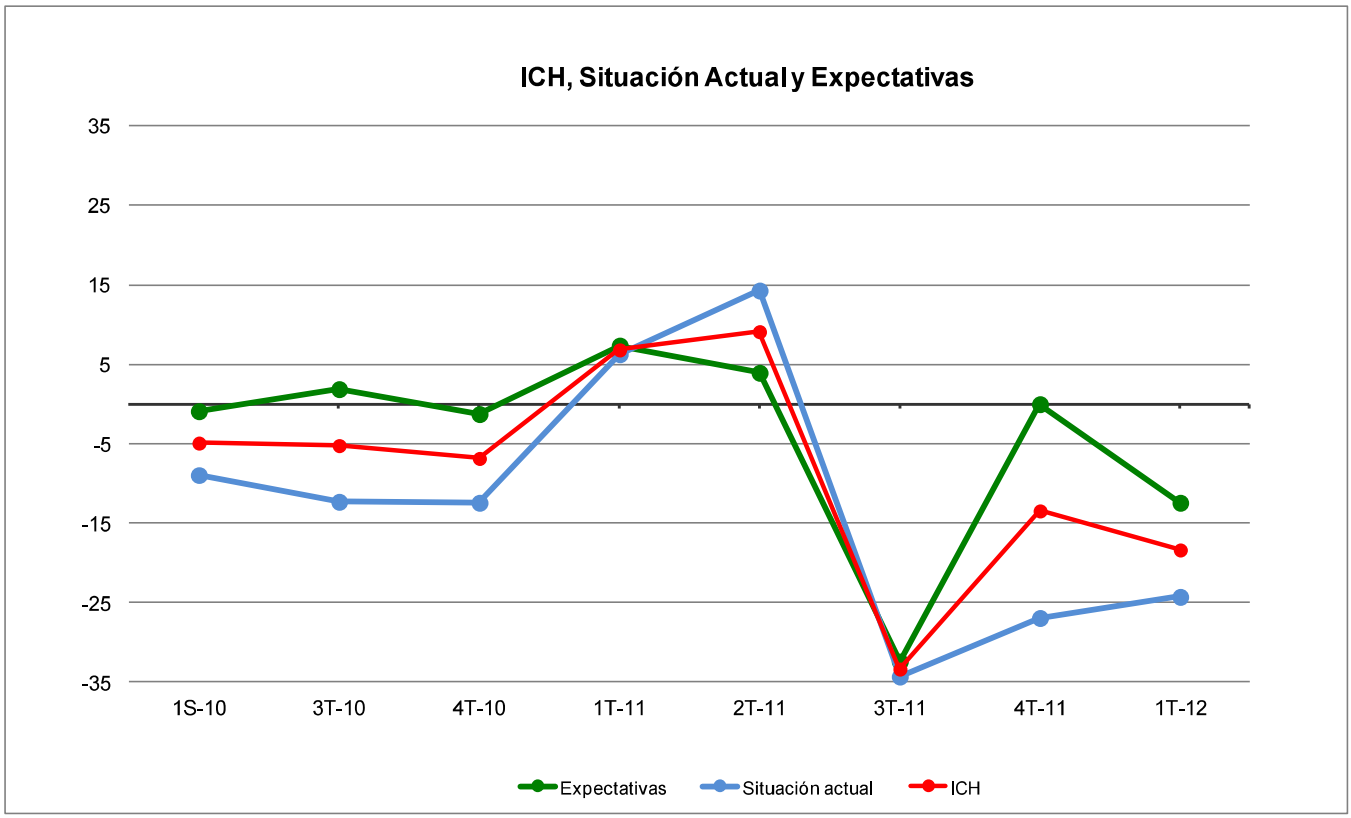
Índice Capital Humano

1er trimestre 2012

Un comienzo de año poco prometedor

Tras un cierre de 2011 que marcaba unas expectativas de mejora para el año 2012, **el ICH correspondiente al 1er Trimestre del año vuelve a una tendencia negativa**. Si bien la percepción de la situación actual ha tenido una evolución positiva desde el último trimestre, las expectativas, aunque presentan valores más altos que la situación actual, no son tan halagüeñas como las que se manifestaban en el 4T de 2011. Cabe destacar la drástica caida del indicador "Relación entre sindicatos, empresas y la administración" motivada, probablemente, por la Reforma Laboral (Real Decreto Ley 3/2012).

