

ÍNDICE DE DINAMISMO LABORAL (6ª EDICIÓN)

Meta4 IDL

Abril de 2017



Datos correspondientes al primer trimestre de 2017.

Equipo investigador

Marta Elvira
Stefano Visintin (Universidad
Camilo José Cela)

Equipo Consultor IESE

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 de dinamismo laboral (IDL) Meta4 IDL, ha continuado creciendo hasta alcanzar un 21,4% en el primer trimestre de 2017. Esto significa que, entre enero y marzo, más de uno de cada cinco empleados se ha visto involucrado en un cambio de cargo sin que se hayan creado o destruido puestos de trabajo. Por su parte, el crecimiento registrado durante los últimos dos trimestres ha sido del 1,5%. El IDL ha seguido en aumento desde principios de 2011 y, actualmente, se sitúa en el mayor nivel registrado desde que comenzáramos a medirlo en 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 decidido crecimiento de los movimientos de trabajadores y el lento incremento del número de empleos. En el primer trimestre de 2017, el total de nuevas contrataciones y bajas ha supuesto más del 30% de los puestos de trabajo, mientras que los procesos de creación y destrucción han afectado a menos del 10% de los empleados. Estos datos muestran que nos encontramos ante un mercado laboral en el que las empresas siguen contratando y prescindiendo de empleados a ritmo creciente, mientras que la creación y la destrucción de empleo llevan estancadas desde principios de 2015. Entre el tercer trimestre de 2016 y el primero de 2017, la tasa de creación de puestos de trabajo se ha detenido en el 5,7% trimestral, y la de destrucción, por encima del 3%. En el mismo periodo, la tasa conjunta de altas y bajas ha pasado del 29 a más del 30%, lo que ha provocado un moderado crecimiento del empleo. Sin embargo, los movimientos en el mercado (un dinamismo medido a través del indicador Meta4 IDL) han aumentado a gran velocidad.

El IDL continúa registrando un elevado y creciente dinamismo en el mercado laboral: en concreto, el indicador ha aumentado más de 17 puntos porcentuales entre principios de 2011 y principios de 2017. 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 noviembre 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 el mismo informe se ponía de manifiesto que quienes más han contribuido al dinamismo del mercado laboral han sido precisamente las empresas que (a) se encuentran en fase de crecimiento y que, a la vez, (b) flexibilizan sus plantillas.

El presente informe investiga otro de los factores que contribuyen al dinamismo del mercado laboral: las bajas voluntarias, ya que su aumento suele reflejar una mejora del mercado laboral debida a la existencia de un mayor número de oportunidades profesionales para los trabajadores. Nuestros datos muestran que dicha (tímida) mejora comienza partir de 2010. Sin embargo, no todas las empresas la han experimentado de la misma forma. Las bajas voluntarias aumentaron, primero, entre los empleados de empresas cuyas plantillas contaban con porcentajes altos de trabajadores temporales, quienes comenzaron a dejar sus puestos a partir de 2010. Desde 2012, se ha empezado a notar también una creciente incidencia de la rotación voluntaria entre los trabajadores del resto de empresas, quizá porque la calidad de las oportunidades ha mejorado lo suficiente como para animar a más empleados a buscar nuevos o mejores retos profesionales.

2. INTRODUCCIÓN

Los datos del índice Meta4 IDL se publicaron por primera vez en septiembre de 2014. Este índice analiza, con periodicidad mensual y trimestral, un indicador que permite medir la movilidad del mercado de trabajo: el indicador de dinamismo laboral (IDL). El presente informe estudia el dinamismo del mercado laboral centrándose en los datos relativos al periodo que va desde el segundo trimestre de 2010 hasta el primero de 2017.

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 y 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 295 compañías pertenecientes a 55 grupos empresariales, que emplean a una media de 51.000 profesionales¹ pertenecientes a 15 grandes sectores.

El IDL es un índice que cuantifica el nivel de movilidad laboral en cada trimestre midiendo 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 la reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad del personal en las empresas.

Al igual que en informes anteriores, en la presente edición se describen, en primer lugar, los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo que presentan las empresas objeto de estudio, para, posteriormente, centrar la atención en el IDL.

