

Índice de Dinamismo Laboral

13ª edición

Octubre del 2021

CegidMeta4 IDL



Datos actualizados al tercer trimestre de 2021.

Equipo investigador

Marta Elvira
Stefano Visintin
(Universidad Camilo José Cela)

Equipo CegidMeta4

Patricia Santoni
M^a José Fraile
David Muñoz
Pedro Dávila
Guadalupe García-Soto

El equipo investigador del IESE Business School agradece a CegidMeta4 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

Este informe presenta la evolución del Índice de Dinamismo Laboral (Meta4 IDL) y de los salarios de unos 78.000 trabajadores en 233 empresas, desde enero del 2018 hasta septiembre del 2021. En este período, la economía española experimenta acontecimientos extraordinarios que afectan a las dinámicas del mercado laboral, entre otras cosas. Los datos analizados permiten observar diversas dinámicas y, en particular, comparar la situación del dinamismo y los salarios antes y después de los distintos eventos.

Siguiendo la metodología utilizada en los últimos informes publicados (octubre del 2019 y del 2020), el presente análisis se basa en datos de frecuencia mensual, lo que ayuda a interpretar los resultados con inmediatez. Como en los informes precedentes, se analizan microdatos sobre los salarios de trabajadores en 17 sectores de actividad para evaluar si existe una relación entre los ingresos y el dinamismo laboral.

El período observado nos permite distinguir entre la situación anterior y posterior a la crisis sanitaria creada por la pandemia. Consideramos como anterior el período que va desde enero del 2018 a febrero del 2020 (inclusive) y posterior, el que empieza en julio del 2020 y llega hasta septiembre del 2021, últimos datos disponibles a la hora de publicar el presente informe. Las fechas de febrero y julio del 2020 se han elegido teniendo en cuenta que el primer estado de alarma tuvo inicio en marzo del 2020 y finalizó en junio del mismo año.

El IDL se calcula a partir de dos componentes: el número de contratos que las empresas dan de alta o de baja y la evolución del tamaño de sus plantillas. En particular, mide las altas y las bajas que no son necesarias para cubrir las necesidades de ampliación o de reducción, es decir, trabaja con la rotación interna del total de las compañías que hay en su base de datos. Es importante señalar que presentamos datos desestacionalizados, es decir, que se controlan por los efectos característicos de cada mes.

Comenzamos por analizar la evolución del dinamismo laboral en estos últimos años. La crisis sanitaria de 2020 y las medidas de contención adoptadas como consecuencia han frenado el dinamismo. Tras los meses con medidas más estrictas, el dinamismo aumenta levemente hasta la primavera de 2021, pero sin llegar a los niveles prepandemia. Durante estos meses empieza una recuperación que, hasta septiembre de 2021, todavía no muestra los mismos niveles de dinamismo observados en 2018 y 2019.

El Indicador del Dinamismo Laboral, el Meta4 IDL, revela que entre julio del 2020 y septiembre del 2021 existe una ligera recuperación del dinamismo en el mercado laboral que se ha ido acelerando a partir de la primavera de 2021. El IDL sugiere que una media de alrededor de cuatro trabajadores de cada 100 se ven afectados por un cambio o sustitución (4,6 entre marzo y septiembre de 2021). Desde el punto de vista de las empresas de la base de datos, esto significa que cada mes se reemplazan casi el 2% de los puestos de trabajo, es decir, aproximadamente un tercio de la cifra observada en el período anterior a la crisis sanitaria.

Mirando la evolución en detalle, el IDL se mantiene más o menos constante desde la mitad del 2018 hasta septiembre del 2019: alrededor del 6% de los trabajadores mensualmente. Según el Índice, el dinamismo laboral empieza a descender en el último trimestre del 2019 hasta reducirse al 2% mensual en el período de abril a junio del 2020. El incremento entre julio de 2020 y febrero de 2021, que alcanza el 3,6% mensual, es tan leve que no se puede llamar recuperación. Desde marzo de 2021 hasta septiembre el valor medio ya es del 4,5% y presenta una leve tendencia creciente.

