

ÍNDICE DE DINAMISMO LABORAL (5ª EDICIÓN)

Meta4 IDL

Noviembre de 2016



Datos correspondientes al tercer trimestre de 2016.

Equipo investigador

Marta Elvira
Stefano Visintin (Universidad
Camilo José Cela)

Equipo Consultor

José Ramón Pin

Equipo Meta4

Carlos Pardo
M^a José Fraile
David Muñoz
Pedro Dávila

El equipo investigador del IESE Business School agradece a Meta4 su patrocinio y colaboración en la elaboración del Índice de Dinamismo Laboral. Asimismo, la generosa contribución de las empresas que han facilitado los datos de forma anónima ha sido fundamental.

1.

RESUMEN EJECUTIVO

El dinamismo laboral, medido a través del indicador Meta4 IDL, ha continuado la tendencia alcista y ha alcanzado un 19,8% en el tercer trimestre de 2016. Esto significa que, entre junio y septiembre, uno de cada cinco puestos de trabajo ha experimentado un cambio de trabajador. Por tanto, el indicador de dinamismo laboral (IDL) ha seguido en aumento desde principios de 2011 y, actualmente, se sitúa en el mayor nivel registrado desde el año 2010.

El IDL se calcula a partir de dos componentes: los movimientos de empleados entre puestos de trabajo y la evolución del número total de empleos. En consecuencia, su aumento refleja la diferencia entre el crecimiento decidido de los movimientos de trabajadores y el crecimiento lento del número de empleos. El total de nuevas contrataciones y bajas supone el 30% de los puestos de trabajo —cifra que también aumentó durante el tercer trimestre de 2016—, mientras que los procesos de creación y de destrucción afectan a menos del 10% de los empleados. Estos datos indican que nos encontramos ante un mercado laboral en el que las empresas han seguido contratando y prescindiendo de empleados a ritmo creciente, mientras que la velocidad a la que se crea y se destruye empleo ha ido estancándose a lo largo del año. En 2016, la tasa de creación de puestos de trabajo se ha paralizado en el 5,6% trimestral y la de destrucción, en el 3%. En otras palabras, el empleo crece moderadamente y, sin embargo, los movimientos en el

mercado (un dinamismo medido a través del indicador Meta4 IDL) aumentan a gran velocidad.

El IDL continúa registrando un elevado y creciente dinamismo en el mercado laboral: en concreto, el indicador ha aumentado más de 15 puntos porcentuales entre principios de 2011 y principios de 2016. Este fuerte crecimiento indica que, en esta lenta fase de recuperación económica, las empresas están buscando y poniendo cada vez más en práctica diferentes formas de flexibilización del empleo.

El informe anterior (publicado en abril de 2016), que presentaba un análisis a nivel de empresa, mostraba que las compañías con mayor dinamismo eran aquellas que habían aumentado o reducido su personal (si bien el IDL mide únicamente el volumen de cambios entre puestos de trabajo, independientemente del crecimiento o de la disminución del número de empleados).

En esta misma línea, el presente informe muestra un análisis del dinamismo en el que se pone de manifiesto que son precisamente las empresas que se encuentran en fase de crecimiento y que, a la vez, flexibilizan sus plantillas, las que más han contribuido al aumento del IDL registrado entre 2010 y el tercer trimestre de 2016.

2.

INTRODUCCIÓN

Los datos del índice Meta4 IDL se publicaron por primera vez en septiembre de 2014. Este indicador trimestral permite medir la movilidad del mercado de trabajo.

A partir de abril de 2016, se han introducido ciertos cambios en la base de datos sobre la que se calcula el IDL, si bien no ha variado la metodología utilizada para su cómputo. La base de datos empleada para calcular el indicador incluye empresas distribuidas sobre el total de la geografía española. La única diferencia con respecto a la que se utilizó anteriormente tiene que ver con el menor número de empresas consideradas. Actualmente, el estudio contiene información sobre 279 compañías pertenecientes a 55 grupos empresariales distintos y que emplean a una media de 55.000 profesionales de 15 grandes sectores.

