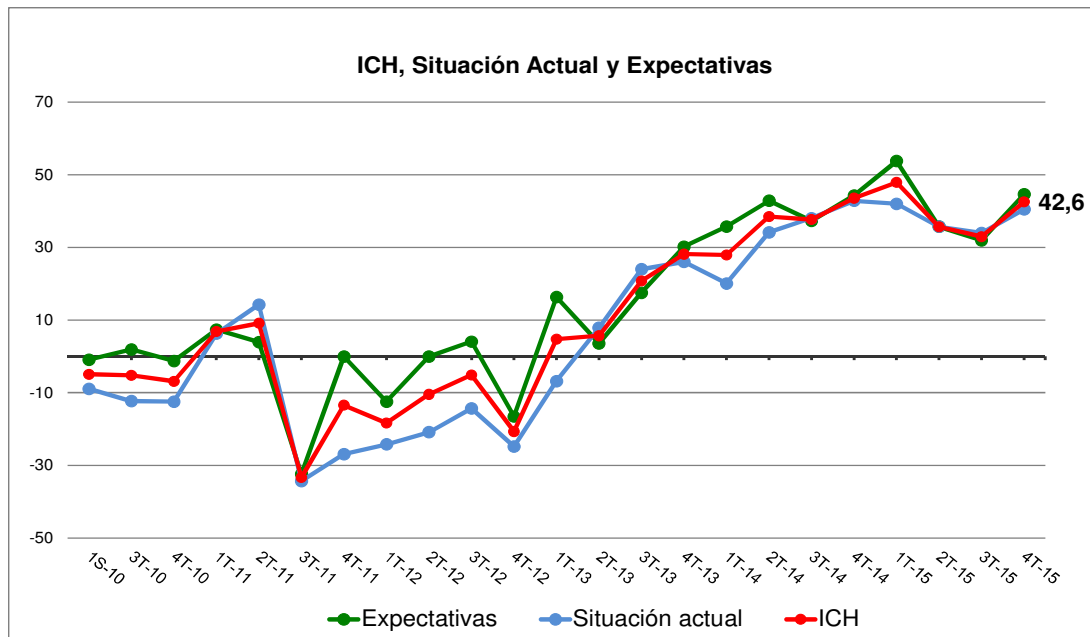


El ICH perfila el 2016 con optimismo

Cerramos el año con una tendencia alcista del ICH. Se ha situado en casi los 47 puntos empujado, principalmente, por las Expectativas que han crecido con respecto al trimestre anterior en más de 12 puntos.

La Situación Actual, si bien también ha mejorado en más de 6 puntos, ha tenido un crecimiento más moderado probablemente influenciado por la incertidumbre del marco político actual.

