

Desplome del ICH en el segundo trimestre del año

Índice Capital Humano

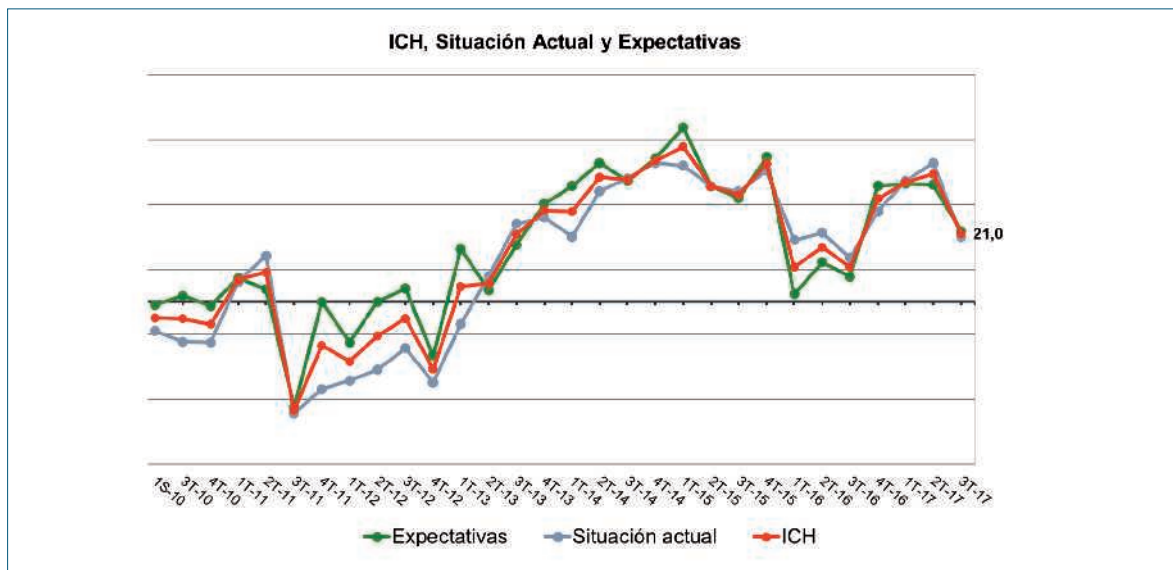
2º trimestre 2018

El Índice de Capital Humano desciende y se vuelve a situar en valores similares a los del 3º trimestre del 2016, periodo en el que la inestabilidad política hacía mella en el mercado español de la misma manera en que el cambio de rumbo del Ejecutivo parece incidir ahora en la percepción de las Direcciones de RRHH de las principales Compañías del país.

Tanto la Situación Actual como las Expectativas, siguen la misma tendencia, habiendo descendido en 13 y 17 puntos, respectivamente.

La incertidumbre política nubla el futuro, mostrando lo que, a priori, parece perfilarse como un escenario de cautela en las políticas corporativas relacionadas con las personas.

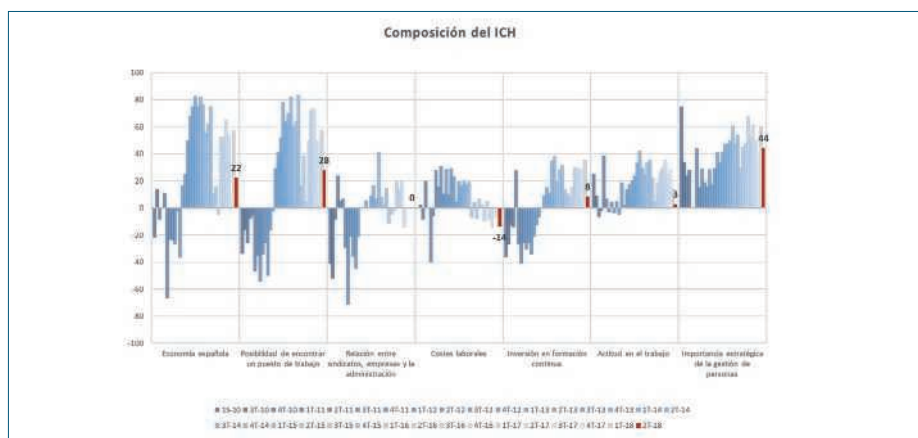
Evolución del ICH



Datos Clave

| | Trimestre Anterior | Trimestre Actual | |
|------------------|--------------------|------------------|---|
| ICH | 31,1 | 13,1 | ↓ |
| Situación Actual | 40,8 | 18,30 | ↓ |
| Expectativas | 21,4 | 7,90 | ↓ |

