

Una situación manifiestamente mejorable

Es imprescindible para los profesionales de la función de Recursos Humanos manejar datos que permitan anticipar la evolución futura de cuestiones relacionadas con el capital humano. En la coyuntura actual, esta necesidad resulta más patente. La información y la capacidad de anticipación y de establecer escenarios de contingencia son vitales para la toma de decisiones en un entorno caracterizado por la incertidumbre.

El Índice Capital Humano es una iniciativa conjunta de PeopleMatters, el Club de Benchmarking de RR.HH. del IE Business School y la revista Capital Humano, que nace 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.

OBJETIVO

El Índice Capital Humano (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 es un índice compuesto, que resulta de la agregación de siete indicadores, cuyo objetivo es anticipar cambios (evolución a mejor o peor) de:

COMPOSICIÓN DEL ICH	EVOLUCIÓN
La economía española	Mejor / Peor
La posibilidad de encontrar un puesto de trabajo	Mejor / Peor
La relación entre sindicatos, empresas y la administración	Mejor / Peor
Los costes laborales	Menor / Mayor
La inversión en formación continua	Mayor / Menor
La actitud en el trabajo (motivación y compromiso de los empleados)	Mejor / Peor
La importancia estratégica de la gestión de personas en base a su consideración en la agenda del Comité de Dirección	Mayor / Menor

El ICH, y cada uno de los siete indicadores que lo componen, se analiza desde dos perspectivas:

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

Resultados ICH – 1^{er} semestre 2010

El ICH correspondiente al 1^{er} Semestre de 2010 presenta un **resultado desfavorable del comportamiento del capital humano (-4,9)**.

La percepción que los directores de Recursos Humanos del Ibx 35 tienen hoy acerca del capital humano es peor que hace seis meses (-8,9), siendo las expectativas para el próximo semestre también en tono negativo (-0,9). No obstante, **se espera que el deterioro durante los próximos seis meses de 2010 sea de menor envergadura que el registrado en la primera mitad del año.**

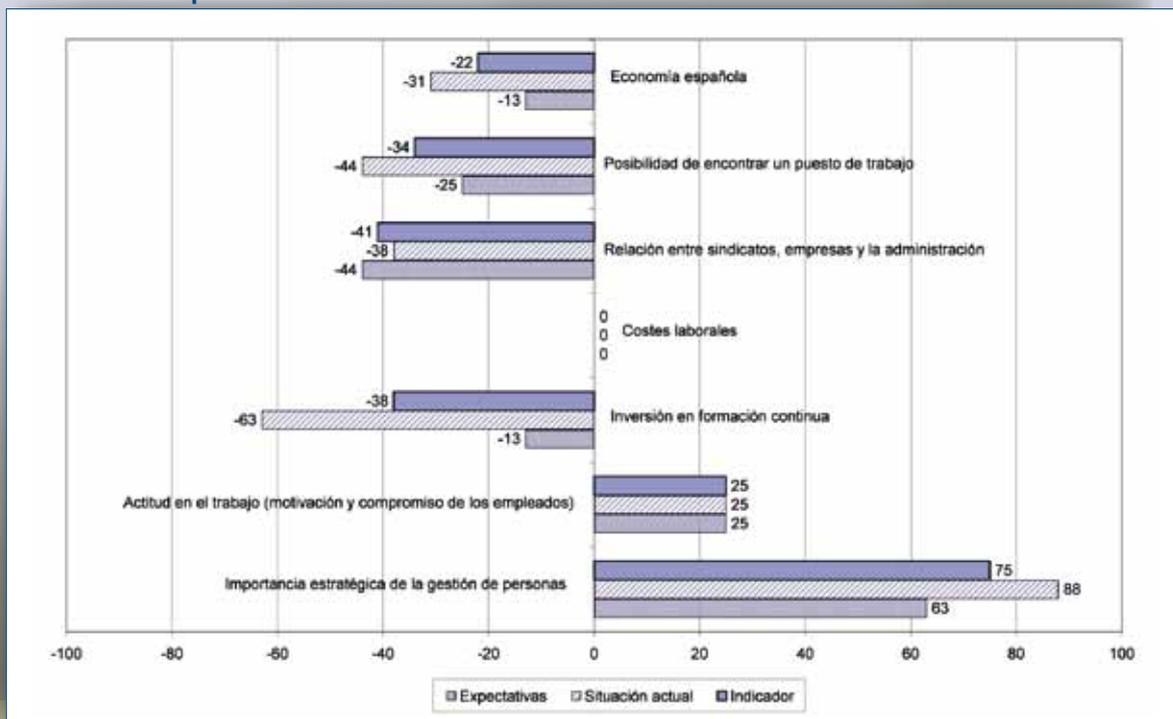
ICH – 1er Semestre 2010 (valores de 100 a -100)	Percepción Favorable (>1 hasta 100)	Percepción Neutra (≤1 hasta -1)	Percepción Desfavorable (<1 hasta -100)
Índice Capital Humano			-4,9
Índice Parcial de Situación actual			-8,9
Índice Parcial de Expectativas		-0,9	