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 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.

El ICH se analiza desde dos perspectivas:

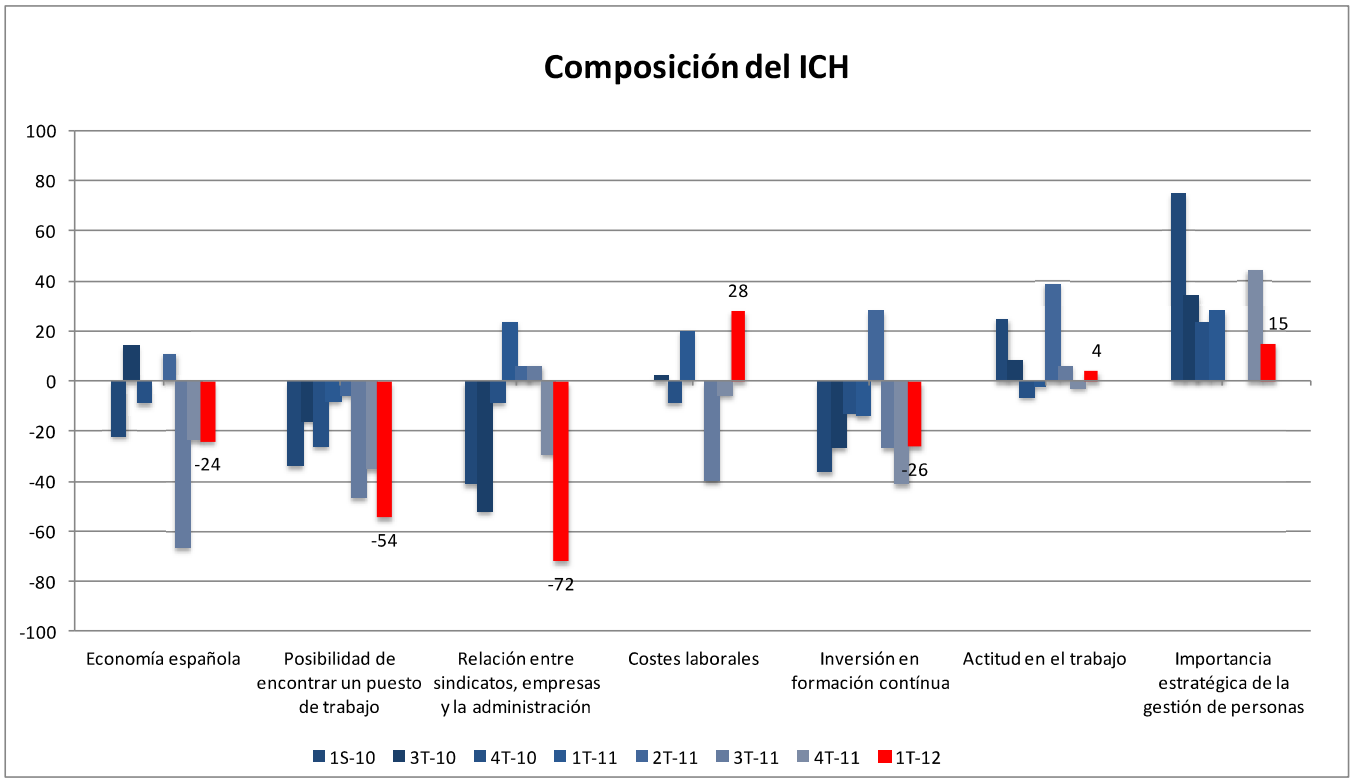
- Situación actual: refleja la valoración de la situación actual, en comparación con la que había hace tres meses.
- Expectativas: refleja la valoración de la situación esperada dentro de tres meses, en comparación con la actual.

