

Índice de Dinamismo Laboral

10ª edición

Mayo de 2019

Meta4 IDL



Datos actualizados al primer trimestre de 2019.

Equipo investigador

Marta Elvira
Stefano Visintin
(Universidad Camilo José Cela)

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.

Todo el material, ya sea en el grueso del texto o en los anexos, es de elaboración propia a no ser que se indique lo contrario.

1. Resumen ejecutivo

El dinamismo laboral, medido a través del indicador de dinamismo laboral Meta4 IDL, ha disminuido entre finales de 2018 y principios de 2019, tras mantener una tendencia al alza durante ocho años y dejar de crecer en la primera mitad de 2018. En el cuarto trimestre de 2018 y el primero de 2019, periodo del presente estudio, el indicador muestra un descenso, y llega a marcar el 21,1% de enero a marzo del año en curso. Atrás quedan sus valores máximos (como el 23% registrado en el cuarto trimestre de 2017). El IDL actual implica que, durante el periodo observado, más de uno de cada cinco empleados se ha visto involucrado en un cambio de cargo a lo largo del trimestre, sin que correspondiera a la creación o destrucción de un puesto de trabajo. Sin embargo, el crecimiento ininterrumpido observado desde principios de 2011 registra una parada durante la primera mitad de 2018 y un claro retroceso entre finales de 2018 y principios de 2019.

El IDL se calcula a partir de dos componentes: la evolución del número total de empleos y los movimientos de empleados entre puestos de trabajo. Su aumento en los últimos años refleja la diferencia entre el decidido crecimiento de los movimientos de trabajadores y el lento incremento del número de empleos. Su disminución puede deberse a un importante descenso en los movimientos de trabajadores y a una pérdida más lenta de los puestos de trabajo.

El cuarto trimestre de 2018 y el primero de 2019 representan un momento de cambio de tendencia en la base de datos utilizada en el estudio, dado que, por primera vez, no se registra creación neta de empleos. Además, el indicador de dinamismo muestra una situación donde el volumen de movimientos decrece claramente, mostrando un mercado de trabajo que puede haber dejado atrás su pleno dinamismo potencial.

Entre finales de 2018 y principios de 2019, finaliza el aumento pausado de empleos registrado hasta la fecha, debido, principalmente, a la caída en la creación de puestos y a una tasa de destrucción estable. Entre el cuarto trimestre de 2018 y el primero de 2019, la tasa de creación de puestos de trabajo ha bajado un 1% (pasando de un 4% a un 3% trimestral) y la de destrucción ha crecido ligeramente, hasta alcanzar el 3,9%. Por lo tanto, los trabajadores afectados por la creación y por la destrucción de empleos han sido tan solo el 7% del total, algo menos respecto del dato del último informe del tercer trimestre de 2018 (7,6%) y al valor registrado en el mismo periodo de 2018 (8,3%).

Por otro lado, en el mismo periodo, la tasa conjunta de altas y bajas muestra un declive más marcado, del 3,5%, respecto a sus máximos. El total de nuevas contrataciones y bajas ha supuesto alrededor del 27% de los puestos de trabajo, en clara disminución respecto a los valores anteriores (28,3% en el tercer trimestre de 2018 y 30,6% en el mismo periodo de 2018). Gran parte de este declive se puede atribuir a la bajada del peso de las altas contractuales.

La diferencia entre el notable descenso de movimientos de trabajadores y el modesto declive en los procesos de creación y destrucción de puestos origina el menor dinamismo registrado. Es decir, los movimientos en el mercado (un dinamismo medido a través del indicador Meta4 IDL) han disminuido.

Estos datos muestran un mercado de trabajo estancado (poca creación y destrucción) cuya fuente de dinamismo (las empresas que siguen contratando y prescindiendo de trabajadores, aumentando su rotación interna) ha empezado a perder impulso. Es una situación que podríamos calificar de incertidumbre moderada, con las empresas que siguen contratando y renovando sus plantillas, pero a ritmos ligeramente menores respecto a los últimos meses. Es decir, la fotografía que nos aporta este informe refleja que las compañías siguen activas en el mercado de trabajo, contratando y prescindiendo de trabajadores, no tanto por cubrir sus necesidades de expansión o reducción, sino por renovar y cambiar sus plantillas; sin embargo, la velocidad de renovación se ha reducido respecto al pasado.

En una perspectiva a medio plazo, el IDL continúa mostrando un relativamente elevado dinamismo en el mercado laboral: en concreto, el indicador ha aumentado más de 17 puntos porcentuales entre principios de 2011 y de 2019. Este fuerte crecimiento indica que, en la fase de recuperación económica —que se ha estancado a finales de 2018—, las empresas han estado buscando y poniendo cada vez más en práctica diferentes formas de flexibilización del empleo.

Informes anteriores, que presentaban un análisis a nivel de empresa, mostraban 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). Además, las que más han contribuido al dinamismo del mercado laboral han sido precisamente aquellas que (a) se encuentran en fase de crecimiento y que, a la vez, (b) flexibilizan sus plantillas. Por lo tanto, la flexibilización y el descenso en la creación de puestos puede ser otro factor que contribuya al menor dinamismo observado.

En consonancia con los anteriores, el presente informe sigue investigando otro de los factores que intervienen en el dinamismo del mercado laboral: las bajas voluntarias, ya que su aumento suele reflejar una mejora del mercado laboral, debido a la existencia de un mayor número de oportunidades profesionales para los trabajadores. Nuestros datos muestran que la (tímida) mejora que comenzó a partir de 2010 ha alcanzado su máximo alrededor de mediados de 2018, y, desde entonces, las bajas voluntarias han empezado a experimentar un ligero declive.

No todas las empresas registran las mismas tasas de bajas voluntarias. Estas aumentaron inicialmente entre los empleados de compañías cuyas plantillas contaban con altos porcentajes de trabajadores temporales, quienes comenzaron a dejar sus puestos a partir de 2010. Desde 2012, se empezó a notar también una creciente incidencia de la rotación voluntaria entre los trabajadores del resto de organizaciones, quizá porque la calidad de las oportunidades mejoró lo suficiente como para animar a más empleados a buscar nuevos o mejores retos profesionales. Sin embargo, a lo largo de 2018, el volumen de bajas voluntarias en las empresas con empleos más estables ha empezado a disminuir, mostrando que este tipo de compañías son más eficaces a la hora de retener talento en momentos de incertidumbre.

