

Índice Capital Humano

4º trimestre 2014

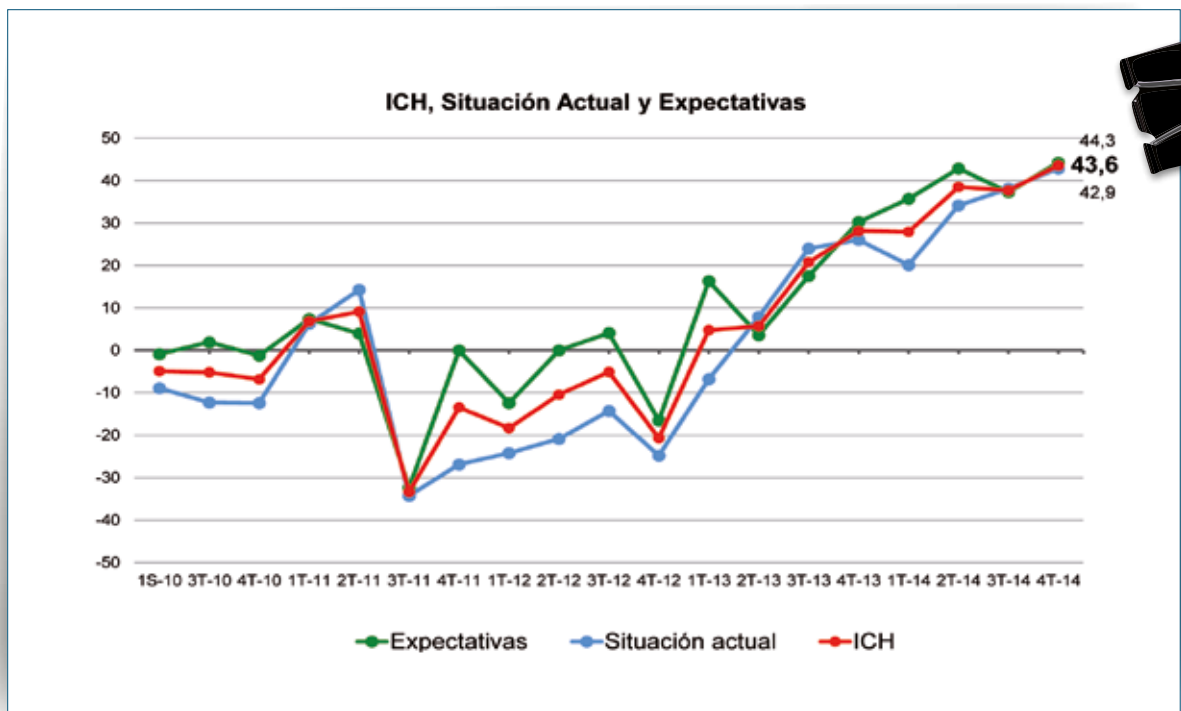
2014 se despide con clara tendencia alcista

Cerramos 2014 con los mejores datos desde 2010, cuando se inició la toma de datos del ICH. El ICH se sitúa en 43,6 puntos, 15,7 puntos por encima de su valor a principios de año, confirmándose la senda de la recuperación que se empezó a registrar el año pasado.

Como ilustra la gráfica, la distancia entre la Situación Actual y las Expectativas es mínima, lo que permite confirmar la expectativa de estabilidad con tendencia alcista.

