

ÍNDICE DE CAPITAL HUMANO

“Termómetro” de la gestión de personas

Los indicadores relacionados con la gestión de personas apuntan una clara recuperación durante 2014, año que cierra con una tendencia positiva acumulando ocho trimestres consecutivos de crecimiento y perspectivas a corto plazo que permanecen optimistas. El ICH consolida así su trayectoria alcista, arrastrado fuertemente por la mejoría del entorno económico y del mercado laboral.

El Índice de Capital Humano actúa como “termómetro” de la gestión de personas y permite cuantificar percepciones y establecer tendencias. Para ello cuenta con información de primera mano cuyo origen está en profesionales con capacidad de prescripción, líderes cuyas opiniones son relevantes en el ámbito de los Recursos Humanos. Se trata de los Directores de Recursos Humanos de las empresas del IBEX-35, cuyas decisiones son determinantes por el impacto y volumen de empleados que suman las empresas a las que pertenecen.

Cristina Hebrero, Directora de PeopleMatters

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

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 constituirse como referente para ser utilizado por la profesión en su toma de decisiones y hacia la alta dirección.

De manera similar a otros índices de confianza, aunque este es el único de estas características en Es-



Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, en primer término, acompañado de Cristina Hebrero, y José Antonio Carazo, Director de Capital Humano.

El ICH se presentó durante la jornada “Personas y Competitividad en el IBEX 35. Desafíos y tendencias ante un nuevo entorno”, organizada por APD con la colaboración de PeopleMatters, IE Business School y Capital Humano. Patrocinaron el encuentro Cigna, Gas Natural Fenosa y ‘la Caixa’.



paña, 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 manera, el ICH y las dos perspectivas de 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 tres primeros años de vida del ICH, este ha mostrado valores “pesimistas” alcanzando solo valores positivos a partir de 2013. La última consulta realizada, correspondiente al tercer trimestre de 2014, sitúa el ICH en 43,6 puntos, lo que muestra una evolución muy positiva de la confianza empresarial con respecto al promedio de periodos anteriores (ver gráfico 1). El comportamiento de cada uno de los siete indicadores que componen el ICH es el siguiente:

- La economía española es el indicador que más influye en la valoración final del ICH y que en 2014 muestra una mejoría significativa respecto a años precedentes.

- También la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo obtiene valoraciones altas, en comparación con periodos anteriores y con el resto de indicadores.

- Otras variables como la Relación entre sindicatos, empresas y la

administración experimentan un cambio de tendencia, si bien todavía tímido.

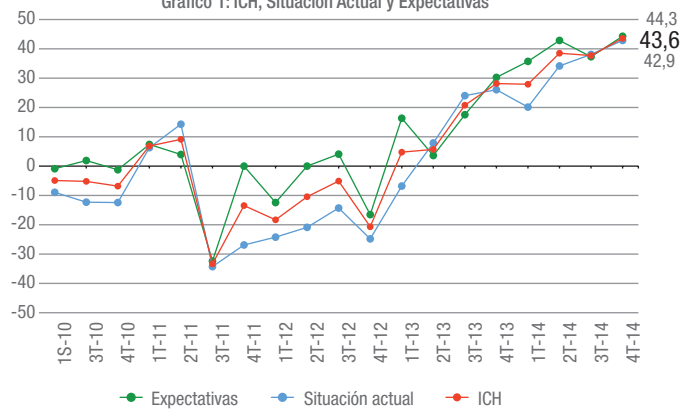
- El factor de Costes laborales obtiene una valoración algo inferior en 2014 que en 2013, lo cual pone de manifiesto que la necesidad de implantar medidas de reducción de costes ha disminuido en el último ejercicio.

- Es alentador observar cómo la Inversión en formación continua se recupera significativamente en 2014.

- Por otro lado, es destacable el foco que las direcciones de Recursos Humanos están poniendo en la Actitud en el trabajo. La necesidad de contar con profesionales comprometidos ha ido creciendo de manera constante a lo largo del último año, en clara sintonía con la recuperación económica. También es relevante promover un entorno de trabajo atractivo, como palanca de retención de los mejores empleados, frente a momentos anteriores en que era prioritario reducir los costes laborales.

A lo largo de los tres primeros años de vida del ICH, este ha mostrado valores “pesimistas” alcanzando solo valores positivos a partir de 2013

Gráfico 1: ICH, Situación Actual y Expectativas



• La Importancia estratégica de la gestión de personas y su consideración en la agenda del Comité de Dirección, se posiciona como el tercer indicador más positivo del año.

Retos clave de la función de RRHH

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'.

Como retos prioritarios en 2014 aparecen los relacionados con “desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo” y “gestionar el talento”. Estos mismos son los que para el próximo trimestre los directivos de RRHH han priorizado en mayor medida, poniendo de manifiesto que la reducción de costes deja paso a la batalla por el talento, por ser capaces de atraer y retener a los mejores.