Asimismo, los datos sobre variaciones en el tamaño de las empresas sugieren que la crisis sanitaria no ha tenido un efecto a medio plazo sobre el tamaño organizacional, si no consideramos los expedientes de regulación de empleo temporal. El efecto de esta crisis es claramente visible en los volúmenes de contrataciones y terminaciones, pero no en el tamaño de las plantillas: el menor dinamismo medido por el Índice.

El acceso a datos salariales permite profundizar en su relación con el dinamismo laboral a lo largo del tiempo. Respecto a la gestión del talento, es clave para las empresas entender la evolución de su masa salarial con respecto al resto del mercado. Por ello, el informe presenta, de forma agregada, la evolución de los salarios de los trabajadores de las compañías incluidas en la muestra, así como las diferencias en dicha evolución para los que tienen mayores o menores retribuciones. Al final, se calculan y evalúan los valores de dinamismo laboral medio y de salario mediano para 233 empresas y una media de 78.000 trabajadores al mes.

El estudio de los datos salariales confirma la excepcionalidad de algunos meses durante el período observado. Los resultados muestran que la masa salarial de las empresas incluidas en la base de datos aumenta a lo largo de los años 2018 y 2019. El año 2020 comienza con moderación salarial y experimenta un descenso pronunciado hasta julio, seguido de una recuperación en agosto y septiembre. Durante los últimos 12 meses, la masa salarial se ha mantenido estable. En concreto, el salario mediano crece, entre 2018 y 2019, desde unos 23.000 hasta casi 27.000 euros brutos anuales, baja a los 25.000 el verano del 2020, para asentarse en los 26.000 desde septiembre de 2020 hasta la actualidad.

Un análisis inicial de la relación entre salarios y dinamismo laboral a nivel de empresa apunta a que la relación es negativa, es decir, las empresas con mayor movimiento de trabajadores son también aquellas con menor salario mediano. Por el contrario, las empresas con mayores valores de salario mediano reflejan niveles de dinamismo interno bastante limitados. Esta relación no se ha alterado a raíz de la crisis sanitaria.

2. Introducción

Los datos del indicador Meta4 IDL se publicaron por primera vez en septiembre del 2014. Este indicador permite medir la movilidad del mercado de trabajo a través del Índice de Dinamismo Laboral (IDL). El presente informe usa datos relativos al período que abarca desde enero del 2018 hasta septiembre del 2021, ambos incluidos, para estudiar el dinamismo.

La base de datos empleada para calcular el Meta4 IDL incluye empresas repartidas por toda la geografía española y contiene información sobre 233 organizaciones pertenecientes a 42 grupos empresariales, que operan en 17 grandes sectores y emplean una media de 78.900 profesionales. Dado que el número de trabajadores incluidos crece durante el período de observación, en septiembre del 2021 la base de datos llega a contener datos de más de 85.200 trabajadores.

El IDL es un índice que cuantifica el nivel de movilidad laboral mensual, midiendo la renovación interna de las empresas cada mes. Se calcula a partir del flujo total de trabajadores, así como de la creación y la destrucción de empleo por parte de las compañías. Permite medir el porcentaje de empleados y de puestos de trabajo 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 empresa respectiva, sino a la sustitución de personal; es decir, que no se derive de la expansión o reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad. Estas son la mayor causa de cambios en los puestos de trabajo, por delante de la creación o la destrucción de los mismos.

Siguiendo la estructura de informes anteriores, en primer lugar se describen los flujos de empleados (altas y bajas) y de puestos de trabajo (creación y destrucción de puestos de trabajo) de las empresas estudiadas. Después, la atención se centra en el IDL.

