

El dinamismo laboral crece en España



A lo largo de los últimos 18 meses, el empleo ha visto aumentar su dinamismo al evolucionar del 12,1% al 16,4%. Meta 4 IDL es el primer indicador que mide el comportamiento del mercado de trabajo español aludiendo a los procesos de reestructuración interna que experimentan las empresas y que afectan a los trabajadores de las compañías.

Raquel Frutos

En la actualidad, el mercado laboral atraviesa un periodo de dificultad y de contracción generalizada de la oferta, con altas cifras de desempleo poco alentadoras para los trabajadores. En este contexto, Meta 4, empresa especializada en soluciones para la gestión y el desarrollo del capital humano e intelectual, junto con investigadores del IRCO (*International Research Center on Organizations* de IESE Business School) han presentado el primer indicador de dinamismo laboral, Meta 4 IDL.

El objetivo es medir el movimiento del mercado de trabajo en términos de reestructuración interna de las plantillas de las compañías que realizan reemplazos de trabajadores atendiendo a tres motivos principales. El

primero de ellos es la baja voluntaria de un empleado, que decide dejar el puesto para irse a otra compañía o dedicarse a otra actividad profesional, o bien la baja por parte de la empresa que decide cambiar a un trabajador por otro para ganar en eficiencia y productividad o debido a la finalización de un contrato temporal. En segundo lugar puede deberse a las modificaciones en la estructura productiva del mercado que exige cambios de capital humano, como podría ser la reducción de un departamento de la empresa a favor de otro. Y por último puede estar motivado por la evolución demográfica de las plantillas, que origina que parte de los trabajadores dejen su empleo, por ejemplo por jubilación o maternidad, y sean sustituidos por otros.

Es decir, se trata de movimientos entre puestos de trabajo que existen y que seguirán existiendo pese a los cambios que puedan sufrir internamente y que, por tanto, no implican creación ni destrucción de puestos de trabajo.

De esta forma, el indicador de dinamismo laboral es el resultado de la diferencia de dos conceptos como son el flujo total de trabajadores (porcentaje de contratos que en un determinado periodo de tiempo ha sufrido alguna modificación, altas y bajas, por los motivos anteriormente enunciados) menos el flujo de puestos de trabajo (evolución de la creación y destrucción de empleos dentro del territorio nacional). De este modo se hace referencia a los nuevos contratos que se crean al sustituir otros anteriormente existentes, midiendo el grado de dinamismo laboral o movilidad vigente en el mercado.

El estudio fue elaborado con datos recogidos desde el primer trimestre de 2010 hasta el segundo trimestre de 2014, analizando la demografía laboral de una muestra de 150.000 empleados pertenecientes a 796 compañías de 21 sectores representativos del tejido empresarial español.

EL DINAMISMO, EN AUGE

Los datos extraídos del periodo de tiempo observado reflejan un importante aumento del dinamismo laboral entre las empresas españolas. Durante los 18 últimos meses del análisis, concretamente desde el primer trimestre de 2013 hasta el segundo trimestre de 2014, los empleados que cambiaron de puesto de trabajo, ya sea en la misma compañía o entre empresas distintas, pasaron de ser 12 de cada 100 (el 12,1%) a 16 de cada 100 (16,4%), y esa cifra llegó a alcanzar el 19,7% al finalizar el 2013. Esto muestra que el dinamismo del empleo creció 4,3% puntos porcentuales en ese espacio de tiempo, en contraste con un primer periodo de estancamiento entre los años 2010-2012, donde la cifra se situó en el 13%.

Se observa, en este sentido, una coincidencia temporal con la entrada en vigor de las últimas dos reformas del mercado laboral de junio de 2011 y enero de 2012 y, aunque en el estudio no se apunta a una relación de causalidad directa entre dichas reformas y el aumento del dinamismo laboral, sí que se anota que la entrada de los cambios normativos haya podido facilitar el incremento observado en términos de movilidad.

