

Prácticas en Recursos Humanos

El 60,5% de los directores de RR.HH. tiene una percepción negativa para 2012

- Sólo un 39,5% de los directivos de esta área prevé una mejoría de la situación laboral en el presente año.
- Por sectores, el que tiene unas expectativas más optimistas es el de las TIC (con un 46,4%), seguido por el industrial (45,7%) y los servicios (33,3%). En el área de la Construcción, el 29% considera que 2012 será “peor” o “mucho peor” que el año anterior.
- La actividad que más atención ha demandado en 2011 por parte de los profesionales de los RR.HH. y la que más dedicación va a requerir en 2012 según las previsiones, ha sido la gestión de personal.
- Considerando el esfuerzo dedicado al reclutamiento y selección, todos los sectores creen que dedicarán menos tiempo al desarrollo de esta actividad en 2012.
- En lo relativo a los planes de formación de las empresas españolas, las TIC lideran y van a seguir liderando la apuesta formativa, seguida por servicios.
- Los directores de RR.HH. de las empresas españolas ven una oportunidad de mejora para este año en la disponibilidad de recursos financieros, oportunidad valorada por el 79% de los encuestados.

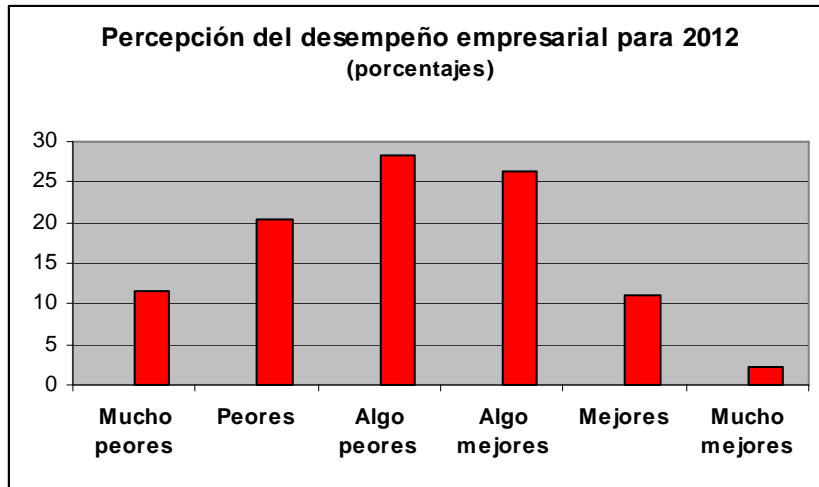
Madrid, 14 de mayo de 2012.- Las actividades que realizan los departamentos de Recursos Humanos están condicionadas por el difícil momento económico y laboral en el que nos encontramos. **Su especial dependencia de la situación empresarial los convierte en un buen indicador para conocer la realidad del mercado de trabajo.**

Es por ello que **Adecco**, empresa líder en la gestión de Recursos Humanos, en colaboración con Infoempleo, ha elaborado este **estudio sobre la realidad de la función de RR.HH. en la empresa española**. Para ello, se ha realizado una encuesta a 220 profesionales del sector con la que se pretende plasmar una **radiografía completa y transparente sobre la realidad del mercado laboral en nuestro país.**

Expectativas para 2012

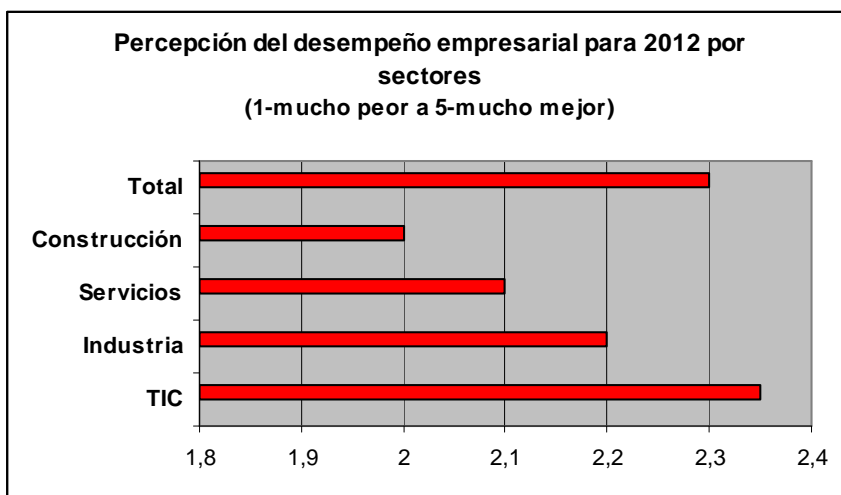
La primera cuestión planteada a los profesionales de RR.HH. se ha centrado en valorar las expectativas de esta área para el año 2012. Para ello se les ha pedido que realicen una valoración con respecto al ejercicio anterior ajustado entre los parámetros de “mucho peores” a “mucho mejores”.

