

Trimestre negro en el tercer ICH del año

Índice Capital Humano

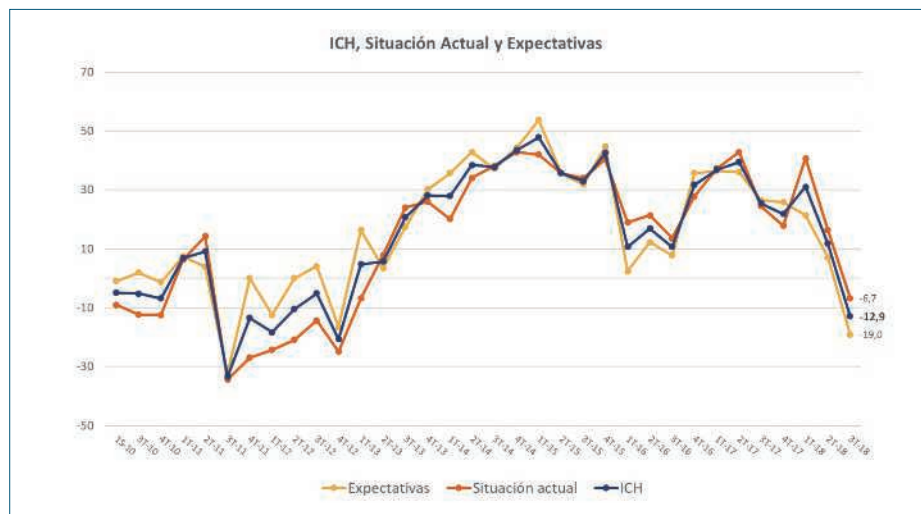
3º trimestre 2018

El Índice de Capital Humano se desploma y vuelve a mostrar valores similares no vistos desde el 4º trimestre de 2012, un año marcado por uno de los periodos económicos más negativos de la historia reciente y desafíos políticos como la reforma laboral, dos huelgas generales o las elecciones autonómicas. La persistencia de la inestabilidad política arrastrada durante los últimos meses y los posibles síntomas de debilidad que empieza a mostrar la economía española, se manifiestan en las impresiones de las Direcciones de RRHH de las principales Compañías del país.

La Situación Actual y las Expectativas siguen el mismo patrón y sufren una fuerte caída de 25 y 27 puntos respectivamente.

El actual escenario dibuja una situación nada halagüeña para el futuro y su impacto en las políticas de gestión de personas.

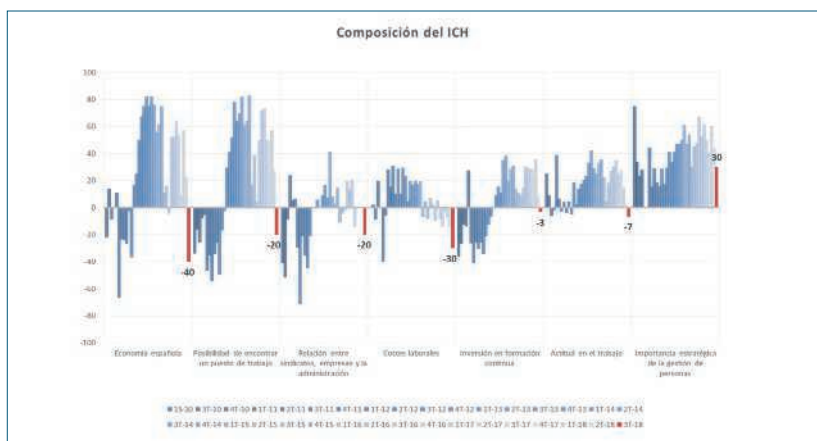
Evolución del ICH



Datos Clave

	Trimestre Anterior	Trimestre Actual	
ICH	13,1	-12,9	↓
Situación Actual	18,3	-6,7	↓
Expectativas	7,9	-19,0	↓