Como ampliación de los análisis que se han presentado en los informes anteriores, en el presente estudio se analiza en profundidad uno de los aspectos que contribuyen al dinamismo del mercado de trabajo: las bajas producidas por voluntad del trabajador, a menudo consideradas un indicador del estado de salud del mercado de trabajo. La evolución del porcentaje de rotación voluntaria muestra un claro crecimiento desde 2010, lo que se debe principalmente (aunque no sólo) al aumento del número de bajas voluntarias en las empresas con mayores tasas de rotación de personal con contratos temporales.

¹ El análisis se basa en información relativa al periodo comprendido entre 2010 y la actualidad. El número de trabajadores incluidos en la base de datos ha ido creciendo durante este tiempo desde los 40.000, en 2010, hasta los 70.000 actuales.

3.

INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL: FLUJOS DE EMPLEADOS 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 de datos a lo largo del periodo observado, así como de la evolución que se ha producido más recientemente.

Desde principios de 2011, estos tres indicadores han ido creciendo, aunque de forma distinta. En este sentido, es interesante observar cómo la evolución de estas tres variables difiere en los últimos trimestres. Así, la TA ha mantenido una pauta de crecimiento elevado y constante durante el último año, y la TB ha mostrado un comportamiento similar, aunque su pauta de crecimiento ha sido ligeramente menor. Por último, cabe mencionar que la AB ha ido reduciéndose a lo largo de 2016 y del primer trimestre de 2017, tras haber experimentado un crecimiento constante durante cinco años.

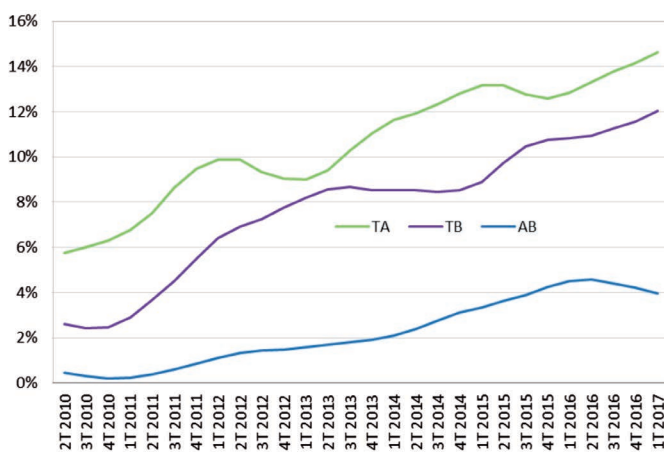
Los niveles alcanzados por la TA, la TB y la AB durante el primer trimestre de 2017 han sido del 14,6%, del 12% y del 4%, respectivamente; estos datos han confirmado las tendencias observadas en cada caso en el último informe

publicado, que incluía los datos relativos al tercer trimestre de 2016. Tal como se aprecia en la Figura 1, en las empresas objeto de estudio se constata un mayor movimiento de empleados, lo que se debe, principalmente, en este caso, a la firma de contratos, en lugar de a la terminación de éstos.

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 entre finales de 2016 y principios de 2017, mientras que la tasa de destrucción de empleo (DE) ha disminuido.

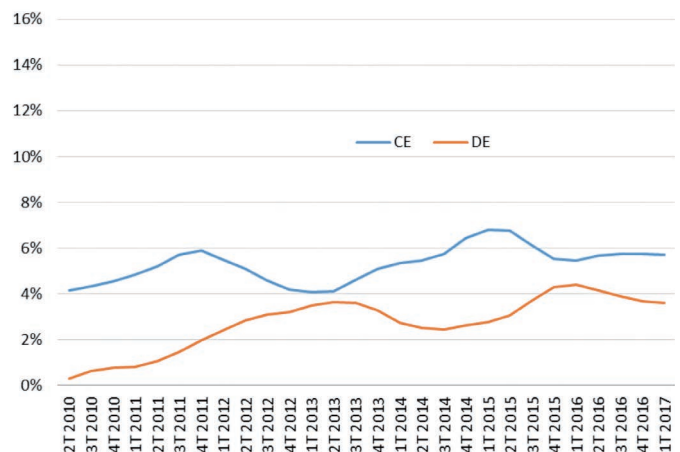
Los datos relativos a los últimos dos trimestres sugieren que, entre octubre de 2016 y marzo de 2017, se ha producido creación neta de empleo en las empresas incluidas en el estudio. Este crecimiento, que parecía disminuir a lo largo de la segunda mitad de 2015, ha vuelto a coger fuerza en 2016 y se ha mantenido durante los dos últimos trimestres observados. Tal como se puede ver en la Figura 2, en el primer trimestre de 2017, por cada 100 puestos de trabajo, han desaparecido 3,6 y se han creado 5,7 simultáneamente.

