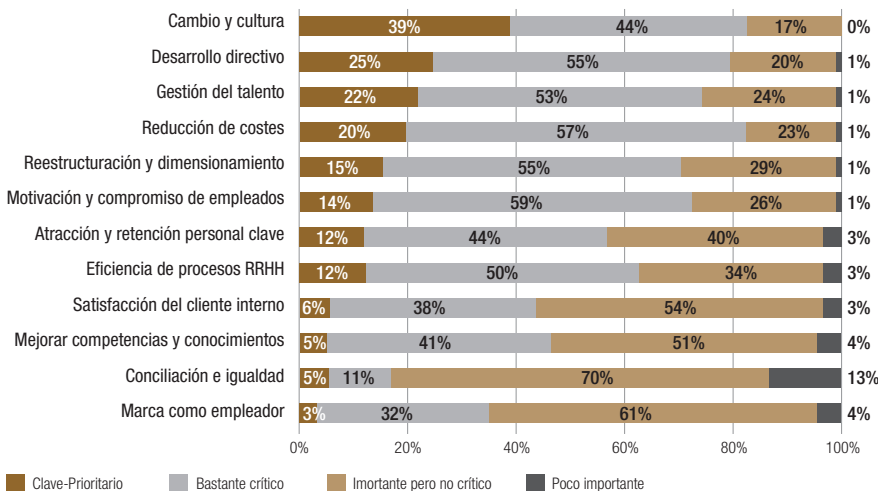


Gráfico 3: Retos de la Función de Recursos Humanos (Media 2010-2012).



relacionadas con la “reducción de costes”, que sigue creciendo en importancia, y la “mejora de la eficiencia de los procesos de Recursos Humanos”, donde todavía hay campo para contribuir y aportar valor añadido.

Según los expertos

Las conclusiones del informe aportadas por los expertos indican, para este trimestre, que la situación sigue siendo y será complicada por lo que el principal reto de la Dirección de Recursos Humanos será, en opinión de Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, la mejora de los procesos de este área a través de la búsqueda de una mayor eficiencia (hacer más con menos recursos), contar con estructuras directivas de calidad, así como de gestionar el talento, la motivación y el compromiso de los profesionales que tienen que tirar de la empresa para seguir siendo competitivos. Por tanto, el gran reto es combinar estrategias orientadas a mejorar la competitividad con otras de motivación, atracción y liderazgo. Para la consecución de estos retos, según Pilar Rojo, directora del Club de *Benchmarking* del IE Business School, es necesario afrontar la situación actual como una posibilidad para experimentar, innovar y aprender, y trasladar este espíritu de valor positivo a toda la organización y a los profesionales que la integran. En definitiva, y como apunta José Antonio Carazo, director de Capital Humano, los últimos datos del ICH revelan cierta cautela, pero con serios indicios de que las cosas pueden mejorar. El año ha comenzado con numerosas reformas por parte del Gobierno. Los efectos positivos deben irse notando.