Índice Capital Humano

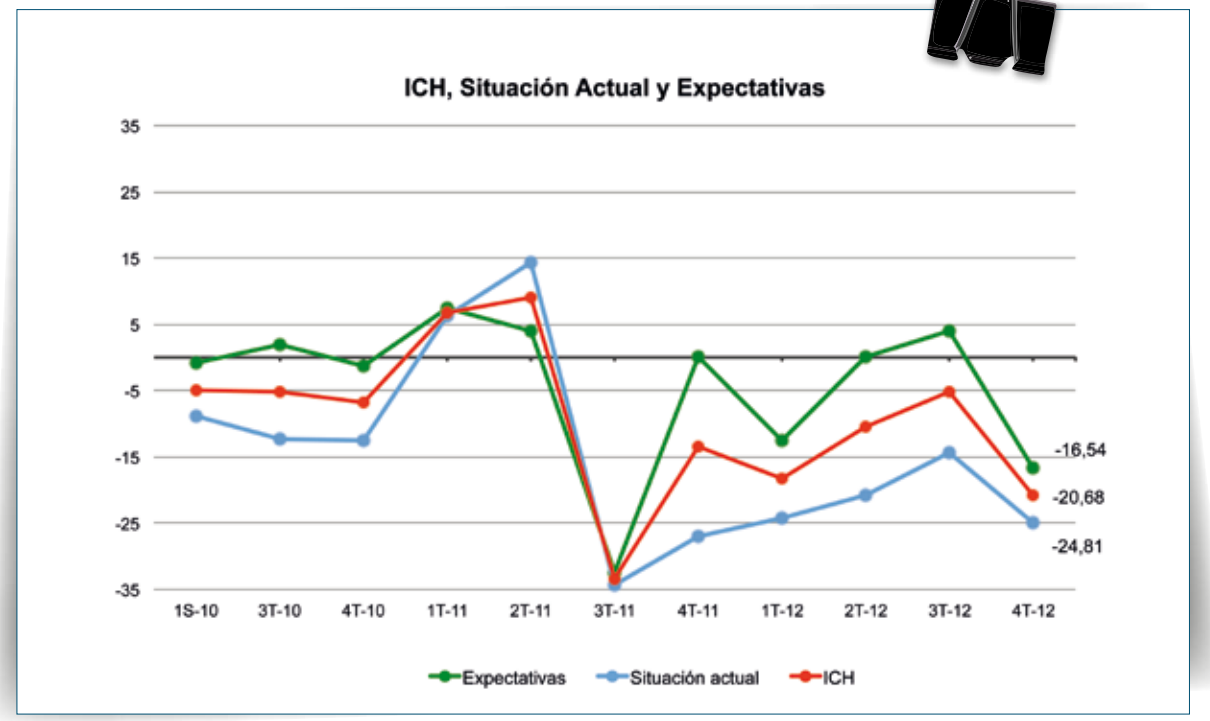
4º Trimestre 2012

2012 se despidió con una fuerte caída

El último trimestre del año cierra con una caída en picado del ICH, quedando frustradas las expectativas de mejora que se habían puesto de manifiesto en los trimestres anteriores (1T, 2T y 3T de 2012). La trayectoria ascendente de los últimos tres periodos finalmente no se ha consolidado, dando lugar a un cierre de ejercicio con uno de los valores del ICH más negativos de los últimos tres años.

Por su parte, los indicadores parciales de **Situación Actual** y de **Expectativas** también sufren un fuerte descenso. Las Expectativas se mantienen en valores por encima del ICH y de la Situación Actual, lo cual hace pensar que la situación podría mejorar en el corto plazo.

Evolución del ICH



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.

