

Índice Capital Humano

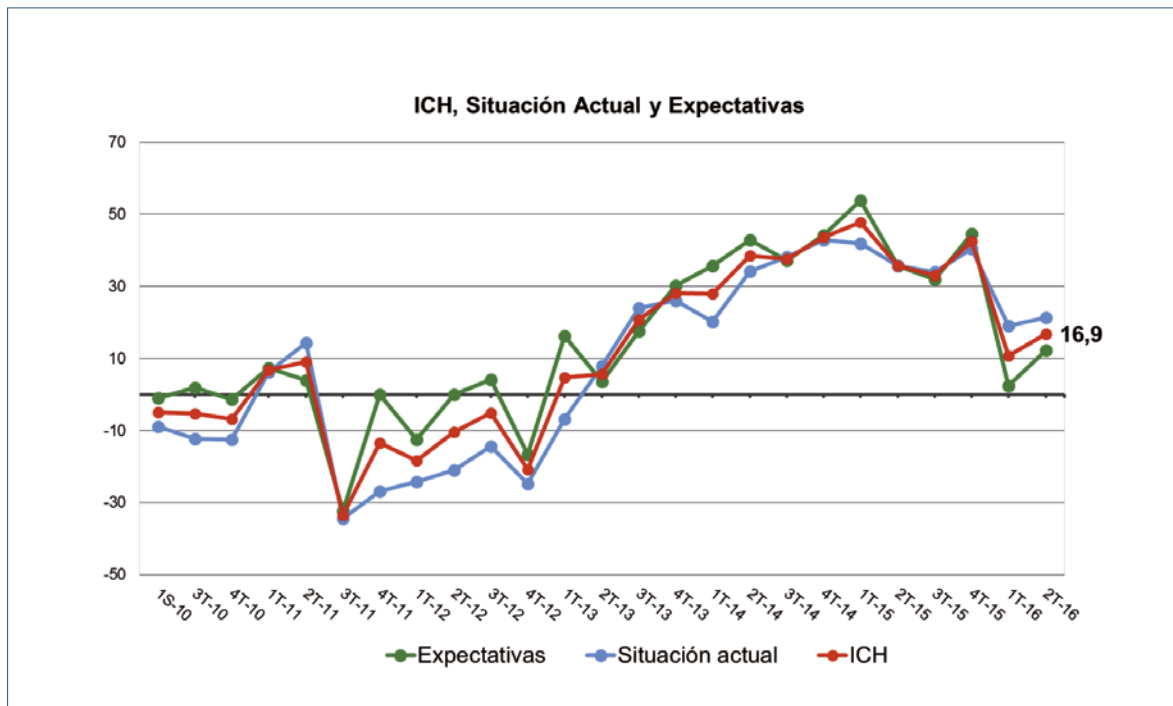
2º trimestre 2016

Mejores expectativas para el 3er trimestre del año

A pesar de que la incertidumbre política, que derrumbó el ICH el pasado trimestre, no ha mejorado, parece que nos hemos adaptado a la situación y esto provoca que las previsiones para los próximos meses sean más optimistas.

La Situación Actual ha mejorado ligeramente (3 puntos) con respecto a los datos de marzo; sin embargo, las Expectativas han aumentado en casi 10 puntos con respecto a la cata anterior. Si estas predicciones se cumplen 2016 no será tan mal año como augurábamos en un principio.