El Índice Capital Humano 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.
- Entre 1 y -1: indica una percepción neutral.
- Por debajo de -1 y hasta -100: indica una percepción desfavorable/pesimista.

Gráfico 1: Composición del ICH – 1^{er} semestre 2010



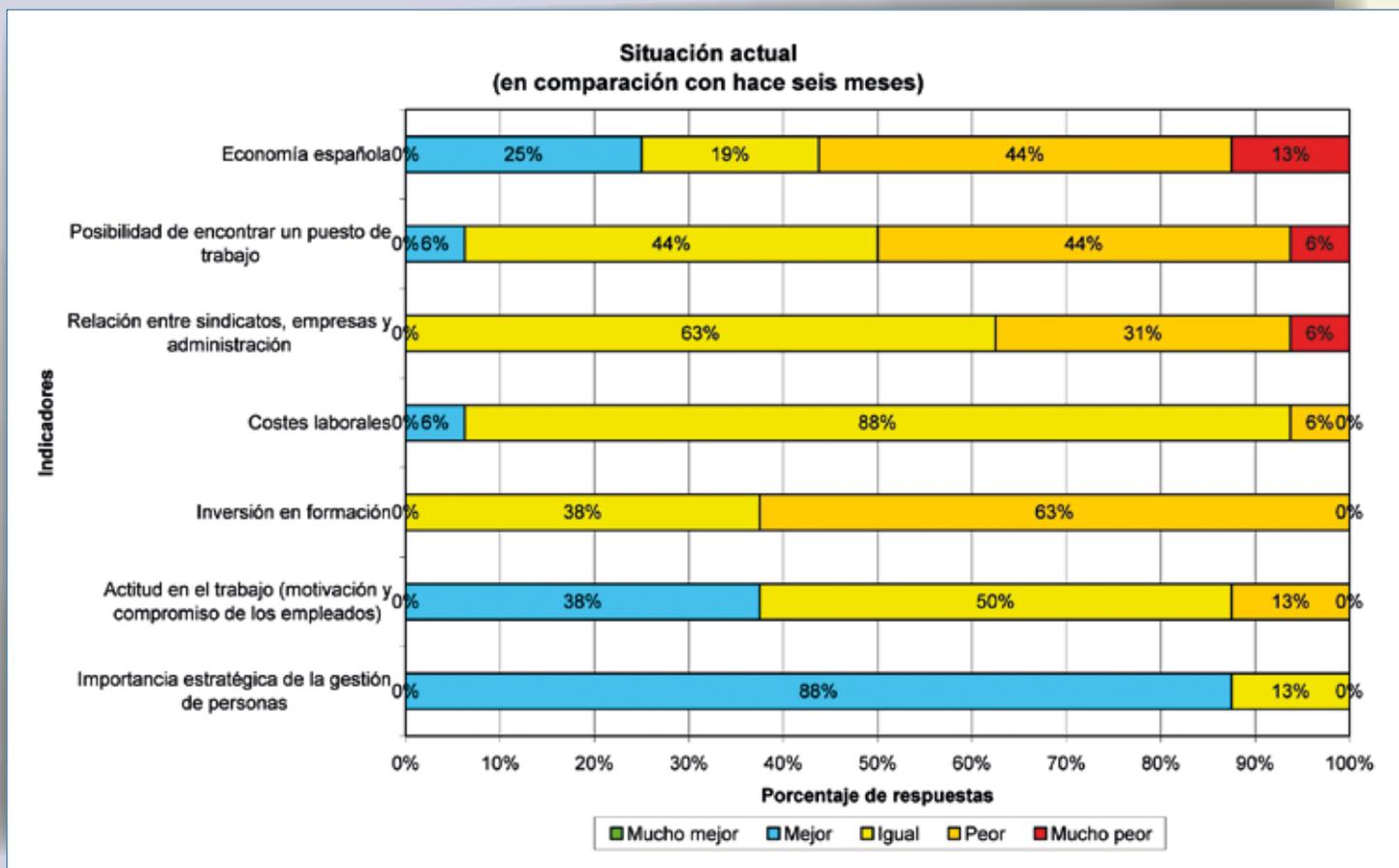
La valoración desfavorable del ICH y de sus índices parciales (Situación actual y Expectativas) se explica fundamentalmente por la visión pesimista de tres de sus componentes:

- La **difícil relación entre sindicatos, empresas y la administración**, con valoración negativa en la situación actual (-38) y tendencia a empeorar ligeramente en los próximos meses (-44).
- La **baja inversión en formación**, con valoración muy negativa en la situación actual (-63), en comparación con la situación hace seis meses, pero con tendencia a mejorar significativamente en los próximos meses (-13), en la medida en que se pueda incrementar dicha inversión.
- Las **escasas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo**, con valoración negativa en la situación actual (-44) pero tendencia a mejorar en los próximos seis meses (-25).

Destaca, sin embargo, el comportamiento positivo de dos indicadores de carácter cualitativo:

- **El carácter estratégico de la gestión de personas**, cada vez más presente en las agendas de los Comités de Dirección, especialmente en el contexto económico y social actual.
- **La actitud positiva de los trabajadores, en cuanto a su nivel motivación y compromiso**, pese a las circunstancias de la coyuntura económica.

Gráfico 2: Situación actual (en comparación con hace seis meses)



La opinión de los expertos



Alfonso Jiménez - socio director de peplematters

Transcurrido el primer semestre de 2010, afortunadamente, dejamos atrás uno de los peores años de nuestra historia moderna en términos de coyuntura económica y, en consecuencia, también en gestión del capital humano.

Sin embargo, todavía quedan pendientes profundos ajustes que se tendrán que llevar a cabo para que España pueda mejorar su nivel de competitividad.

Este primer semestre se ha caracterizado por una serie de acontecimientos de alto impacto en el ámbito del capital

humano, que han afectado de una manera muy acentuada a uno de los componentes que integra nuestro recién estrenado Índice Capital Humano: la relación entre sindicatos, empresas y administración.

Las medidas de ajuste salarial de los funcionarios y la aprobación de la reforma laboral marcan un antes y un después en el mercado de trabajo de nuestro país. La convocatoria de huelga general que se suma a las movilizaciones sindicales europeas, hace prever que las relaciones entre agentes sociales, empresas y Gobierno seguirán siendo enormemente complicadas y tirantes durante el segundo semestre del año, lo que dificultará la evolución positiva del Índice Capital Humano.



José Antonio Carazo - director de Capital Humano

Gestionar a las personas es gestionar sus actitudes y expectativas. Tomar decisiones es elegir la mejor de las opciones después de haber valorado todas las circunstancias que se dan en una situación concreta.

Para ello es necesario contar con la mayor dosis de información posible, del caso y del entorno, y enfocarse firmemente a la consecución de los objetivos reduciendo

al máximo de lo posible la incertidumbre. La revista Capital Humano siempre se ha concebido como una útil herramienta práctica para ayudar y guiar a los profesionales de la función de personal a tomar las mejores decisiones. En esta línea nace el Índice Capital Humano, una iniciativa que ofrecerá periódicamente las valiosas opiniones de los directivos de las empresas del Ibex 35 sobre la evolución y tendencias del mercado de trabajo, la actitud y comportamiento de los trabajadores o las expectativas de inversión en formación, entre muchos otros temas.



Pilar Rojo - directora del Club de Benchmarking de RR.HH. del IE Business School

Desde que en el 2003 comenzara su andadura, el Club de Benchmarking de IE Business School a través de su Centro de RR.HH. apuesta por la medición y el benchmark de RR.HH. La importancia de la medición radica no

solo en que es una herramienta útil para compararnos con otras organizaciones, sino que también nos ofrece una

evolución histórica que nos permite saber cómo se están haciendo las cosas en la función de RR.HH. La información generada en estos 7 años, gracias a la participación de más de 300 empresas españolas, la compartiremos con ustedes a partir del próximo número del Índice Capital Humano, lo que nos permitirá -junto con el respaldo de las opiniones de los responsables de RR.HH. de las compañías del Ibex 35- tomar decisiones con mayor conocimiento de los hechos y datos extraídos de las opiniones de este panel de expertos.

Empresas participantes en esta oleada del ICH

Abengoa, Abertis, Acciona, Banco de Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, Enagas, Gas Natural Fenosa, Grifols, Iberdrola Renovables, Iberia, Indra, OHL, Red Eléctrica y Sacyr Vallehermoso.