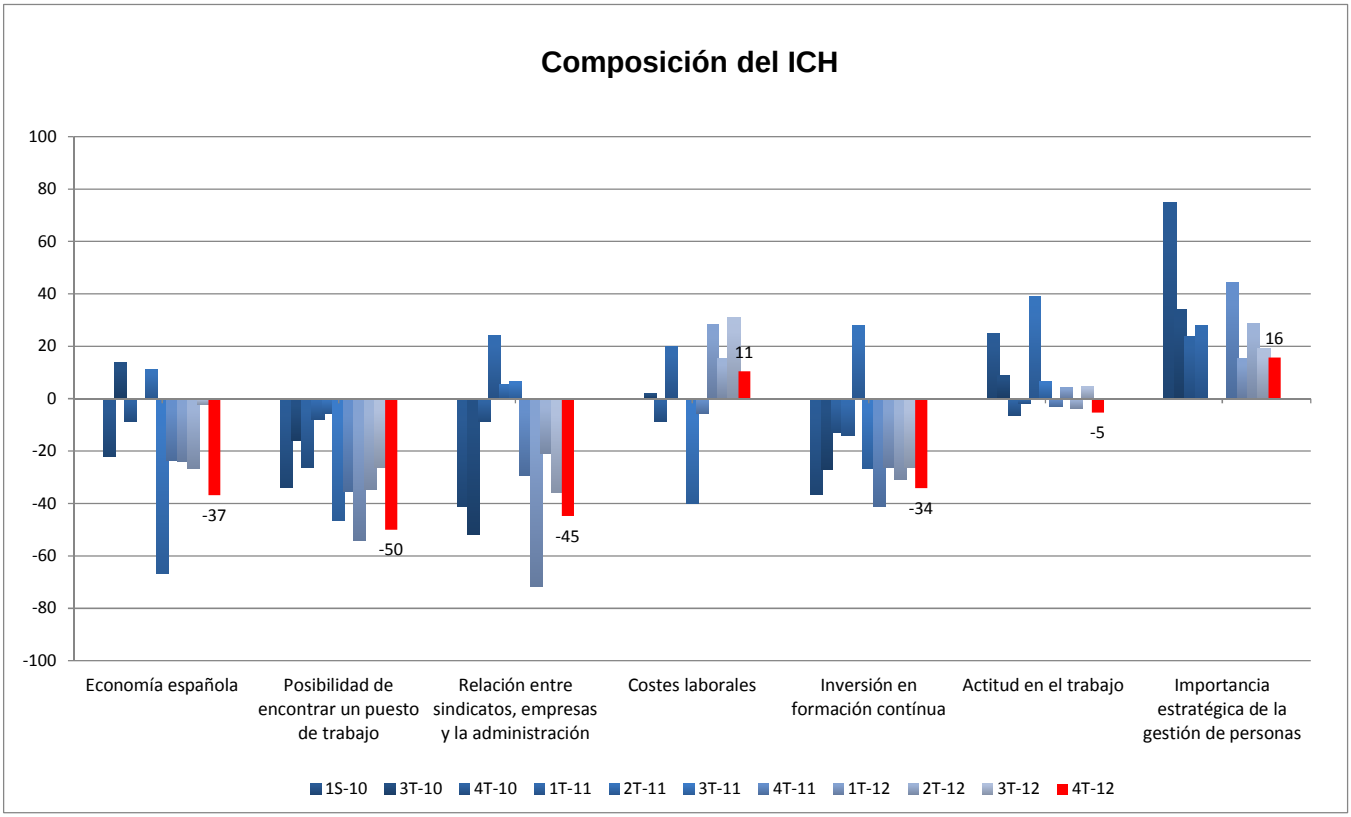
El ICH se analiza desde dos perspectivas:

- 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.

>

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

Composición del ICH



Como viene sucediendo en períodos anteriores, el comportamiento del indicador de **la economía española** es paralelo al del ICH y este trimestre presenta también una importante caída.