El IDL es un indicador que cuantifica el nivel de movilidad laboral en cada trimestre: el índice mide la renovación interna de las empresas en determinados periodos. Se calcula a partir del flujo total de empleados y de la creación y destrucción de empleo por parte de las empresas, y permite medir el porcentaje de trabajadores que ha experimentado algún cambio en su estatus laboral (alta o baja) que no

se deba a la expansión o a la reducción del empleo en su empresa, sino a la sustitución de personal que tiene lugar dentro de la misma. Es decir, dichos cambios no se derivan de la expansión o de la reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad del personal en las empresas.

De la misma forma que en informes anteriores, en la presente edición se describen en primer término los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo que tienen lugar en las empresas objeto de estudio con el fin de centrar la atención, posteriormente, en el IDL.

Como continuación al análisis presentado en abril de 2016, en el presente estudio se investiga el dinamismo más allá del nivel agregado y se muestra la evolución del IDL en cada uno de los grupos empresariales que están incluidos en la base de datos. Este análisis realizado a nivel de empresa sugiere que la mayor parte del aumento del IDL registrado desde 2010 corresponde a compañías que están acometiendo un proceso de expansión de sus plantillas.

3.

INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL – FLUJOS DE TRABAJADORES Y PUESTOS DE TRABAJO

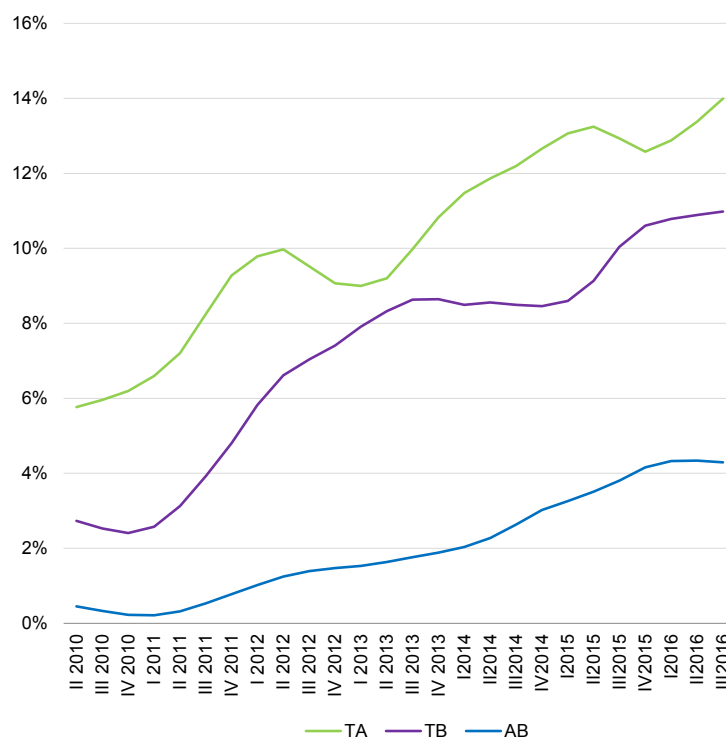
La tasa de altas (TA), la tasa de bajas (TB) y la tasa de altas más bajas (AB) que tienen lugar durante el mismo mes son datos que nos permiten obtener una primera visión del dinamismo de las empresas presentes en nuestra base a lo largo del periodo observado, así como de la evolución que se ha producido más recientemente.

El nivel alcanzado por la TA, la TB y la AB durante el tercer trimestre de 2016 ha sido del 14%, del 11% y el 4%, respectivamente. Estos datos confirman las tendencias observadas en cada caso a principios de 2016. Tal como se aprecia en la Figura 1, en las empresas objeto de estudio se constata un mayor movimiento de empleados, debido, en

este caso, principalmente a los contratos firmados en lugar de a los contratos terminados.