2. Introducción

Los datos del índice Meta4 IDL se publicaron por primera vez en septiembre de 2014. Este índice trimestral permite medir la movilidad del mercado de trabajo a través del indicador de dinamismo laboral (IDL). El presente informe estudia el dinamismo usando datos relativos al periodo que abarca desde el segundo trimestre de 2010 hasta el primero de 2019.

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 número de compañías consideradas. Actualmente, el estudio contiene información sobre 373 organizaciones pertenecientes a 60 grupos empresariales, que emplean a una media de 32.000 profesionales¹ relacionados con 15 grandes sectores. En el primer trimestre de 2019, la base de datos contiene información sobre 84.300 trabajadores.

El IDL es un índice que cuantifica el nivel de movilidad laboral en cada trimestre, midiendo la renovación interna de las empresas en el periodo. 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 han 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 compañía, sino a la sustitución de personal que tenga 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 empleados y de puestos de trabajo que presentan las empresas objeto de estudio para, a continuación, centrar la atención en el IDL.

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 laboral. La evolución del porcentaje de rotación voluntaria muestra crecimiento desde 2010, debido principalmente (aunque no exclusivamente) al aumento del número de bajas voluntarias en las empresas con mayores tasas de rotación de personal con contratos temporales, que se ha estancado, y que, posteriormente, ha disminuido entre finales de 2018 y principios de 2019.

¹El 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 que contenía en 2010 hasta los cerca de 85.000 a principios de 2019.

3. Indicadores de dinamismo laboral: flujos de empleados y puestos de trabajo

La contratación (tasa de altas, TA), el cese (tasa de bajas, TB) y la contratación de corta duración (tasa de altas más bajas, AB, que tienen lugar durante el mismo mes) son fenómenos que ofrecen una primera visión del dinamismo de las empresas presentes en nuestra base de datos durante el periodo observado, así como de su evolución más reciente.

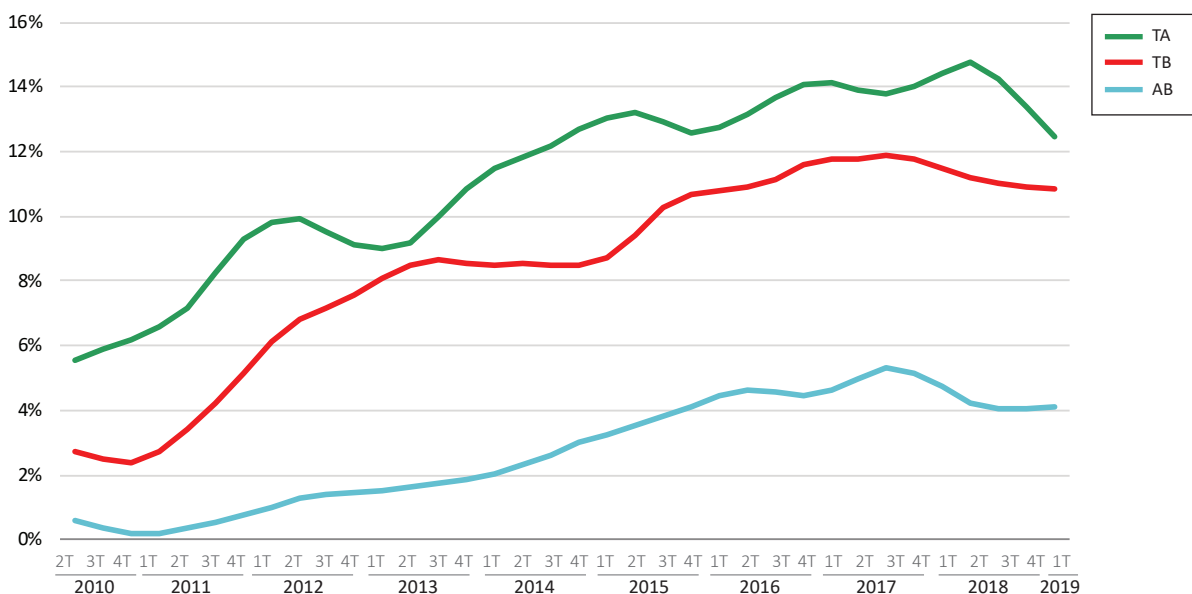
Desde principios de 2011, estos tres indicadores han ido creciendo, aunque a distinto ritmo, hasta finales de 2017. A partir de ese momento, la evolución de esas tres variables difiere. Así, la TA mantuvo un nivel creciente durante la primera mitad del año 2018, con un notable descenso desde entonces. La TB, en cambio, mostró una ligera caída a principios de 2018 que se estabilizó entre finales de año y principios de 2019. Por último, la AB ha experimentado un comportamiento parecido a la TB, aunque con menor volumen.

Los niveles alcanzados por la TA, la TB y la AB en el primer trimestre de 2019 han sido del 12%, del 11% y del 4%, respectivamente. Tal como se aprecia en la **Figura 1**, en las empresas objeto de estudio, se confirma un decreciente movimiento de empleados, que se debe, ante todo, a la menor firma de contratos, en lugar de a su terminación.

Estos datos indican que, a pesar de que las empresas siguen activas en el mercado laboral manteniendo altos niveles de contratación y cese, el nivel de estos movimientos parece disminuir respecto a los periodos anteriores a causa del menor número de contrataciones y a un estancamiento de los ceses y los contratos de corta duración.

Dada la tendencia cambiante de la TA en estos últimos informes, hemos procedido a analizar los datos para esta variable separadamente por cada sector representado en la muestra. Como se puede observar en el **Anexo 1**, el fenómeno afecta a todos los sectores, aunque en distinta medida: el descenso de la TA es especialmente pronunciado en el caso de los servicios administrativos, sanitarios y sociales. Además, percibimos que el descenso comenzó ya a notarse a principios de 2018 en sectores como el de manufactura y el financiero.