Para el presente informe de octubre de 2021, se analizan datos recogidos desde principios de 2018 hasta septiembre de 2021. Esto permite observar cómo han evolucionado los indicadores del comportamiento del mercado laboral mencionados anteriormente (flujos de empleados, flujos de puestos de trabajo e IDL) durante un período muy particular caracterizado por la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En nuestros análisis distinguimos tres períodos: precrisis, desde enero de 2018 hasta febrero de 2020; crisis, desde marzo de 2020 hasta junio del mismo año; y poscrisis, desde julio de 2020 hasta septiembre de 2021, último dato disponible. Las fechas de febrero y julio de 2020 se han elegido como principio y final de la crisis teniendo en cuenta que el primer estado de alarma tuvo inicio en marzo de 2020 y finalizó en junio del mismo año.

Además de la perspectiva pre- y pospandemia sobre el dinamismo de los contratos, el informe sigue profundizando en temas como la evolución en el tiempo de los salarios que componen nuestra base de datos y la relación del IDL con dicha evolución. Para ello, se utilizan los datos anonimizados sobre las nóminas de los empleados, con el fin de evaluar la evolución de la masa salarial de las empresas durante el período observado.

Asimismo, el objetivo de estos informes es entender la relación entre la evolución de los salarios en las empresas y algunas estrategias de gestión del talento, especialmente, la rotación interna de las plantillas. Para ello, se comparan los salarios medianos de cada empresa con su dinamismo medio a lo largo del período calculado con el indicador.

3. Dinamismo laboral: flujos de empleados y puestos de trabajo

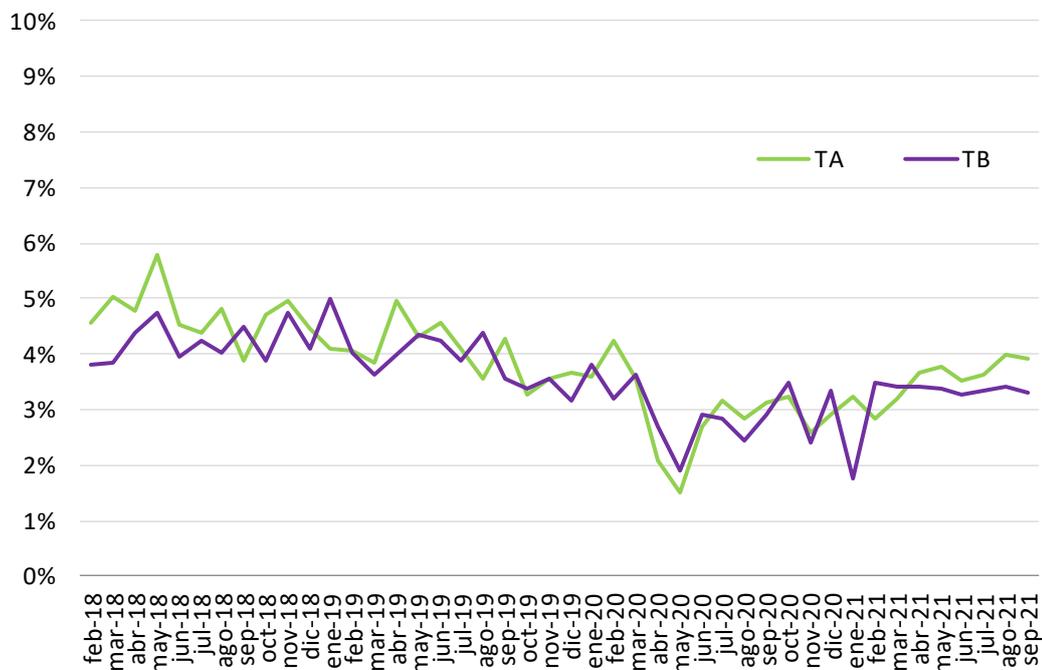
La contratación, medida con la tasa de altas (TA), y el cese, con la tasa de bajas (TB), ofrecen una aproximación inicial al dinamismo de las empresas de la base de datos. Es importante tener presente que los datos que se presentan están desestacionalizados.