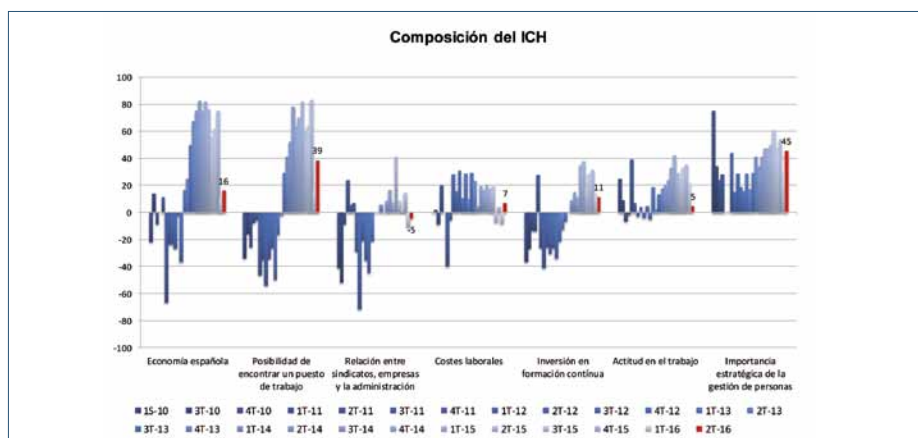
Evolución del ICH



Datos Clave

	Trimestre Anterior	Trimestre Actual	
ICH	10,7	16,9	↑
Situación Actual	19,0	21,4	↑
Expectativas	2,4	12,3	↑

Composición del ICH



Aunque muy ligeramente, la mejora de los siete indicadores que componen el ICH es apreciable. Sólo la Relación entre sindicatos, empresas y la administración se mantiene en números rojos, y las previsiones en el futuro próximo no son optimistas.

La mejora de la situación económica es muy sutil (apenas 5 puntos). Es el indicador que mide la Posibilidad de encontrar un puesto de trabajo el que mayor crecimiento ha tenido pasando de 17 a 39 puntos. Esta mejora podría tener una causa estacional ya que el mercado laboral español repunta en el segundo y tercer trimestre del año.

Por último, señalar la trascendencia que las direcciones de Recursos Humanos le dan a la gestión de personas en la agenda del Comité de Dirección, siendo la variable que, junto con la del empleo, arrastra al ICH hacia posiciones más altas en la gráfica.

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.

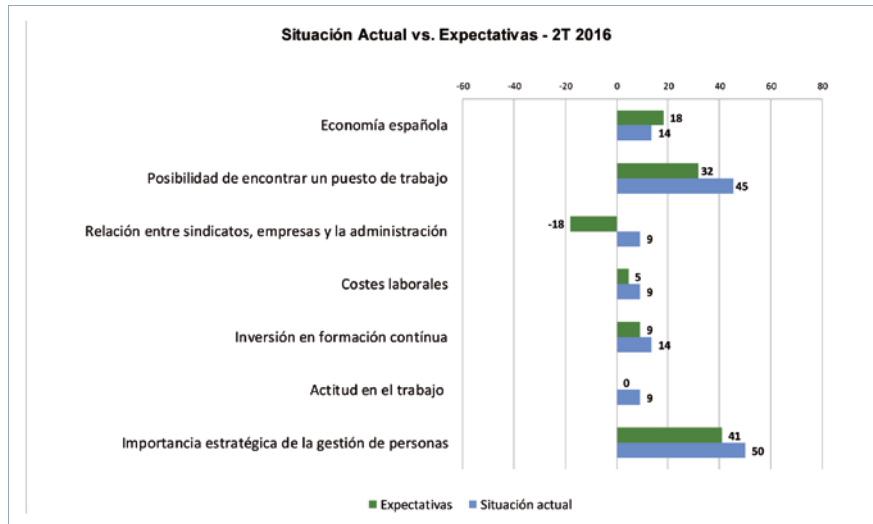
Se calcula como media aritmética de los resultados parciales de situación actual y expectativas. A su vez, estos índices se calculan como la media aritmética de los resultados de cada uno de los indicadores de gestión de personas analizados.

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.

