El mercado laboral gana en dinamismo

El mercado laboral ha ganado en dinamismo, en términos de flexibilidad de las plantillas, como muestra el primer Índice de dinamismo laboral del IESE y Meta4, elaborado a partir de una muestra de empresas.

25 de septiembre de 2014

Datos laborales como la tasa de paro o el número de afiliados a la Seguridad Social no aportan suficiente información para que los directivos puedan tomar decisiones sobre su plantilla a corto y medio plazo, ya que ofrecen una visión parcial a la hora de entender los movimientos internos del mercado.

Para poder comprender la evolución y anticipar las tendencias del mercado, Meta4 y el IESE han desarrollado el primer **Índice de dinamismo laboral** **(IDL)**, que ha sido elaborado por la profesora del IESE **Marta Elvira** y Stefano Visintin y se actualizará de forma semestral.

El IDL pone de manifiesto la **movilidad dentro del mercado laboral que no se debe a la creación o desaparición de puestos de trabajo** y que, por lo tanto, no depende directamente de la coyuntura económica.

Si bien **cada trimestre un 20% de los puestos de trabajo registra cambios**, solo un 6% se debe a la creación o la destrucción de empleo. El 14% restante se corresponde a los movimientos de empleados en puestos que ya existían y siguen existiendo, que son los que registra el IDL.

Un mayor dinamismo

Según los datos recogidos, **el IDL de la muestra ha pasado del 12% a mediados de 2010 al 16% en el segundo semestre de 2014**, por lo que, a pesar del estancamiento, ha

©IESE Business School

aumentado el dinamismo.

Este incremento puede implicar más oportunidades para aquellos que buscan trabajo, una mayor rotación de las plantillas y una menor retención de capital humano.

Durante estos cuatro años se distinguen **dos periodos claramente diferenciados**: desde principios de 2010 hasta el primer trimestre de 2013 el dinamismo laboral se mantuvo estable, pero a partir de entonces ha experimentado un incremento significativo, al crecer más de cuatro puntos porcentuales.



El aumento del IDL en una economía en expansión indica un mercado laboral más dinámico, donde los empleados encuentran oportunidades de mejorar su colocación y por tanto, es tarea de la empresa saber retener ese talento.Por contraste, si el IDL crece en un mercado laboral estancado, es señal de que las empresas buscan una mayor flexibilidad en su plantilla, por ejemplo, a través de un **mayor porcentaje de contratos temporales**.

En el caso de España, los resultados de las empresas estudiadas muestran que el mercado laboral ha empezado a dinamizarse a pesar del estancamiento de la economía. Por lo tanto, puede estar mejorando la eficiencia y existen mayores posibilidades para las personas sin empleo.

©IESE Business School

Sin embargo, también es una muestra del aumento de la precariedad, con una rotación creciente de plantillas y escasa retención y formación de empleados.

Estudiando la evolución de la tipología de los contratos y, sobre todo, de las bajas registradas, es posible observar que el aumento del IDL se debe principalmente al **incremento de la rotación en los puestos temporales**.

En el segundo trimestre de 2014 los contratos con duración inferior a un mes suponen una parte importante del total y la terminación de contratos temporales ha cobrado relevancia, llegando a representar hasta dos tercios de las bajas que se registran.

Por otro lado, las bajas voluntarias han ido descendiendo en importancia (del 10% en 2010 al 7% en 2014), lo que indica cierta desconfianza de los trabajadores en la actual coyuntura laboral.

El índice en detalle

Para calcular el IDL, los autores han utilizado una base de datos con la evolución entre enero de 2010 y junio de 2014 de las plantillas de casi 800 empresas privadas, medianas y grandes, de 21 sectores.

El **IDL** computa el porcentaje de contratos que han experimentado algún cambio no provocado por la expansión o reducción de las empresas, sino por el recambio de personal dentro de las mismas. Tal movilidad puede deberse a:

- Un **cambio de empleado** para el mismo puesto de trabajo, causado por baja voluntaria o por decisión de la empresa.
- Un **cambio de estructura** productiva de la empresa que requiera cambios de capital humano.
- Cambios debidos a **jubilaciones y otras salidas** del mercado laboral.

El aumento de los cambios voluntarios puede ser un buen indicador del clima de **confianza laboral**.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School