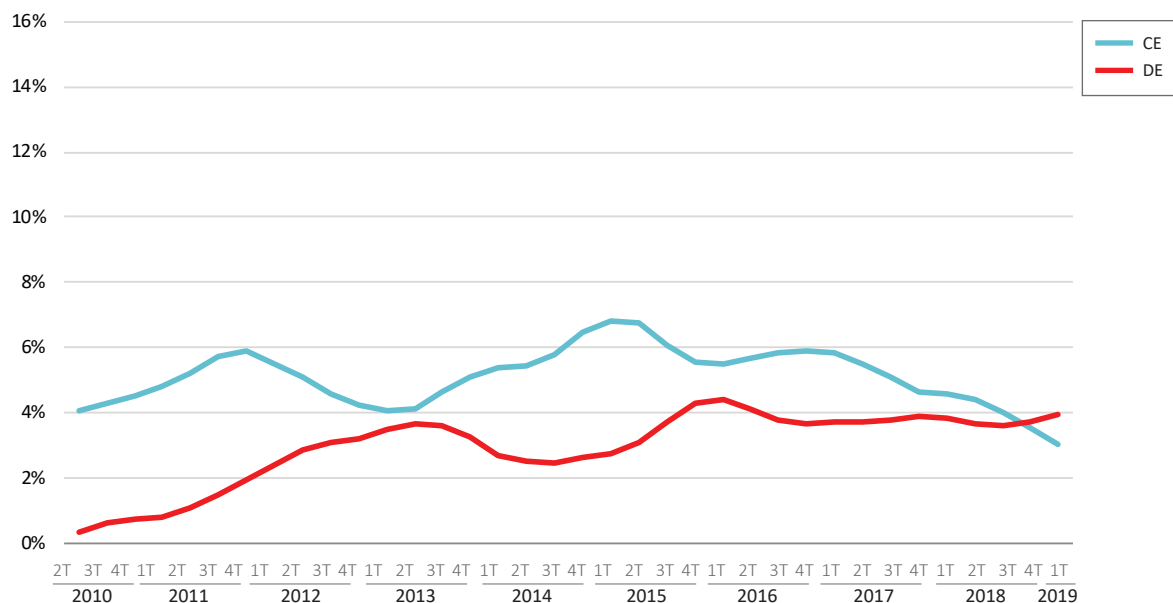
Figura 1. Flujos de empleados (tasas de altas y bajas).
Valores trimestrales desestacionalizados



La creación y la destrucción de puestos de trabajo ha sido decididamente menor a lo largo del periodo analizado. La tasa desestacionalizada de creación de empleo (CE) muestra una clara disminución desde 2017 y continúa hasta principios de 2019. Por su parte, la tasa de destrucción de empleo (DE) ha sido relativamente estable durante 2018 y principios de 2019.

Estos datos sugieren que, entre octubre de 2018 y marzo de 2019, las empresas han vivido un periodo de estabilización, disminuyendo su creación de puestos de trabajo y destruyendo a velocidad constante. Es decir, se ha estabilizado el tamaño de las compañías durante el periodo, con crecimientos y reducciones moderadas de plantillas. Como se puede ver en la **Figura 2**, en el primer trimestre de 2019, por cada 100 puestos de trabajo, se han creado 3 y han desaparecido 4 simultáneamente. En contraste, cuando se publicó el informe anterior, en octubre de 2018, estas cifras eran 4 y 3,6 respectivamente.

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



4. Indicadores de dinamismo laboral: el Meta4 IDL

Los datos correspondientes al cuarto trimestre de 2018 y al primero de 2019 muestran una clara reducción del dinamismo laboral. El valor del indicador en el primer trimestre del año en curso, situado en un 21,1%, señala, una vez más, 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) es todavía alto y está cerca de su máximo; sin embargo, se confirma un cambio de tendencia desde 2018, poniendo fin al alza registrada desde 2011.

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 compañías 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.

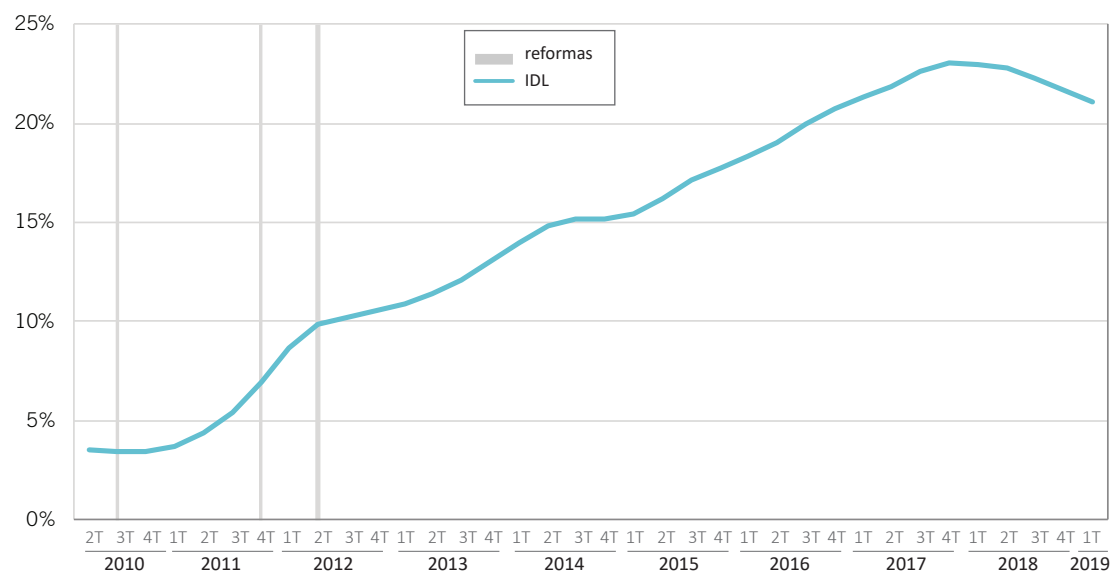
Los datos trimestrales desestacionalizados muestran un descenso del indicador tras un largo periodo de crecimiento y sugieren que, en el mercado laboral, se produce una alta rotación (aunque decreciente) de profesionales entre puestos de trabajo, a pesar del nulo crecimiento de los mismos. Es decir, el mercado de trabajo reduce ligeramente su dinamismo en lo relativo a contratación, mientras que el crecimiento de la economía en general y de los puestos de trabajo en particular se ha estancado.

Un relativamente alto nivel del IDL 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 alto 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.

Las secciones anteriores nos sugieren que la caída del dinamismo registrada se debe, principalmente, a una marcada disminución de las nuevas contrataciones, acompañada de un crecimiento nulo de los movimientos de creación y destrucción.

