

# ÍNDICE DE DINAMISMO LABORAL (4<sup>a</sup> EDICIÓN)

## Meta4 IDL

Abril de 2016



Datos correspondientes al primer trimestre de 2016.

---

**Equipo investigador**

Marta Elvira  
Stefano Visintin (Universidad  
Camilo José Cela)

**Equipo Consultor IRCO-IESE**

José Ramón Pin  
Angela M<sup>a</sup> Gallifa

**Equipo Meta4**

Carlos Pardo  
M<sup>a</sup> José Fraile  
David Muñoz  
Pedro Dávila

El equipo investigador y el IRCO, International Reseach Center on Organizations 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 por el indicador Meta4 IDL, ha alcanzado un 18% en el primer trimestre de 2016. Esto significa que, durante esos tres primeros meses, uno de cada seis trabajadores ha experimentado un movimiento entre puestos de trabajo ya existentes en su empresa. El indicador de dinamismo laboral (IDL) registrado en este período sigue su tendencia al alza iniciada a principios de 2011, y ha alcanzado los máximos niveles registrados desde 2010.

Los componentes del IDL (los flujos de trabajadores y los flujos de trabajo) también aumentaron durante el segundo semestre de 2015 y el primer trimestre de 2016: un 30% de los puestos de trabajo registraron algún cambio (altas o bajas, principalmente). Esto se debe, en parte, a un mercado de trabajo donde la velocidad a la que se crea empleo ha ido disminuyendo ligeramente y donde la destrucción de puestos ha ido aumentando. La tasa de creación de puestos se ha paralizado en el 4,8% trimestral, mientras que la de destrucción ha registrado un crecimiento de hasta el 5,8% en el primer trimestre de 2016. La mayoría de estos cambios se debe a la rotación interna de puestos de trabajo, y se puede medir con el indicador Meta4 IDL.

El IDL continúa registrando un alto y creciente dinamismo en el mercado laboral: en concreto, el indicador ha aumentado más de catorce puntos porcentuales entre principios de

2011 y principios de 2016; es decir, las empresas están buscando y poniendo en práctica formas de flexibilización del empleo.

Este informe presenta un análisis del dinamismo a nivel de empresa y muestra que la mayor flexibilidad en la gestión del personal puede acompañar tanto fases de expansión como de contracción del número de empleados. Cada mes, las empresas con mayores niveles de dinamismo son aquellas que más han aumentado o reducido su personal, aunque el IDL mide únicamente el volumen de cambios de trabajadores, independientemente del crecimiento o de la disminución del número de empleados.

Con estos datos, cabe preguntarse si el crecimiento del dinamismo observado durante los últimos cinco años se debe, principalmente, al aumento de la flexibilidad que necesitan las empresas a la hora de incrementar sus plantillas o si, por el contrario, se trata de un dinamismo complementario a las reducciones de personal. El análisis de datos derivados de las más de 260 empresas incluidas en este estudio confirman que el aumento del dinamismo observado es del primer tipo: son, precisamente, las empresas en fase de crecimiento y que se apoyan en una cierta flexibilidad de plantillas las que más han contribuido al aumento del IDL.

# 2. INTRODUCCIÓN

La primera publicación del índice Meta4 IDL tuvo lugar en septiembre de 2014. Este índice analiza, de forma mensual y trimestral, una medida de movilidad del mercado de trabajo: el indicador de dinamismo laboral (IDL).

En este informe, introducimos cambios en la base de datos sobre la que se calcula el IDL, sin variar la metodología utilizada para su cómputo. Como en ediciones anteriores, la nueva base de datos incluye empresas distribuidas sobre el total de la geografía española. La diferencia con respecto a la base utilizada anteriormente tiene que ver con el menor número de empresas consideradas. Actualmente, el estudio contiene información sobre 263 empresas pertenecientes a más de 55 grupos empresariales distintos que emplean una media de 55.000 trabajadores<sup>1</sup> distribuidos entre 15 grandes sectores.