En palabras de Santiago Miralles, Manager de Page Personnel, «La reforma laboral ha ayudado al crecimiento de la contratación temporal, pero no es el motivo del dinamismo laboral. Ha abaratado el despido, pero el dinamismo laboral viene dado por la necesidad de las empresas de estabilizarse para poder seguir creciendo hacia un futuro mejor».

El dinamismo laboral mide los movimientos entre puestos de trabajo que existen y que seguirán existiendo, sin implicar creación ni destrucción de empleo

Por franja temporal, en el informe se especifica que ocho de cada 100 empleados se incorporaron a su actual puesto de trabajo en el último trimestre y, a pesar de los movimientos del ciclo económico, este volumen de nuevas incorporaciones se ha mantenido constante desde enero de 2010, con una tendencia al alza a partir de la segunda mitad de 2013. En el lado opuesto, las bajas en el mercado laboral también fueron creciendo en importancia a partir de 2012, especialmente en la segunda mitad del año y durante los primeros trimestres de 2013 y 2014, pero en el segundo trimestre de 2014 sufrieron una importante detención.

MOTIVOS DEL CAMBIO LABORAL

Observar cuáles fueron los principales motivos de las bajas laborales supone hacer referencia en primer lugar a los ceses voluntarios de los trabajadores, que fueron decreciendo en importancia (del 10% en 2010 al 7% en 2014) debido probablemente a que los empleados no confían lo suficiente en la actual coyuntura económica como para dejar su puesto de trabajo y buscar mejores oportunidades en otra empresa. En su lugar, la terminación de contratos temporales se dejó sentir de forma notable durante todo el periodo analizado, al llegar a representar hasta dos tercios del total de las bajas que se registraron cada mes. Este dato se refuerza al apreciarse un aumento de los contratos de duración inferior a un mes, que incrementaron su peso sobre el total, convirtiéndose en una forma habitual de empleo en la actualidad.

Por tanto, la evolución de la composición de las bajas sugiere que existe una transformación en la política de



personal de las empresas que hace que aumente la rotación del personal, sobre todo de la parte de la plantilla contratada temporalmente, de forma que una parte de los movimientos del mercado laboral corresponden a flujos de trabajadores no dependientes directamente de la coyuntura económica. A pesar de ello se hace preciso analizar qué relación existe entre el aumento del dinamismo de los trabajadores y los procesos de creación y destrucción de empleo.

Según los datos extraídos de un estudio elaborado por Antal Internacional, compañía de búsqueda y selección de personal especializado, actualmente las empresas se encontrarían en un proceso de expansión de la plantilla como resultado de una estrategia de inversión en el capital humano para aumentar los resultados de cara al futuro. En concreto, la cifra de contrataciones aumentó en el tercer trimestre cuatro puntos porcentuales respecto al periodo anterior, situándose en un 35%. Por su parte, la tasa de despidos se mantiene en niveles elevados, al situarse en torno al 32%, aunque se prevé que esta disminuya alrededor de seis puntos hasta descender al 26% en los próximos meses.

En el indicador se observa que 3,4 empleos de cada 100 creados a nivel trimestral fueron resultado de la expansión de las empresas. A pesar de ello, y aunque se manifiestan algunos picos de creación de empleo, la velocidad de creación se ralentizó ligeramente de 2010 a 2012, y se aceleró tímidamente a lo largo de 2013 y principios de 2014. Por su parte, la destrucción de

empleos ha sido más volátil. Hasta el segundo trimestre de 2012 desaparecía cada tres meses el 1,7% de los puestos de trabajo, tasa que aumentó hasta el 4,5% de principios de 2014 para bajar paulatinamente a partir de la fecha. Por tanto, la recolocación trimestral de trabajadores debida a procesos de creación y destrucción de empleo dentro de las empresas ha crecido tan solo marginalmente, mostrando una media de alrededor del 6% de los contratos.