Capital Humano

ie Club de Benchmarking

peoplematters

Composición del ICH



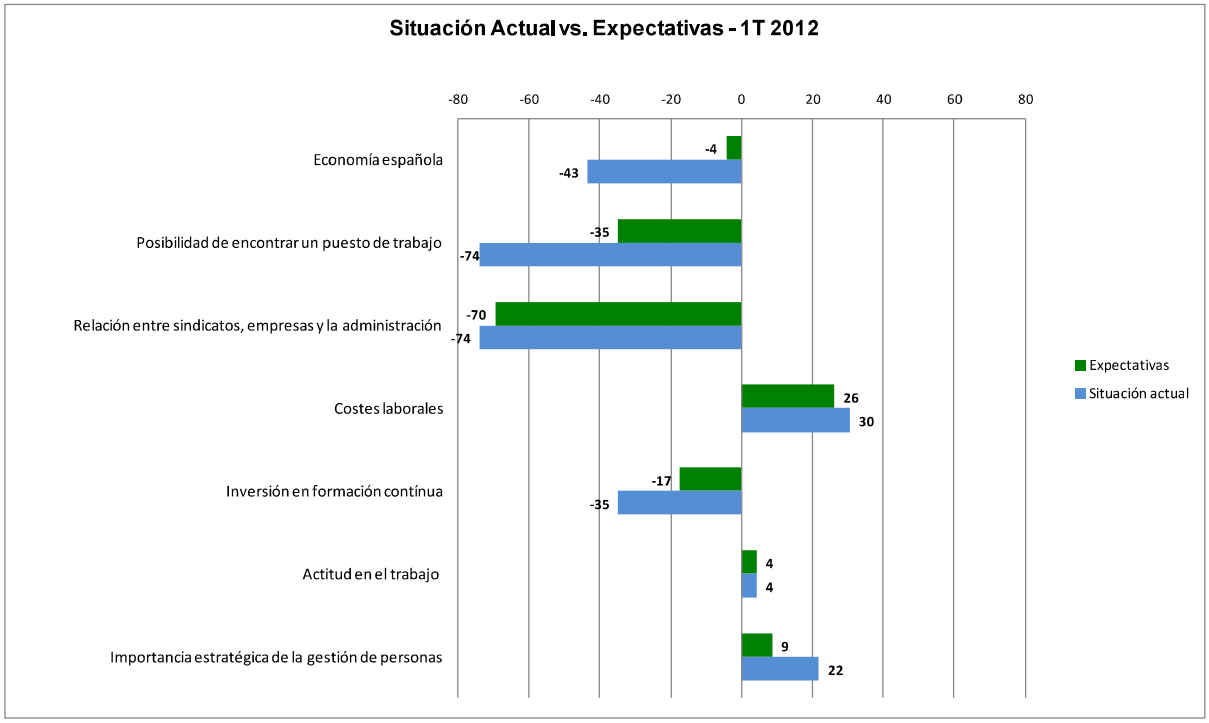
Destacan los indicadores referidos a la "posibilidad de encontrar un puesto de trabajo" y la "relación entre sindicatos, empresas y la administración" que alcanzan los niveles más bajos desde el inicio del ICH. Como dato positivo, la percepción sobre los costes laborales evoluciona favorablemente, influida probablemente por la Reforma Laboral.