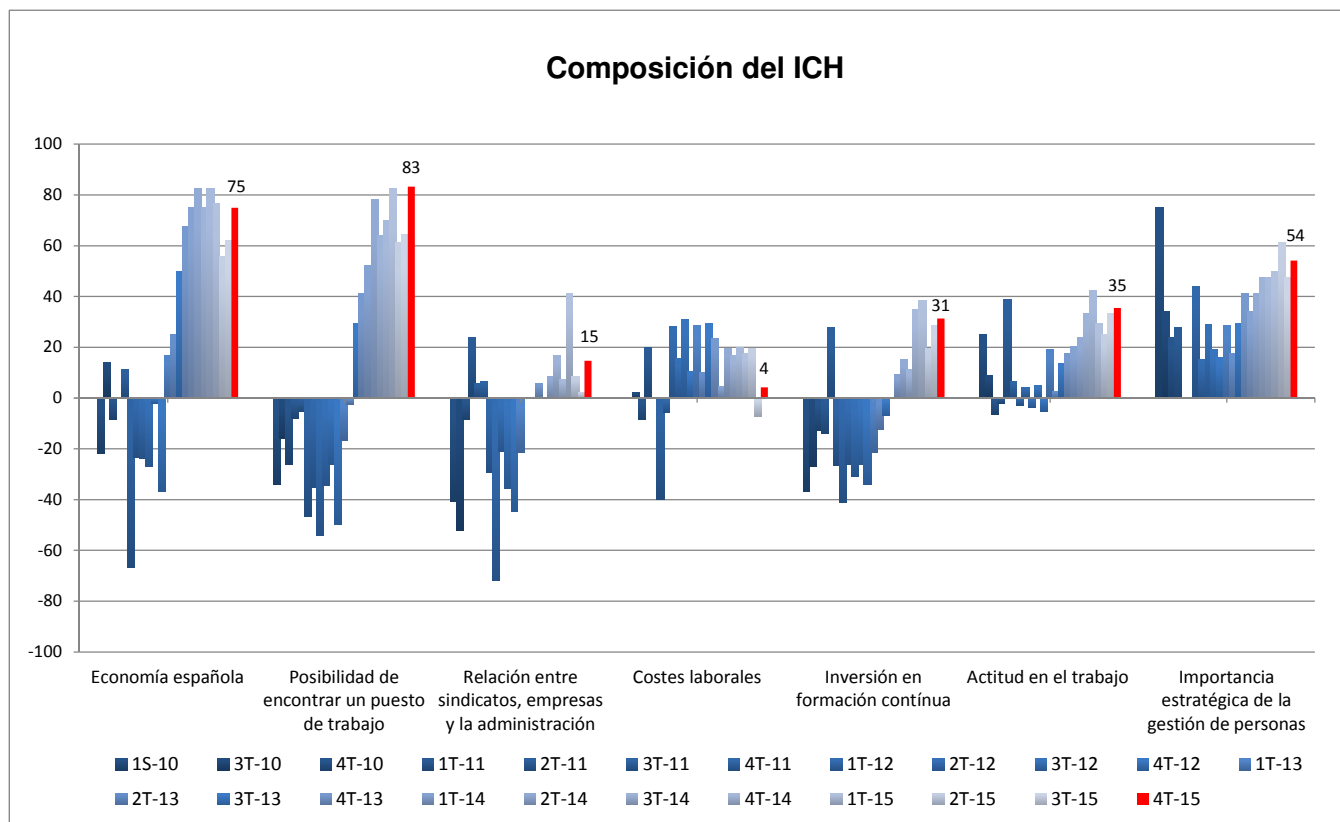
Evolución del ICH



Datos Clave

	Trimestre Anterior	Trimestre Actual	
ICH	33,0	42,6	↑
Situación Actual	34,0	40,5	↑
Expectativas	32,0	44,6	↑

Composición del ICH



El repunte de la “Economía española” junto con la “Posibilidad de encontrar un puesto de trabajo” son los componentes del indicador con mejor comportamiento en el último trimestre del año. En ambos casos, las expectativas para los próximos tres meses son más halagüeñas que la situación actual.

El resto de las variables que componen el indicador también han mejorado aunque más moderadamente. Cabe destacar la “Inversión en formación” que, según la opinión las direcciones de Recursos Humanos de las empresas del IBEX consultadas sobre su evolución reciente y futura, va a mejorar considerablemente; al igual que la “Actitud en el trabajo” que manifiesta una evolución creciente en los últimos trimestres. Por otro lado, los costes laborales parece que se mantienen estables.

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.

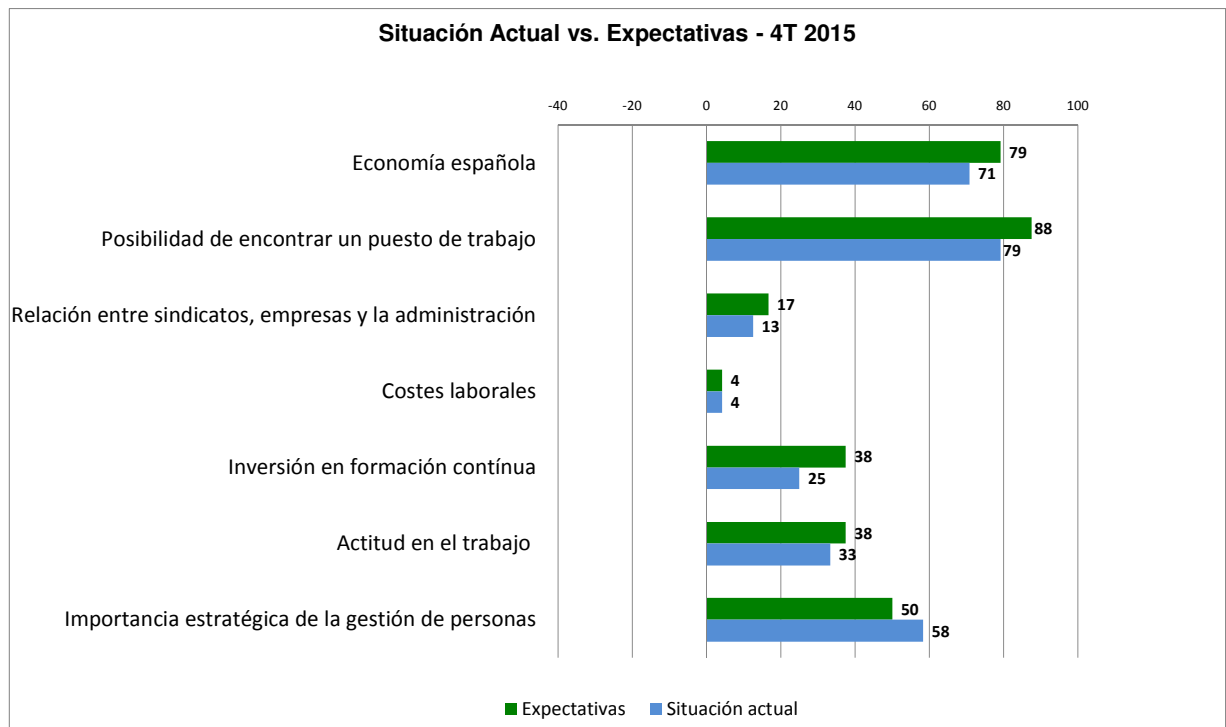
El ICH se analiza desde dos perspectivas:

- 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:

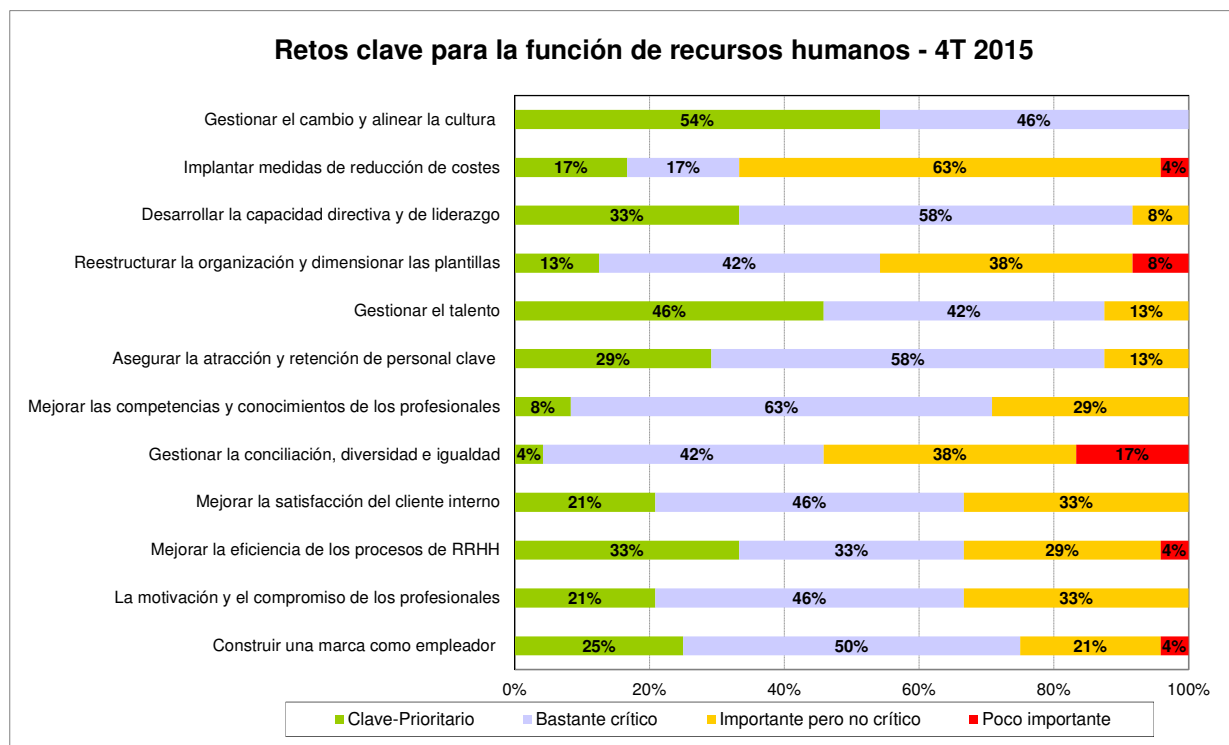
- Por encima 0: indica una percepción favorable/optimista.
- Por debajo de 0: indica una percepción desfavorable/pesimista.