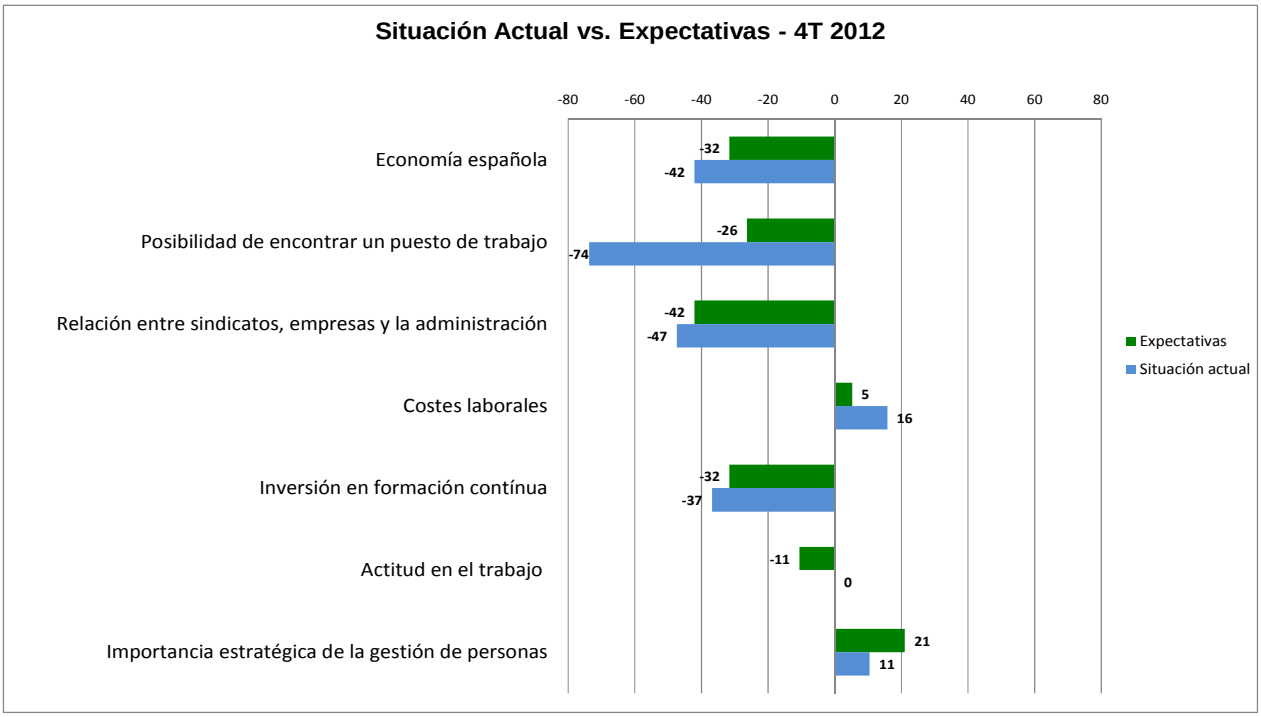
Otros de los indicadores que arrastran fuertemente al ICH a la banda de números rojos son **la posibilidad de encontrar un empleo** (-50) **y la relación entre sindicatos, empresas y la administración** (-45). Si bien la posibilidad de encontrar trabajo no ha tenido valores positivos desde los orígines del ICH en 2010, a lo largo de este ejercicio mostraba visos de mejora. Sin embargo, despide el año con un descenso de 24 puntos.

Ficha técnica

El Índice de Capital Humano 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:

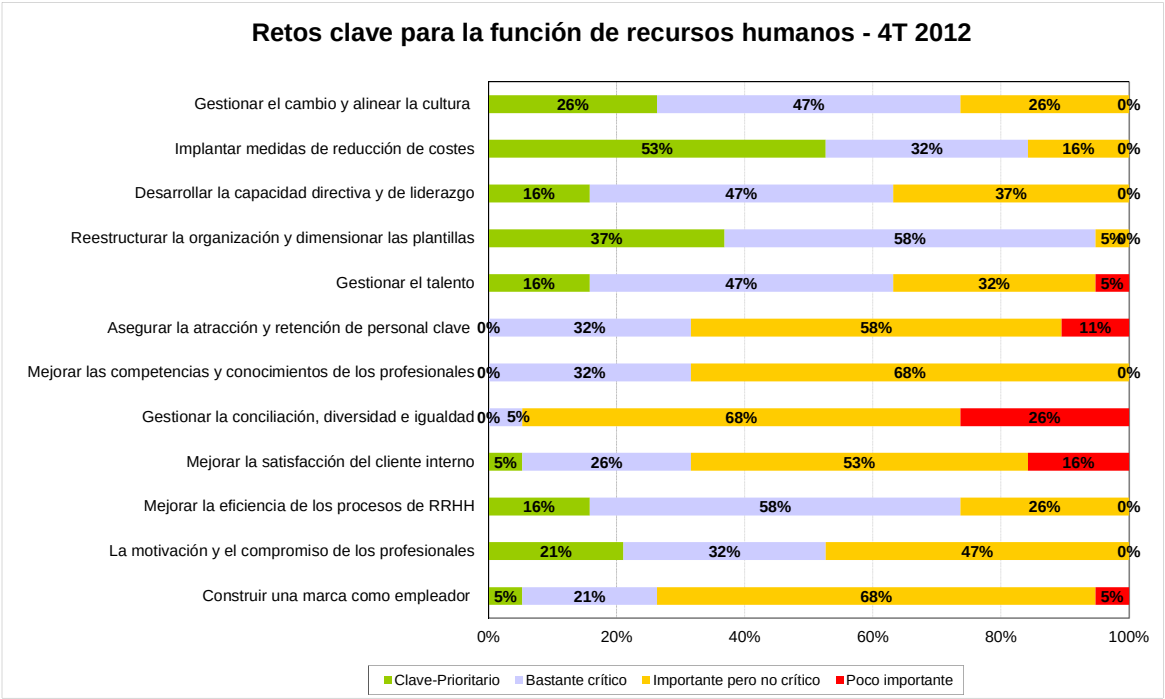
- Por encima 0: indica una percepción favorable/optimista.
- Por debajo de 0: indica una percepción desfavorable/pesimista.