Como consecuencia de estos procesos, el 20% de los puestos de trabajo registró cambios cada trimestre debido en un 3,5% a la creación de empleo, en un 2,5% a la destrucción y en un 14% al recambio natural de los trabajadores. Es decir, gran parte de los empleados que se mueven lo hacen entre puestos que ya existían y que siguen existiendo.

DOBLE LECTURA

El mercado de trabajo descrito a través del estudio dibuja un periodo de estancamiento, desde 2010 hasta 2012, en el cual tan solo la destrucción de empleos y las bajas mostraban signos de crecimiento. Sin embargo, a partir de 2013, el mercado laboral es más dinámico a pesar del estancamiento de la economía, al registrarse mayores tasas de entradas y salidas de trabajadores, realizadas fundamentalmente a través de un aumento de los contratos de duración determinada. Además, también en los últimos meses ha descendido el ritmo de destrucción de puestos de trabajo.

Juan Rosell, Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) apunta: «Entre los años 2000 y 2007 se crearon 384.000 empresas, pero entre 2008 y 2013 hubo momentos muy malos, con la destrucción de muchas empresas y puestos de trabajo. No obstante, en los últimos meses se han creado 33.000 empresas, pudiendo llegar a las 60.000 a finales de año, por lo que estamos en la buena senda hacia la recuperación».

En un contexto más amplio, un incremento de la movilidad en una economía en expansión sería muestra de un mercado laboral más dinámico, donde los empleados encuentran oportunidades de mejorar su situación laboral y, por tanto, es tarea de las empresas saber retener el talento para que no se vayan a otras compañías. Por contraste, cuando el indicador crece en un mercado laboral estancado es indicativo de que las empresas buscan mayor flexibilidad de plantilla, utilizando, por ejemplo, mayor porcentaje de contratos temporales.

La terminación de contratos temporales llegó a representar hasta dos tercios de las bajas que se registraron cada mes

A efectos prácticos, este aumento de los movimientos de trabajo en la actual situación económica del mercado español aporta una doble visión para empresas y empleados, que pueden ver grandes oportunidades en estos movimientos laborales, pero también acarrea notables desafíos. El Manager de la compañía especializada en trabajo temporal explica: «El dinamismo laboral está dando confianza a los trabajadores a la hora de buscar un cambio laboral o de pedir más responsabilidades en su actual compañía, pero la rotación en las empresas también es un desafío para el trabajador, puesto que ha de conseguir encontrar y adaptarse a una empresa dando valor a su trabajo y haciéndose una figura imprescindible en su equipo».

Por una parte, el aumento del dinamismo puede ayudar a conseguir una mejora en la eficiencia y productividad de las empresas, a la vez que aumentarían las posibilidades de empleo para aquellas personas que se encuentren actualmente fuera del mercado laboral y también los márgenes de mejora para aquellas otras que

buscan una mejora profesional en otras empresas con mejores condiciones y perspectivas.

En el lado opuesto, este incremento de las rotaciones hace que aumente la inestabilidad laboral, debido principalmente al uso intensivo de contratos temporales, de modo que la precariedad parece convertirse en la única vía de acceso al mercado laboral. Ello viene acompañado de bajos niveles de formación del capital humano de las empresas.

DEBERES PARA TODOS

Las empresas tienen ante sí uno de los mayores desafíos a corto plazo, puesto que deben instaurar políticas de retribución para los trabajadores para que estos no opten por irse a otras compañías con mejores compensaciones debido a la poca estabilidad que les aporta la contratación temporal.