El IDL es un indicador de la 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 trabajadores y de la creación y destrucción de empleo por parte de las empresas, y mide 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 los informes anteriores, en la presente edición se describen los flujos de trabajadores y puestos de trabajo que tienen lugar en las empresas estudiadas con el fin de centrar la atención, posteriormente, en el IDL.

Como una novedad del presente informe, se investiga el dinamismo más allá del nivel agregado, analizando la evolución del IDL en cada uno de los grupos empresariales de la base de datos. En primer lugar, se estudia la relación entre el IDL específico de cada empresa y su crecimiento en el tiempo, y, en segundo lugar, se explora qué parte del IDL corresponde a empresas en fase de expansión y cuál a empresas con reducciones de plantilla.

---

<sup>1</sup> El análisis utiliza información relativa al periodo que comprende de 2010 al presente. El número de trabajadores en la base de datos ha ido creciendo durante este periodo desde los 40.000 hasta los 70.000 actuales.

### 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 que tienen lugar durante el mismo mes (AB) brindan una primera visión del dinamismo de las empresas presentes en nuestra base a lo largo del periodo observado, así como de su evolución más reciente.

Los tres indicadores han ido creciendo, aunque de forma distinta, desde principios de 2011. Es interesante observar cómo la evolución de estas tres variables difiere a lo largo de 2015. La TA crece hasta la mitad del año, para luego decrecer; la TB, estancada en la primera mitad del año, repunta notablemente en la segunda mitad del año. La tasa de AB sigue una pauta de crecimiento menos rápido pero constante.

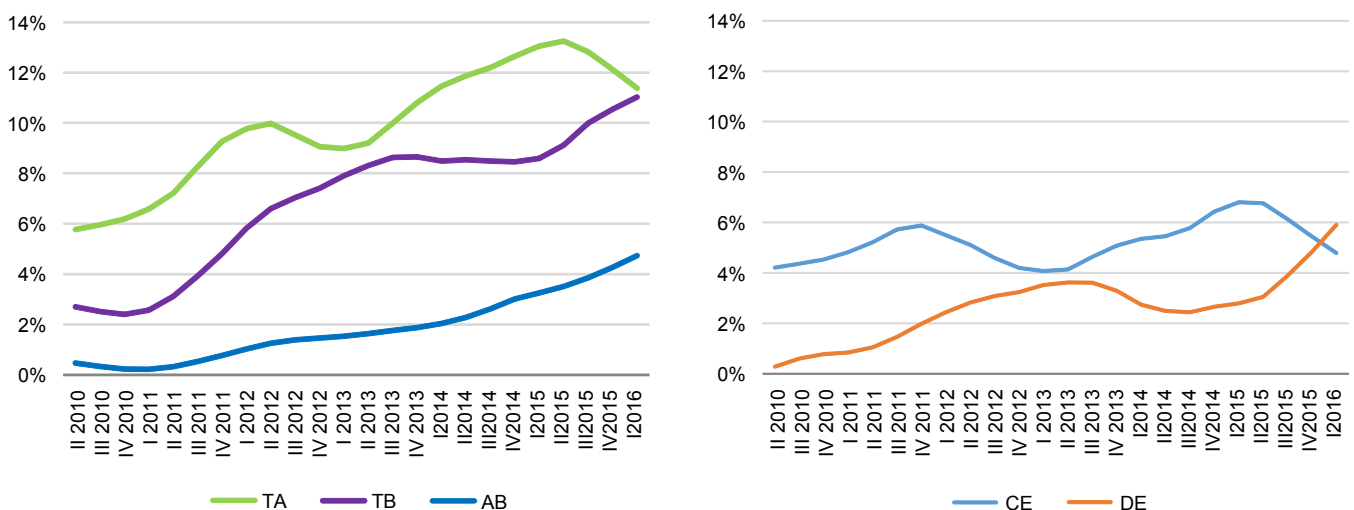
El nivel alcanzado por la TA, la TB y la AB durante el primer trimestre de 2016 ha sido de 11,4%, 11% y 4,7%, respectivamente, lo que confirma las tendencias observadas a finales de 2015. En las empresas estudiadas, se constata un mayor movimiento de trabajadores, debido tanto a

los contratos firmados como a las relaciones laborales finalizadas, con niveles crecientes en estas últimas.