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



Fuente: elaboración propia

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



Fuente: elaboración propia

4.

INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL: META4 IDL

Los datos correspondientes al tercer trimestre de 2016 y al primero de 2017 muestran un continuo crecimiento del dinamismo laboral, que se reanudó en 2015 tras la estabilización parcial que se había producido el año anterior. El valor del indicador en el primer trimestre de 2017 (situado en un 21,4%) señala que el movimiento de trabajadores entre empleo y desempleo, y viceversa, o entre diferentes puestos de trabajo (no causado por la expansión o la contracción de las empresas) vuelve a tocar techo.

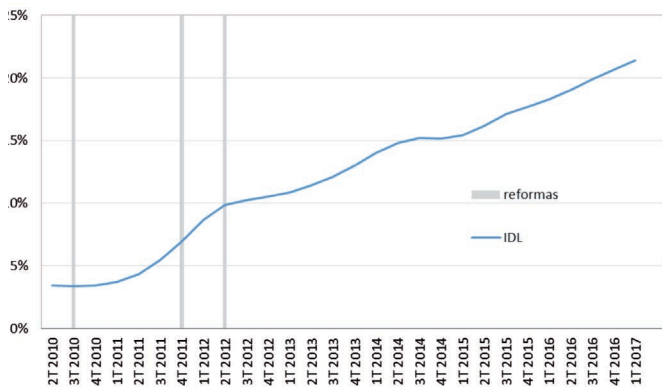
Estos movimientos no dependen directamente de la coyuntura económica, sino que obedecen a tres motivos principales. En primer lugar, algunas empresas sustituyen a un trabajador por otro, hecho que puede deberse, a su vez, a dos razones:

(a) que el empleado abandone voluntariamente su puesto para dedicarse a otra actividad profesional, 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, una 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.

Los datos trimestrales desestacionalizados muestran una tendencia de constante crecimiento para el indicador y 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 escaso crecimiento de los mismos. Es decir, el mercado de trabajo mantiene su dinamismo en lo relativo a la contratación, pese a que el crecimiento de la economía en general y de los puestos de trabajo en particular tan sólo 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.

Figura 3. Meta4 IDL por trimestres. Valores trimestrales desestacionalizados²



Fuente: elaboración propia

² 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.

LAS BAJAS VOLUNTARIAS Y LA SALUD DEL MERCADO LABORAL

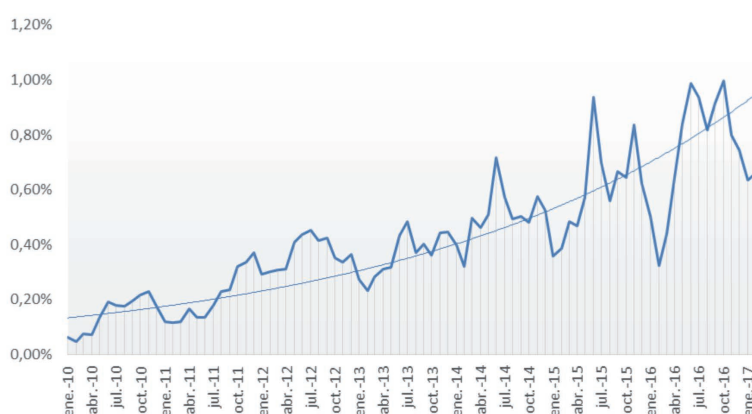
Un componente central del IDL son las bajas voluntarias, que constituyen, quizá, la parte de mayor interés para las empresas. Se trata de bajas que responden al deseo de buscar nuevos retos y requieren una sustitución por parte de la empresa. Una de las fortalezas de nuestra base de datos reside en el hecho de que pocos estudios cuentan con los datos suficientes a nivel de empresa y de empleado para poder distinguir con precisión la rotación voluntaria de otras categorías de bajas.