El estudio Workforce 2020 elaborado por Oxford Economics y respaldado por SAP, compañía de *software* de negocio, enumera seis problemas de la fuerza laboral a los que deben hacer frente las empresas para retener el talento en la plantilla:

- Planes de compensación: estos constituyen la mayor preocupación para dos tercios de los trabajadores. Planes de pensiones, flexibilidad y tiempo libre se sitúan por delante de otras ventajas como gimnasios, guardería o cheques de comida. Junto a ello, a lo que más temen los empleados es a quedarse atrás por falta de habilidades e incapacidad para adoptar las nuevas tecnologías, una preocupación que se sitúa por encima de la pérdida del empleo.
- Atender a los *millennials*: menos de un tercio de los directivos afirma estar prestando una atención especial a las necesidades y requisitos particulares de esta generación de trabajadores, cuando estos suponen una gran fuerza laboral, sobre todo por el uso avanzado de nuevas tecnologías. Un 41% de ellos afirma que una mayor compensación aumentaría su lealtad y compromiso con la compañía. Además, erróneamente se tiende a pensar que estos empleados están más predispuestos a dejar el trabajo en los próximos seis meses, por lo que no se les ofrece la formación necesaria para suplir su falta de experiencia.
- Falta de formación: menos de la mitad de los empleados señaló que su empresa les proporcione una

amplia formación en la tecnología que necesitan para desarrollar su trabajo, y menos de un tercio opina que su compañía ponga a su disposición la última tecnología disponible en el mercado. Aunque los directivos citan el alto nivel educativo o la formación institucional como la capacidad más importante de sus empleados, solo el 23% de ellos afirma ofrecer el desarrollo de estas capacidades o la formación como beneficio.

- Falta de liderazgo: prácticamente la mitad de los encuestados señalaron que sus planes de crecimiento se están viendo obstaculizados por la falta de acceso a los líderes adecuados dentro de sus organizaciones. Únicamente el 31% de los directivos confirmó que cuando una persona con capacidades clave deja la empresa es sustituida por alguien de dentro de la organización.
- Más temporalidad: las empresas cada vez contratan más fuera de sus organizaciones la experiencia y recursos puntuales que necesitan para hacer frente a las cambiantes demandas del negocio y de los clientes. Esto supone un aumento de la plantilla temporal y de la subcontratación para proyectos específicos. El 83% de los directivos manifestó que incrementará el uso de trabajadores temporales e intermitentes y de consultores.
- Cambiar el modelo organizativo: mientras que más de la mitad (53%) de los directivos opina que el

desarrollo de la fuerza de trabajo es un diferenciador clave para su firma, reconocen no tener las herramientas ni la organización necesaria para ese desarrollo. Tan solo el 38% asegura tener amplia información sobre su plantilla para entender su fortaleza y sus debilidades, y únicamente el 39% afirma utilizar métricas cuantificables y comparativas como parte de su estrategia de desarrollo del personal. Además, tan solo el 42% sabe cómo extraer conocimientos significativos de los datos de que disponen.

El 20% de los puestos de trabajo registró cambios cada trimestre debido en un 3,5% a la creación de empleo, en un 2,5% a la destrucción y en un 14% al recambio de trabajadores

Además, el Presidente de la Confederación Empresarial añade un segundo deber, esta vez para el Gobierno: «Desde que se hizo el Estatuto de los Trabajadores se han llevado a cabo 35 reformas laborales; y habrá que hacer muchas más porque la legalidad, para que funcione, tiene que ser lo mismo que la realidad».

Todos estos retos que tiene por delante el mercado de trabajo son más urgentes si cabe debido al aumento paulatino del dinamismo laboral. Las actuales inversiones en tecnología de recursos humanos para mejorar el registro y reclutamiento de futuros empleados habrán de evolucionar hacia políticas más eficaces de selección de personal que permitan mejorar la gestión del talento a la par que aumentar la productividad y el grado de compromiso de los empleados.

El aumento de la movilidad en un contexto de incipiente fase de crecimiento de la economía supone que comienzan a producirse movimientos del mercado de trabajo y arroja la esperanza de que se produzca un incremento de la demanda en el empleo. Sin embargo, obliga a marcarse la retención del talento y el impulso de contratos de larga duración como principales objetivos para poder competir con garantías es un futuro en el que los trabajadores más brillantes pueden terminar en otras compañías si no se actúa con antelación. ■