Los datos sobre los tipos de contrato (disponibles en la base de datos) nos ayudan a entender la situación. El peso de los trabajadores con contratos temporales sobre el total se ha estabilizado a partir de 2017; lo mismo ha ocurrido con el porcentaje de nuevos contratos temporales sobre el total de nuevos contratos, que se encuentra actualmente en su máximo (rozando el 90% del total). Estos dos datos, junto con una decreciente tasa de altas, nos sugieren que los contratos a tiempo determinado podrían haber alargado su duración entre finales de 2018 y comienzos de 2019. Los trabajadores temporales son ligeramente más estables que anteriormente y esto explica, en parte, la leve reducción del dinamismo registrada.

Figura 3. Meta4 IDL por trimestres.
Valores trimestrales desestacionalizados



Nota: 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 o de verano). La supresión de los componentes estacionales permite apreciar con mayor claridad la tendencia del indicador a lo largo del tiempo.

La inflexión del IDL a partir del segundo trimestre de 2018 y los datos presentados en el apartado anterior nos confirman que las empresas se mantienen activas en el mercado laboral, pero ya no por cubrir sus necesidades de cambio durante la expansión o la reducción de las plantillas, tal como había sucedido hasta 2017. En 2018 y a principios de 2019, las compañías mantienen unas plantillas más estables en términos de tamaño, y los niveles de contratación y cese, aunque siguen siendo elevados, están disminuyendo. Esto que significa que, sin crecer ni decrecer, están renovando su personal, pero a una velocidad inferior a la que había cuando lo hacían en fase de expansión.

Los todavía elevados cambios internos de plantilla que sugiere nuestro indicador respecto del cuarto trimestre de 2018 y el primero de 2019 pueden tener lugar por dos razones que se complementan. Por un lado, se producen para adaptar las plantillas a los nuevos retos que implica el periodo de incertidumbre económica. Por otro, se deben a una todavía alta utilización, con respecto al pasado reciente, de la contratación temporal para flexibilizar las plantillas.

5. Las bajas voluntarias y la salud del mercado laboral

Un componente central del dinamismo laboral son las bajas voluntarias, que constituyen, quizá, el aspecto de mayor interés para las compañías. Se trata de bajas que responden al deseo del trabajador de buscar nuevos retos y requieren una sustitución, por lo que implican un coste para la empresa. Una de las fortalezas de nuestra base de datos reside en el hecho de poder observar las diferentes tipologías de bajas que experimenta cada organización. Pocos estudios cuentan con los datos suficientes a nivel de empresa y de empleado para poder distinguir con precisión la rotación voluntaria respecto de otras categorías de bajas.

Indudablemente, 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 de trabajo 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, Cueto y Rodríguez² mostraron que la rotación voluntaria alcanzó su máximo en 2007, año a partir del cual fue descendiendo hasta 2011.

Nuestros datos indican que, en conjunto, las bajas voluntarias han ido aumentando paulatinamente desde 2010 hasta mediados de 2018 para mermar en la actualidad. En la **Figura 4**, puede observarse que la incidencia de las bajas voluntarias en el total de trabajadores ha mantenido una tendencia creciente desde principios de 2010 hasta mediados de 2018, y luego ha comenzado un ligero declive tras un periodo de estabilización entre mediados de 2017 y el mismo periodo de 2018.

Durante los últimos seis meses, las bajas voluntarias han disminuido moderadamente, lo que podría corresponder a un ligero empeoramiento de las perspectivas, que desalienta a los trabajadores a buscar cambios.

La evolución de la rotación voluntaria necesita ser contextualizada: el peso de las bajas voluntarias sobre el total del empleo es muy limitado. Cabe notar que, en términos absolutos, la rotación debida a esta causa aún se encuentra en alrededor de un 0,9% del total de las plantillas en su máximo y un 0,8% a principios de 2019. Durante todo el periodo observado, la media de empleados que han dejado voluntariamente su trabajo cada mes es de tan solo 1 de cada 200, y ha pasado de, aproximadamente, 1 por cada 700, en 2010, a 1 por cada 120 en lo que va de 2019.

¿A qué empresas les afecta más la rotación voluntaria?

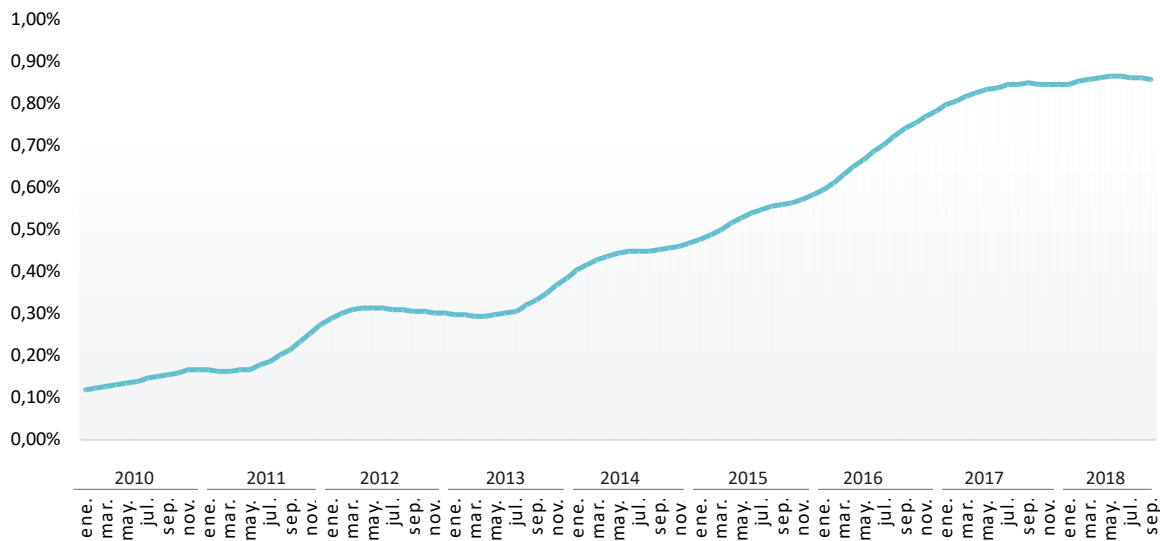
Para entender más a fondo tanto el crecimiento como el reciente descenso de las bajas voluntarias y poder deducir las implicaciones que este fenómeno puede tener para la dirección de empresas, es importante analizar si afecta de la misma manera a todas las compañías o lo hace de forma especial a algún tipo en particular. Por ejemplo, cabe esperar que, en las organizaciones con mayores tasas de despidos —ya se deban a la finalización de contratos temporales o a otros motivos³—, los trabajadores vean sus puestos en riesgo y que, en consecuencia, busquen activamente alternativas profesionales.