Desde el punto de vista de la creación y destrucción de puestos de trabajo, la energía del mercado laboral ha sido decididamente menor a lo largo de todo el periodo observado. La tasa de creación de empleo (CE) se ha movido entre el 4 y el 7% del total de los puestos, mientras que la tasa de destrucción de empleo (DE) ha oscilado entre el 0 y el 6%.

Los datos de finales de 2015 y principios de 2016 sugieren que 2015 ha sido un año de creación neta de empleo en las empresas incluidas en el estudio. Sin embargo, la fuerza de este crecimiento ha ido disminuyendo a lo largo de la segunda mitad. En los primeros meses de 2016, se observa más destrucción que creación de empleo. En el primer trimestre de 2016, por cada cien puestos de trabajo, han desaparecido simultáneamente 6 y se han creado más de 4,7.

**Figura 1. Flujos de trabajadores (tasas de altas y bajas) y puestos de trabajo (creación y destrucción de empleo) por trimestres**



Nota: valores trimestrales desestacionalizados.

# 4.

## INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL – META4 IDL

Los datos del segundo semestre de 2015 y del primer trimestre de 2016 muestran una recuperación del crecimiento del dinamismo, tras la parcial estabilización entre 2014 y principios del 2015. El valor del indicador en el primer trimestre del año, del 18%, indica que el movimiento de trabajadores entre empleo y desempleo, y viceversa, o entre diferentes puestos de trabajo que no son causa de la expansión o la contracción de las empresas, vuelve a tocar techo.

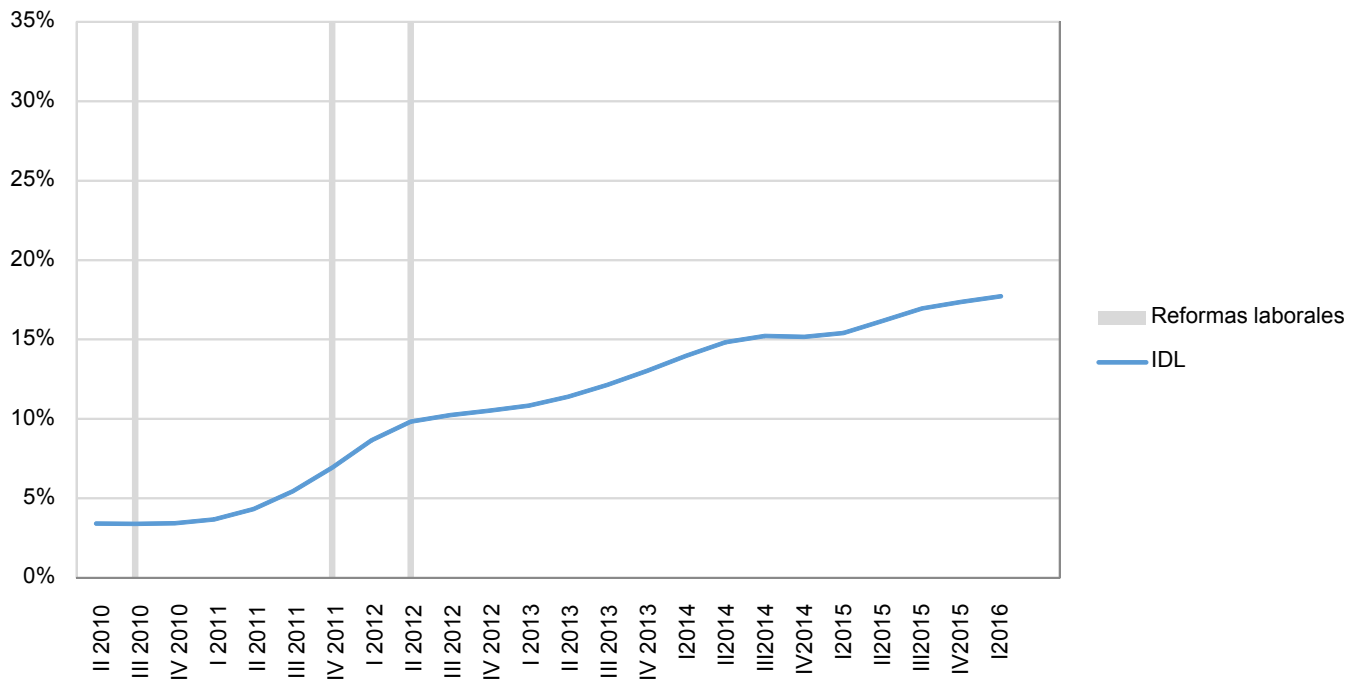
Estos movimientos no dependen directamente de la coyuntura económica, sino que obedecen a tres motivos principales. En primer lugar, algunas empresas sustituyen a un trabajador por otro, movimiento que puede deberse, a su vez, a dos razones: a) que los empleados dejen voluntariamente su puesto para dedicarse a otras actividades profesionales, como puede ser el caso de un cambio de rol o de sector, o b) que las empresas sustituyan a un trabajador por motivos de eficiencia. 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 en un 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 trabajadores salen del mercado laboral (por ejemplo, por jubilación) y son sustituidos por otros.