En el período anterior a la crisis sanitaria, es decir, entre enero de 2018 y febrero de 2020, tanto la TA como la TB muestran una ligera tendencia decreciente. De media, el valor de ambas es similar: el 4,3% y el 4% mensuales respectivamente en el período. Esto significa que antes de la crisis sanitaria, por cada 100 empleados las empresas de la base de datos firman un promedio de 4,3 nuevos contratos al mes, mientras que las terminaciones de relaciones laborales están en torno a cuatro. Estos valores experimentan cierta volatilidad debido a necesidades esporádicas de las compañías, que hacen que las dos tasas varíen entre el 4% y el 6% mensual. La **Figura 1** muestra cómo estos efectos puntuales influyen más en la TB que en la TA durante el período observado¹.

Podemos ver con claridad los efectos de la pandemia y de las medidas de contención de la misma entre febrero y julio de 2020. El confinamiento y las distintas medidas adoptadas en este período han llevado a una clara reducción puntual tanto de las contrataciones como de los ceses.

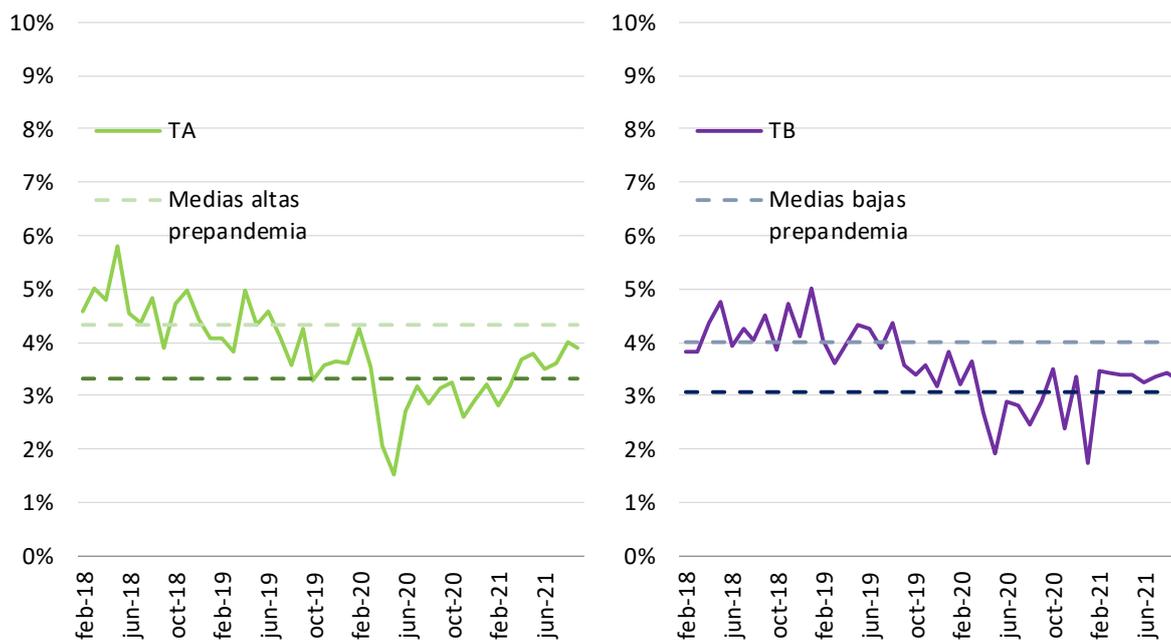
A partir del mes de julio del 2020, los niveles de contratación y cese empiezan a recuperarse. Se mantienen, sin embargo, notablemente por debajo de los valores registrados antes de la pandemia. Entre julio de 2020 y septiembre de 2021 hay una media aproximada de 3,3 altas por cada 100 empleados, mientras que las bajas son tres. Por cada 100 trabajadores, hay un nuevo contrato y un cese menos al mes con respecto al período de precrisis. Estos valores se mantienen en las contrataciones hasta la primavera de 2021, cuando podemos apreciar el comienzo de una tendencia creciente, que no se nota en las bajas.