Composición del ICH



En este trimestre, todos los indicadores han sufrido un fuerte descenso, con 6 de los 7 factores que componen el Índice mostrando valores negativos. “Economía española” es el factor que más desciende, con una caída de 60 puntos, seguido de la “posibilidad de encontrar un puesto de trabajo”, descendiendo 48 puntos. Los últimos indicadores de la economía española muestran un descenso del crecimiento del PIB, comercio, llegada de turistas o el peor dato de empleo en el mes de agosto desde 2008 que confirman las dudas respecto a la desaceleración económica, a lo que tenemos que sumar la incertidumbre sobre la nueva política presupuestaria y fiscal del Gobierno con posibles aumentos de impuestos.

“Costes Laborales” registra el valor más negativo de los últimos 7 años, planteando unas expectativas de incremento de los mismos.

En el lado positivo, “Importancia estratégica de la gestión de personas” vuelve a ser uno de los factores que obtiene las puntuaciones más altas del ICH, volviendo a destacar el valor diferencial y la ventaja competitiva de contar con una estrategia de personas para contribuir al desarrollo del 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:

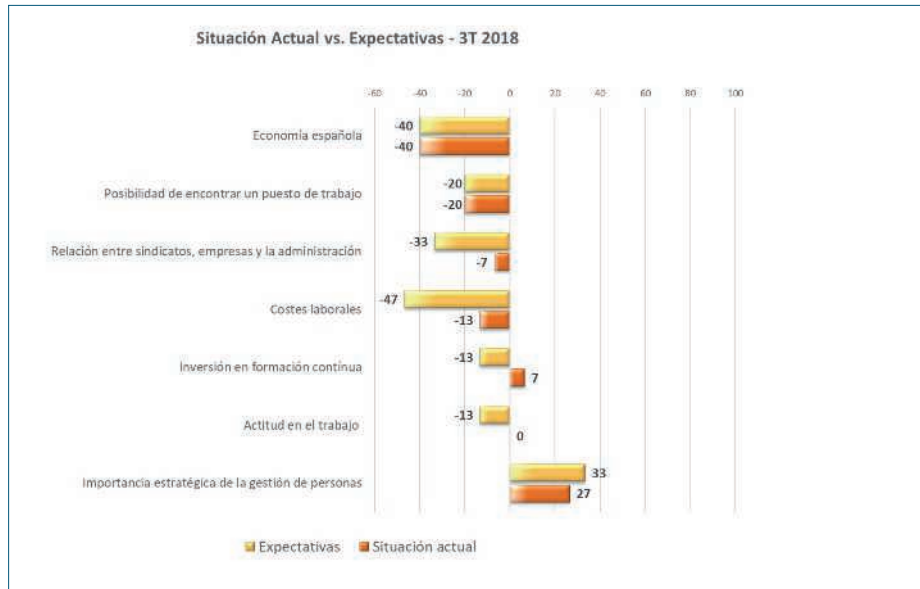
- Situación actual: refleja la valoración de la situación actual, en comparación con la que había hace tres meses.
- Expectativas: refleja la valoración de la situación esperada dentro de tres meses, en comparación con la actual. Se calcula como media aritmética de los resultados parciales de situación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