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:

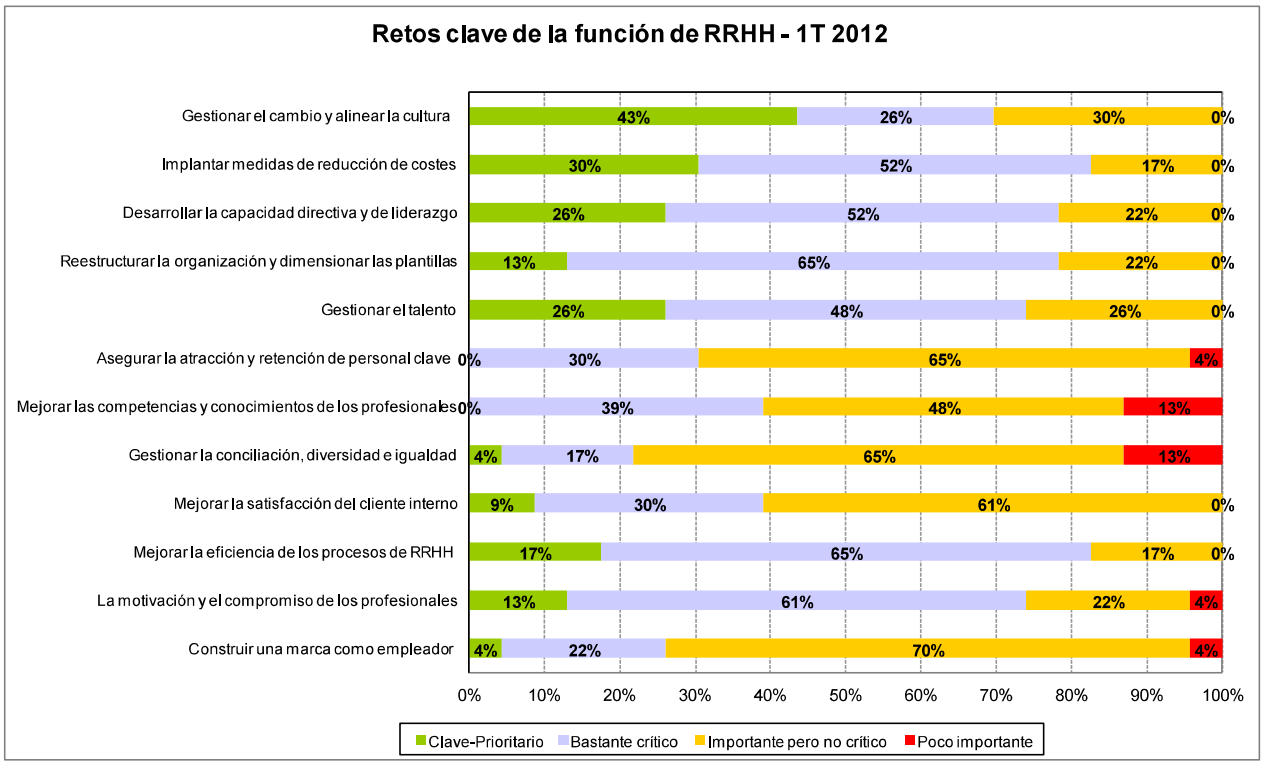
- Por encima 0: indica una percepción favorable/optimista.
- Por debajo de 0: indica una percepción desfavorable/pesimista.