Los datos trimestrales desestacionalizados que muestran la tendencia al alza del indicador sugieren que el mercado laboral se encuentra en una fase con una alta rotación de profesionales entre puestos de trabajo pese al crecimiento negativo de los mismos. Es decir, el mercado de trabajo sigue siendo dinámico a pesar de que el crecimiento de la economía en general y de los puestos de trabajo en particular es moderado (o negativo).

Por un lado, esto puede traducirse en mejoras de eficiencia en las empresas y en mayores posibilidades para quienes se encuentran temporalmente sin empleo, pero, por otro lado, también puede significar una mayor precariedad, una creciente rotación de plantillas y una escasa retención y formación de los empleados.

**Figura 2. Meta4 IDL por trimestres**



Nota: valores trimestrales desestacionalizados.

## La desestacionalización de los datos

Los datos trimestrales presentados se han desestacionalizado mediante un filtro estadístico. Se obtienen, así, valores comparables trimestre a trimestre 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 una mayor claridad, la tendencia del indicador en el tiempo.

# 5.

## AUMENTO DEL DINAMISMO Y CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS

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, brevemente, entre finales de 2014 e inicios de 2015 (15%), para volver a crecer entre finales de 2015 y los primeros meses de 2016 (18%). Como se ha mencionado anteriormente, este crecimiento de más de 14 puntos porcentuales refleja una mayor rotación de los trabajadores en las empresas estudiadas, con nuevos contratos firmados para sustituir trabajadores que, bien han dejado voluntariamente su posición, bien han sido sustituidos por las empresas con el objetivo de mejorar la eficiencia productiva.

En esta segunda parte del informe, se pretende comprender mejor el origen del incremento en el IDL y, concretamente, si está relacionado con los cambios 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 las mismas, lo que permite examinar la flexibilidad como instrumento de gestión del personal.

La rotación interna de profesionales para cubrir un mismo puesto de trabajo puede ser un instrumento utilizado por parte de las empresas para complementar otras acciones de gestión del personal; en particular, el crecimiento y la reducción de las plantillas. Tanto las fases de expansión como las de contracción de personal suponen cambios

internos en las estructuras organizacionales que pueden derivar en un incremento en los niveles de rotación interna del personal.