Para averiguar si nuestros datos avalan esta hipótesis, en el informe Meta4 IDL de abril de 2017, dividimos la muestra de empresas en dos grupos: aquellas con una alta tasa de despidos anuales (el 25% con mayores tasas de bajas) y las que presentan menor proporción de despidos (los tres cuartiles con una menor tasa de despidos). Observamos que, efectivamente, en las compañías que registraban mayores proporciones de bajas respecto del total de la plantilla se reflejaba también una mayor proporción de bajas voluntarias.

² Cueto B., 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(102), pp., 184-194.

³ 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.

Figura 4. Evolución del porcentaje de las bajas voluntarias sobre el total de empleo (enero de 2010 - marzo de 2019)



Por otro lado, en la mayoría de las empresas con pocos despidos, la ratio de bajas voluntarias por trabajador era marcadamente inferior. Estas evidencias confirman nuestra hipótesis: en las organizaciones donde los trabajadores perciben un mayor riesgo de perder su puesto, también existen mayores niveles de bajas voluntarias.

No todas las compañías con un alto nivel de despidos son iguales. Otra distinción relevante a la hora de entender el riesgo de experimentar altas tasas de bajas voluntarias que corre una empresa se establece entre aquellas con altas tasas de cesaciones iniciadas por ellas mismas (despidos) y aquellas con altas tasas de terminación de contratos de duración determinada. Dado que en las organizaciones con alta incidencia de terminación de contratos temporales se dan unos mayores niveles de rotación⁴, cabe esperar que los trabajadores perciban un mayor riesgo en su empleo y sean los más activos en el mercado laboral.

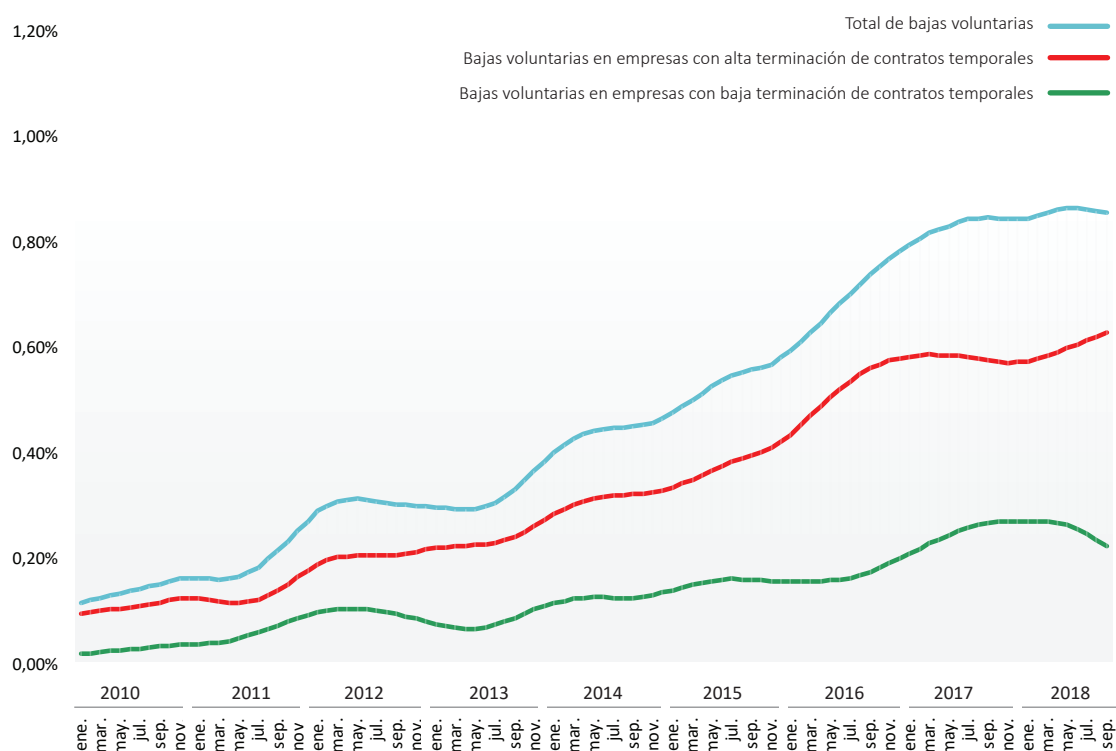
Por tanto, hemos vuelto a dividir las empresas en dos categorías: aquellas que presentan un mayor volumen de bajas por terminación de contrato temporal (el 25% con mayor tasa de terminación de contratos temporales o primer cuartil) y las restantes. Tras observar las incidencias de las bajas voluntarias en ambas obtenemos la **Figura 5**, que ilustra la contribución de estos dos grupos por separado al crecimiento de las bajas voluntarias presentado anteriormente.

Observamos que la ligera disminución de las bajas voluntarias presentada en la **Figura 4** (trasladado a la línea azul de la **Figura 5**) se debe, principalmente, a la disminución de la rotación en las empresas con menor número de terminaciones de contratos de duración temporal (línea verde). Por otro lado, percibimos cómo las empresas que aplican una política de flexibilización de plantillas a través de la contratación de empleados a tiempo determinado siguen experimentando un aumento de las bajas voluntaria de sus trabajadores.

Asimismo, la **Figura 5** sugiere que, frente la situación del mercado de trabajo con creciente incertidumbre de estos momentos, las empresas que aplican una política de recursos humanos más estable (menor peso de trabajadores temporales) siguen siendo más capaces de retener talento.

⁴ 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 superior que la media.