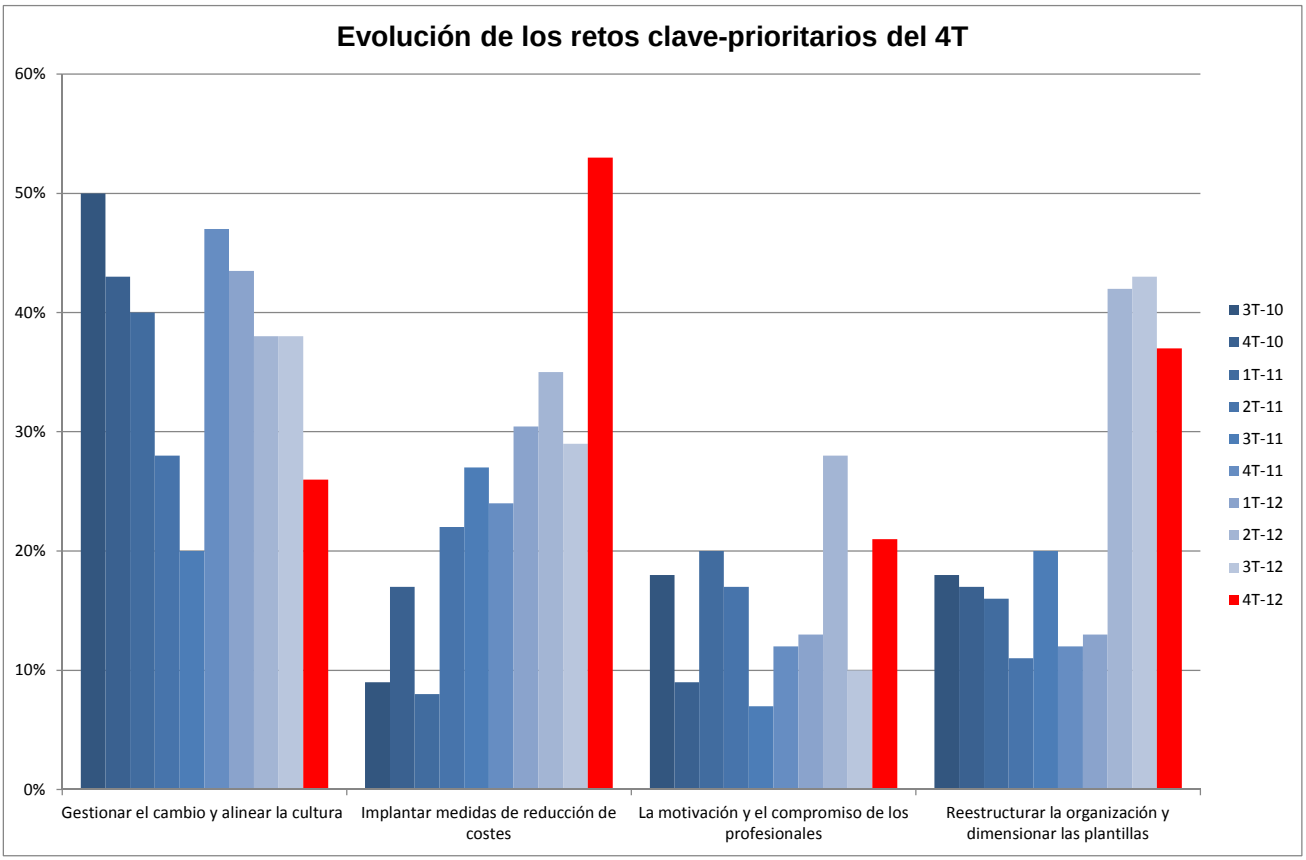
Retos clave de la función de RRHH

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

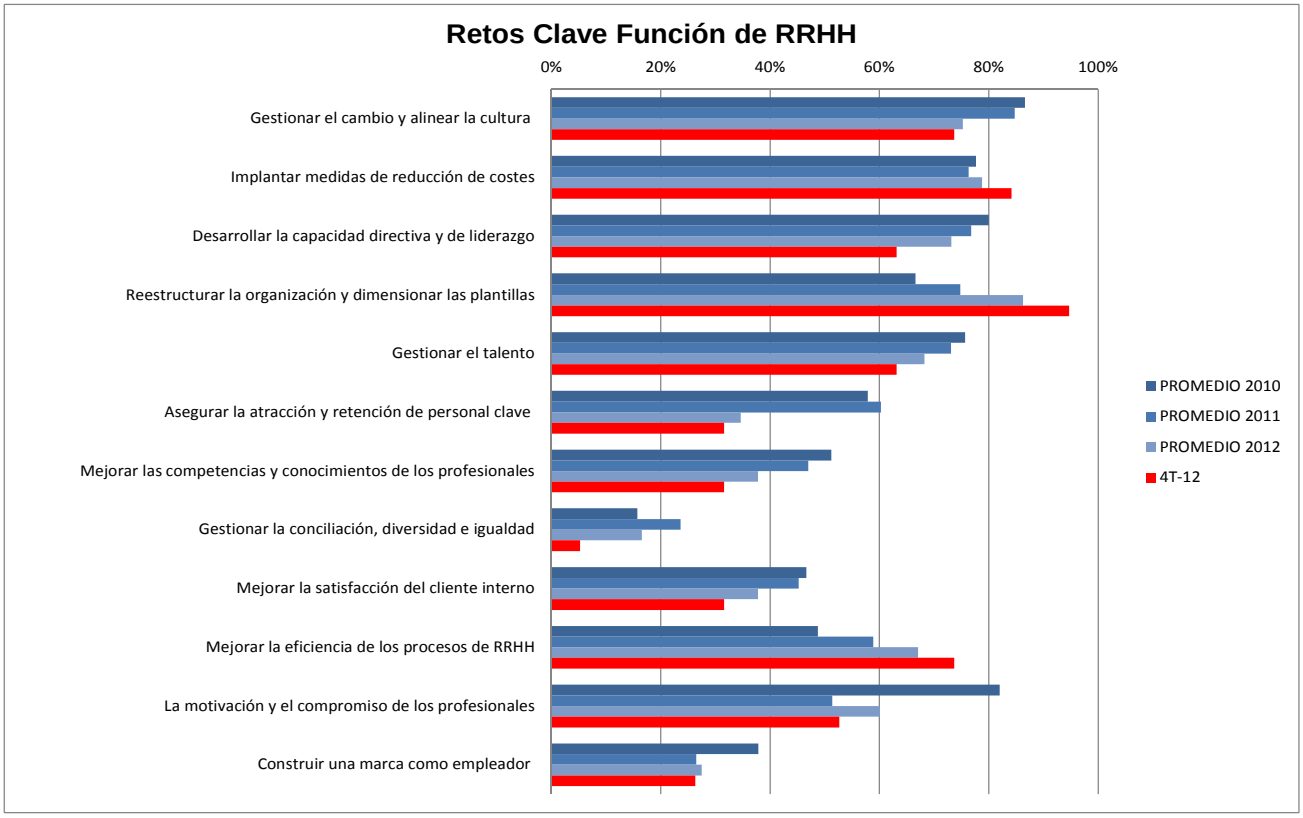
- **Implantar medidas de reducción de costes** ocupa el primer lugar con un 53%. La importancia que adquiere este reto es aún más significativa si tenemos en cuenta que ningún otro había superado nunca el 50%.
- **Reestructurar la organización y dimensionar las plantillas,** que surgió como reto clave por primera vez en el 2012, se mantiene entre los retos clave con un 37% aunque ha sufrido un leve descenso con respecto al trimestre anterior.
- **Gestionar el cambio y alinear al cultura,** con un 26% continua la tendencia decreciente que comentábamos en el trimestre anterior aunque se mantiene como prioritario desde 2010.
- **La motivación y el compromiso de los profesionales** vuelve a surgir como reto clave con un 21%, después de dos trimestres sin valorarse como tal.



