Índice Capital Humano

Un índice negativo con matices de optimismo

Una vez finalizado el 3er trimestre del año, presentamos los resultados del recientemente estrenado Índice de Capital Humano. Tal y como explicábamos en la revista de julio/agosto, se trata de una iniciativa conjunta de **PeopleMatters**, el **Club de Benchmarking de RRHH 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 de 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 analizan desde dos perspectivas:

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

Como complemento a los datos que arroja el ICH, se analizan también cuáles van a ser, según la opinión de los expertos, los retos clave para la función de recursos humanos en los próximos tres meses.

peoplematters | Capital Humano REVISTA PARA LA INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS | ie Club de Benchmarking

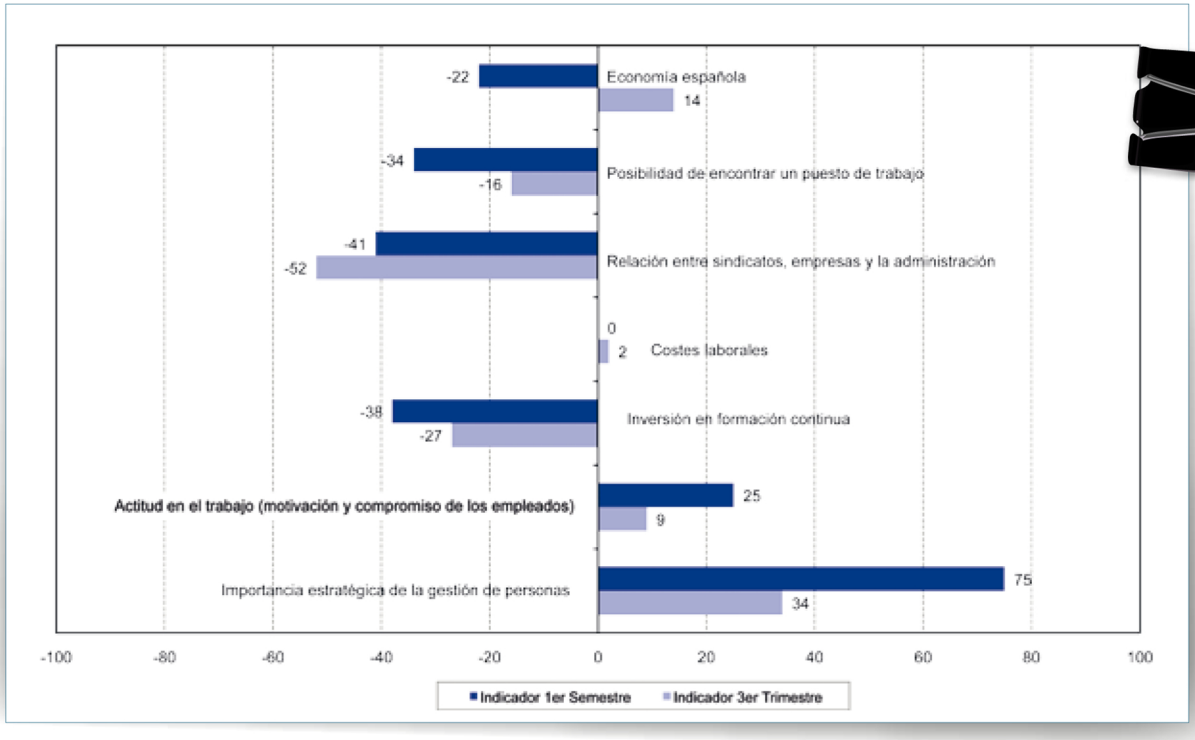
Resultados ICH 3er trimestre 2010

El Índice Capital Humano correspondiente al 3er trimestre de 2010 **continúa presentando un resultado desfavorable del comportamiento del capital humano (-5,2),** mostrando incluso un ligero empeoramiento de la situación respecto de los resultados del 1er semestre (-4,9).

La percepción que los Directores de Recursos Humanos del Ibex 35 tienen hoy acerca del capital humano es peor que hace tres meses (-12,3). Sin embargo, el índice de Expectativas para los próximos tres meses alcanza valores positivos (1,9), en línea con las previsiones de crecimiento de la economía Española para final del ejercicio.