Los resultados obtenidos apuntan a una visión pesimista sobre su gestión ya que en mayor o menor grado, **el 60,5% de las empresas tiene una percepción negativa de 2012, frente al 39,5% que prevén una mejoría.** Estos datos apuntan en una dirección similar a la del estudio del año anterior, si bien, la visión actual es ligeramente más pesimista que el año anterior, cuando el 55% tenía una percepción negativa y el 45% preveían una mejoría. Por sectores, **el sector con unas expectativas más optimistas es el de las TIC (con un 46,4%), seguido por el industrial (45,7%) y los servicios (33,3% de los encuestados).** Con respecto al año anterior, esto implica que tanto industrial como servicios bajan su percepción de optimismo a favor de las TIC.



El sector que no sufre variaciones en la percepción del desempeño es construcción. Este es el que tiene unas peores expectativas. **En el área de la Construcción, el 29% considera que 2012 será “peor” o “mucho peor” que el año anterior**, un año nefasto para este sector ya que se llevaron a cabo un 31,4% más de Expedientes de Regulación de Empleo en las empresas constructoras, según datos del INE. A estas expectativas negativas hay que unir otro 35,5% de los profesionales del sector de la construcción que consideran que 2012 será “algo peor” que 2011.

La diversidad de percepciones tiene múltiples causas aunque entre ellas predomina la capacidad de recuperación económica de cada sector. **En el caso de la Industria se percibe la creencia de un estancamiento o recesión interna pero esperanzas de mejora asociada a la demanda exterior.** Por su parte, los servicios manifiestan su convencimiento de que la crisis todavía no tiene fecha de salida ni fórmula concreta para hacerlo. Y lo mismo ocurre con el sector de la construcción, donde el pesimismo para 2012 es similar o mayor al de 2011.



¿Cómo son los Recursos Humanos en la empresa española?

El ciclo económico en el que nos encontramos condiciona las actividades a las que dedican un mayor esfuerzo los departamentos de RR.HH. La encuesta ha planteado a los profesionales el nivel de esfuerzo dedicado a las actividades clave de la función, medido en una escala Likert de 1 a 5, donde el valor 1 indica “muy poco esfuerzo” y el valor 5 representa un “muy alto esfuerzo”. Así mismo, se ha buscado identificar el esfuerzo que se espera dedicar a dichas actividades en el próximo año y el realizado en el año anterior.

En general, las actividades clave que desarrollan los departamentos de RR.HH. van desde la básica gestión del personal, hasta la más sofisticada gestión del talento, pasando por formación, compensación y beneficios o medición del desempeño.

En términos absolutos, **la gestión de personal ha sido la actividad central durante el año 2011 – puntuada con un 4-**, siguiendo la tónica del año anterior (en 2010 se puntuó con un 4,4) **y coincidiendo con la previsión de actividad para 2012 (4,27 puntos)**, lo que confirma su papel todavía central en muchos departamentos de Recursos Humanos.

En segundo lugar se encuentra la medición del desempeño, con 3,95 puntos, que en periodos recesivos adquiere una especial relevancia, como lo demuestra el hecho de que haya ocupado esta misma posición durante el año anterior (3,8) y también se prevea para 2012 (3,93).

Pese a esta situación de recesión, **el reclutamiento y la selección sigue mostrando una notable importancia asociada a la búsqueda de nuevos perfiles que soporten la adaptación a las cambiantes condiciones competitivas, con 3,9 puntos**.