Estos tres indicadores han ido creciendo, aunque de distinta forma, desde principios de 2011. Es interesante observar cómo la evolución de estas tres variables difiere a lo largo del presente año. La TA ha mantenido una pauta de crecimiento durante los diez primeros meses de 2016 y la TB se ha estabilizado y ha presentado tan solo un leve crecimiento a lo largo del año. Por último, también la tasa de AB se ha mantenido estable durante los diez primeros meses de 2016, tras cinco años en los que ha experimentado un crecimiento constante.

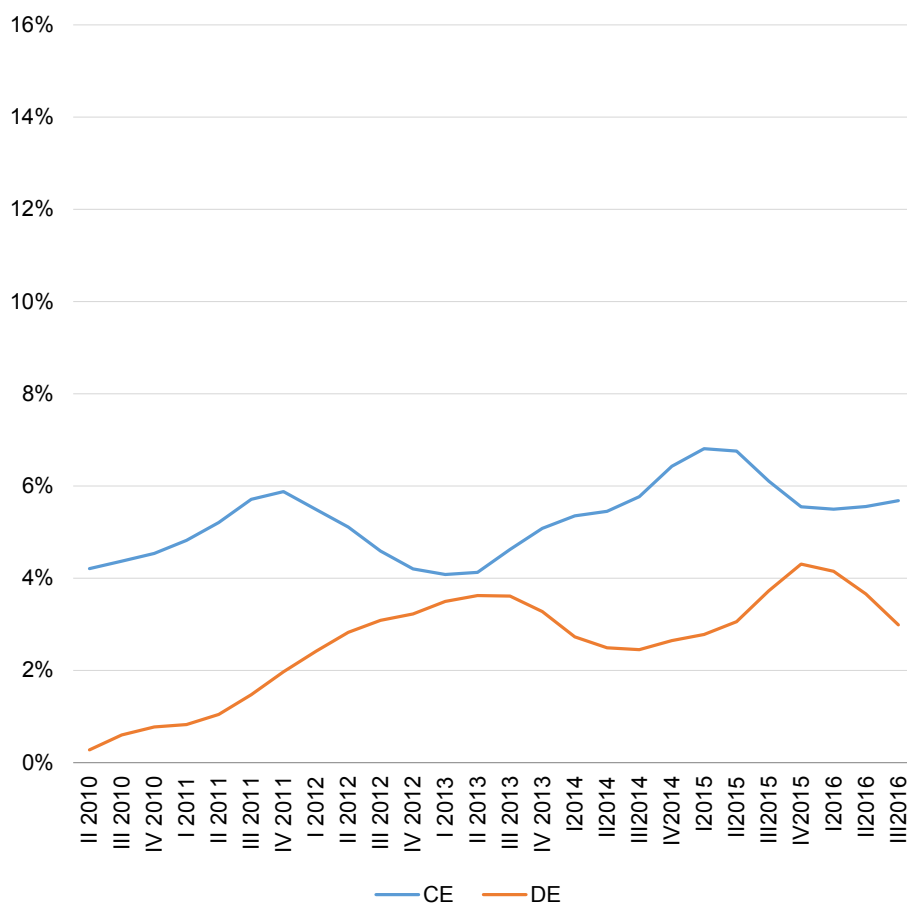
Figura 1. Flujos de empleados (tasas de altas y bajas). Valores trimestrales desestacionalizados



La creación y la destrucción de puestos de trabajo en el mercado laboral ha sido decididamente menor a lo largo del periodo analizado. La tasa de creación de empleo (CE) se ha estabilizado durante el año (ha representado, aproximadamente, el 5,5% del total de los puestos), mientras que la tasa de destrucción de empleo (DE) ha disminuido, situándose en un 3% durante el tercer trimestre de 2016.

Los datos relativos a los tres primeros trimestres sugieren que 2016 ha sido un año caracterizado por la creación neta de empleo en las empresas incluidas en el estudio. Este crecimiento, que parecía disminuir a lo largo de la segunda mitad de 2015, ha vuelto a coger fuerza durante 2016. Tal como se puede observar en la Figura 2, en el tercer trimestre de 2016, por cada cien puestos de trabajo, han desaparecido 3 y se han creado 5,5 simultáneamente.

