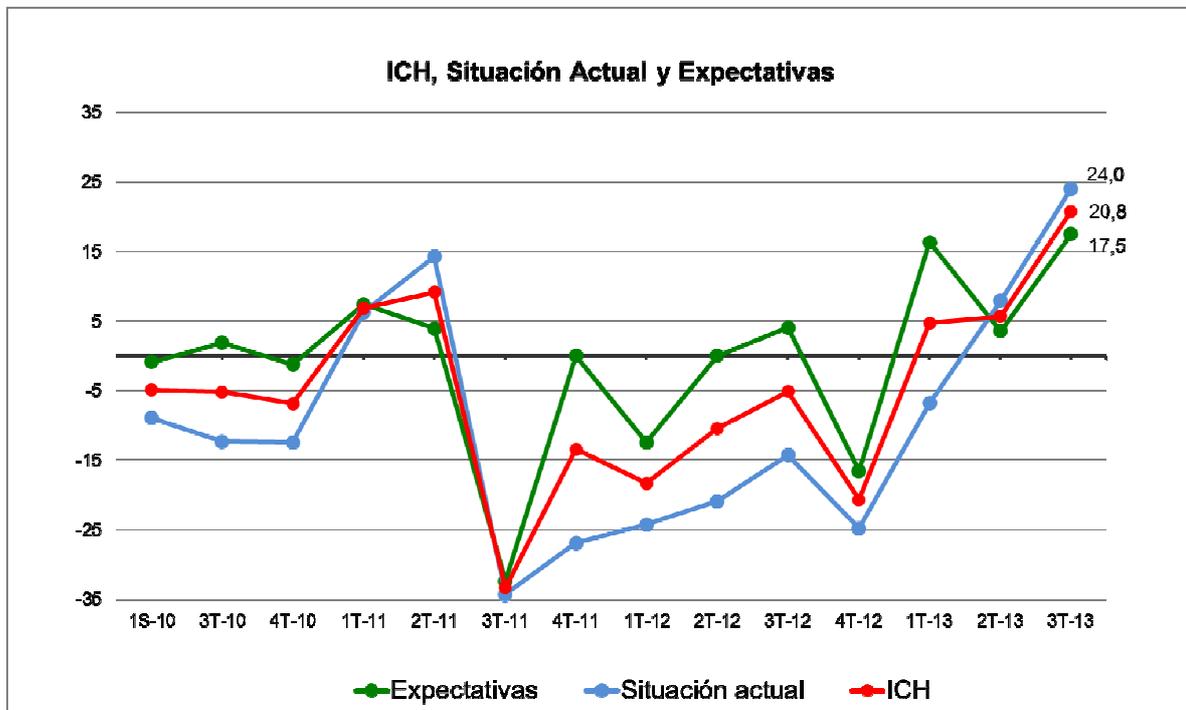


Despegue del ICH ante el freno de la recesión

El ICH, que ya comenzó el año 2013 en positivo, continúa su tendencia crecienta, registrando este trimestre una importante subida de más de 15 puntos.

Influido por el freno en la recesión económica, el ICH alcanza los valores más favorables desde el lanzamiento del indicador en 2010, hace ya tres años. La nueva tendencia económica que podría poner fin a un proceso de larga y profunda recesión, influirá sin duda en que se consolide el crecimiento en las perspectivas sobre la gestión de personas.