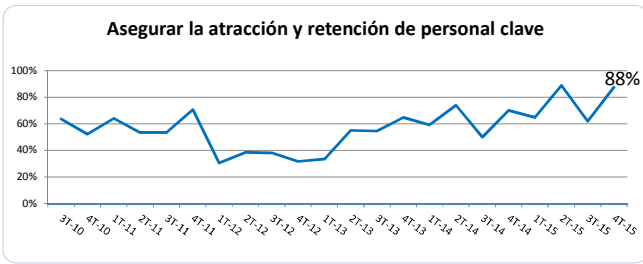
Retos clave de la función de RRHH

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

- **Gestionar el cambio y alinear la cultura**, ha ido aumentando su importancia trimestre tras trimestre, hasta situarse en primer lugar con un 54%.
- **Gestionar el talento**, con un 46% ha sido un reto clave durante todo el año 2015 en la gestión de personas.
- Comparten un tercer puesto, con un 33%, **Desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo** y **Mejorar la eficiencia de los procesos de RRHH**



En los siguientes gráficos 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.



Los retos que se muestran en las gráficas de la izquierda van a adquirir más relevancia en los próximos meses. En un entorno actual en el que la escasez de talento amenaza el éxito de las organizaciones, las políticas orientadas a la atracción y retención de personal clave cobran protagonismo.

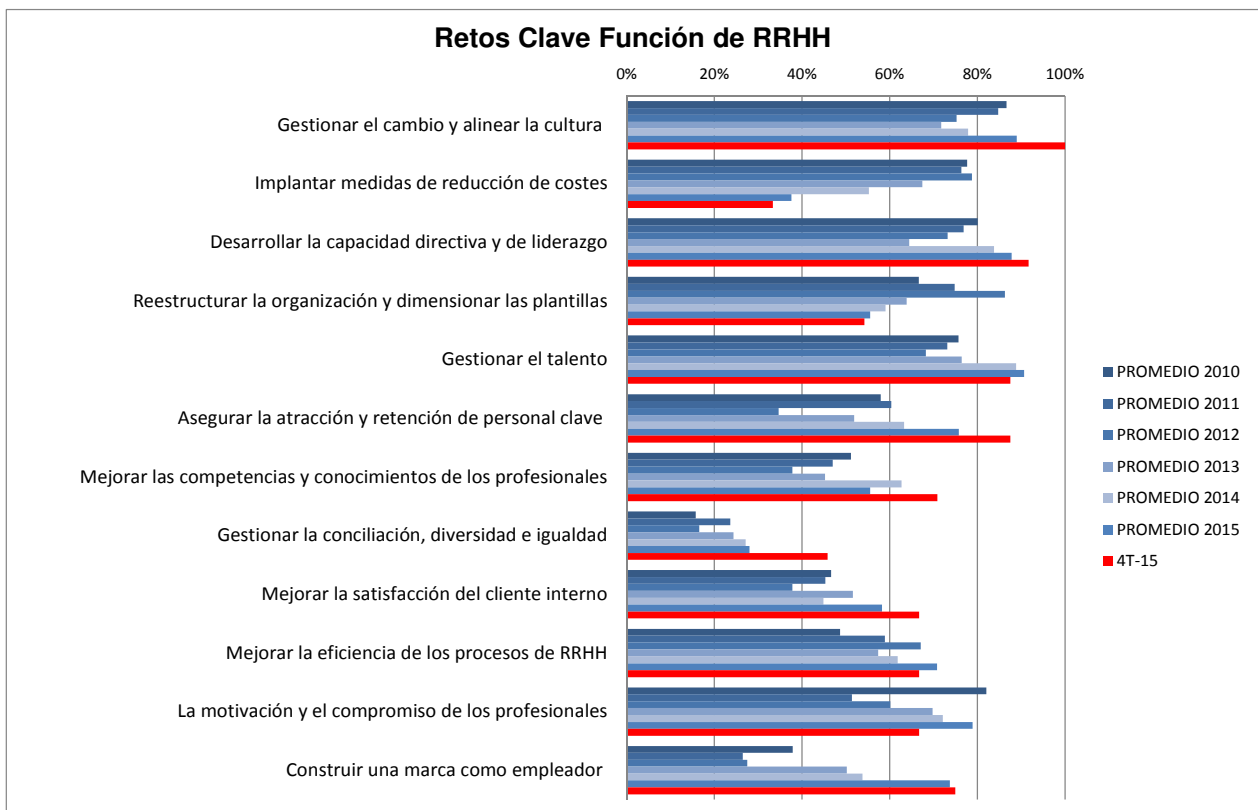


Otra de las medidas a implantar ante la dificultad de encontrar los perfiles profesionales con la cualificación necesaria será volver a invertir en desarrollo y formación de competencias y conocimientos y fomentar el compromiso de los profesionales para que den lo mejor de sí.