Figura 2. Flujos de puestos de trabajo (creación y destrucción). Valores trimestrales desestacionalizados



4.

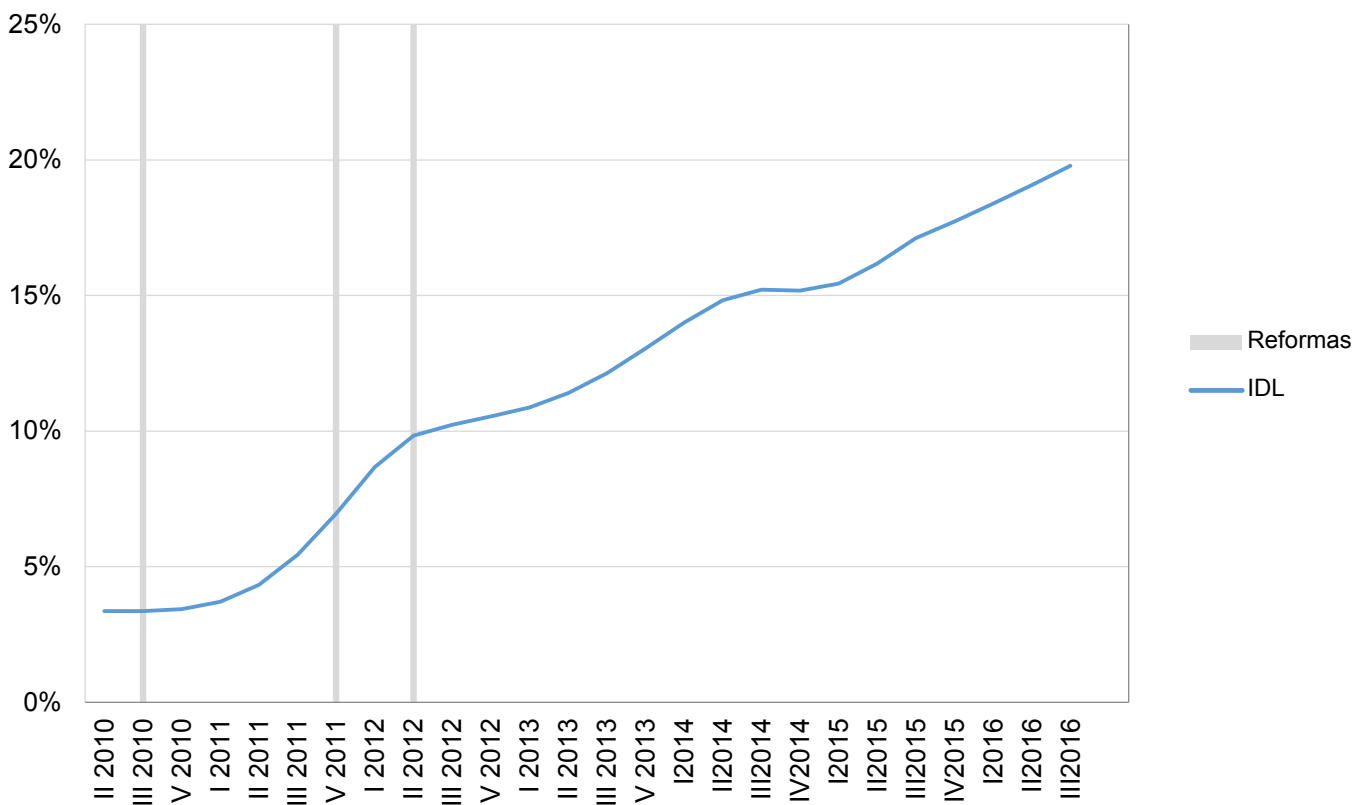
INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL – META4 IDL

Los datos correspondientes a los tres primeros trimestres de 2016 muestran un continuo crecimiento del dinamismo laboral, que se reanudó en 2015 tras la parcial estabilización observada en 2014. El valor del indicador en el tercer trimestre del año (situado en un 19,8%) señala que el movimiento de trabajadores entre empleo y desempleo, y viceversa, o entre diferentes puestos de trabajo que no son la causa de la expansión o de la contracción de las empresas, vuelve a tocar techo.