Figura 5. 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)



Tal como decíamos al principio de este apartado, un aumento del número de bajas voluntarias totales observado sugiere una mejora en las oportunidades en el mercado laboral, mientras que una bajada señala una mayor incertidumbre. En la **Figura 5**, podemos ver que tanto la mejora como la mayor incertidumbre afectan de forma distinta a las dos categorías de empresas. Así, el gráfico indica que, hasta 2012, la rotación voluntaria se daba casi exclusivamente en trabajadores pertenecientes a compañías con un gran número de terminaciones de contratos temporales. De ello, deducimos que las mejoras en el mercado de trabajo entre 2010 y 2012 fueron poco incisivas y tan solo animaban a abandonar voluntariamente el puesto a aquellos empleados que percibían un mayor riesgo en su trabajo.

A partir de 2012, se produjo un cambio de tendencia: también los trabajadores de las empresas con menor incidencia de trabajo temporal empiezan a dejar voluntariamente su puesto (**Figura 5**, línea verde), lo que probablemente indica una mejora del mercado laboral también para ellos. Esta tendencia ha aumentado de forma continuada y creciente, sobre todo, desde principios de 2014, y alcanzó su máximo durante el verano de 2017, para estabilizarse sucesivamente. Según este indicador, parece que el periodo transcurrido entre mediados de 2017 y mediados de 2018 fue la época con mayores oportunidades en el mercado de trabajo de los últimos años.

Durante el periodo en el cual se centra este informe —desde octubre de 2018 hasta marzo de 2019—, las bajas voluntarias han ido reduciéndose; dicho descenso se debe, principalmente, a las bajas voluntarias en las empresas con plantillas más estables. Los datos pueden interpretarse como señales de enfriamiento del mercado de trabajo, que ofrece menos oportunidades, en concordancia con lo explicado en la primera parte de este informe, sobre todo a los trabajadores de las empresas con políticas de recursos humanos más estables, que logran retener a sus trabajadores.

Cabe destacar, sin embargo, que durante el último año (entre abril de 2018 y marzo de 2019), de media, tan solo 1 empleado por cada 450 dejaba voluntariamente su puesto en empresas con baja

rotación de trabajadores con contratos a tiempo determinado, frente a 1 de cada 157 en las empresas con altos niveles de bajas por finalización de contrato temporal.

En resumen, si la mejora del mercado de trabajo se midiera a través de la rotación voluntaria, nuestros datos sugieren que, aunque escasa, esta se habría ralentizado ligeramente a partir de 2017 y disminuido desde mediados de 2018. Sin embargo, el crecimiento y la disminución de la rotación afecta de manera diferente a los distintos tipos de empresas. Las bajas voluntarias aumentan, primero, en organizaciones con plantillas compuestas por altos porcentajes de trabajadores temporales, que empezaron a dejar sus puestos ya a partir de 2010. Desde 2014, se observa también una creciente incidencia de las bajas voluntarias en los empleados del resto de compañías, probablemente debido a una mejora de las oportunidades laborales, lo que incentiva la búsqueda de mejores retos profesionales, siendo el periodo comprendido entre 2017 y 2018 el que ofreció mejores perspectivas en este sentido. El reciente cambio de tendencia tiene lugar de forma contraria, siendo los trabajadores de las empresas con menos rotación los que deciden quedarse en su compañía frente a un empeoramiento de las oportunidades.

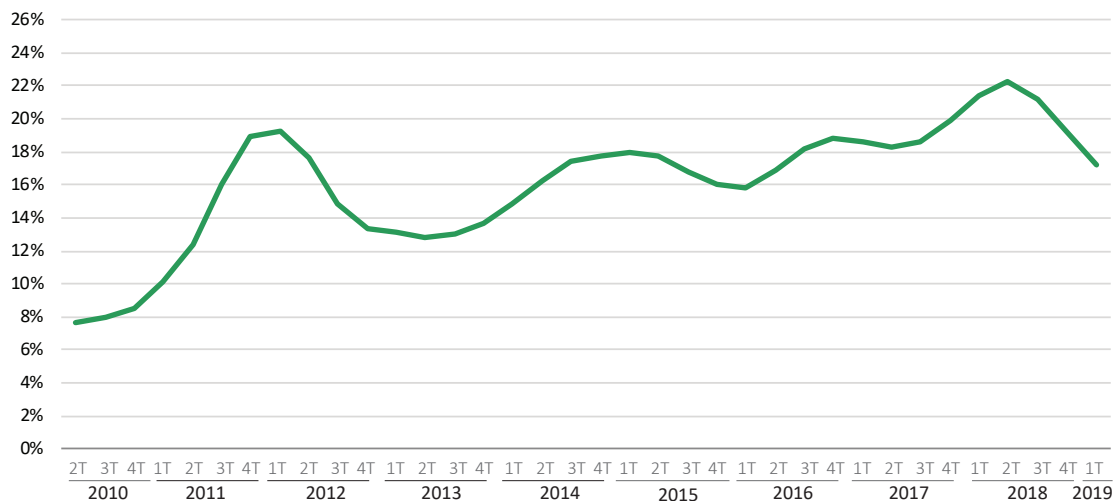
Desde el punto de vista de la dirección de recursos humanos, es importante conocer estos datos, ya que es probable que los primeros en abandonar su puesto sean los profesionales más competentes en los momentos de mayores oportunidades, así como también son los que antes deciden quedarse al empeorar las mismas. Estos profesionales representan el talento más valioso para las empresas, especialmente en momentos de crecimiento estratégico. Por tanto, es esencial que estas reflexionen sobre sus políticas de capital humano y consideren el impacto que estas últimas pueden tener en cuanto a competitividad desde una perspectiva global integrada en el plan estratégico.