>

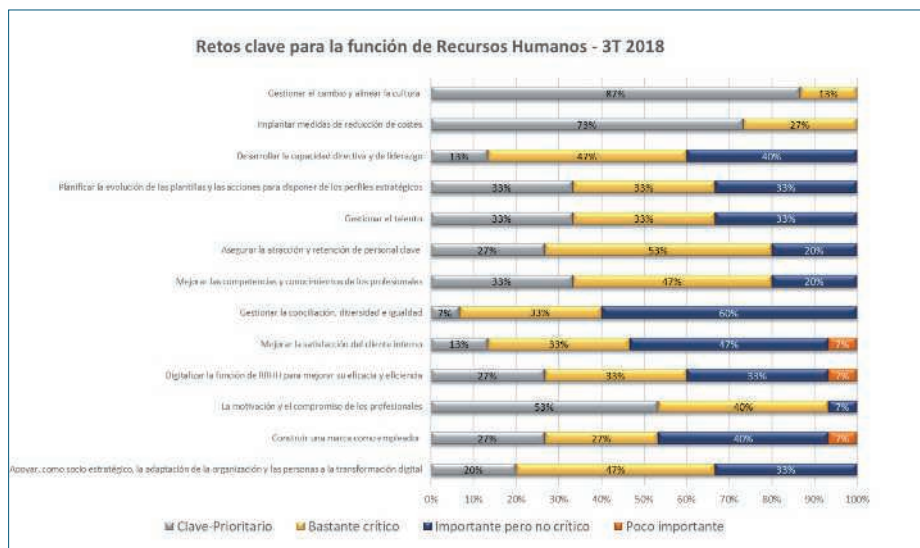
>



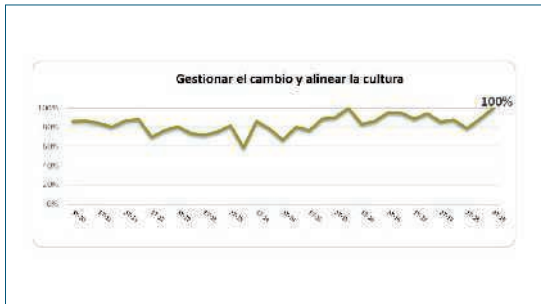
Retos clave de la función de RRHH

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

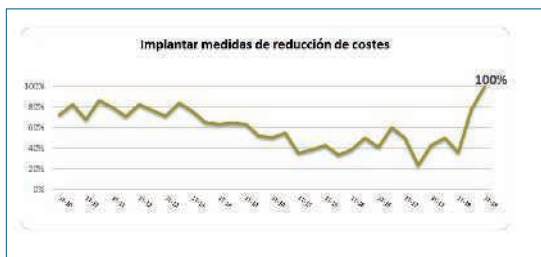
- Gestionar el cambio y alinear la cultura e Implantar medidas de reducción de costes son las principales preocupaciones para las Direcciones de Recursos Humanos de nuestro país.
- Como segundo reto encontramos La motivación y compromiso de los profesionales, seguido de Asegurar la atracción y retención de personal clave, y Mejorar las competencias y conocimientos de los profesionales.



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”.



Gestionar el cambio y alinear la cultura vuelve a situarse como el reto más importante para los profesionales de Recursos Humanos. Para conseguir la mayor garantía de éxito posible en procesos de cambio, esta palanca es clave para aprovechar la oportunidad de acceder a nuevos modelos de negocio y maneras de trabajar, adaptando la organización a los nuevos contextos la vez que se mantiene una cultura sólida para la compañía.