>

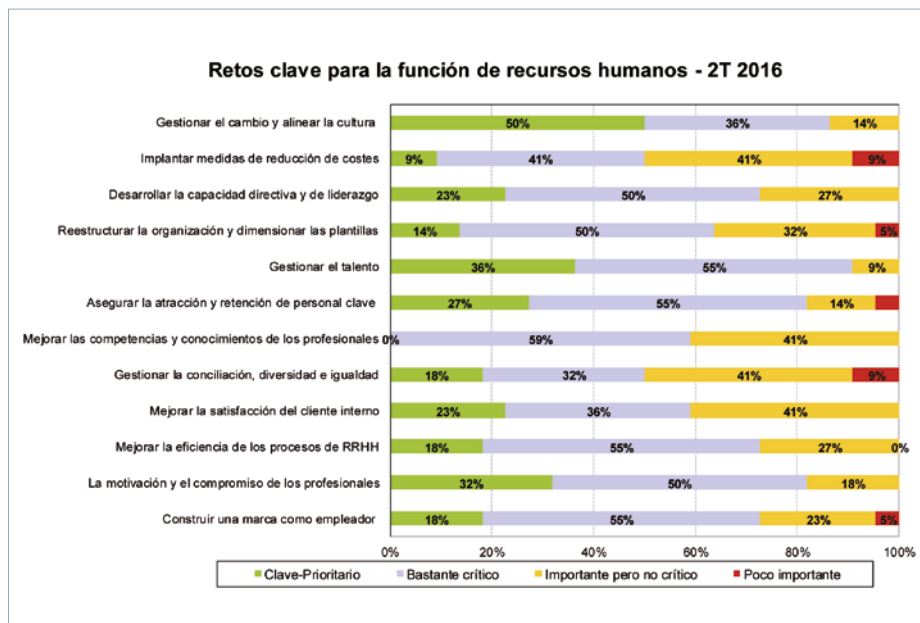
>



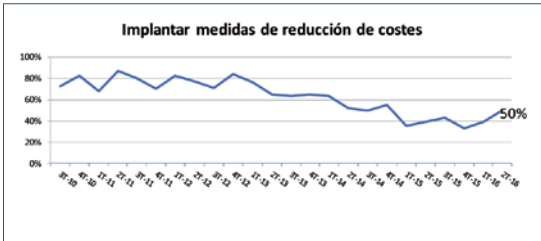
Retos clave de la función de RRHH

Con respecto a trimestres anteriores, no hay cambios en los retos identificados como clave-prioritarios por las direcciones de recursos humanos de las empresas del IBEX. Vuelven a ocupar las primeras posiciones:

- Gestionar el cambio y alinear la cultura (50%) se ha mantenido como reto líder desde el tercer trimestre de 2015.
- Gestionar el Talento (36%) repite también la segunda posición durante el mismo período.
- La motivación y el compromiso de los profesionales, aumenta del 22% al 32% y supera a otro de los retos recurrentes de periodos anteriores, Desarrollar la capacidad directiva y de liderazgo.



En los siguientes gráficos se presenta la evolución histórica de algunos de los retos que más destacan este trimestre. Los datos presentados son la suma de clave-prioritario y bastante crítico.



Implantar medidas de reducción de costes fue un reto crítico en los años de mayor crisis económica. Según iba mejorando la situación este reto iba quedando relegado. Ahora, desde comienzos de año vuelve a coger relevancia en las direcciones de las principales empresas del país. Probablemente, la situación de incertidumbre antes señalada tenga algo que ver.