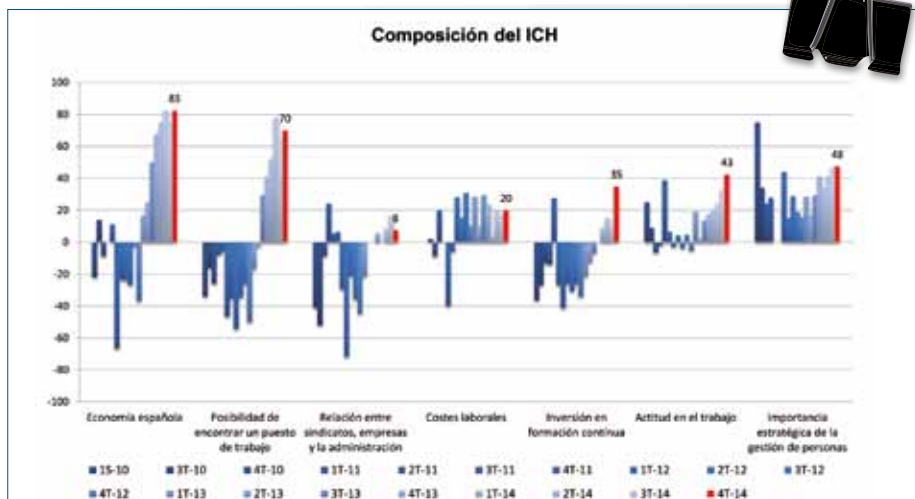
Las previsiones para 2015 son positivas en todos los componentes del índice, que se ve fuertemente arrastrado por la mejora del entorno económico.

Evolución del ICH



	Trimestre Anterior	Trimestre Actual	
ICH	37,7	43,6	↑
Situación Actual	38,1	42,9	↑
Expectativas	37,3	44,3	↑

Composición del ICH



2014 acaba manteniendo valores positivos en todos los componentes del ICH. La mejora de la situación económica sigue siendo el indicador que más arrastra positivamente los resultados, situándole en los valores más altos desde que se empezó el registro en 2010.

Además de la Economía española, la Posibilidad de encontrar un puesto de trabajo y la Inversión en formación continua son los indicadores con las mejores expectativas de mejora para el próximo año. Merece la pena destacar la evolución positiva de este último indicador. Desde el año 2010 la Inversión en Formación ha sido una de las variables con peor comportamiento; sin embargo es ahora cuando despega de forma drástica con una diferencia de 24 puntos con respecto al trimestre anterior.

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

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

- Desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo con un 55%, se coloca líder de los retos, muy alejado del resto.
- Muy ligado con el anterior; Gestionar el talento es otro de los retos que generalmente aparece entre los clave-prioritarios y que se coloca en segunda posición con un 40%.
- La motivación y el compromiso de los profesionales, si sumamos los datos de Clave-prioritario y Bastante crítico, se posiciona como uno de los aspectos más importantes a gestionar por las organizaciones en el primer trimestre de 2015.



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 motivación y el compromiso de los profesionales alcanza un 85% este trimestre frente al 72% de su media anual o el 67% de su media histórica.

El mercado laboral se vuelve a poner en marcha y la retención de los mejores y que éstos den lo mejor de sí mismos en las organizaciones es uno de los retos de los profesionales de recursos humanos para el próximo año; detectar qué factores generan compromiso y cuáles producen todo lo contrario es tarea a tener en mente y a gestionar con proactividad.