Composición del ICH



Este trimestre, “Economía española” es el factor que más desciende, con una caída de 35 puntos. No sorprende, dado el impacto directo que tiene un cambio de Gobierno en la economía del país. Por otra parte, sí que llama poderosamente la atención el importante descenso que también ha experimentado “posibilidad de encontrar un puesto de trabajo”, cuanto más si tenemos en cuenta el actual contexto de recuperación económica y el hecho de que el año está entrando en la temporada estival, frecuentemente favorable a la creación de empleo.

Si atendemos a otros descensos, “Inversión en formación continua” también ha experimentado un desplome, con una caída de hasta 27 puntos, tras rozar en la edición anterior los máximos históricos de la serie. Habrá que estar pendiente a cómo se desenvuelve este factor en próximas ediciones.

Cambiando de tercio, “Importancia estratégica de la gestión de personas” es protagonista nuevamente de las puntuaciones más altas de todos los factores que componen el principal índice de personas a nivel nacional: está claro que las Direcciones de RRHH perciben como crítica su Función, entendiendo que es vital para una consecución óptima de los objetivos de negocio.

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:

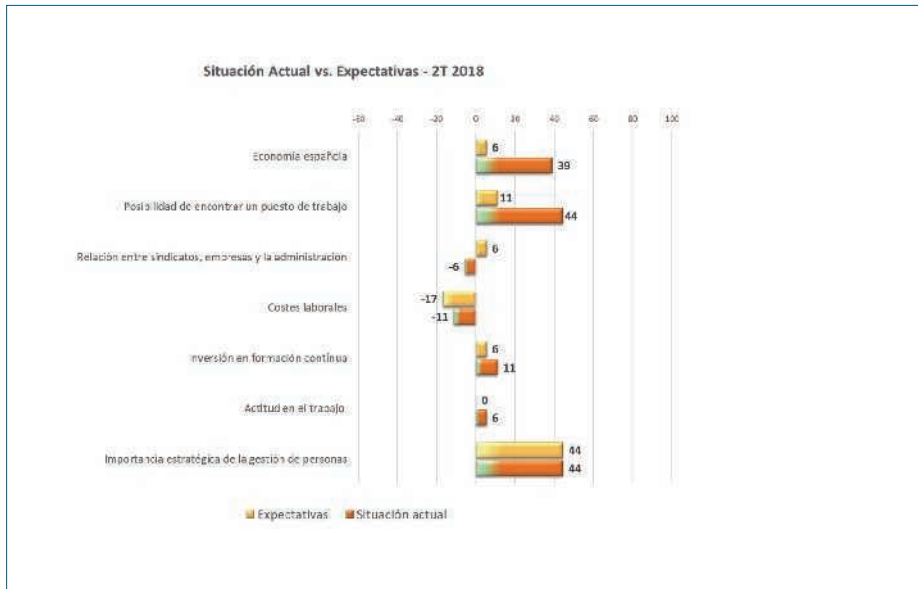
- Situación actual: refleja la valoración de la situación actual, en comparación con la que había hace tres meses.
- Expectativas: refleja la valoración de la situación esperada dentro de tres meses, en comparación con la actual. Se calcula como media aritmética de los resultados parciales de situación 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.