Estos movimientos no dependen directamente de la coyuntura económica, sino que obedecen a tres motivos principales. En primer lugar, algunas empresas sustituyen a un trabajador por otro, hecho que puede deberse, a

su vez, a dos razones: a) que el empleado abandone voluntariamente su puesto para dedicarse a otras actividades profesionales, como puede ser el caso de un cambio de rol o de sector; o b) que las empresas prescindan de un empleado por motivos de eficiencia y productividad. En segundo lugar, las empresas experimentan continuos procesos de transformación que exigen modificaciones en su estructura productiva, lo que requiere cambios de capital humano (por ejemplo, la reducción de plantilla en un determinado departamento en favor de la expansión de otro). Por último, el tercer motivo está relacionado con la evolución demográfica de las plantillas, que se traduce en que parte de los profesionales salen del mercado laboral (por ejemplo, por jubilación) y son sustituidos por otros.

Figura 3. Meta4 IDL por trimestres. Valores trimestrales desestacionalizados



Los datos trimestrales desestacionalizados que muestran la tendencia creciente del indicador sugieren que el mercado laboral se encuentra en una fase en la que se produce cada vez una mayor rotación de profesionales entre puestos de trabajo, a pesar del bajo crecimiento de los mismos. Es decir, el mercado de trabajo sigue siendo dinámico en cuanto a la contratación, pese a que el crecimiento de la economía en general y de los puestos de trabajo en particular está siendo moderado.

El aumento del dinamismo puede conllevar mejoras en términos de eficiencia para las empresas, así como implicar la existencia de mejores oportunidades para quienes se encuentran temporalmente sin empleo. Sin embargo, un mayor dinamismo también puede significar un aumento de la precariedad y una creciente rotación de las plantillas, con la consiguiente limitación que este hecho puede suponer a la hora de retener y formar talento.

La desestacionalización de los datos

Los datos trimestrales presentados se han desestacionalizado mediante un filtro estadístico. De esta forma, se obtienen valores que permiten comparar los diferentes trimestres y se eliminan los efectos fijos de algunos periodos del año sobre el mercado de trabajo (por ejemplo, las campañas de Navidad). La supresión de los componentes estacionales permite apreciar con mayor claridad la tendencia del indicador a lo largo del tiempo.

5.