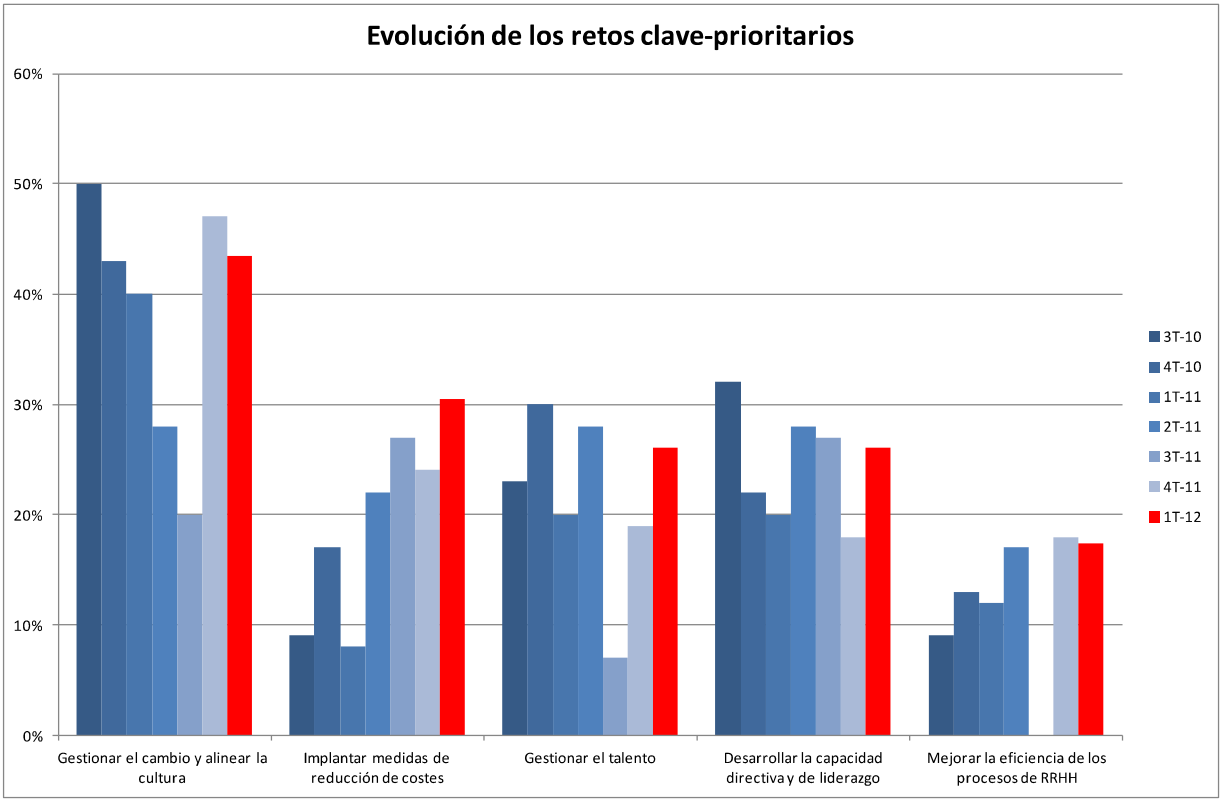
Retos clave de la función de RRHH

Los retos identificados como clave-prioritarios para los próximos meses vuelven a ser los mismos que los del último trimestre de 2011:

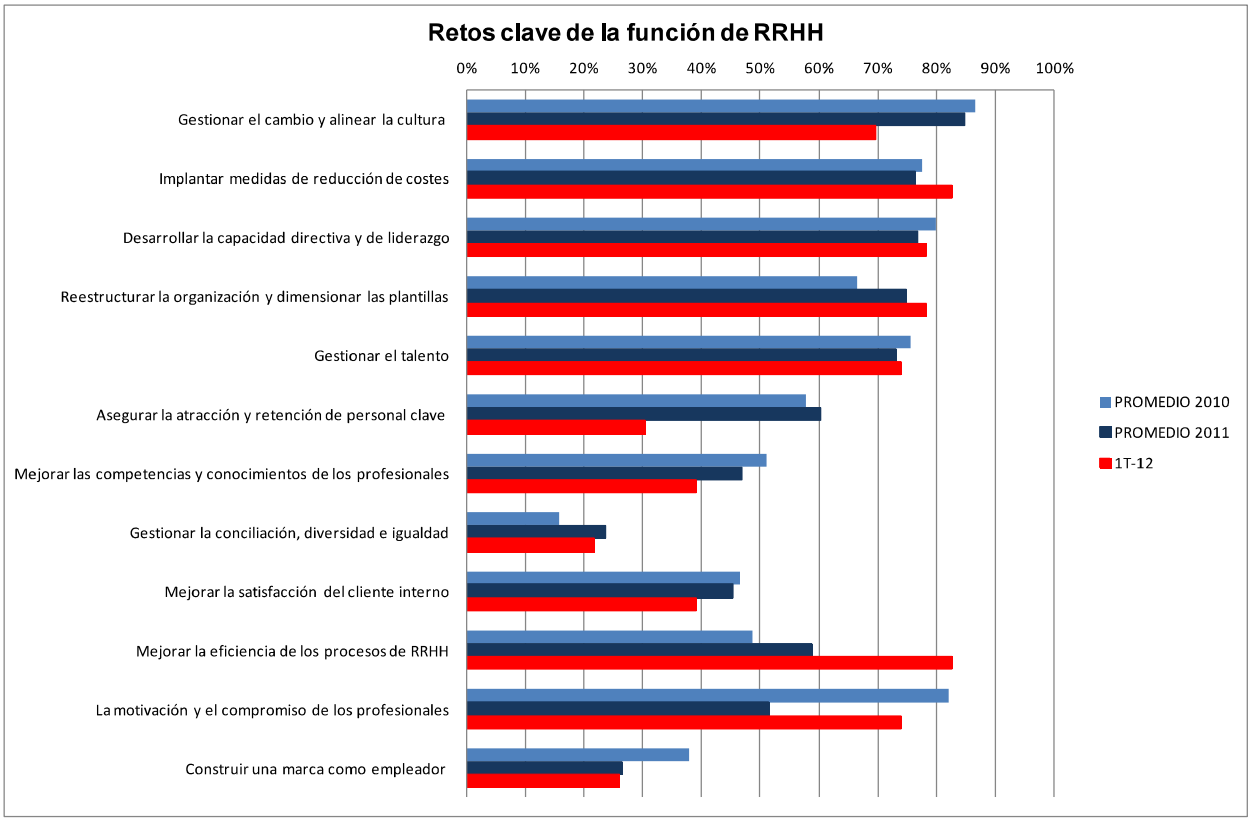
- **Gestionar el cambio y alinear la cultura,** aunque desciende del 47% al 43% sigue siendo el reto con valores más altos para la función de recursos humanos desde 2010.
- **Implantar medidas de reducción de costes**, aspecto que con tendencia creciente se sitúa en segundo lugar entre los prioritarios para Directores de Recursos Humanos.
- **Gestionar el talento y Desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo**, cambian su tendencia decreciente y presentan un incremento de casi ocho puntos.
- **Mejorar la eficiencia de los procesos de recursos humanos**, aspecto que, aunque en menor medida, sigue siendo considerado prioritario para las empresas del Ibex 35..



El comportamiento de los retos identificados como clave-prioritarios en este trimestre, a lo largo de la vida del ICH ha sido:



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):