>

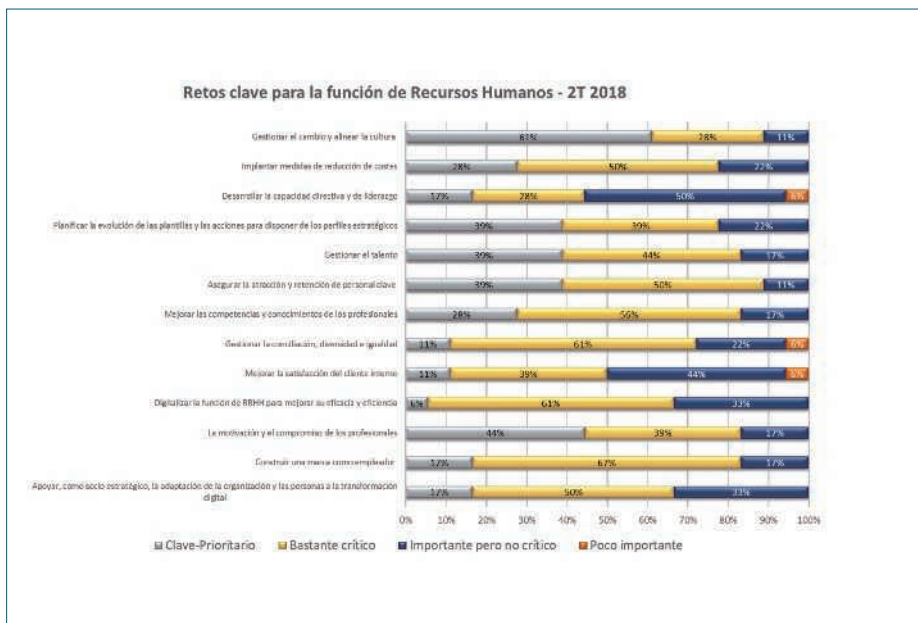
>



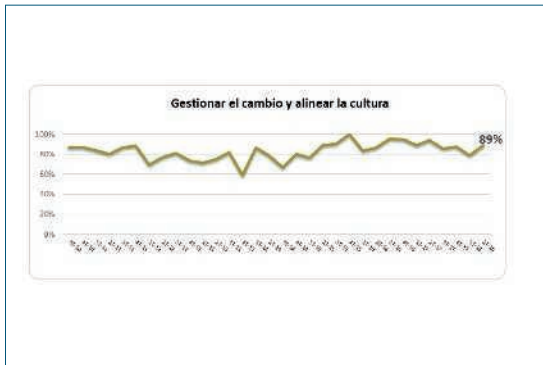
Retos clave de la función de RRHH

Los retos identificados como clave/críticos por las Direcciones de Recursos Humanos de las empresas del IBEX son:

- Gestionar el cambio y alinear la cultura y Asegurar la atracción y retención del personal clave son las principales preocupaciones para las Direcciones de Recursos Humanos de nuestro país.
- Pocas veces la foto se completa con una situación de tanto equilibrio en cuanto al peso del resto de retos como en esta ocasión, en la que “comparten” segunda posición de criticidad los siguientes: Gestionar el talento, Mejorar las competencias y conocimientos de los profesionales, La motivación y compromiso de los profesionales y Construir una marca como empleador.