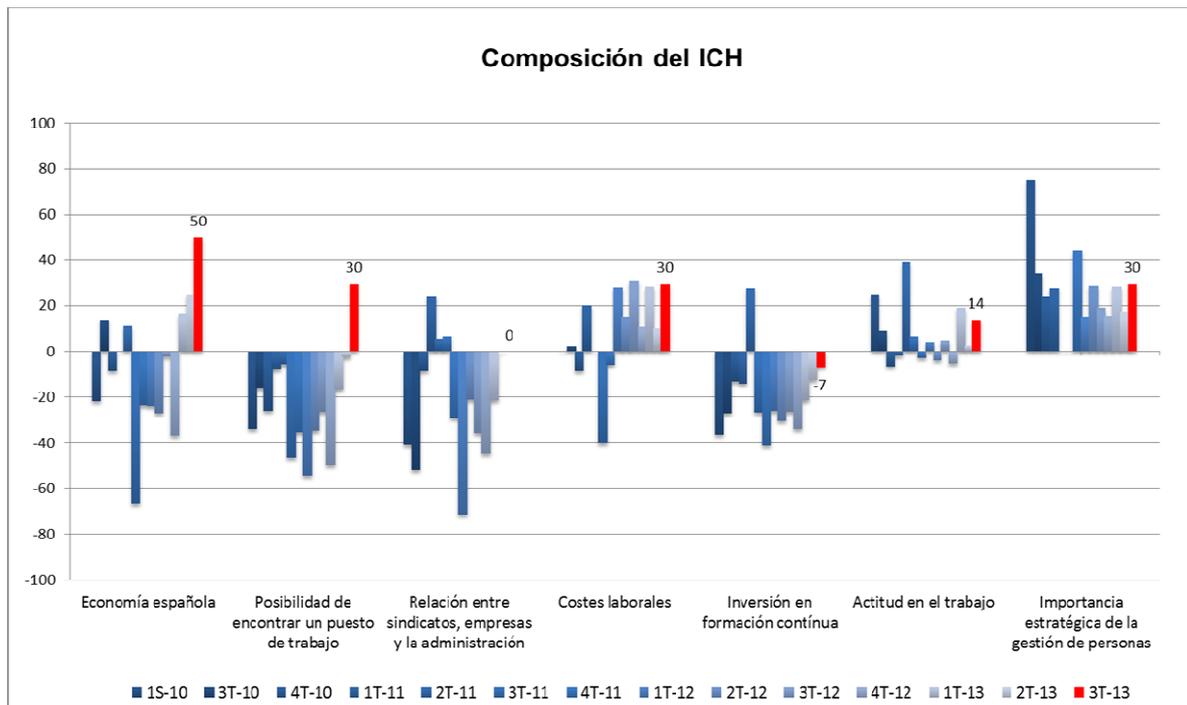
Evolución del ICH



Datos Clave

	Trimestre Anterior	Trimestre Actual	
ICH	5,7	20,8	↑
Situación Actual	7,9	24,0	↑
Expectativas	3,6	17,5	↑

Composición del ICH



Este trimestre podemos hablar de cambios importantes en los indicadores que componen el ICH, destacando especialmente la evolución de la **Economía española** y la **Posibilidad de encontrar un puesto de trabajo**.

- La ralentización de la recesión española, que llega acompañado de la vuelta al crecimiento de la zona euro, arrastra en positivo los resultados del ICH. Este indicador que compone el ICH obtiene una importante subida de más de 25 puntos situándose en su valor más alto desde 2010.
- Por primera vez en tres años, las direcciones de recursos humanos de las empresas del IBEX trasladan una valoración favorable sobre la situación del empleo y las posibilidades de encontrar trabajo, poniendo de manifiesto un cambio de tendencia y una moderación en el deterioro del empleo.

Sin embargo, la inversión en formación se mantiene en valores negativos desde hace más de dos años, siendo en este trimestre el único indicador que se encuentra en números rojos.

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.

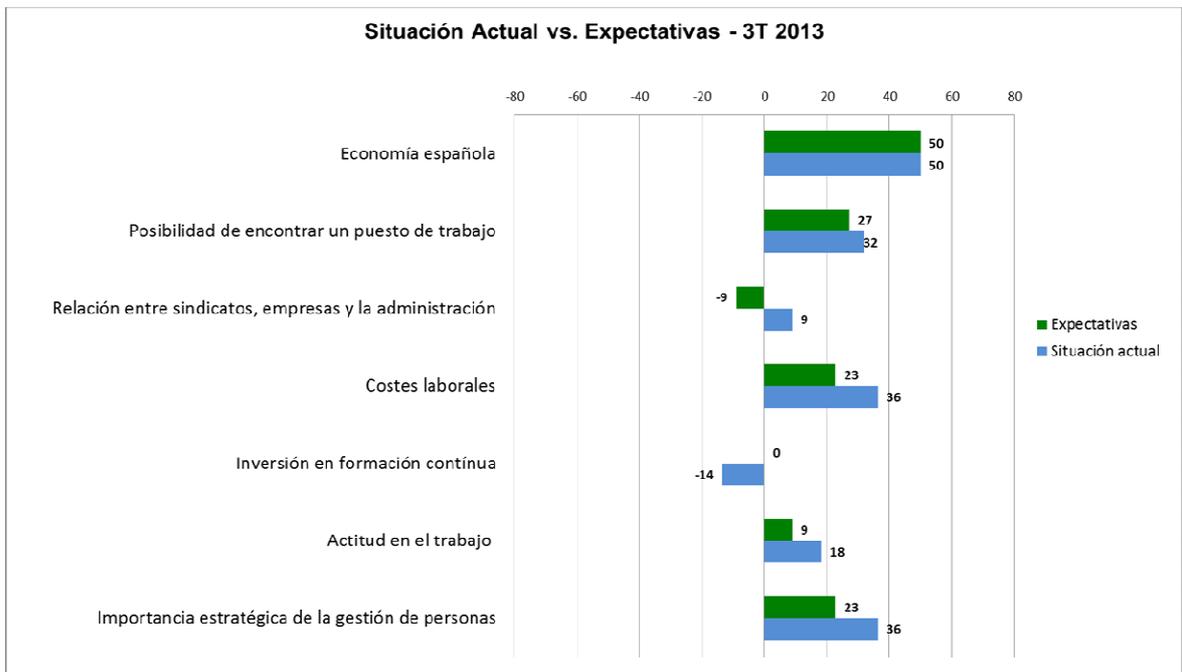
El ICH se analiza desde dos perspectivas:

- 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:

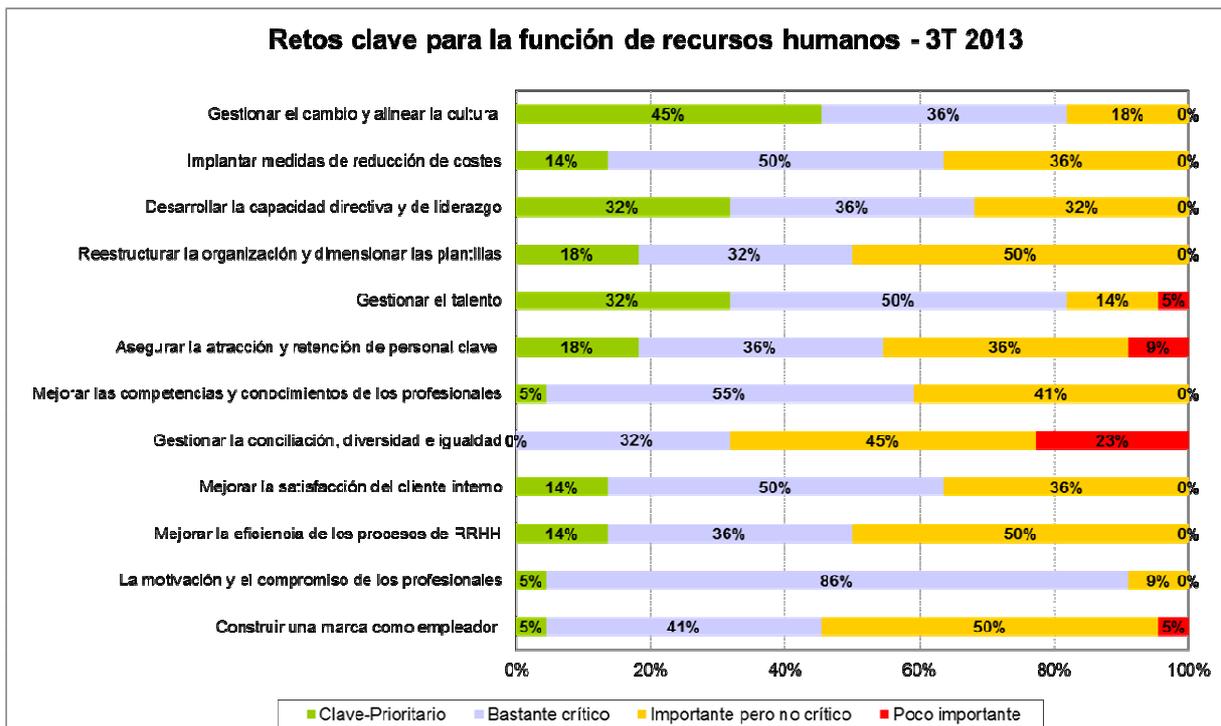
- Por encima 0: indica una percepción favorable/optimista.
- Por debajo de 0: indica una percepción desfavorable/pesimista.