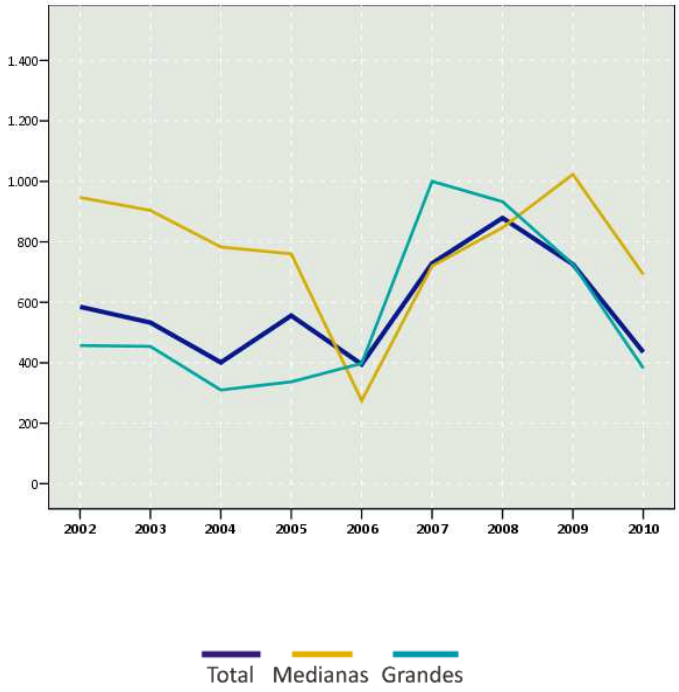


Datos del Club de Benchmarking

Los datos del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School revelan un drástico descenso del coste de contratación

Uno de los ratios en los que mejor puede apreciarse la difícil situación actual del mercado de trabajo español y la necesidad de implantar medidas de reducción de costes en las organizaciones es el indicador del coste de contratación. En el último ejercicio analizado en el Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, el coste de contratación ha disminuido en casi 300€ por empleado incorporado, pasando de 726€ en el ejercicio 2009 a 435€ en el 2010.

Si analizamos su evolución histórica se aprecia claramente cómo a partir de 2008 hay una notable caída del coste de contratación, tanto en el resultado de la muestra total como en la sub-muestra de grandes empresas, que se acentúa en 2010, como se aprecia en el siguiente gráfico:



Evolución del coste de contratación.

Fuente: Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, 2010.

Por su parte, la tasa de contratación –que pone en relación el nº de contratos nuevos con la plantilla media anual- ha aumentado en 2 puntos porcentuales, pasando del 5% en 2009 al 7% en 2010.

La opinión de los Expertos

Alfonso Jiménez – Socio Director de PeopleMatters

El tiempo está volando y ya hemos pasado un trimestre del año 2012. El primer trimestre del nuevo Gobierno en el que se ha producido la mayor reforma del marco jurídico laboral de la democracia contestada con una huelga general por los principales sindicatos del país. En este convulso momento, los resultados del ICH muestran la mejora de la evaluación del trimestre respecto al pasado, aunque, eso sí, las expectativas han descendido respecto a las expectativas que se habían creado a finales del año 2011. Entre los retos clave la reducción de costes, las reestructuraciones y la mejora de los procesos de Recursos Humanos en búsqueda de una mayor eficiencia (hacer más con menos recursos) siguen siendo retos clave, sin olvidarnos de tener que contar con estructuras directivas de calidad, así como de gestionar el talento y la motivación y compromiso de los profesionales que tienen que tirar de la empresa para seguir siendo competitivos. En definitiva, el gran reto de la Dirección de Recursos Humanos es combinar estrategias orientadas a mejorar la competitividad (costes, plantillas, eficiencia), con otras estrategias de motivación, atracción, liderazgo. ¡Difícil reto el que hay que abordar cada día!

José Antonio Carazo – Director de Capital Humano

Las expectativas de la primera oleada del ICH en 2012 mantienen la tónica de moderación que ya se apuntó en el último trimestre de 2011. Los directivos son muy pesimistas sobre la mejora de las relaciones laborales y siguen considerando muy difícil la creación de empleo. Por el contrario, la expectativa sobre los costes laborales invierte su tendencia a la baja (aunque siguen preocupando) y la importancia estratégica de la gestión de personas se mantiene en niveles positivos. Talento, liderazgo y cambio siguen siendo las prioridades estratégicas de los gestores de personas. En suma, los datos de esta primera oleada del ICH en 2012 revelan una cierta cautela, pero con serios indicios de que las cosas pueden mejorar. El año ha comenzado con numerosas reformas por parte del Gobierno. Los efectos positivos deben irse notando poco a poco en los resultados y en las percepciones.