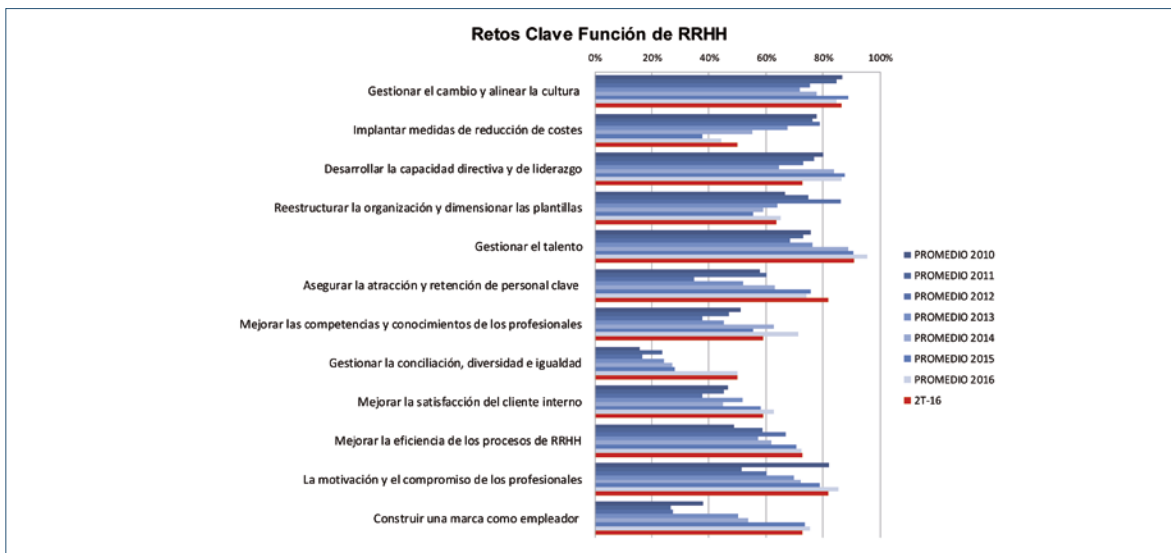


También Asegurar la atracción y retención de personal clave está creciendo en importancia en 2016 con respecto a años anteriores. En este aspecto cabe señalar la creciente importancia de los planes de Employer Branding por parte de las empresas o la puesta en marcha de planes innovadores para retener al talento senior de las organizaciones.



La gestión de la conciliación, diversidad e igualdad es el reto que más ha modificado su comportamiento con respecto a sus medias históricas. Los expertos en recursos humanos hacen cada vez más hincapié en la importancia que tiene para los jóvenes el poder compatibilizar su carrera profesional con la personal y los gestores de personas se enfrentan al reto de diseñar políticas de conciliación que sean lo suficientemente atractivas como para atraer el talento y que, por otra parte, aseguren el desarrollo y crecimiento de sus organizaciones.

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

La gestión del Talento se consolida como reto clave en la función de RRHH

Según las opiniones de las Direcciones de Recursos Humanos de las empresas del Ibex 35 en el último ICH, Gestionar el Talento es considerado como un reto prioritario o bastante crítico por el 91% de los Directores encuestados. El promedio histórico lo consolida como reto estratégico. Este objetivo viene acompañado de la necesidad de atraer y retener al personal clave (82%) así como de motivar y comprometer a los profesionales (82%).

Estas necesidades también se han visto reflejadas en los datos históricos del Club de Benchmarking de Recursos Humanos del IE. En los resultados del último ejercicio se puede observar cómo, a pesar de la crisis económica, los procesos de identificación de Altos Potenciales siguen una tendencia alcista aunque se aprecian desplomes en los últimos años. Así en 2006 el porcentaje de empresas que contaban con procesos de identificación de altos potenciales se situaba en un 69,6% frente al 71,2% del año 2014.

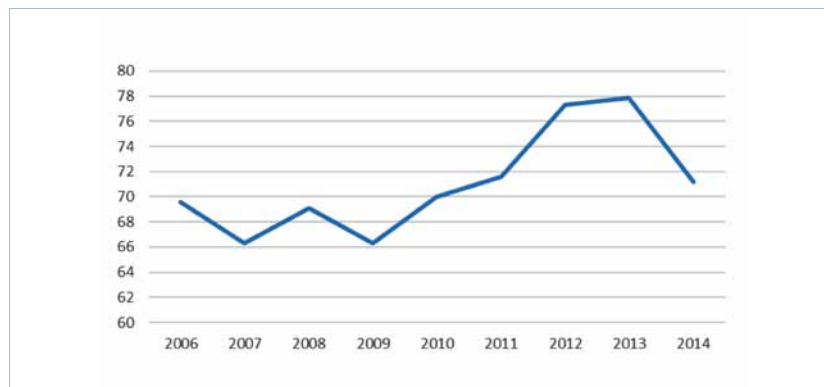


Gráfico 1: Evolución de la existencia de procesos de identificación de Altos Potenciales. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2015).