Retos clave de la función de RRHH

Destacan los siguientes retos identificados como clave-prioritarios para los próximos meses por las direcciones de recursos humanos de las empresas del IBEX:

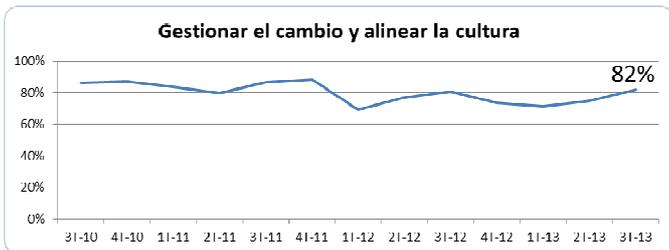
- **Gestionar el cambio y alinear la cultura**, con un 45%, aparece nuevamente como el reto principal a afrontar en el próximo trimestre, especialmente debido a la velocidad e intensidad del cambio, así como a la inmediatez del nuevo escenario.
- Se confirma la importancia creciente de la **Gestión del Talento** como consecuencia de los retos a los que se enfrentan las organizaciones. La transformación de los modelos de negocio para hacer frente a la recesión de los últimos tiempos hace que los perfiles clave a futuro no estén disponibles en las organizaciones en el grado de desarrollo necesario. La función de Recursos Humanos tiene el reto de liderar el proceso de gestión del talento y de tensionar a la organización para dar respuesta rápida a las necesidades de talento clave de la organización.



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 preocupación por la **motivación y el compromiso de los profesionales** crece en importancia para los líderes y responsables de personas. La larga y profunda recesión ha dejado huella y hace necesaria la puesta en marcha de nuevas y renovadas iniciativas que permitan hablar de futuro e ilusionar a los equipos.

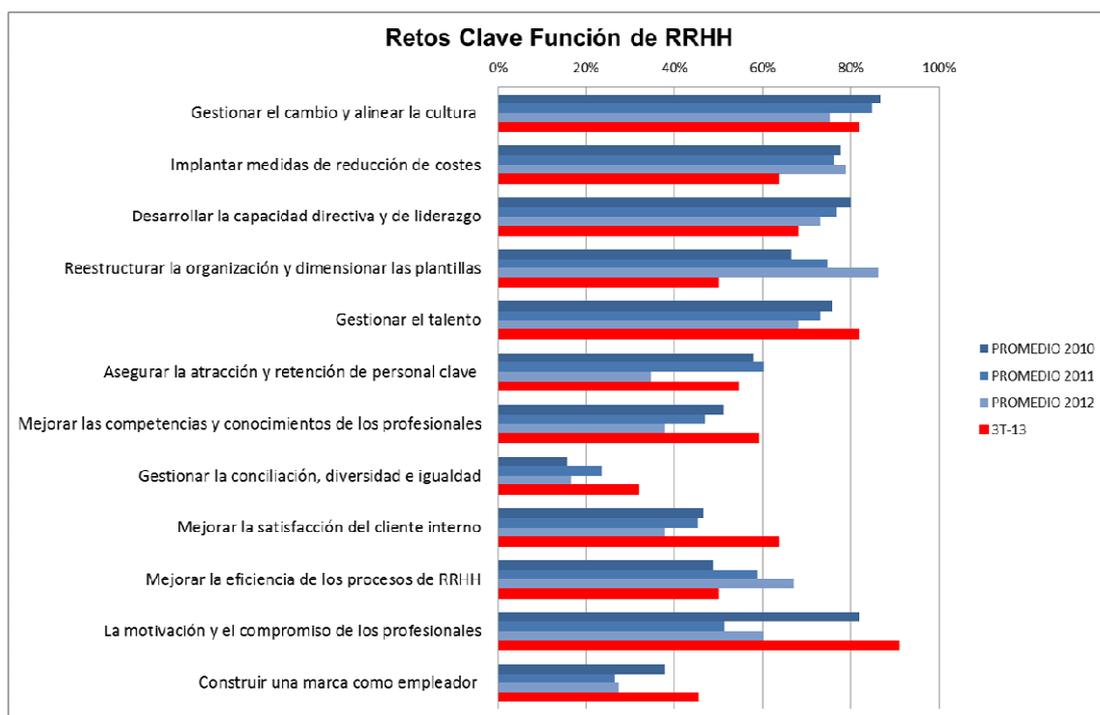


La **gestión del cambio** se mantiene como un de los principales retos para la función de recursos humanos durante los últimos años. La intensidad y velocidad de los cambios hace necesario gestionar con agilidad y dinamismo para anticiparse y dar respuesta a las necesidades del negocio.