En relación con lo anterior, una de las herramientas de las que disponen las direcciones de recursos humanos para ser una empresa atractiva en donde las personas quieran desarrollar su proyecto profesional son las políticas de conciliación, diversidad e igualdad. Este reto, históricamente con valores medios del 22%, ha alcanzado este trimestre el 46%.

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 reflejan el estancamiento de las políticas de diversidad y conciliación durante la crisis

Los resultados del último ICH muestran cómo las políticas de conciliación, diversidad e igualdad han recobrado interés para los directores de RRHH de las empresas del Ibex 35. Este ítem, que desde los inicios del indicador había quedado relegado, va recuperando el interés de los máximos responsables de la gestión de personas en nuestro país.

Los datos del Club de Benchmarking de RRHH reflejan cómo desde el año 2008, estipulado como el inicio de la crisis, algunos ratios relacionados con la gestión de la diversidad han experimentado estancamientos y retrocesos, como por ejemplo la presencia de mujeres en plantilla o la presencia de mujeres en el colectivo clave:

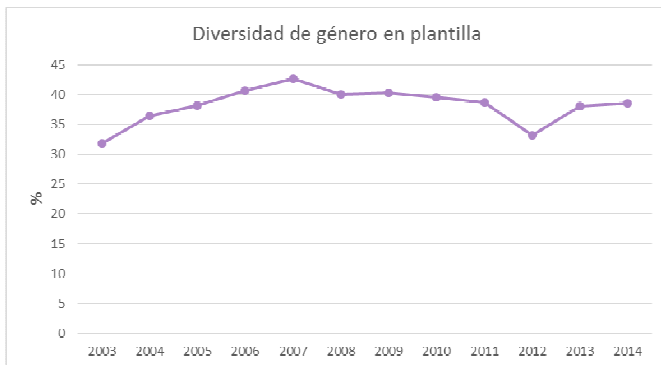


Gráfico 1. Evolución de la presencia de mujeres en las plantillas. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2015).

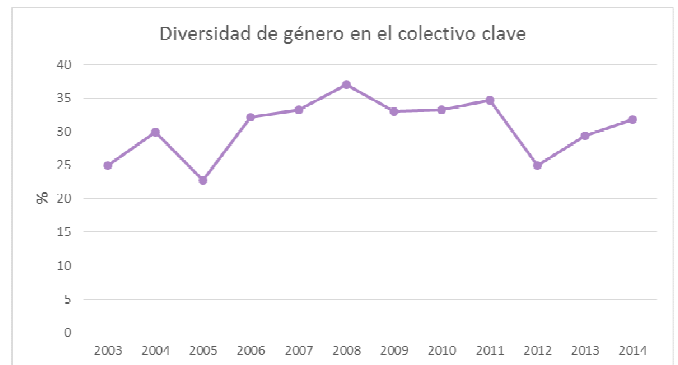


Gráfico 2. Evolución de la presencia de mujeres en el colectivo identificado como clave. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2015).

En ambos indicadores se observa una disminución de la presencia de mujeres hasta el año 2012, momento en el que comienzan a recuperarse los porcentajes previos a la crisis reflejando una tendencia creciente en los años 2013 y 2014.

Si analizamos de manera conjunta la evolución de la implantación de las medidas de conciliación, comprobamos también cómo ha habido cierto estancamiento a partir de 2009 en prácticamente todas las medidas analizadas. Tan sólo la implantación de la flexibilidad horaria presenta una tendencia diferente, aumentando progresivamente en el periodo 2008-2013, y retrocediendo levemente en el último año del que disponemos datos.