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

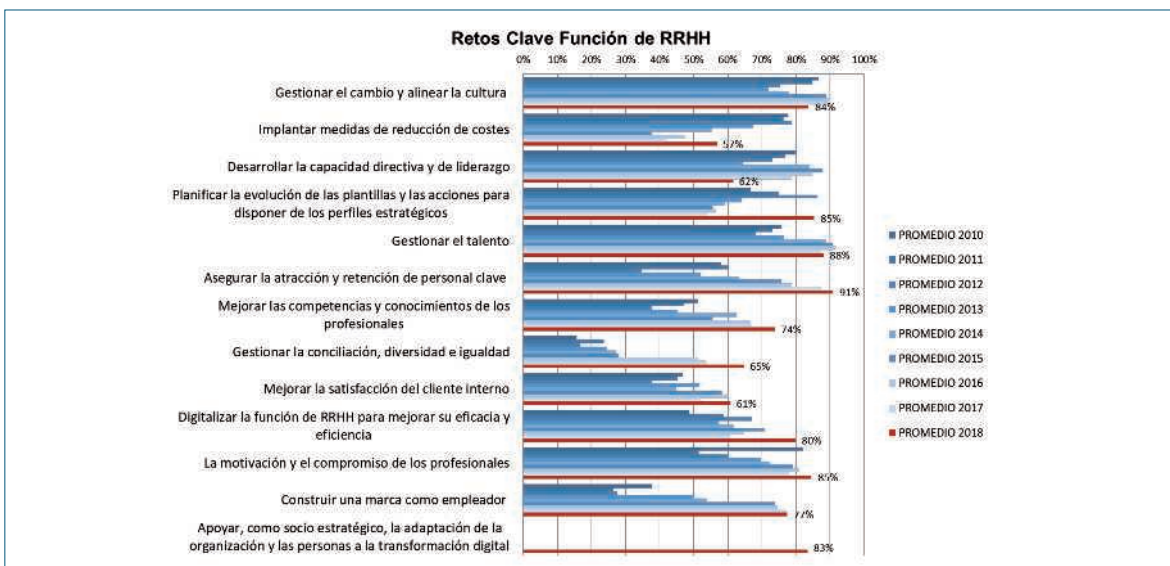


“La agenda de RRHH una vez más tiene como principal objetivo gestionar el cambio y alinear la cultura. Puede resultar curioso que sea un factor casi permanentemente presente entre las preocupaciones de la Dirección estratégica de personas, pero que se explica con una lógica simple: dado que la naturaleza intrínseca del propio cambio es la evolución constante, también debe ser constante la adaptación al nuevo contexto que va surgiendo. Estamos ante un claro “adaptarse o morir” (al que debe añadirse en la receta un “imprescindible anticiparse”).

Otra presencia habitual de este análisis estadístico es también la necesidad de Asegurar la atracción y retención del personal clave: en un escenario que presenta grandes desafíos para la sostenibilidad de las empresas, aún cuando las organizaciones cuenten con cierta ventaja competitiva en términos de marca, producto, coste y/o tecnología, el factor clave para capitalizar dichos atributos sigue siendo el talento de su capital humano.

Esta necesidad se acentúa más si cabe en épocas de expansión y desarrollo económico (como la que el mercado parece atravesar), cuando es necesario incorporar a aquellas personas que “apuntalarán” el despegue y mantendrán el ritmo. Atraer a los mejores sigue siendo una prioridad, para lo que siempre conviene ir acompañado de una buena estrategia de Employer Branding.

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 Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School

Se mantiene la presencia de los DRH en los Comités de Dirección

En la composición del último ICH, se destaca “la importancia estratégica de la gestión de personas” por parte de los directores de RRHH de las empresas del Ibex 35, tanto en la situación actual como en la futura. Esta importancia estratégica queda reflejada en los datos del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School con el indicador del porcentaje de empresas cuyos directores de RRHH forman parte del Comité de Dirección. Según nuestros datos, la participación del director de HR en el Comité de Dirección se ha mantenido estable –por encima del 90%- desde el año 2013.

El porcentaje de empresas que afirma que su director de RRHH forma parte del máximo órgano de decisión de la compañía ha pasado del 79% en el año 2003 al 93% en 2016, como se puede observar en el gráfico 1. Este crecimiento ha sido progresivo y en los últimos años ha oscilado entre el 93 y 96%, manteniéndose por encima del 90%.

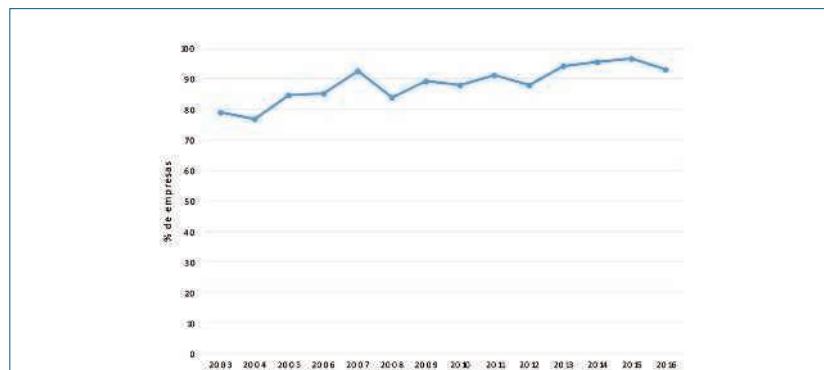


Gráfico 1. Evolución de la participación del DRH en el Comité de Dirección.
Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2017).

Por otro lado, atendiendo a la creciente preocupación detectada en el último ICH por el reto de planificar la evolución de las plantillas, hemos querido observar en quién reside la toma de decisiones en cuanto a las políticas de expansión y reducción de plantillas. Los datos del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, como podemos apreciar en el gráfico 2, indican que el órgano por excelencia en decidir sobre estas cuestiones es, en la mayoría de los casos, el Comité de Dirección. Así lo afirma el 49% de las empresas de la muestra, seguido por RRHH en colaboración con la línea, que es el nivel decisorio en el 28% de las empresas.