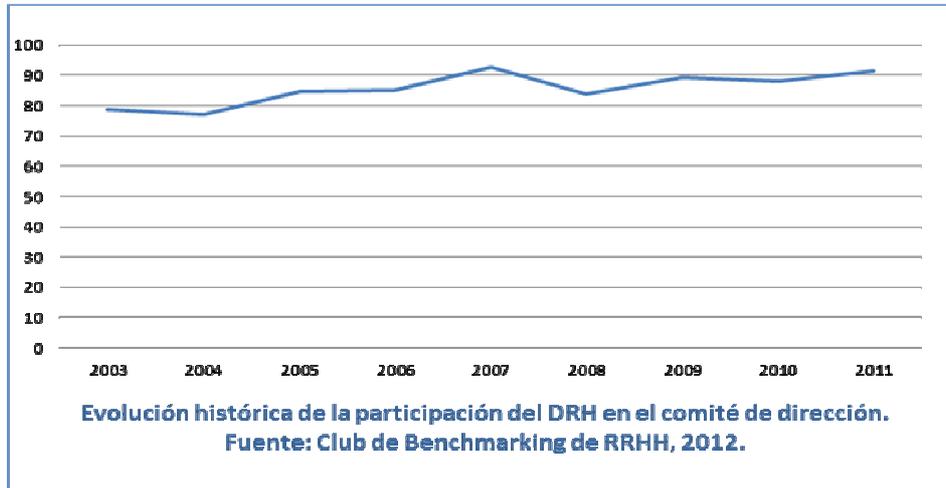
El riesgo de no poder contar con los profesionales clave para dar respuesta a las necesidades del negocio está cada vez más presente en los retos a los que se enfrentan las organizaciones. El nuevo escenario económico de previsible crecimiento acentúa todavía más esta necesidad de **gestionar el talento clave**.

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):

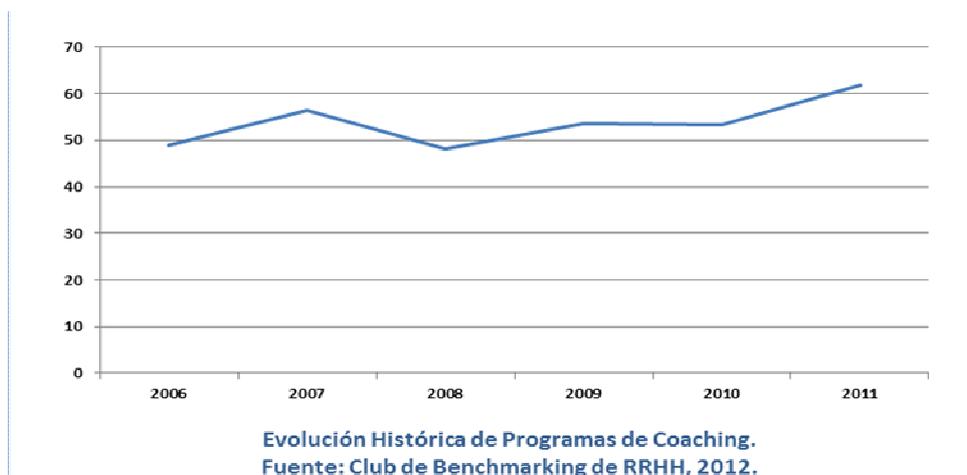


Datos del Club de Benchmarking

La importancia estratégica de la dirección de personas, que pasa de 18 a 30 puntos en este 3er trimestre, queda reflejada en los datos del Club de Benchmarking de RRHH entre otras cosas por la representación del director de RRHH en el Comité de Dirección. Esta representación fue creciendo desde el año 2002 donde RRHH estaba representado en el Comité de Dirección en el 79 % de las compañías del club (más de 100 empresas) esta presencia llegó a ser del 92,7 % en el año 2007. A partir de ese año se empezó a producir un ligero declive pero ya en el 2011 se volvieron a alcanzar cotas del 91,3%.



Por otro lado, la evolución histórica de incorporación de programas de coaching, como una de las herramientas más potentes para desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo y gestionar cambios, retos clave en este tercer trimestre, corroboran la creciente importancia de estas competencias.



Como se observa en el gráfico anterior en el 2006 un 49% de las compañías del Club contaba con programas de coaching, en el 2011 se ya eran el 62% de las compañías y los últimos datos del 2012 arrojan un incremento de 2 puntos porcentuales llegando a ser un 64 % las empresas que cuentan con programas de coaching para el desarrollo de sus directivos y la gestión del cambio.