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



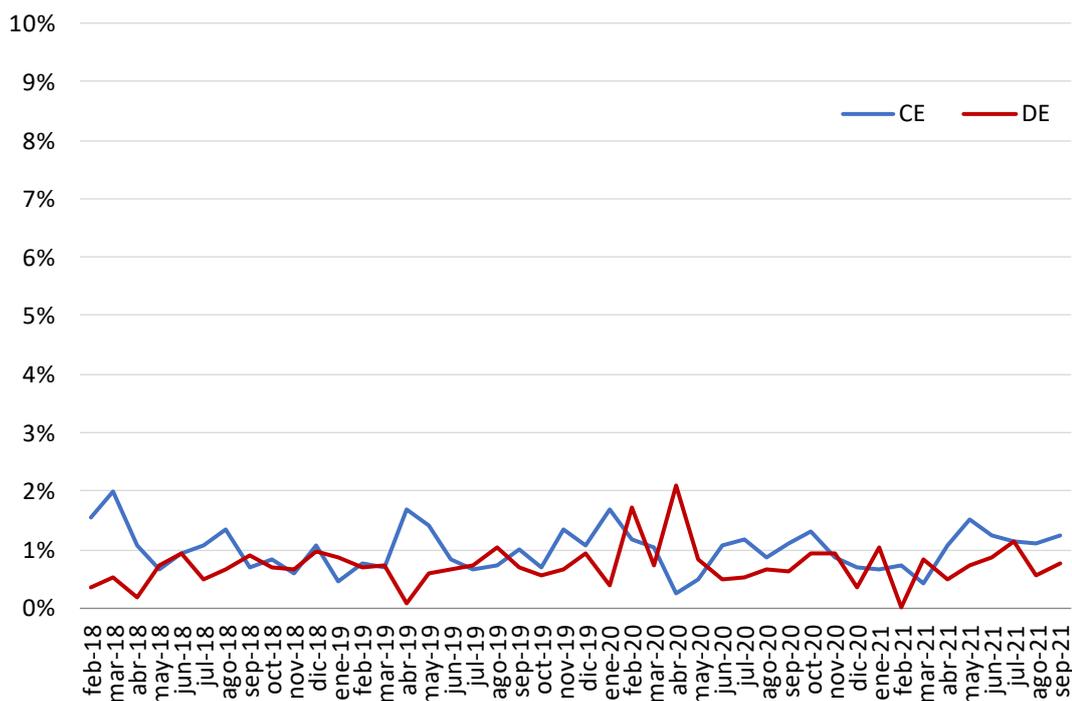
¹ La información utilizada para redactar el informe empieza a recabarse en enero del 2018. Sin embargo, los flujos elaborados a partir de la misma que tienen en cuenta el efecto de las bajas comienzan su serie en marzo.

Figura 2. Tasas de altas (izq.) y de bajas (dcha.) con valores medios prepandemia y postpandemia. Valores mensuales desestacionalizados



Generalmente, las entradas de trabajadores corresponden al crecimiento de las empresas. Las salidas tienen que ver con las reducciones de plantilla. Desde la perspectiva de las compañías, parte de las contrataciones cubren las necesidades de aumento de plantilla (en las empresas en fase de expansión), mientras que parte de las terminaciones se llevan a cabo para reducirla (en las que están en fase de reducción de personal). Todos los meses hay compañías en alguna de estas fases. En la **Figura 3** este fenómeno de crecimiento y destrucción simultáneos de puestos de trabajo se refleja en la creación de empleo (CE) y en la destrucción de empleo (DE).