En el extremo opuesto se encuentra **compensación y beneficios, que ha sido la actividad menos favorecida por este reparto de dedicación, puntuada con un 2,7** y donde los profesionales de RR.HH. también prevén que siga siendo la actividad a la que presten menos dedicación durante este año, en favor de aquellas otras que priman la eficiencia en el corto y medio plazo.

De forma general, se puede decir que **las previsiones globales para este año apuntan a un mantenimiento en la actividad del área, que pasa de un nivel de 3,52 en el año 2011 a un 3,49 previsto para el presente ejercicio¹**.

Índice de Actividad de los RR.HH.

| | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------------------------|------------|-------------|-------------|
| Gestión de personal | 4,4 | 4 | 4,27 |
| Reclutamiento y selección | 3,3 | 3,9 | 3,4 |
| Medición del desempeño | 3,8 | 3,95 | 3,93 |
| Compensación y beneficios | 2,7 | 2,7 | 2,6 |
| Desarrollo del talento | 3,1 | 3,5 | 3,47 |
| Formación | 3,1 | 3,1 | 3,27 |
| TOTAL | 3,4 | 3,52 | 3,49 |

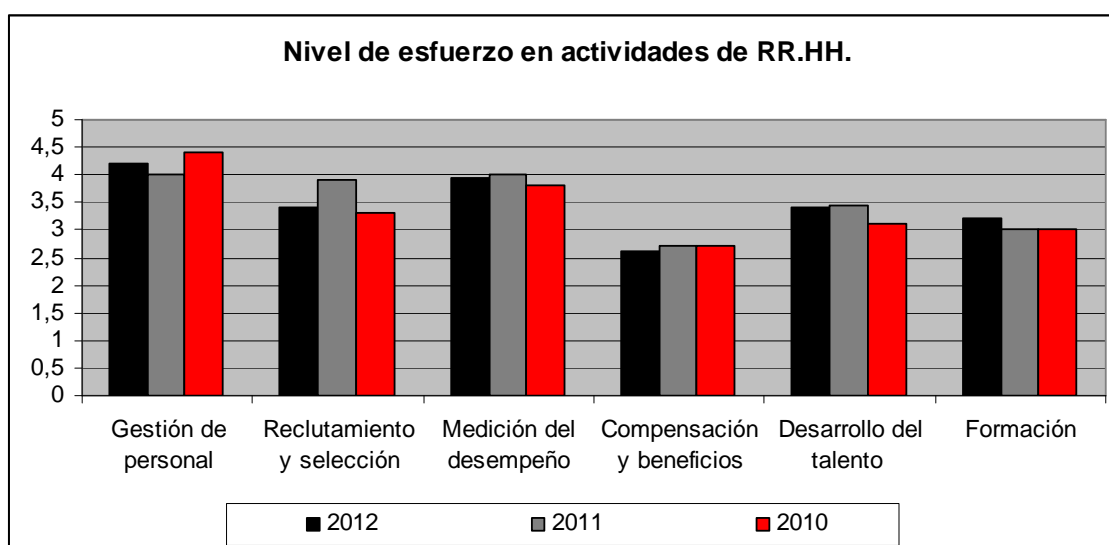
Dentro de esta tendencia, **las áreas con un mayor incremento relativo en su actividad serán gestión de personal y formación**, que en 2011 han sido puntuadas con un 4 y un 3,1, respectivamente y para 2012 con 4,27 y 3,27 puntos cada una de ellas. El **único descenso previsible de actividad se plantea en reclutamiento y selección**, que pasa de los 3,9 puntos

¹ Unidad de medida en Escala Likert de 1 a 5

en 2011 a los 3,4 de 2012, mientras que en el resto de las áreas se mantiene básicamente la misma dedicación que el año anterior.

En este sentido, existe una relación directa y positiva entre el aumento o la disminución del nivel de esfuerzo que se prevé para el próximo año con las expectativas de evolución de la empresa: **a mayor optimismo en las perspectivas económicas, mayor incremento en el grado de esfuerzo y actividad en las áreas de RR.HH.** En otras palabras, **unos mejores resultados empresariales van acompañados de un incremento en la actividad del departamento de RR.HH.**

En términos generales, **el mayor esfuerzo corresponde a un mejor comportamiento de la empresa que otorga mayores responsabilidades y recursos** a una función que ha sido catalogada tradicionalmente como de soporte, como es el caso de los RR.HH.