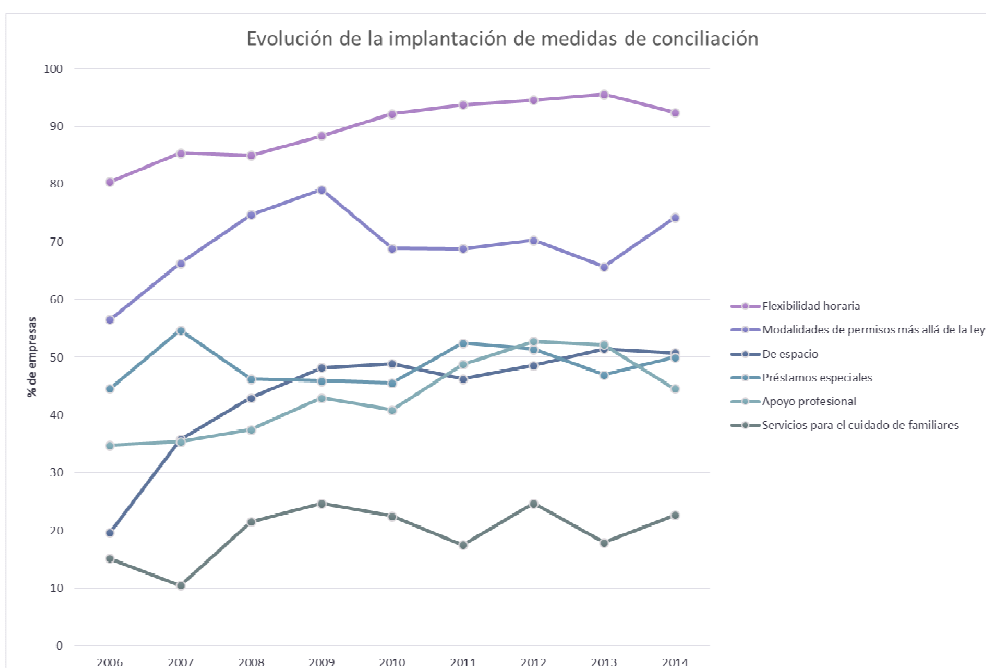


Gráfico 3. Evolución de la implantación de medidas de conciliación. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2015).

La opinión de los Expertos

Alfonso Jiménez – Socio Director de PeopleMatters

El ICH del cuarto trimestre del 2015 muestra un repunte claro tanto en valoración como en expectativas para los próximos meses. Eso demuestra una actitud de optimismo a pesar de las incertidumbres políticas de nuestro país, con las elecciones generales y la complicada elección de gobierno para la legislatura. Otros focos de incertidumbre están relacionados con temas geoestratégicos como la amenaza del terrorismo. Entramos en 2016 con un nivel de optimismo que nos permitirá afrontar los retos de la Gestión de Personas para apoyar la competitividad de nuestras empresas en un mundo cada vez más complejo y demandante de talento.

José Antonio Carazo – Director de Capital Humano

El Índice de Capital Humano de 2015 cerró el año con un repunte de sus expectativas en el último trimestre. Después de moderar sus datos en los trimestres centrales del año, 2016 se enfrenta con optimismo. Las percepciones sobre la economía española y la creación de empleo siguen al alza, pese a recogerse los datos en los días previos a las Elecciones Generales de diciembre. El talento sigue siendo el denominador común de las preocupaciones de las empresas españolas. Y todo indica que lo va a seguir siendo en los próximos meses. Es muy significativo que la preocupación por la reducción de costes haya pasado a ocupar el último puesto de la lista de retos que propone el ICH, lo que no deja de ser estimulante. Un crecimiento sostenido de la economía hará que el desarrollo de las personas vulva por donde solía, por donde nunca debió de salir.

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

El ICH se ha recuperado este último trimestre del año, destacando de su composición una percepción positiva, tanto presente como a futuro, de la situación económica de nuestro país y de la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo. Sin duda muy buenas noticias. Junto con ello, los retos más destacados siguen siendo gestionar el cambio y desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo, pero se observa un cambio interesante en retos como atraer y retener talento y mejorar las competencias y conocimientos de nuestra fuerza laboral. No quiero dejar de destacar cómo políticas de gestión de la diversidad y conciliación vida profesional-vida privada, que se habían retraído en estos últimos años, recobran su importancia y así se observa también en el Club de Benchmarking de RRHH de IE. Confiemos, igual que lo hacen los responsables de HR de las compañías del IBEX 35, en que las aguas vuelvan a su cauce.

Empresas participantes en el ICH:

Abengoa*, Abertis, Acciona, ACS, AENA, 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.**