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

Uno de los retos clave para los directores de las empresas del Ibex 35 ha sido gestionar el cambio y alinear la cultura. La consecución de este reto prioritario se complica en estos momentos por la necesidad de implantar medidas de reducción de costes, sin dejar de lado el desarrollo de la capacidad directiva y de liderazgo y la gestión del talento. Esto nos lleva a la necesidad de mejorar la eficiencia en general, y la de los procesos de RRHH en particular. No es fácil lo que tenemos por delante, tenemos que estar preparados para dar respuesta a la incertidumbre, desarrollando una gran flexibilidad y agilidad, no nos queda otra que crecernos ante las situaciones difíciles y afrontar este reto como una posibilidad para experimentar, innovar y aprender, y trasladar este espíritu de valor positivo a toda la organización y a los profesionales que la integran, cuyo talento no podemos permitirnos perder.

Empresas participantes en el ICH:

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

*** Empresas pertenecientes a Ibex35 en periodos anteriores.**

La opinión de los expertos

Alfonso Jiménez
Socio Director de PeopleMatters

El tiempo está volando y ya hemos pasado un trimestre del año 2012. El primer trimestre del nuevo Gobierno en el que se ha producido la mayor reforma del marco jurídico laboral de la democracia contestada con una huelga general por los principales sindicatos del país. En este convulso momento, los resultados del ICH muestran la mejora de la evaluación del trimestre respecto al pasado, aunque, eso sí, las expectativas han descendido respecto a las expectativas que se habían creado a finales del año 2011. Entre los retos clave la reducción de costes, las reestructuraciones y la mejora de los procesos de Recursos Humanos en búsqueda de una mayor eficiencia (hacer más con menos recursos) siguen siendo retos clave, sin olvidarnos de tener que contar con estructuras directivas de calidad, así como de gestionar el talento y la motivación y compromiso de los profesionales que tienen que tirar de la empresa para seguir siendo competitivos. En definitiva, el gran reto de la Dirección de Recursos Humanos es combinar estrategias orientadas a mejorar la competitividad (costes, plantillas, eficiencia), con otras estrategias de motivación, atracción, liderazgo. ¡Difícil reto el que hay que abordar cada día!. ■

José Antonio Carazo
Director de Capital Humano

Las expectativas de la primera oleada del ICH en 2012 mantienen la tónica de moderación que ya se apuntó en el último trimestre de 2011. Los directivos son muy pesimistas sobre la mejora de las relaciones laborales y siguen considerando muy difícil la creación de empleo. Por el contrario, la expectativa sobre los costes laborales invierte su tendencia a la baja (aunque siguen preocupando) y la importancia estratégica de la gestión de personas se mantiene en niveles positivos. Talento, liderazgo y cambio siguen siendo las prioridades estratégicas de los gestores de personas. En suma, los datos de esta primera oleada del ICH en 2012 revelan una cierta cautela, pero con serios indicios de que las cosas pueden mejorar. El año ha comenzado con numerosas reformas por parte del Gobierno. Los efectos positivos deben irse notando poco a poco en los resultados y en las percepciones. ■

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

Uno de los retos clave para los directores de las empresas del Ibex 35 ha sido gestionar el cambio y alinear la cultura. La consecución de este reto prioritario se complica en estos momentos por la necesidad de implantar medidas de reducción de costes, sin dejar de lado el desarrollo de la capacidad directiva y de liderazgo y la gestión del talento. Esto nos lleva a la necesidad de mejorar la eficiencia en general, y la de los procesos de RRHH en particular. No es fácil lo que tenemos por delante, tenemos que estar preparados para dar respuesta a la incertidumbre, desarrollando una gran flexibilidad y agilidad, no nos queda otra que crecernos ante las situaciones difíciles y afrontar este reto como una posibilidad para experimentar, innovar y aprender, y trasladar este espíritu de valor positivo a toda la organización y a los profesionales que la integran, cuyo talento no podemos permitirnos perder. ■

Empresas participantes en el ICH:

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

* Empresas pertenecientes a Ibex35 en periodos anteriores.