CRECIMIENTO Y REDUCCIÓN DE PERSONAL: RELACIÓN CON EL IDL

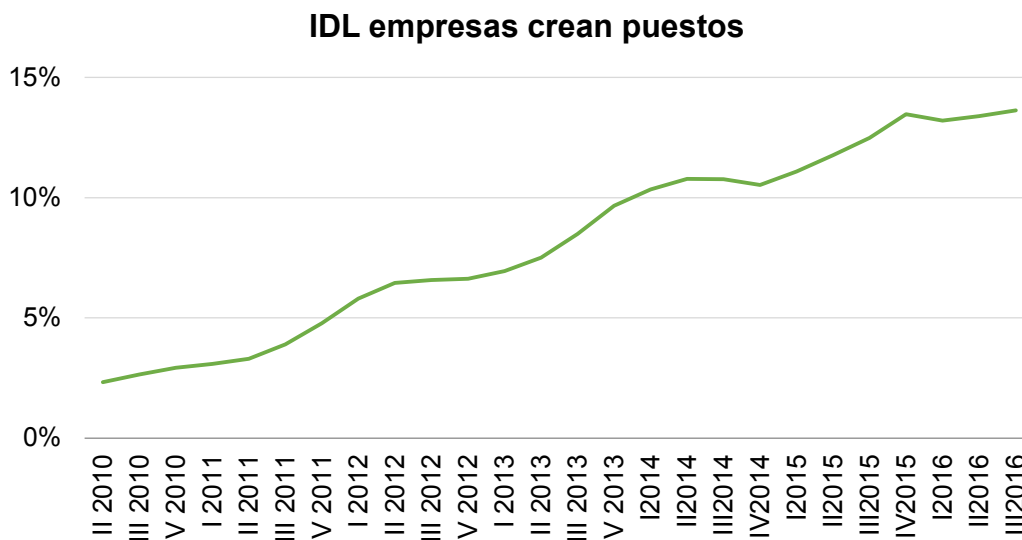
Hasta la fecha, el dinamismo del mercado de trabajo medido por el IDL ha ido creciendo paulatinamente desde principios de 2011 (4%) y se ha ido estabilizando entre finales de 2014 e inicios de 2015 (15%), para volver a aumentar entre finales de 2015 y el tercer trimestre de 2016 (19,8%). Como se ha mencionado anteriormente, este crecimiento de más de 15 puntos porcentuales refleja una mayor rotación de los trabajadores en las empresas que forman parte de nuestra base de datos, con nuevos contratos firmados para sustituir a aquellos empleados que, o bien han abandonado por voluntad propia su puesto de trabajo, o bien han sido sustituidos por las empresas con el objetivo de mejorar la eficiencia productiva.

En esta parte del informe, se pretende comprender mejor la causa del incremento del IDL y, en concreto, evaluar su relación con las variaciones de tamaño de la plantilla en las empresas. Para ello, se calcula en cada periodo el índice de dinamismo de cada empresa en relación con la variación del tamaño de la misma, lo que permite analizar la flexibilidad de plantilla como instrumento de gestión del personal.

La rotación de distintos profesionales para cubrir un mismo puesto de trabajo puede formar parte de las políticas de gestión del talento y, en particular, contribuir al crecimiento y a la reducción de las plantillas. Tanto las fases de expansión como las de contracción de personal conllevan cambios internos en las estructuras organizacionales que pueden derivar en un incremento de los niveles de rotación interna de los empleados.

Nuestro análisis indica que las empresas experimentan un mayor dinamismo interno, medido por el IDL, especialmente durante los periodos de expansión y de contracción de la plantilla (véase el Meta4 IDL de abril de 2016). Dicho informe pone de manifiesto que las compañías menos dinámicas (es decir, con menor IDL) son aquellas que presentan un crecimiento del número de empleados (positivo y negativo) cercano a cero. Por el contrario, cuanto mayor es el cambio en la plantilla, ya sea positivo o negativo, mayor es el IDL observado. Por tanto, el dinamismo está claramente relacionado con los cambios de tamaño de las empresas, a pesar de que el IDL mide movimientos que no dependen del crecimiento y de la destrucción de puestos de trabajo.

Figura 4. IDL de empresas con un crecimiento neto de la plantilla. Valores trimestrales desestacionalizados



El dinamismo interno parece ser un instrumento de flexibilidad utilizado por las empresas para acompañar y complementar las variaciones de las plantillas y, por consiguiente, aumenta tanto en las fases de crecimiento como en las de de reducción de empleo.