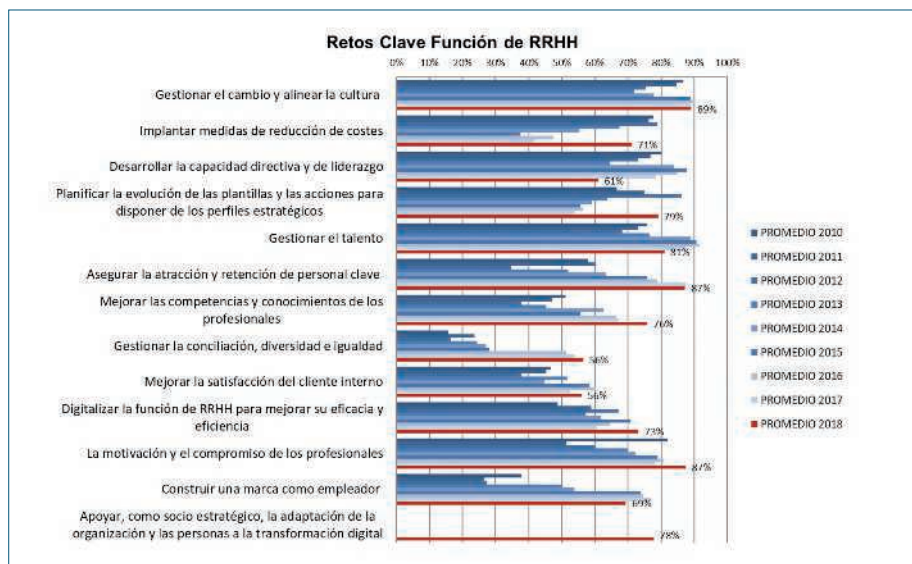


Sorprende la presencia como reto más importante la necesidad de **Implantar medidas de reducción de costes** ya que no aparecía en esta posición desde hace 6 años y su media durante este periodo ha sido del 50%. Esta contención del gasto aplica en toda la organización y también impacta en la gestión de personas. Llevar a cabo estas acciones fue un reto crítico en los años de crisis económica y vuelve a coger relevancia por la situación de incertidumbre antes señalada.



Por último, crece en importancia para los responsables de personas **La motivación y compromiso de los profesionales**. Motivar y conseguir unos niveles de compromiso elevados en los profesionales de la compañía es uno de los factores que ayudan a conseguir mejores resultados de rendimiento. 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):

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

Aumenta la inversión en RRHH por empleado entre las empresas del Club de Benchmarking

Los datos que arrojan los resultados del último ICH ponen de manifiesto una preocupación creciente por la situación económica y el control de costes. Entre los retos clave que han destacado los directores de RRHH de las empresas del Ibex 35 destaca el de “implantar medidas de reducción de costes”. El 73% de los participantes han considerado este reto como “clave-prioritario”, situando las percepciones de los directores de RRHH de las Ibex 35 en un escenario similar al del periodo 2012-2013.

Desde el Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School hemos querido analizar si esta vuelta al control de costes se está produciendo también en el área de RRHH y cómo es en la actualidad la inversión que se dedica al departamento.

En el gráfico 1 mostramos la evolución del indicador “inversión en RRHH”, entendido como el porcentaje de los gastos de explotación que las compañías dedican al presupuesto de RRHH (este presupuesto no incluye gastos referidos a Servicios Generales ni salarios de plantilla). Los datos más recientes (0,39% en 2016 y 0,35% en 2017) apuntan a un descenso continuado desde 2015, que sitúa la inversión en RRHH en valores similares a los de los ejercicios 2012 y 2013 (del 0,34% y 0,33% respectivamente)...

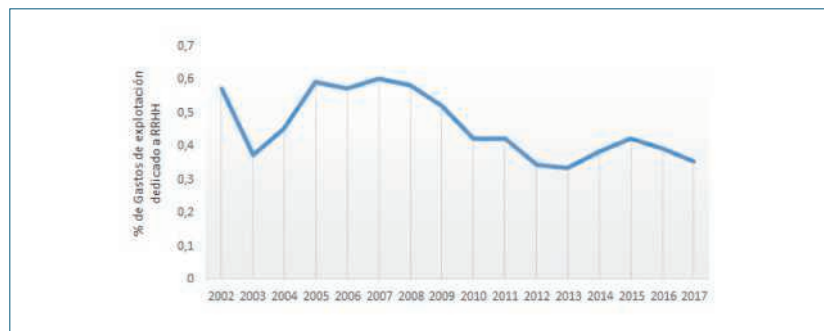


Gráfico 1. Evolución de la inversión en RRHH. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2018).

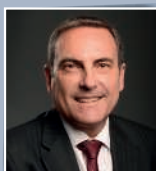
Si ampliamos nuestro análisis y ponemos en relación el presupuesto del departamento de RRHH con el número de empleados (tomando como referencia la plantilla media anual), los resultados son más optimistas, tal y como muestra el gráfico 2.