Esta tendencia a implantar procesos de identificación de Altos potenciales ha llevado en consecuencia lógica al incremento de Altos potenciales detectados en las empresas. Tal y como se aprecia en el gráfico 2, en ese mismo periodo económico, encontramos que el porcentaje de altos potenciales identificados se situaba en 1,5% en el 2006 hasta llegar al 3% en 2014. El máximo histórico se alcanzó en 2008 con un 3,8%

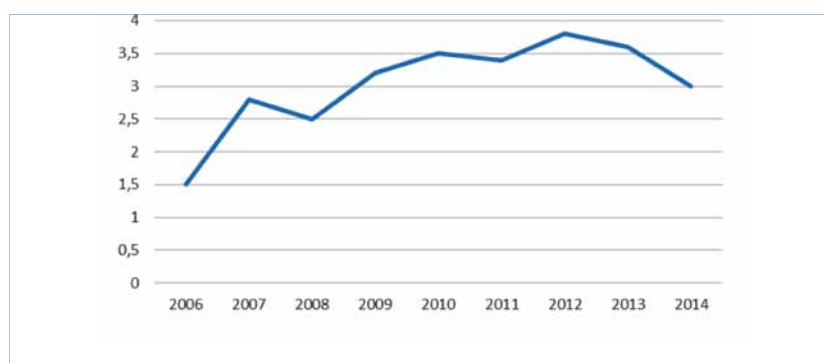


Gráfico 2: Tasa de Altos Potenciales identificados. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2015). De manera paralela a estos datos se puede destacar que en la actualidad 57,6% de las empresas incluyen programas de Coaching frente al 49% que lo hacían en 2006.

Todos estos datos refuerzan lo expresado en el ICH de este trimestre: las empresas consideran la Gestión del Talento un reto clave estratégico en la Gestión de Personas. En consecuencia, las medidas para hacer frente a este reto son una realidad.

En la actualidad, el Club está en pleno proceso de revisión de datos del ejercicio correspondiente al año 2015

La opinión de los Expertos



Alfonso Jiménez – Socio
Director de
PeopleMatters

mejor momento en cuanto a empleo en nuestro país se refiere. Segundo y tercer trimestre son buenos, especialmente el segundo ya que a la línea base

Estamos en el mejor momento del año en términos laborales, a la finalización del segundo trimestre de cada año es el

de cada año se suman miles de nuevos contratos estacionales para afrontar la temporada turística, además de la cobertura de muchos empleos para cubrir las vacaciones, todo ello impregna un cierto optimismo estacional al ambiente. Este año esto se ha materializado en un ligero repunte de la evaluación de la situación actual y de las expectativas para el tercer trimestre, aunque en general seguimos en niveles muy bajos que responden a una situación de gran incertidumbre.



José Antonio Carazo
Director de
Capital Humano

26 de junio, se registró un rebote en los datos obtenidos en la primera oleada. La caída en picado del primer trimestre se ha frenado. No se puede hablar de cambio de

Al cierre de la segunda oleada del año del Índice de Capital Humano, apenas 15 días antes de las Elecciones Generales del

tendencia, pero sí de un compás de espera en el que no es desdeñable cierta dosis de confianza ante el resultado de las urnas y la capacidad de pacto y la visión de Estado que demuestren los partidos políticos después. Gestión del talento y del cambio siguen marcando la prioridad de las agendas. Ha mejorado sensiblemente la percepción sobre el mercado laboral y la importancia estratégica de las personas sigue sin cuestionarse. La época estival y la incertidumbre sobre la composición del nuevo Gobierno seguramente marcarán un tercer trimestre de perfil bajo.



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

en las expectativas para el mismo) tanto uno como otras muestran una ligera recuperación. En concreto el índice se recupera en 6,2 puntos, pasando a 16,9 y las expectativas se recuperan 14,5 puntos llegando a 12,3. A pesar de estas subidas las expectativas quedan por debajo del índice actual lo cual quiere decir que hay

Después de la importante caída del ICH en el primer trimestre de este año (de 42,6 a 10,7 en el índice y de 42,2 puntos

una cierta esperanza de recuperación pero no parece suficiente. No cabe duda que la situación política que atraviesa nuestro país genera incertidumbre en los mercados y empresas y es deseable que en el próximo trimestre esta situación se haya aclarado. En cualquier caso, los retos para los directores de personas de las compañías del IBEX 35 se mantienen en gestionar el talento (91%) motor de nuestra ventaja competitiva en una economía de servicios y gestionar el cambio y alinearlos a las nuevas culturas influidas por un entorno VUCA, GIG economy y multiculturalidad entre otras. Estos cambios del entorno afectarán sin duda a la manera de hacer en HR.

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.