	ICH- 1er Semestre			ICH-3er Trimestre		
ICH –2010 (valores de 100 a -100)	Percepción Favorable (>1 hasta 100)	Percepción Neutra (<=1 hasta -1)	Percepción Desfavorable (<-1 hasta -100)	Percepción Favorable (>1 hasta 100)	Percepción Neutra (<=1 hasta -1)	Percepción Desfavorable (<-1 hasta -100)
Índice Capital Humano			-4,9			-5,2
Índice Parcial de Situación actual			-8,9			-12,3
Índice Parcial de Expectativas		-0,9		1,9		

GRÁFICO 1: ICH – 3er trimestre 2010



El ICH 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.
- Ente 1 y -1: indica una percepción neutral.
- Por debajo de -1 y hasta -100: indica una percepción desfavorable/pesimista.

La valoración desfavorable del ICH se explica fundamentalmente por la visión negativa de tres de sus componentes:

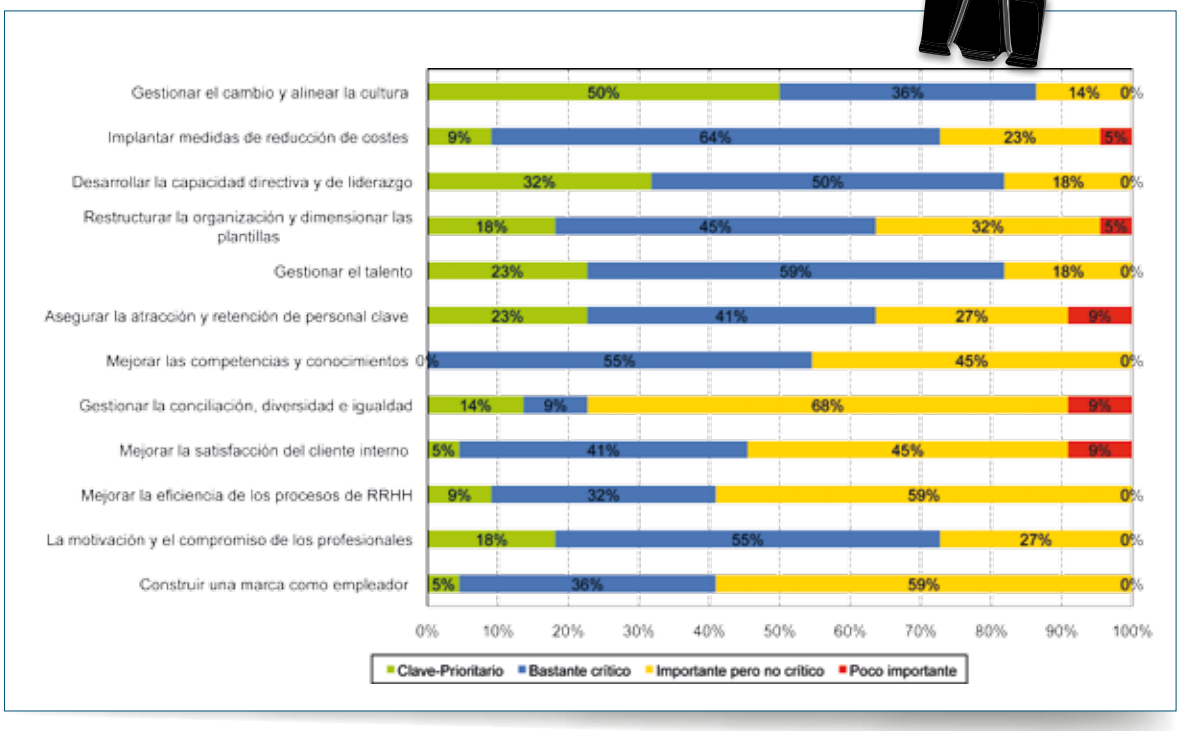
- La **difícil relación entre sindicatos, empresas y la administración (-52)**, con empeoramiento de la valoración negativa mostrada en el semestre anterior (-41), en un contexto de convocatoria de huelga general en septiembre.