Por un lado, las bajas voluntarias pueden considerarse un indicador de la salud del mercado laboral, dado que los empleados dejan su puesto de trabajo cuando el mercado ofrece oportunidades de mejora profesional. Esta relación entre las bajas voluntarias y las oportunidades del mercado laboral se puso de manifiesto con el cambio de ciclo

económico en España entre finales de 2007 y principios de 2008. En un trabajo realizado en el año 2013, los investigadores Cueto y Rodríguez³ mostraron que la rotación voluntaria alcanzó su máximo en 2007, año a partir del que fue descendiendo hasta 2011.

Nuestros datos indican que, en conjunto, las bajas voluntarias han ido aumentando paulatinamente desde 2010. En la Figura 4, puede observarse que, a pesar de la dispersión debida al tamaño de la muestra y al efecto estacional, la incidencia de las bajas voluntarias en el total de trabajadores mantiene una tendencia creciente desde principios de 2010. Aunque, en términos absolutos, la rotación aún se encuentra en niveles reducidos, el peso de las bajas voluntarias sobre el total de trabajadores se ha multiplicado por cinco entre 2010 y 2017.

Figura 4. Evolución del porcentaje de las bajas voluntarias sobre el total de empleo



Fuente: elaboración propia

³ B. Cueto y V. Rodríguez (2013), «La antigüedad de los indefinidos despedidos en España. ¿Hay un antes y un después de la reforma laboral de 2010?», *Cuadernos de Economía*, vol. 36, n.º 102, pp. 184-194.

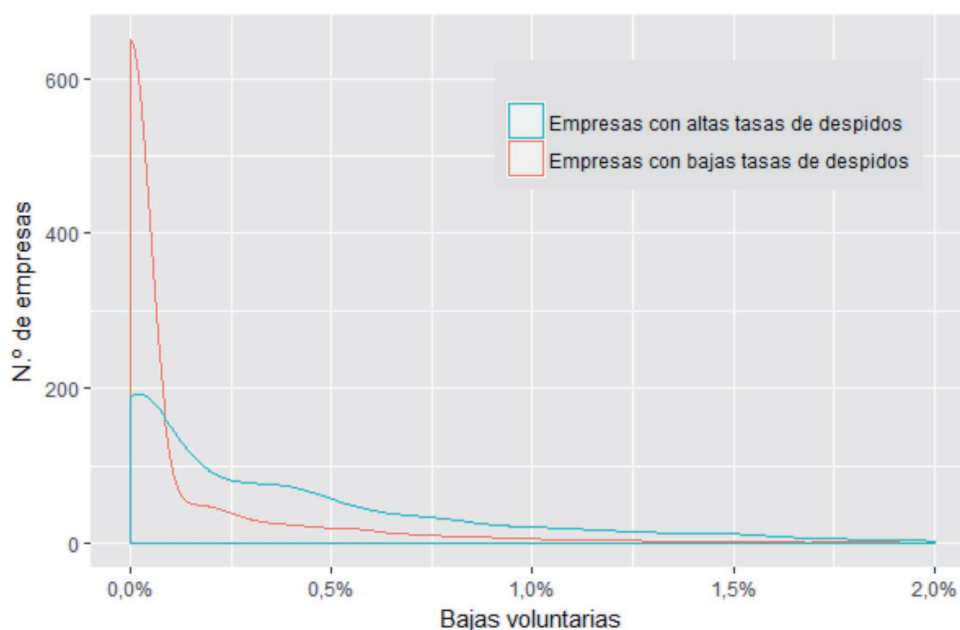
El crecimiento de la rotación necesita ser contextualizado. El peso de las bajas voluntarias sobre el total del empleo es muy limitado. Durante el periodo observado, la media de empleados que han dejado voluntariamente su trabajo cada mes es de tan sólo 1 de cada 200 (ha pasado de, aproximadamente, 1 por cada 600, en 2010, a 1 por cada 120, a principio de 2017).