Sin duda, en el nuevo escenario de recuperación cobra mayor relevancia

Gráfico 2: Composición del ICH

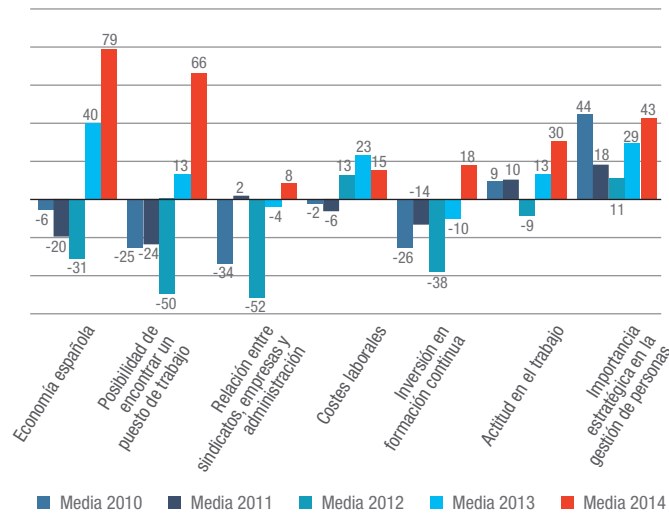
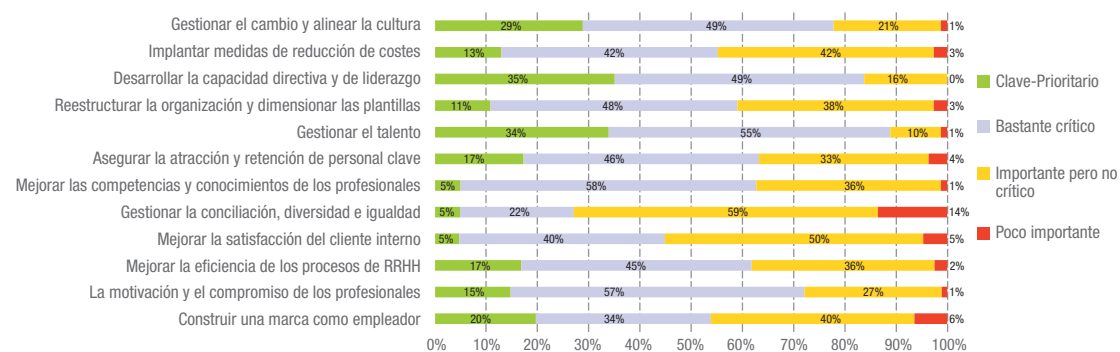


Gráfico 3: Retos clave para la función de recursos humanos - Media 2014



La necesidad de contar con profesionales comprometidos ha ido creciendo de manera constante a lo largo del último año, en clara sintonía con la recuperación económica

cia la necesidad de reconocer el esfuerzo y el talento de los profesionales, y poner en marcha medidas creativas para que los más valiosos no salgan de la organización. Esto es especialmente complejo en las compañías globales.

Dentro de los retos prioritarios de las direcciones de Recursos Humanos hay uno que muestra un descenso continuado desde principios de 2014: “Implantar medidas de reducción de costes”. Esto es reflejo de la mejora de la situación de las mayores empresas españolas, tras una dura etapa de ajustes (ver gráfico 3).

La opinión de los expertos en el encuentro

Para Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, “estamos viviendo buenos momentos para la gestión de las personas. Venimos de posiciones muy duras y hemos entrado en un periodo en el que apenas hay variaciones trimestrales, ni en cuanto a la valoración del trimestre que se cierra ni en cuanto a las expectativas de futuro. No obstante, hay todavía recorrido de

mejora que seguramente dependerá del comportamiento de la economía española a corto plazo”.

Coincidió con él José Antonio Carazo, director de Capital Humano, al apuntar que “el ICH del 4º trimestre de 2014 cierra un año de franca recuperación. A ello han contribuido, a juicio de los profesionales, la recuperación de la inversión en formación, que repunta, y la actitud ante el trabajo, seguramente debido a la percepción de una mejora macroeconómica general que empieza a notarse en las economías domésticas y empresariales”.

Por último, tal y como afirmó Pilar Rojo, directora del Club de Benchmarking del IE Business School, en 2015 “las compañías han de cambiar sus estrategias de contención y ajuste por estrategias de crecimiento. Pero no va a bastar con hacer más y mejor de lo mismo. Vamos a tener que hacerlo diferente. Debido al poco movimiento en el mercado laboral, por falta de demanda, puede que trabajadores que se hayan sentido secuestrados por sus organizaciones empiecen a moverse a empresas que les cautiven y apasionen. En unos años vamos a volver a la escasez de talento joven por nuestra población envejecida y a tener que competir en un entorno global con la mayor diversidad generacional de la historia”.

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

* Empresas pertenecientes al Ibx 35 en periodos anteriores.