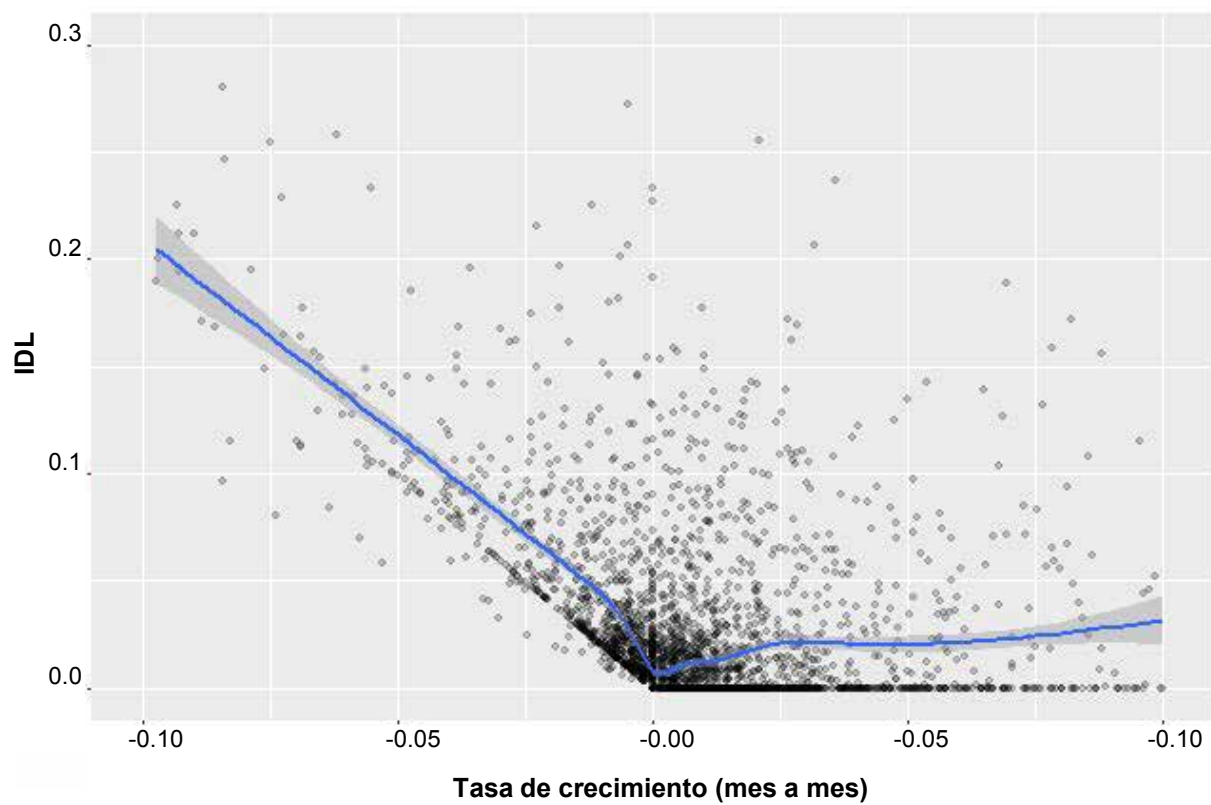
Nuestro análisis confirma la hipótesis de que las empresas reflejan un mayor dinamismo interno, medido por el IDL, especialmente durante fases de expansión y contracción de la plantilla (véase la Figura 3).

La relación entre la tasa de crecimiento de la plantilla y el IDL registrado por una empresa mensualmente muestra que las compañías menos dinámicas son aquellas que, en un determinado mes, presentan tipos de crecimiento (positivos y negativos) cercanos al cero (las que se encuentran en el centro de la Figura 3). Al contrario, cuanto mayor es el cambio en el tamaño de la plantilla, tanto positivo como negativo, mayor es el IDL observado. Por tanto, el dinamismo está claramente asociado a cambios de tamaño de empresas, a pesar de que el IDL mide movimientos que no dependen del crecimiento y la destrucción de puestos de trabajo.