El comportamiento de los retos identificados como clave-prioritarios en este trimestre, y su evolución desde 2010:



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):

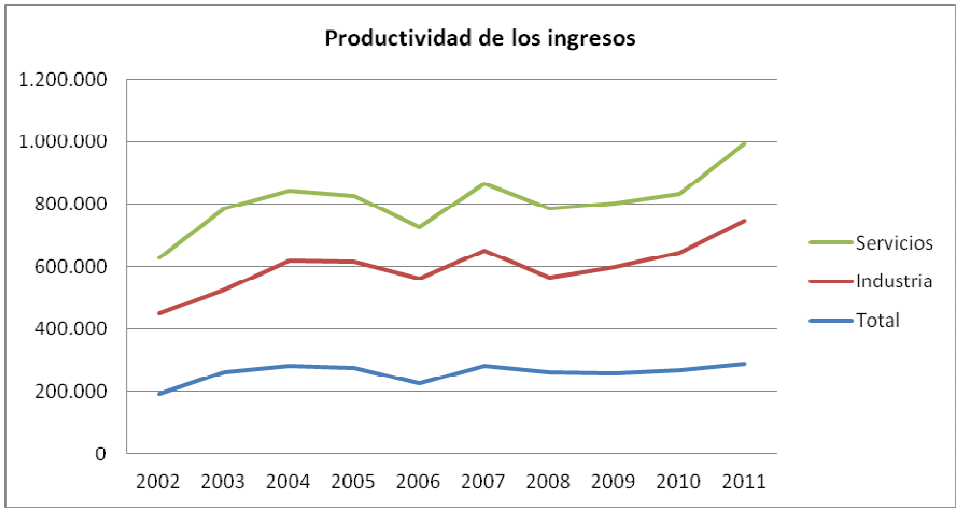


Datos del Club de Benchmarking

Leves mejoras en algunos ratios económicos del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School

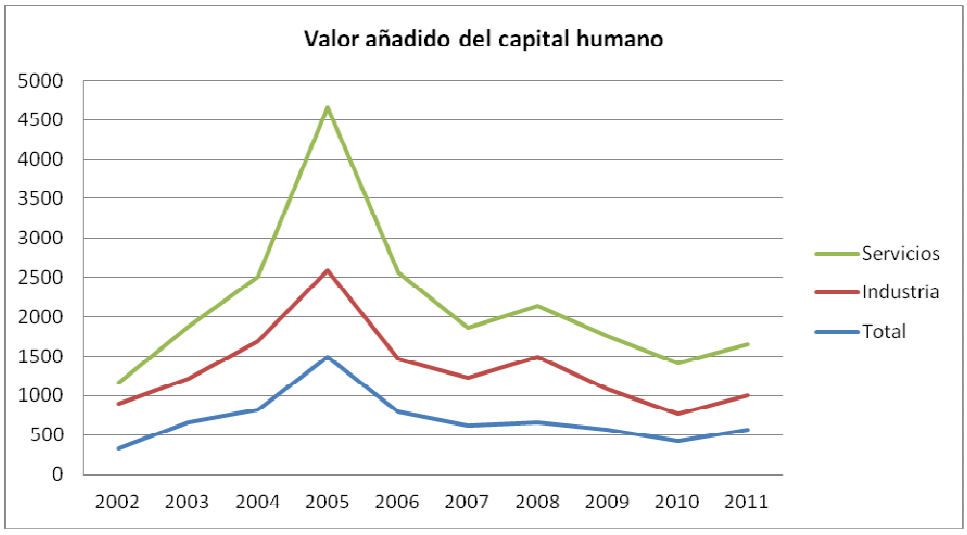
Los datos del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School referentes al ejercicio 2011 muestran, por segundo año consecutivo, un retroceso de la mayoría de los indicadores de carácter económico –eficiencia del gasto salarial, factor de coste salarial, productividad del EBITDA y ROI en capital humano. No obstante, destaca la evolución positiva de dos ratios clave: la productividad de los ingresos y el valor añadido del capital humano.