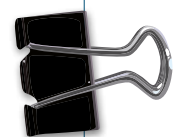
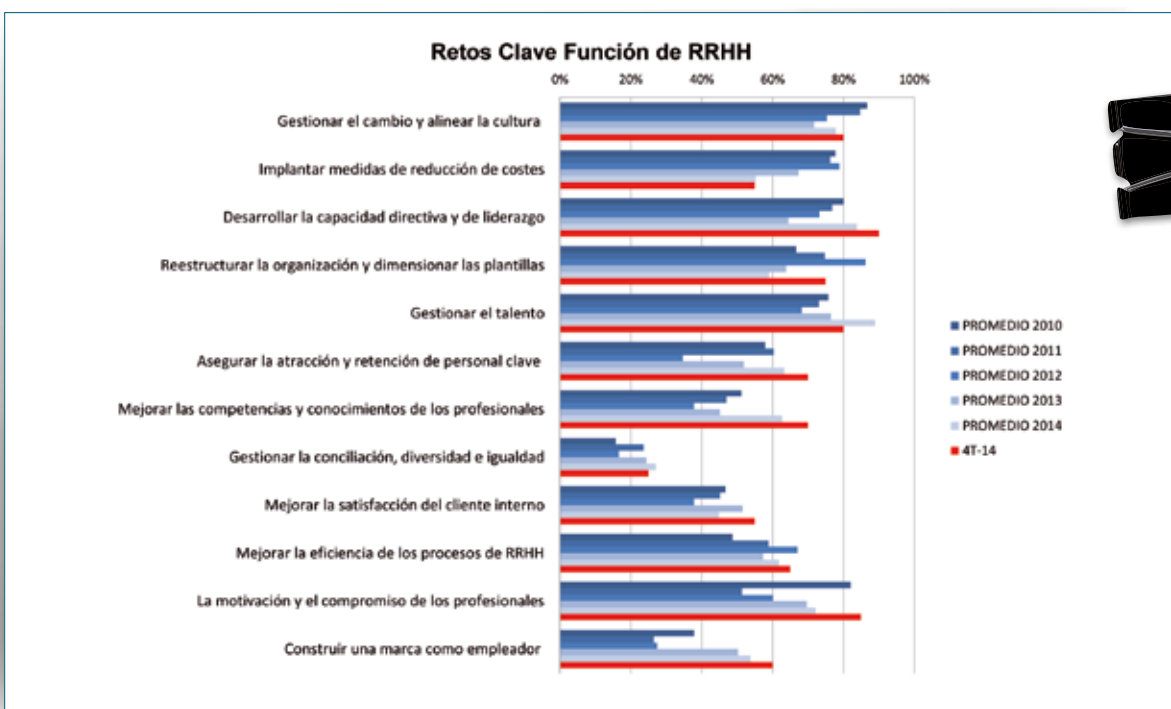
La preocupación de las direcciones de recursos humanos por desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo de sus profesionales se mantiene un trimestre más en los primeros puestos (media histórica 84%), alcanzando en esta ocasión su valor más alto, 90%. Es crucial para las organizaciones contar con directivos que generen confianza y compromiso en la plantilla, líderes que sepan alinear a sus equipos con la estrategia de sus organizaciones.



Es uno de los retos que más protagonismo ha alcanzado este año con respecto a los anteriores. Algunas direcciones de las empresas consultadas resaltan la necesidad de poner foco en la capacitación de los equipos de recursos humanos en el negocio y en el desarrollo de los directivos hacia perfiles más globales.

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):

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):

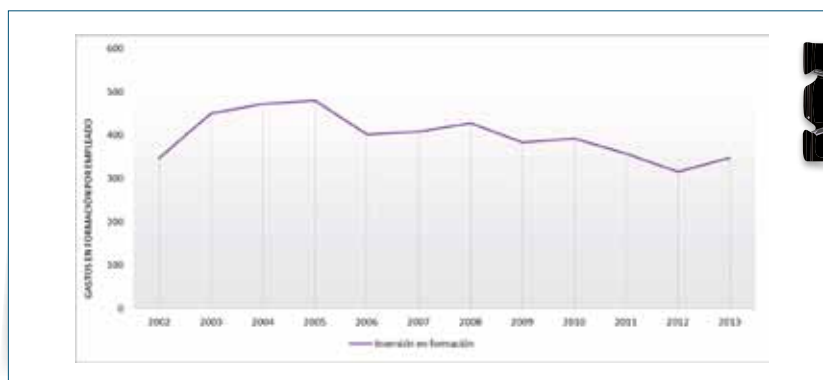


> Datos del Club de Benchmarking

Vuelve la apuesta por la formación

Los últimos datos obtenidos en el ICH muestran cómo siguen mejorando las percepciones de los Directores de RRHH de las empresas del Ibex 35, alcanzando en esta edición la mejor valoración de la serie histórica (43,6). Parece sin duda que estamos ante un nuevo escenario en el que mejoran las posibilidades de encontrar un puesto de trabajo, la situación general de la economía española y, en mayor medida, la inversión en formación continua, que ha pasado de una puntuación de 11 en el tercer trimestre a 37 en el último trimestre de 2014.