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



**Figura 3. Tasa de crecimiento de las empresas e IDL**



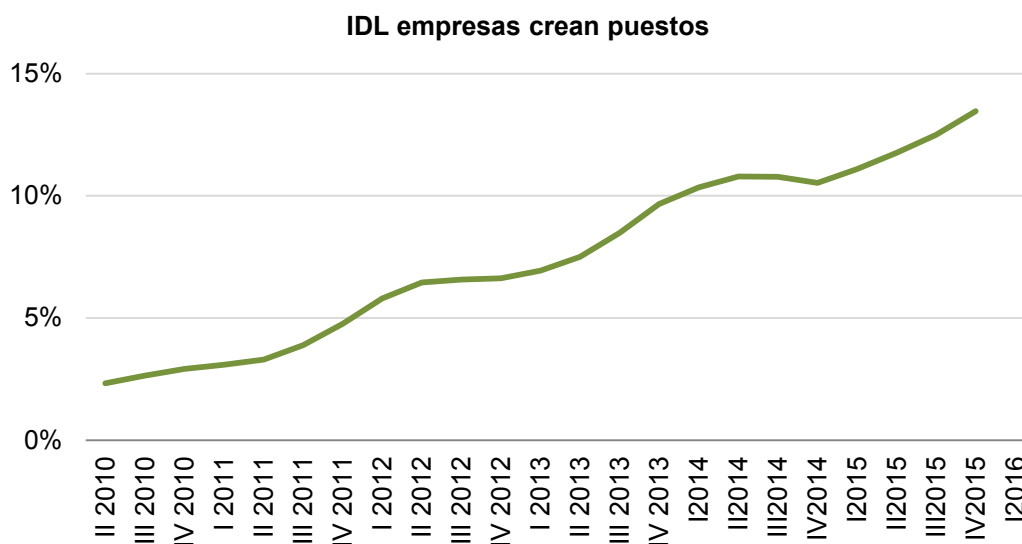
# 6.

## CRECIMIENTO Y REDUCCIÓN DE PERSONAL: RELACIÓN CON EL IDL

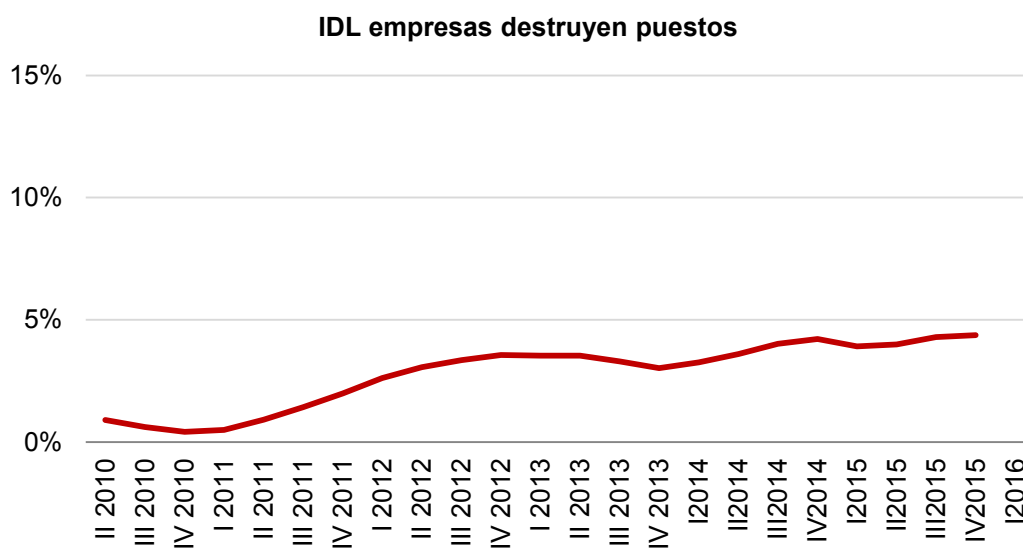
Si el dinamismo, como hemos visto, es un fenómeno que acompaña a las empresas en sus fases de crecimiento y de contracción, cabe preguntarse cuál de estas dos tipologías de dinamismo es responsable, y en qué medida, del aumento registrado por el IDL a partir de 2011. En otras palabras: ¿qué tipo de dinamismo observamos, 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, para lo cual se ha segmentado la base de datos con el fin de separar las empresas que han registrado aumentos en el número de trabajadores de las que han restringido sus plantillas cada mes, y se ha calculado el IDL de los dos grupos por separado.

**Figura 4. IDL de empresas con un crecimiento neto de la plantilla**



**Figura 5. IDL de empresas con una reducción neta de la plantilla**



Los resultados presentados en las Figuras 4 y 5 permiten afirmar 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. El IDL de las compañías que, cada mes, han aumentado el número de empleados pasa del 3% a principios de 2010 al 13% a finales de 2015. Su 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%. Este último dinamismo también muestra una tendencia creciente; sin embargo, el vigor de este crecimiento es menor que el observado entre las empresas en expansión.

**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