La actividad que más atención ha demandado en 2011 por parte de los profesionales de los RR.HH. y la que más dedicación va a requerir en 2012 según las previsiones, ha sido la gestión de personal. En este sentido, es la industria el sector que ha dedicado más atención a dicha actividad, seguido por construcción y sector TIC. Los servicios se confirman como el sector con una menor dedicación a la gestión de personal, fruto de una actividad más diversificada en sus áreas de Recursos Humanos.

Considerando el esfuerzo dedicado al **reclutamiento y selección, todos los sectores creen que dedicarán menos tiempo al desarrollo de esta actividad en 2012.** En todo caso, la mayor diferencia de actividad se dará en el ámbito de las TIC, mientras que **en servicios e industria se dará la mayor tasa de dedicación.** Construcción seguirá mostrando una actividad muy débil, inferior incluso a la del año anterior, que ya era bastante reducida.

Un aspecto importante es que la actividad prevista en reclutamiento y selección es relativamente neutral ante las expectativas mostradas por la empresa. En otras palabras, la actividad obedece a una necesidad estructural de incorporación de nuevo talento, más que a una necesidad coyuntural asociada a una recuperación de la actividad.

Con una visión más orientada al largo plazo, **el esfuerzo formativo** en las organizaciones muestra también notables diferencias, reflejando por un lado lo intensivo en conocimiento que es cada sector y, por otro, las expectativas de desarrollo de talento. **Las TIC lideran y van a seguir liderando la apuesta formativa, seguida por servicios.** En el extremo opuesto, construcción seguirá con la tónica del año anterior, de un débil esfuerzo formativo.

En términos globales, **la formación está vinculada a unas expectativas de recuperación económica escasas,** lo que no da margen para nuevos planes formativos en la empresa ni

asignación de recursos para ellos, a la vez que una organización no expansiva o estancada no demanda un gran desarrollo de nuevas capacidades.

En relación con su evolución futura, todos los sectores prevén un ligero crecimiento en la dedicación de esfuerzo que se quitará de otras actividades dentro de los departamentos de **RR.HH.** Bajo esta premisa, **su índice de actividad global pasará de 4 a 4,3 entre 2011 y 2012.**

Las oportunidades de mejora en RR.HH.

La combinación entre la valoración del esfuerzo realizado y las expectativas para el próximo ejercicio permiten identificar las oportunidades de mejora que el área valora como líneas de desarrollo futuro.

En este sentido, la oportunidad de mejora que está más presente en las compañías españolas es la **mejora en la disponibilidad de recursos financieros, oportunidad valorada por el 79% de los encuestados.** Le siguen la capacitación gerencial (62%), los procesos internos del área de RR.HH. (60,5%) y los propios recursos humanos de la función (58%).

En el extremo opuesto, la oportunidad de mejorar el modelo de gobierno de la función es escasamente percibida como oportunidad de mejora, con un 18%, quedando relegada a un futuro más o menos lejano, al igual que la capacitación técnica (34%) que, en estos momentos, no se ve como algo prioritario.

Al agregar estas oportunidades de acuerdo al alcance de su acción, se pone de manifiesto cómo **las áreas de RR.HH. han detectado claras oportunidades de mejora en su gestión, muy vinculadas a una mayor disponibilidad de recursos y capacidades.** Por el contrario, se dedica una escasa atención a la revisión de la estrategia del área.