Anexo 1

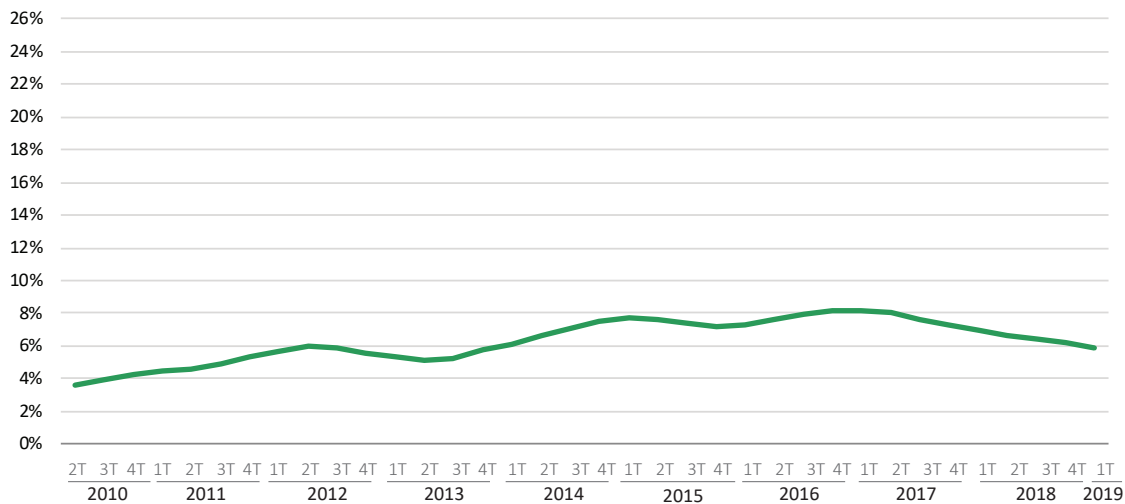
Tasas de altas por sectores

Flujos de nuevas contrataciones (tasas de altas [TA]) por sector de actividad.
Valores trimestrales desestacionalizados

Actividades administrativas y servicios auxiliares

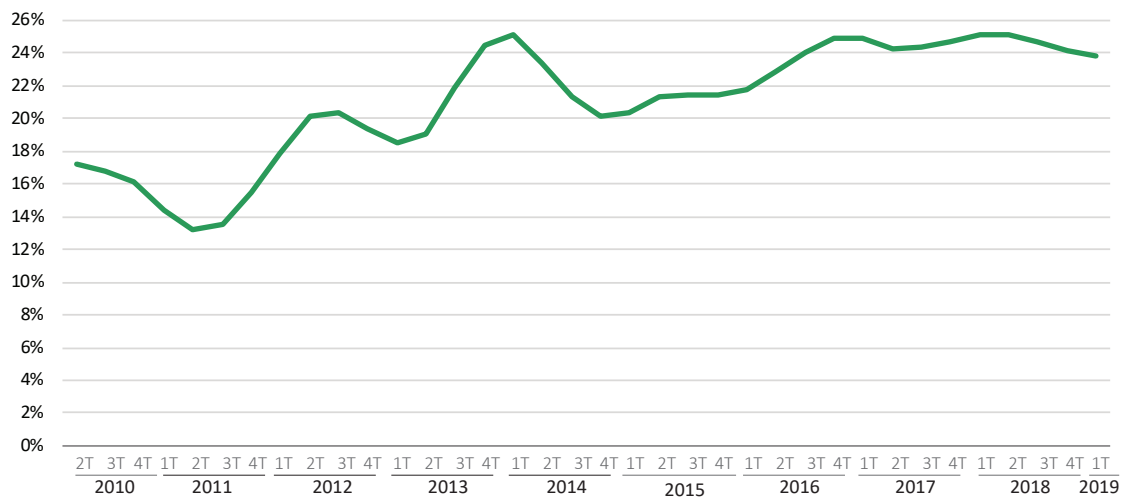


Industria manufacturera

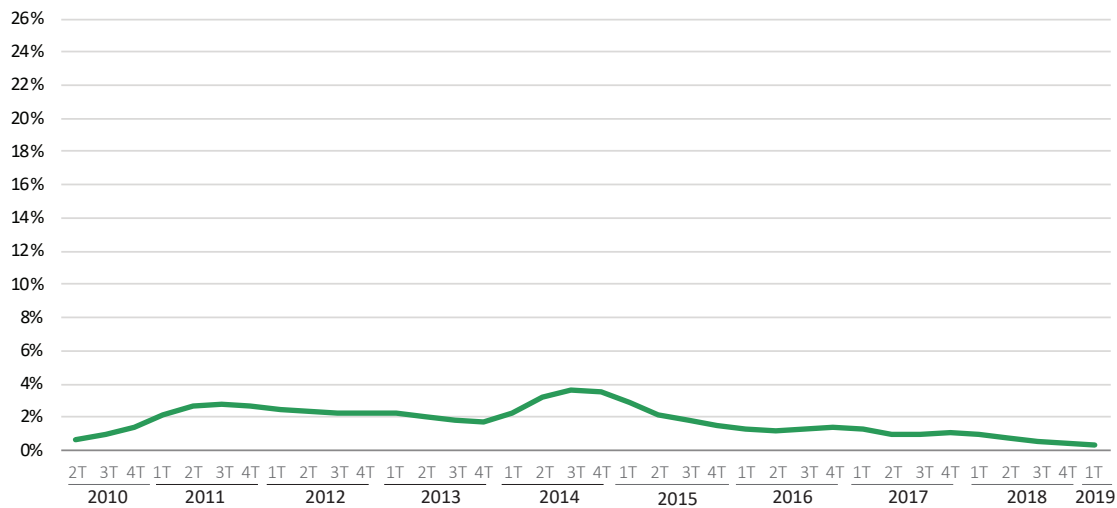


Anexo 1 (continuación)