- La **baja inversión en formación**, con una ligera mejora (-27) con respecto al semestre anterior (-38), pero manteniendo valores fuertemente negativos.

- Las **escasas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo**, con valoración negativa (-16) aunque menos que la observada en el semestre anterior (-34).

Como evolución favorable, destaca la valoración de la economía española, que pasa a tener valores positivos (14) poniendo de manifiesto cierta confianza en que lo peor de la crisis ha pasado y que habrá una recuperación ligera para el final del ejercicio.

GRÁFICO 2: Retos clave para la función de RR.HH. – 3er trimestre 2010



Por último, como retos clave para la función de RR.HH. en los próximos meses, los expertos han destacado:

- **Gestionar el cambio y alinear la cultura**, para atender los retos estratégicos del negocio. La gestión del cambio se convierte en una capacidad crítica en un entorno de incertidumbre.
- **Desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo y gestionar el talento**, centrando así los modestos recursos disponibles en dos colectivos críticos: el equipo directivo y los altos potenciales.

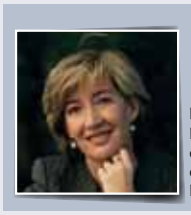
La opinión de los expertos

Alfonso Jiménez
Socio Director de PeopleMatters

Nuestro mercado laboral sigue estancado, el paro acumulado es tremendo y suma tres partidas: paro estructural, destrucción de empleo y el derivado por crecimiento de población activa. La actividad económica sigue parada y se sigue destruyendo empleo. Todo esto genera un entorno tremendamente negativo que se refleja en los resultados del ICH. La única buena noticia es que los DRH de las empresas del IBEX consideran que los próximos meses serán mejores que los pasados, lo que demuestra que hay una cierta esperanza de haber tocado fondo. Otra estupenda noticia es que Europa crece y eso nos hará mejorar también a nosotros. En cualquier caso tenemos que mejorar significativamente nuestra competitividad y para ello necesitamos el talento de las personas. Esa "revolución" sigue pendiente. Es más, llama la atención en este trimestre el retroceso que se ha producido en la valoración estratégica que debería tener la gestión de las personas.

José Antonio Carazo
Director de Capital Humano

Las prioridades de los principales retos que tiene planteados la función de personal en las empresas del IBEX las marca la coyuntura. Aspectos tan de actualidad como la gestión de la conciliación, la diversidad y la igualdad –algunos sujetos a normas de obligado cumplimiento- se consideran importantes pero no críticos para el negocio. Sucede lo mismo con la necesidad de mejorar la eficiencia de los procesos de RR.HH, la construcción de la marca como empleador o la mejora de la satisfacción del cliente interno. En general se trata de aspectos soft, que representan el caldo de cultivo sobre el que construir organizaciones excelentes, pero cuya importancia –indudable– ha sido desplazada por otros, no menos importantes, como la gestión del cambio y el desarrollo del liderazgo. Podemos decir que lo urgente prima sobre lo importante.



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

El escenario de crisis mundial que vivimos supone, entre otras muchas cosas, una modificación del comportamiento de los clientes, los compradores y los competidores. Este escenario requiere una manera diferente de hacer las cosas, hay que tomar decisiones rápidas y a corto plazo sin olvidar las estratégicas de medio y largo. Estando de acuerdo con nuestros panelistas en la necesidad de gestionar estos cambios como reto clave para la función de Recursos Humanos, desde mi punto de vista, el segundo reto por ellos destacado –desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo– es imprescindible para alcanzar no solo el primero sino también la gestión del talento y la motivación y compromiso de nuestros profesionales, retos mencionados en tercer y cuarto lugar, sin los que no conseguiremos aumentar nuestra competitividad.

Empresas participantes en el ICH 2010:

Abengoa, Abertis, Acciona, ArcelorMittal, Banco Popular, Banco de Sabadell, Bankinter, BBVA, Enagas, Endesa, FCC, Ferrovial, Gamesa, Gas Natural Fenosa, Grifols, Iberdrola Renovables, Iberia, Indra, OHL, Red Eléctrica, Repsol YPF, Sacyr Vallehermoso, Santander, Técnicas Reunidas, Telecinco.