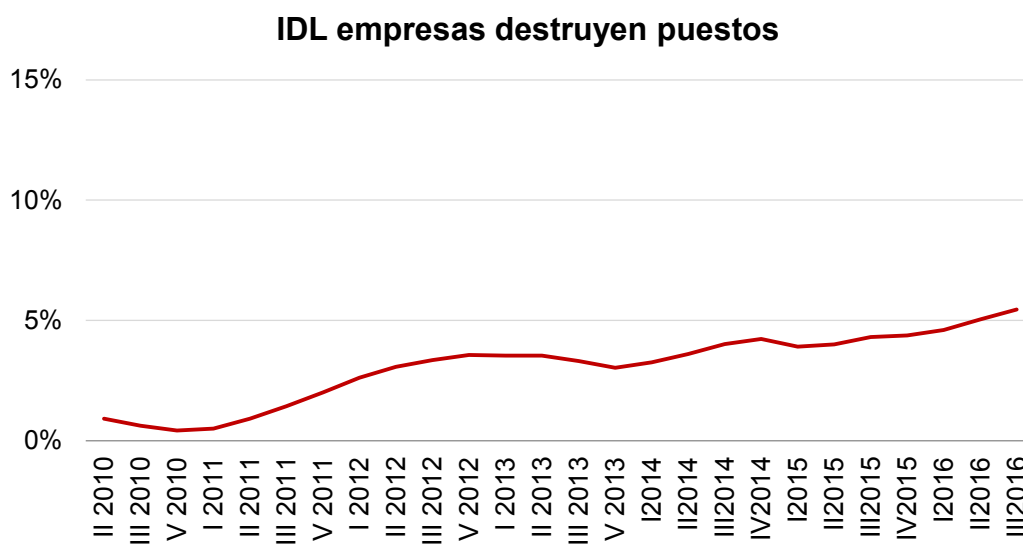
Por otro lado, también nos planteamos qué tipo de dinamismo representa el índice general: ¿el que utilizan las empresas para complementar la creación de empleo o el resultante de los cambios que acompañan la destrucción del mismo? Para responder a esta pregunta, se han calculado dos IDL distintos, segmentando la base de datos con el fin de separar las empresas que han registrado aumentos en el número de empleados de las que han restringido sus plantillas cada mes.

Los resultados de calcular el IDL para las dos muestras por separado permitan afirmar en el estudio presentado en abril que la mayor parte del aumento del dinamismo observado a través del IDL se debe al crecimiento de los niveles de dinamismo en las empresas en expansión. Para elaborar el presente informe, hemos empleado la misma metodología para determinar si el aumento reciente del IDL durante el tercer trimestre de 2016 (que ha alcanzado los máximos niveles registrados desde 2010) se debe

al dinamismo de las empresas en expansión o si, por el contrario, es consecuencia del que presentan las empresas que han destruido empleo durante el periodo analizado.

Los resultados presentados en las Figuras 4 y 5 confirman las conclusiones del último informe: la mayor parte del aumento del dinamismo observado a través del IDL desde 2010 se debe al crecimiento de los niveles de dinamismo en las empresas en expansión. El IDL de las compañías que, cada mes, han aumentado el número de empleados pasa del 3% a principios de 2010 al 14% durante el tercer trimestre de 2016. Este crecimiento es constante y remite al del índice IDL agregado. Por otro lado, el IDL de las empresas que reducen personal es notablemente inferior y oscila entre el 0 y el 5,5%. Este segundo tipo de dinamismo también muestra una tendencia creciente, si bien el vigor de este crecimiento es menor que el observado entre las empresas en expansión. De todos modos, es importante destacar que, durante los tres primeros trimestres de 2016, el dinamismo ha experimentado un crecimiento ligeramente superior en el caso de las empresas que destruyen puestos de trabajo (aproximadamente, de un 1 punto porcentual en lo que va de año) que en el de las empresas que aumentan su plantilla (aproximadamente, de medio punto porcentual).

Figura 5. IDL de empresas con una reducción neta de la plantilla. Valores trimestrales desestacionalizados



**A WAY TO LEARN
A MARK TO MAKE
A WORLD TO CHANGE**

Síguenos en

 IESE Business School

 IESE Business School

 @IESEbs

 IESE



Barcelona

Av. Pearson, 21
08034 Barcelona
(+ 34) 93 253 42 00

Madrid

Camino del Cerro
del Águila, 3
28023 Madrid
(+34) 91 211 30 00

Nueva York

165 W. 57th Street
Nueva York
NY 10019-2201 USA
(+1) 646 346 8850

Múnich

Maria-Theresia-Straße 15
81675 Múnich, Alemania
(+49) 89 24 20 97 90

São Paulo

Rua Martiniano de
Carvalho, 573 Bela Vista
01321001 São Paulo, Brasil
(+55) 11 3177 8221