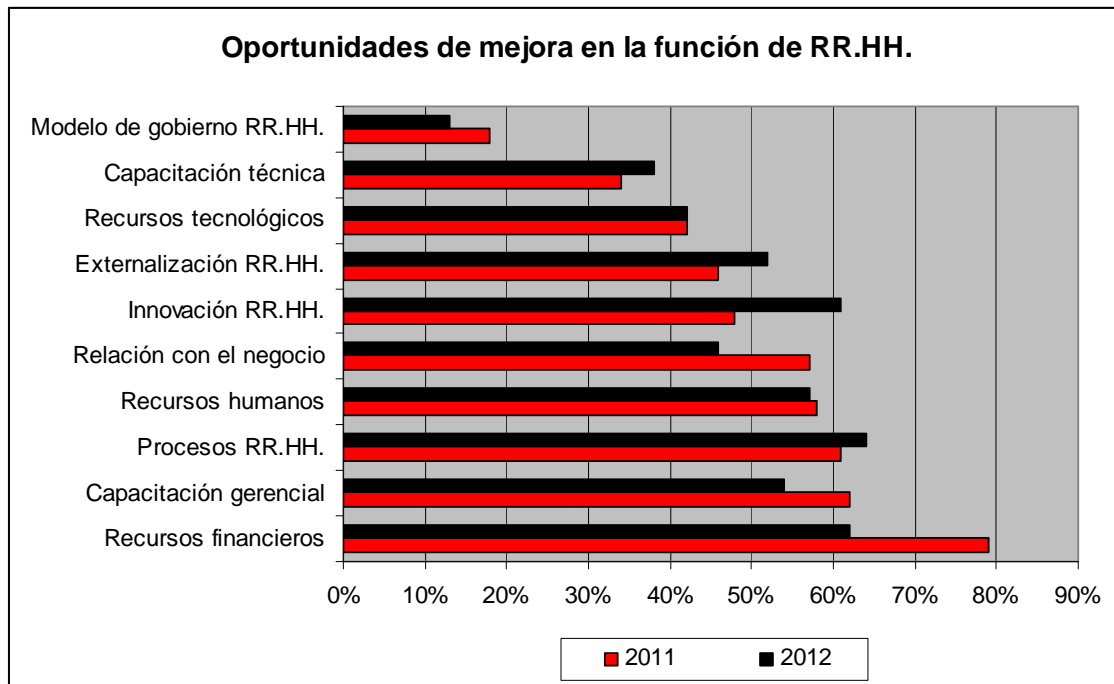
Este resultado es coherente con una coyuntura en la que está primando ante todo la actividad en el corto plazo vinculada en muchas ocasiones a la supervivencia de la empresa. Tan sólo con un contexto más favorable y una mayor holgura en el corto plazo, la función de RR.HH. se planteará abordar puntos tan importantes como la innovación o la definición de un modelo de gobierno funcional.

Los recursos financieros son uno de los principales limitantes a las actividades de cualquier área de la empresa en periodos recesivos. En términos generales así es percibido por el departamento de RR.HH. de la empresa española, con la excepción de las empresas industriales, que perciben los procesos de RR.HH. como más limitantes, comportamiento vinculado seguramente al importante papel que los RR.HH. tienen en la internacionalización de las empresas, que en el caso español está muy presente en las empresas industriales.

La preocupación por el desarrollo de capacidades de gestión en el área es especialmente relevante en los sectores industrial y TIC. Precisamente aquellos que son más intensivos en talento y donde es más difícil de captar y retener. En cualquier caso, es relevante en todos los sectores, como lo demuestra que después de los recursos financieros es **la segunda oportunidad de mejora** más valorada por los profesionales de los RR.HH.

El desarrollo de procesos de gestión más eficientes en el área constituye una de las oportunidades de mejora más valorada por los departamentos de Recursos Humanos, aunque muestra algunas diferencias sectoriales interesantes. Fiel a una cultura muy sensible a la eficiencia, las empresas industriales identifican claras oportunidades de mejora para este ámbito. En el extremo opuesto se hallan los servicios y las TIC donde la preocupación por los procesos se ve superada por otras mejoras, incluyendo las de carácter estratégico.

Desde el punto de vista del alcance de las oportunidades de mejora, las funciones de RR.HH. con mayor preocupación por las acciones estratégicas se localizan en el sector de los servicios donde un 62% de las empresas manifiestan su percepción de la innovación en RR.HH. como una clara oportunidad de mejora en el área.



Sobre Adecco

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.400 empleados.

Adecco ha sido reconocida en el Índice *Dow Jones Sustainability* en la categoría de Bienes y Servicios.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero/ Patricia Herencias
 Dpto. de Comunicación Adecco
 Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com

Silvia Enrique /Laura García
 Trescom Comunicación
 Tlf: 91 411 58 68
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es