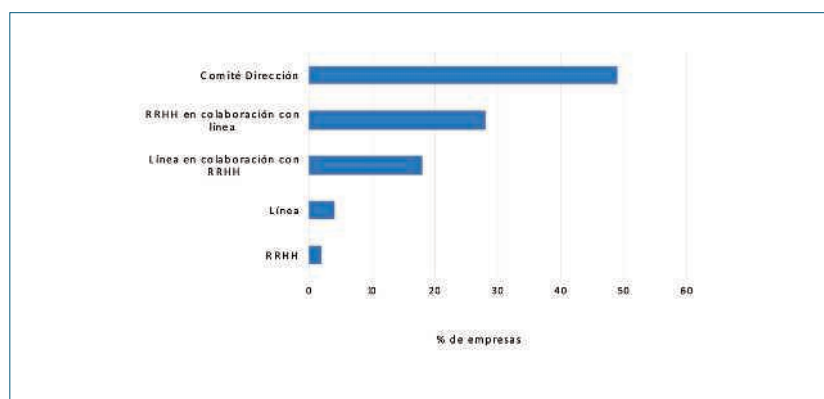


Gráfico 2. Nivel de toma de decisiones en políticas de expansión y reducción de plantilla.
Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2017).

La opinión de los Expertos



Marcos Sanz
-Director en
PeopleMatters

“De nuevo, el contexto político cambiante, y la incertidumbre asociada, tiene su reflejo en el Índice de Capital Humano con una caída significativa. Y no solo en el ámbito español: tanto la inestabilidad política en otros países europeos, como el riesgo de guerra comercial con Estados Unidos, son factores de incertidumbre relevantes. Además, las expectativas son de empeoramiento, especialmente en la confianza en la economía española y en la

posibilidad de encontrar un trabajo. A pesar de que el paro ha venido bajando sostenidamente, con ligeros repuntes en el primer trimestre de cada año, el riesgo de cambio en el marco de las relaciones laborales puede estar influyendo en esta previsión. Entre los retos de la función de RRHH destaca mucho el crecimiento de la criticidad del apoyo a la transformación digital y cultural, demostrando que la evolución de las organizaciones se acelera. Crece también significativamente la planificación de la plantilla para contar con perfiles estratégicos y vuelven a ser importantes las medidas de reducción de costes, tal vez porque vuelve a decaer la confianza en la economía”.



José Antonio
Carazo
Director
de Capital
Humano

Esta segunda oleada del Índice de Capital Humano (ICH) de 2018 se llevó a cabo apenas unos días después de que tomara posesión el nuevo Gobierno encabezado por Pedro Sánchez. Por tanto, en absoluto se puede decir que los resultados reflejen la opinión sobre medidas que el Ejecutivo todavía no ha podido tomar. Tampoco sobre las expectativas sobre su

programa de Gobierno, dado que la moción de censura que llevó al poder a Sánchez apenas esbozó algunas directrices. Lo que sí se puede asegurar es que el cambio ha abierto un compás de espera en las percepciones de las grandes empresas españolas (algo casi inherente a un cambio de estas características). El índice general se resiente y habrá que esperar a ver si se recupera a corto plazo. En los próximos 3 meses ya habrá tiempo de valorar las primeras decisiones del Gabinete, aunque la inercia de la economía y el empleo, sobre todo en época estival, hacen presumir una tendencia a la estabilidad.



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

El ICH ha bajado desde el del primer trimestre del 2018 en 20 puntos, 8,3 puntos más de las expectativas que no eran muy halagüeñas, y no es muy alentador que las previstas para el tercer trimestre lo sean aún menos. Teniendo en cuenta la composición del ICH, todas las variables han descendido sin expectativas de que ninguna de ellas se vaya a recuperar en el siguiente trimestre, a excepción de la ‘importancia estratégica de la gestión de personas’, que se mantiene.

En esta importancia estratégica de la gestión de personas, el reto más importante para los directores de HR de las IBEX 35 es asegurar la atracción y retención de personas clave (un 91%), estando esto en línea con la escasez prevista de talento en general y de talento especializado para algunos sectores y/o funciones en particular. Las organizaciones están reevaluando, cambiando y, me atrevería a decir, en algunos casos revolucionando la manera de atraer y retener talento con nuevos enfoques más digitalizados, utilizando multicanales en la atracción y nuevas formas de dirección para retener, y donde todas las prácticas que abarcan la PVE son consideradas para conseguir la motivación y el compromiso,

Empresas participantes en el ICH:

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

* Empresas pertenecientes a Ibex35 en periodos anteriores.