Como se observa en la gráfica que aparece a continuación, la productividad de los ingresos no ha dejado de crecer desde 2009 y el dato del ejercicio 2011 (288.887 euros ingresados por empleado) para el conjunto de la muestra representa el mejor valor de la serie histórica de los diez años de vida del Club de Benchmarking.



Evolución de la productividad de los ingresos según macrosector en el Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School (2012).

Por su parte, el indicador que denominamos “valor añadido del capital humano” y que expresa la contribución media de cada empleado al beneficio de la compañía, ha aumentado significativamente respecto al ejercicio anterior, tal y como se muestra en la siguiente gráfica, pasando de 421 euros por ETC (empleado a tiempo completo) en 2010 a 562 euros por ETC en 2011.



Evolución del valor añadido del capital humano según macrosector en el Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School (2012).

La opinión de los expertos

Alfonso Jiménez
Socio Director de PeopleMatters

La consolidación de lo "hard". La situación sigue siendo realmente negativa y el último trimestre de 2012 despedía el año con una importante caída de las expectativas. Volvemos a donde estábamos a finales de 2011.

En este tiempo se han evaporado todas las esperanzas generadas en materia de personas con el nuevo Gobierno y con la importante y temprana Reforma Laboral. Los Directores de RR.HH. de las empresas del Ibex-35 vuelven a ser pesimistas. La reducción de costes de personal, por vez primera en la historia de nuestro ICH, se convierte en el reto más importante en la Gestión de Personas. Evidentemente estamos atravesando unas circunstancias de ajuste muy duro y así es percibido por las grandes. ¡No me quiero ni imaginar qué opinarían los directivos de personas de medianas y pequeñas empresas! Este año por primera vez decir ¡Feliz Año Nuevo! suena a eufemismo inapropiado.

José Antonio Carazo
Director de Capital Humano

Los datos de la cuarta oleada del Índice Capital Humano 2012 no son buenos.

Después de cuatro trimestres consecutivos experimentando una paulatina subida de las expectativas, sin alcanzar los niveles del segundo trimestre de 2011, el año ha cerrado con un claro pesimismo. La evolución de la economía española, el negativo recorrido de la tasa de paro y un claro empeoramiento de las relaciones con los sindicatos tiran del ICH hacia abajo. La contención de costes y la reestructuración de plantillas siguen sobre las hojas de ruta de los gestores de personas.

En la parte positiva cabe señalar que las personas siguen siendo un activo estratégico y en esa clave hay que interpretar algunas medidas de flexibilidad que ahora facilita el nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales y que están tomando las empresas para seguir poniendo el énfasis en la gestión del talento en espera de una coyuntura más favorable.

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

Según los Directores de RR.HH. de las empresas del Ibex 35, las expectativas respecto del ICH son de una ligera mejora (4,14 puntos). La mayor diferencia está en las expectativas de encontrar trabajo mejorando éstas en 48 puntos. Sin duda, la flexibilidad de la Reforma Laboral contribuye a ello. La "nueva normalidad" va a requerir de los Directores de Personas, y de los managers en general, un esfuerzo aún mayor en el desarrollo de las capacidades de liderazgo para identificar las diferentes palancas de motivación de los empleados que mejoren los índices de compromiso y gestión del talento, que es lo que marcará la diferencia de las organizaciones.

Empresas participantes en el ICH:

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

* Empresas pertenecientes a Ibex35 en periodos anteriores.