¿A qué empresas les afecta más la rotación voluntaria?

Para entender más a fondo la rotación y poder deducir las implicaciones que ésta puede tener para la dirección de empresas, es importante analizar si afecta de la misma manera a todas las empresas o sólo a algún tipo de empresa en particular. Por ejemplo, cabe esperar que, en las empresas con mayores tasas de despidos —ya se deban a la finalización de contratos temporales o a otros motivos⁴—, los trabajadores vean sus puestos en riesgo y que, en consecuencia, busquen activamente alternativas profesionales.

Para averiguar si nuestros datos avalan esta hipótesis, hemos dividido la muestra de empresas en dos grupos: aquellas con una alta tasa de despidos anuales (el 25% con una mayor tasa de despidos, es decir, el cuartil con mayores valores) y las que presentan menor proporción de despidos (los tres cuartiles con una menor tasa de despidos). Efectivamente, en las empresas del primer cuartil, observamos también una mayor proporción de bajas voluntarias. La Figura 5 representa la probabilidad de estos dos grupos de experimentar un determinado valor de bajas voluntarias dentro del rango de la variable «rotación voluntaria». En azul, figura la probabilidad de incidencia de bajas voluntarias en las empresas con altas tasas de despidos, en rojo, la del resto de la muestra. El hecho de que, en la mayoría de las empresas con pocos despidos, la ratio de bajas voluntarias por trabajador sea marcadamente menor que en aquellas con mayores tasas de despidos confirma nuestra hipótesis: en las empresas donde hay más despidos también existen mayores niveles de bajas voluntarias.

Figura 5. Distribución de la incidencia de bajas voluntarias sobre el total de la plantilla



Fuente: elaboración propia

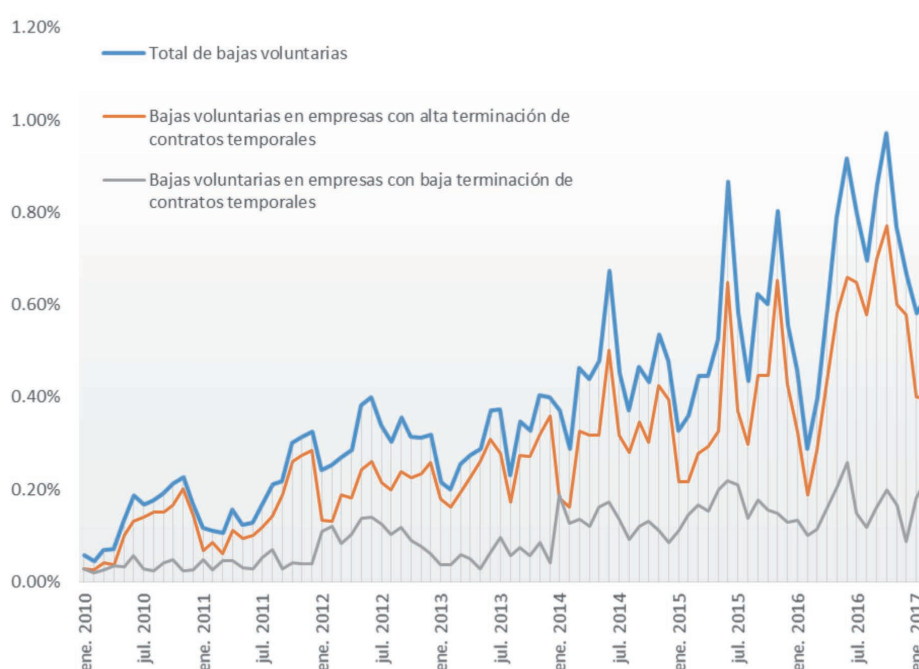
Nota: datos mensuales de 55 grupos empresariales desde enero de 2010 hasta febrero de 2017.

⁴ Siguiendo la clasificación de bajas de la Seguridad Social, hemos considerado aquí los códigos 93 («Baja por fin contrato temporal o duración determinada») y 54 («Baja no voluntaria [otras]»). Estas causas representan, en promedio, el 75% del total de las bajas registradas en la base de datos.