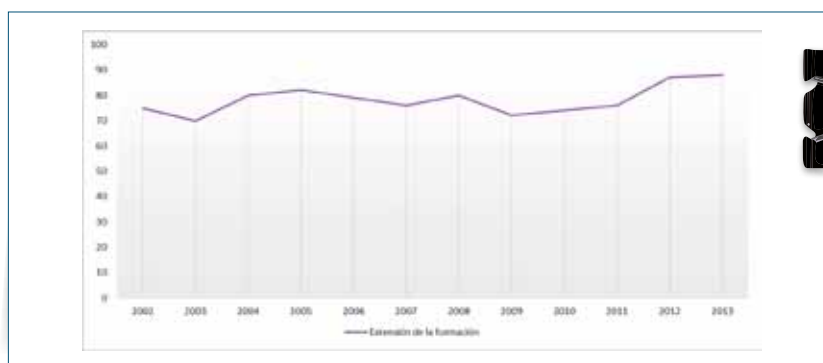
La evolución positiva que ha experimentado este ítem a lo largo del último año se refleja también en los resultados de los análisis del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, referentes al ejercicio 2013, en los que destaca tanto el incremento en el aumento de la extensión de las acciones de formación como la inversión en formación. Por primera vez desde el año 2010, las empresas del Club de Benchmarking de RRHH han aumentado los gastos dedicados a formación, situándose la inversión en 348 euros por empleado, como se refleja en el siguiente gráfico:



Evolución histórica de la inversión en formación.

Fuente: Club de Benchmarking de RRHH, 2014.

Del mismo modo, el número de empleados que ha participado en acciones formativas ha experimentado una significativa mejora en los últimos años. Desde el año 2009, en el que la extensión de la formación descendió al 72%, ha aumentado 16 puntos, situándose actualmente en el 88%, el valor más alto de la serie histórica del Club de Benchmarking de RRHH, como puede apreciarse en la gráfica de abajo.



Evolución histórica de la extensión de la formación.

Fuente: Club de Benchmarking de RRHH, 2014.

Junto a los datos relacionados con los gastos y el número de empleados, cabe señalar también aquí la pequeña pero progresiva subida del índice de extensión de la formación, es decir, las horas de trabajo que se dedican a horas de formación, que ha pasado del 1,25% en el año 2010 al 1,37% en 2013.

Sin duda, la combinación de estos tres indicadores –inversión, extensión y dedicación–, pone de manifiesto la necesidad y el interés de las empresas por volver a apostar por la formación como política clave para el desarrollo de sus organizaciones.

La opinión de los expertos



Alfonso Jiménez
Socio Director de
PeopleMatters

2014 se cierra con una tendencia positiva del ICH acumulando 8 trimestres seguidos de crecimiento. Este espíritu optimista se traslada

a la práctica totalidad de los componentes del ICH. Curio-

samente, esta ocasión prácticamente coincide la valoración del trimestre vencido (4T/14) con la valoración de expectativas para el próximo trimestre (1T/15) trasladándose así al nuevo ejercicio esta visión positiva. La valoración global de la Economía del país el factor que mejor pondera, muy por encima de aquellos otros que están más relacionados con la propia actividad. La relación con sindicatos y la administración sigue siendo el factor más débil.



José Antonio Carazo
Director de
Capital Humano

Si es cierto que la economía es un estado de ánimo, no lo es menos que la economía española está recuperando su autoestima. 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. Liderazgo y compromiso repuntan como retos clave sobre los que seguir trabajando en el corto plazo. Con todo, la mejor noticia es que la tendencia se mantiene. Las expectativas para el próximo trimestre siguen al alza. Si se confirman los datos de crecimiento del PIB a fin de año habrá razones sólidas para seguir siendo optimistas.



Pilar Rojo
Directora del Club
de Benchmarking
de RRHH del IE
Business School

Nos toca reinventar. Los datos apuntan a una recuperación económica que se ha ido consolidando a lo

largo del 2014 y las expectativas de los directores de rrhh de las compañías del IBEX 35 prevén que siga aumentando. En consecuencia las compañías han de cambiar sus estrategias de contención y ajuste por estrategias de crecimiento. Pero no nos va a bastar con hacer más y mejor de lo mismo. Vamos a tener que hacer 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. Es evidente que nos enfrentamos al reto de atraer y retener el talento más diferencial. Es clave desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo, apostando, de nuevo, por la formación continua para mejorar las competencias y conocimientos de los trabajadores y buscando la motivación y compromiso de los mismos.

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 a Ibex35 en periodos anteriores.