Gráfico 2. Evolución histórica total y por macrosector de la inversión en RRHH por empleado. Fuente: Club de Benchmarking de RRHH (2018).

En esta evolución podemos apreciar cómo, tras el fuerte descenso que se produjo en el ejercicio 2016, ha habido una importante recuperación en el año 2017, situando la inversión en RRHH en 749 euros por empleado. El gráfico recoge también la evolución por macrosector, y aunque el crecimiento de la inversión en RRHH por empleado se aprecia en ambos, sí destaca de manera más significativa el que se ha producido en Industria: 892 euros por empleado frente a los 604 euros por empleado del macrosector Servicios.

La opinión de los Expertos



Marcos Sanz
- Director en
PeopleMatters

La caída del Índice en este trimestre es de las mayores registradas desde el inicio de la medición de este indicador de confianza relacionado con las personas y el empleo. Pocas veces ha caído dos trimestres consecutivos y nunca con tanta pendiente: 44 puntos en 6 meses. El dato es sin duda preocupante y está compuesto fundamentalmente por la caída simultánea de la confianza en la economía española, en la posibilidad de encontrar empleo, en las relaciones entre empresas, sindicatos y ad-

ministración, y en los costes laborales. Esta preocupación aumenta cuando se observa que la tendencia esperada es un empeoramiento significativo en la relación con sindicatos y administración, y en los costes laborales. Parece que existe una correlación entre el signo político del gobierno y los componentes del Índice que se espera que declinen y, por supuesto, entre el Índice en general y la estabilidad del entorno político nacional e internacional. Entre los retos de la función de Recursos Humanos destacan, con diferencia, la gestión del cambio y la alineación de la cultura, y la reducción de costes. Sin duda, un balance difícil de conseguir, pero necesario para la competitividad de empresas que dan valor al compromiso y a la contribución de las personas.



José Antonio
Carazo
Director
de Capital
Humano

Los datos obtenidos en la segunda oleada del ICH de este año coincidieron prácticamente con la llegada al poder del nuevo Gobierno presidido por Pedro Sánchez. La caída del Índice y de las expectativas a corto plazo sólo se podían achacar a un lógico compás de espera. Ahora, tres meses después y también prácticamente coincidiendo por los primeros 100 días

de Gobierno, llama la atención que la tendencia no sólo se confirma sino que se agudiza. Estamos prácticamente en los niveles registrados en 2012 y más cerca del suelo que se registró en el tercer trimestre de 2011 que de la media histórica. Es evidente la incertidumbre que despierta la debilidad parlamentaria del Gobierno. La posibilidad de contar con unos nuevos Presupuestos Generales del Estado no está nada clara, el temor de una subida de impuestos mantiene alerta a las empresas y la posibilidad de un adelanto electoral no es el mejor escenario para despertar la confianza.



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

El ICH sigue bajando, manteniéndose en positivo únicamente en las variables “inversión en formación continua” y “la importancia estratégica de la gestión de personas”, y bajando notoriamente el resto de variables que componen el ICH, sobre todo las expectativas sobre “la economía española” y los “costes laborales”. En esta línea, otros panelistas apuntaban la elevación de la tasa de

inflación hasta el 2,3% en junio, desde tasas de en torno al 1% en los tres primeros meses del año. Tampoco hay que olvidar, en línea con las percepciones de los Directores de Personas de las IBEX 35 que, desde hace algún tiempo, el comportamiento del empleo según la Encuesta de Población Activa es menos dinámico si tenemos en cuenta las cifras de afiliación. En este escenario de ICH en negativo, los retos que más destacan son gestionar el cambio y mantener la motivación, y el engagement de los trabajadores, pero implantando medidas de reducción de costes. De nuevo, al CHR Officer le toca hacer más con menos.

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*, 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.