Para distinguir entre los dos grupos de empresas, hemos considerado hasta aquí, de forma conjunta, las cesaciones de contratos iniciadas por la empresa (despidos) y las bajas por terminación de contratos de duración determinada. Sin embargo, se trata de fenómenos distintos: dado que en las empresas con alta incidencia de terminación de contratos temporales hay mayores niveles de rotación⁵, cabe esperar que, en ellas, los trabajadores perciban un mayor riesgo en su empleo y sean los más activos en el mercado laboral. Por

tanto, hemos vuelto a dividir el subgrupo de empresas con mayor rotación de trabajadores temporales en dos categorías: aquellas que presentan un mayor volumen de bajas por terminación de contrato temporal (el 25% con mayor tasa de terminación de contratos temporales o primer cuartil) y las restantes. Así, obtenemos la Figura 6, que ilustra la contribución de estos dos grupos por separado al crecimiento de las bajas voluntarias presentado anteriormente.

Figura 6. Evolución del peso de las bajas voluntarias sobre el total del empleo (azul) y de las bajas voluntarias en empresas con altos niveles de bajas por finalización de contrato temporal (rojo) en relación con el resto de empresas (verde)



Fuente: elaboración propia

⁵ En la tercera edición del índice Meta4, que se publicó en septiembre de 2015, observamos que el dinamismo de los contratos de duración determinada era entre 3,5 y 6 veces mayor que la media.

Observamos que el aumento total de las bajas voluntarias presentado en la Figura 4 (línea azul trasladada a esta otra figura) se debe principalmente al crecimiento de la rotación en las empresas con mayor número de terminaciones de contratos de duración temporal (línea roja).

La Figura 6 sugiere que las empresas con esta política de flexibilización de empleo presentan una mayor dificultad para retener a sus trabajadores y que, por tanto, son las que experimentan una mayor incidencia de la rotación voluntaria cuando las condiciones del mercado de trabajo mejoran. El aumento del número de bajas voluntarias observado sugiere también que las oportunidades en el mercado laboral son más favorables a lo largo del periodo observado, aunque esto afecta a las dos categorías de empresas de forma distinta. Así, el gráfico indica que, hasta 2012, la rotación voluntaria se daba casi exclusivamente en trabajadores pertenecientes a empresas con un gran número de terminaciones de contratos temporales. Por tanto, de ello deducimos que las mejoras en el mercado de trabajo entre 2010 y 2012 fueron poco incisivas y tan sólo animaban a dejar voluntariamente el puesto de trabajo a aquellos trabajadores que percibían un mayor riesgo en su empleo.

A partir de 2012, se produce un cambio de tendencia: también los trabajadores de las empresas con menor incidencia de trabajo temporal no renovado empiezan a dejar voluntariamente su puesto (Figura 6, línea verde), lo que probablemente indica una mejora del mercado de trabajo también para ellos. Esta tendencia ha aumentado de forma

continuada y creciente desde principios de 2013, aunque solamente un empleado por cada mil deja voluntariamente su puesto en estas empresas.

En resumen, si la mejora del mercado de trabajo se midiera a través del aumento de la rotación voluntaria, nuestros datos mostrarían que dicha mejora, aunque escasa, dio comienzo a partir de 2010. Sin embargo, el crecimiento de la rotación afecta de manera diferente a los distintos tipos de empresas. Las bajas voluntarias aumentan, primero, en empresas con plantillas compuestas por altos porcentajes de trabajadores temporales, que comenzaron a dejar sus puestos ya a partir de 2010. Desde 2012, se observa también una creciente incidencia de las bajas voluntarias en los trabajadores del resto de empresas, quizá debido a una mejora de las oportunidades laborales, lo que incita a la búsqueda de mejores retos profesionales.

Desde el punto de vista de la dirección de recursos humanos, es importante conocer estos datos, ya que es probable que los primeros en abandonar su puesto sean los profesionales más competentes, quienes, a su vez, representan el talento máspreciado de las empresas, especialmente en momentos de crecimiento estratégico, para competir con éxito en la salida de una crisis financiera. Por tanto, es esencial que las empresas reflexionen sobre sus políticas de capital humano y consideren el impacto que éstas pueden tener en la competitividad desde una perspectiva global integrada en el plan estratégico.

**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