Comercio al por mayor y al por menor

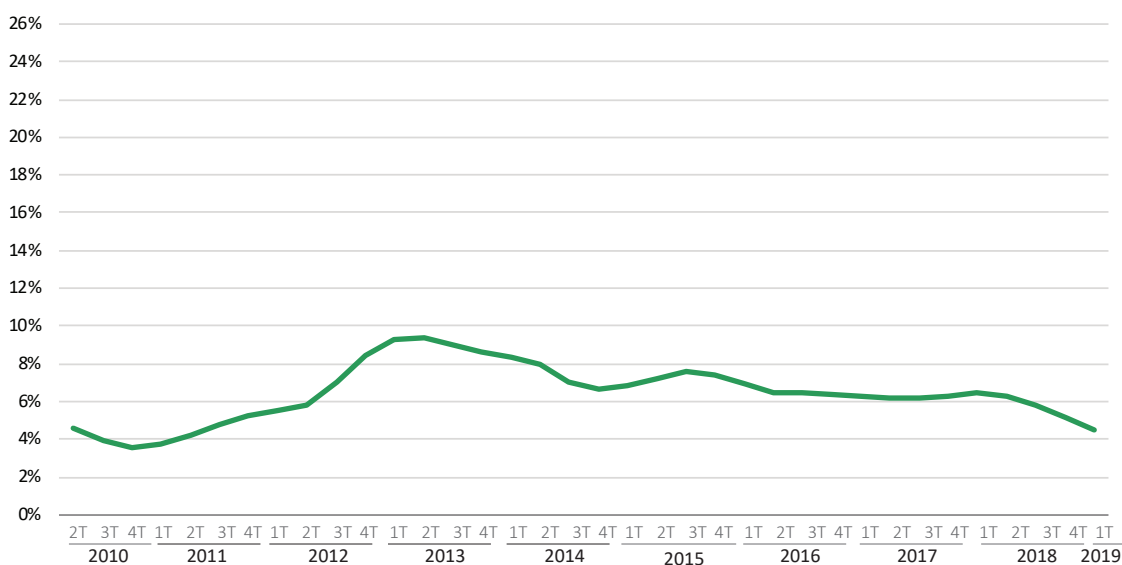


Actividades financieras y de seguros

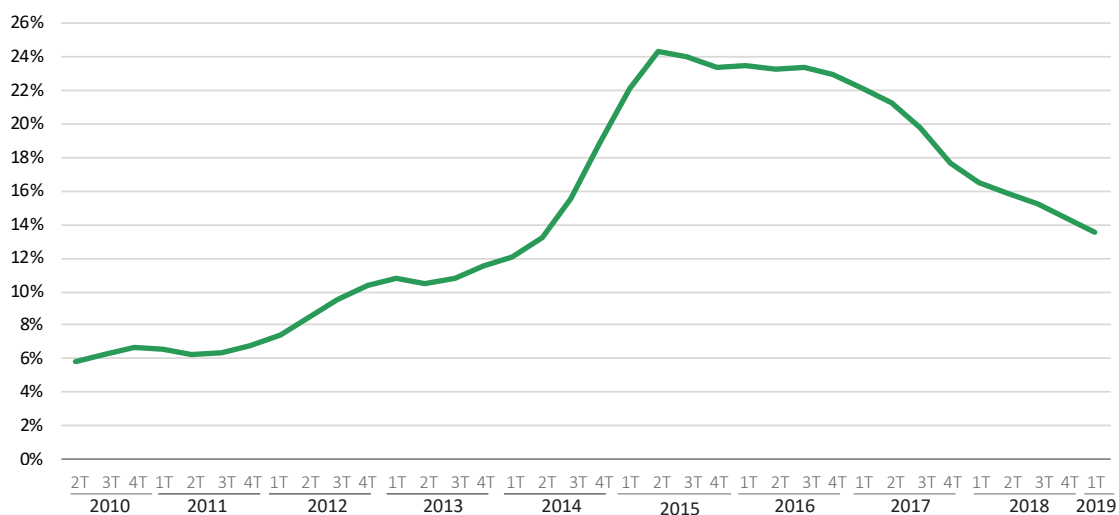


Anexo 1 (continuación)

Actividades profesionales, científicas y técnicas

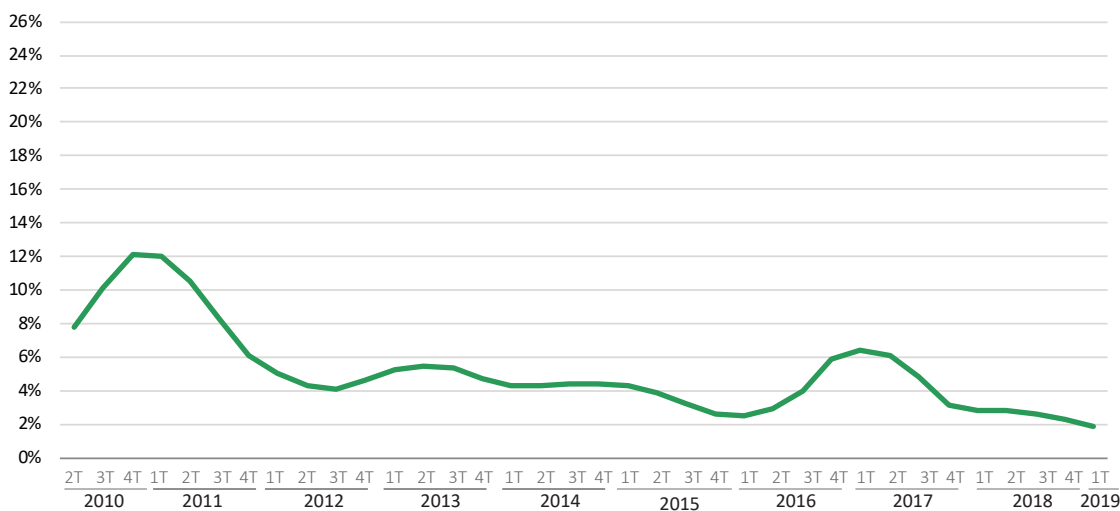


Actividades sanitarias y de servicios sociales



Anexo 1 (continuación)

Información y comunicaciones



El informe apunta a que la reducción del dinamismo registrada por el IDL se debe, en cierto modo, a la reducción de las nuevas contrataciones (altas). Las nuevas contrataciones son medidas en el presente estudio por la tasa de altas (TA), esto es, las nuevas altas con respecto al total de la plantilla que se realizan en cada trimestre. La **Figura 1** del informe muestra cómo la TA desestacionalizada relativa al total de la base de datos ha mantenido una tendencia creciente hasta el segundo trimestre de 2018, cuando empezó a decrecer.

Hemos examinado si el descenso de la TA afecta de forma uniforme a todos los sectores considerados o si, por el contrario, es específico de algún ámbito económico.

El **Anexo 1** compara la TA de los siete mayores sectores que componen la base de datos (y que suman más del 90% de los trabajadores considerados en la misma) ordenados por importancia relativa.

Se observa que la disminución de la TA entre finales de 2018 y principios de 2019 es un fenómeno que afecta a todos los grandes sectores considerados, en mayor o menor medida. Cabe notar, en todo caso, que el descenso es más pronunciado en los de actividades administrativas y servicios auxiliares, y actividades sanitarias y de servicios sociales. También se observa que esta reducción empezó ya a principios de 2018 en algunos otros sectores, como, por ejemplo, el de industria manufacturera, el de actividades financieras y el de seguros.

A Way to Learn
A Mark to Make
A World to Change

Follow us

 IESE Business School

 IESE Business School

 iesebs

 iese

Barcelona

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

Madrid

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

New York

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

Munich

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

Sao Paulo

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