Figura 3. Flujos de puestos de trabajo: creación de empleo (CE) y destrucción de empleo (DE). Valores mensuales desestacionalizados



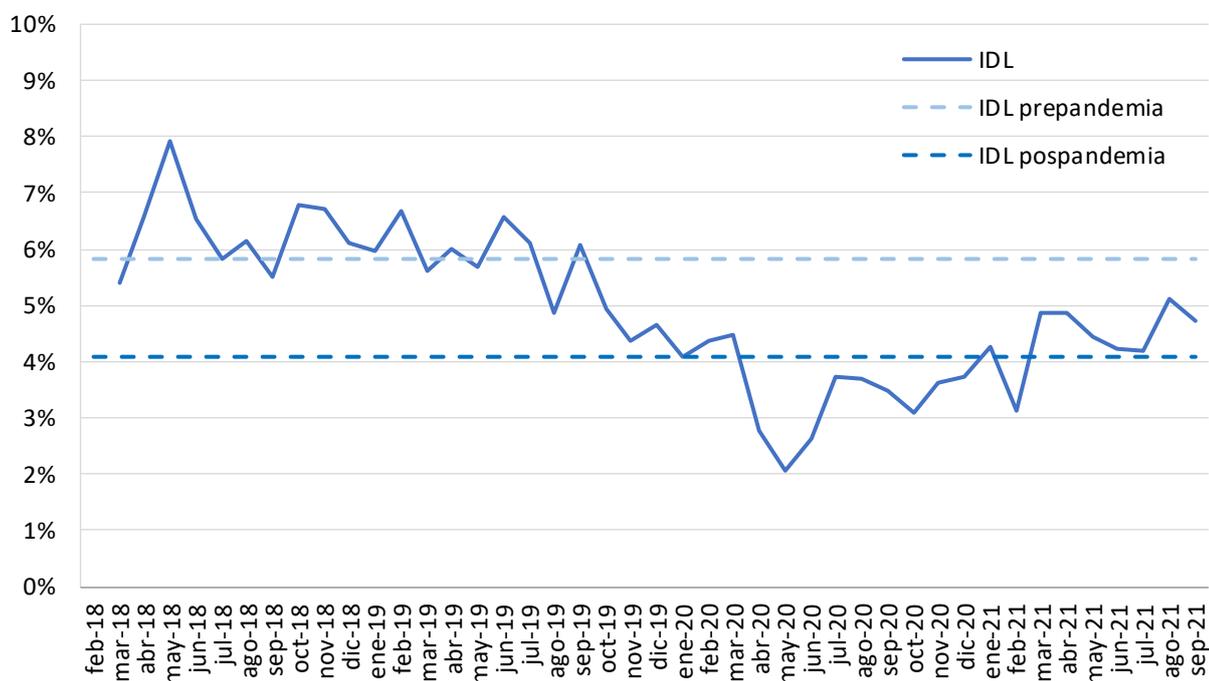
De media, las empresas en fase de expansión suman un crecimiento del empleo del 1% mensual (línea azul). Las que lo restan al reducir su plantilla, desde principios del 2018 hasta la actualidad, contribuyen a la destrucción de un 0,69% de los puestos de trabajo (línea roja). Al analizar la evolución temporal de la CE y la DE en estas empresas, podemos observar con claridad la alta destrucción y la baja creación de puestos en abril del 2020, con un retorno hacia cifras de períodos anteriores ya a partir de junio del mismo año.

Al comparar el período anterior y el posterior a la crisis sanitaria no observamos cambios en los patrones de crecimiento y reducción de plantillas de las empresas. Es importante precisar que en nuestra base de datos no se contabilizan los contratos suspendidos temporalmente. Con esta consideración, vemos que la crisis sanitaria no ha tenido efectos a medio plazo sobre los procesos de expansión y reducción de plantilla de las empresas observadas. Los valores medios prepandemia y pospandemia son muy similares en ambas variables.

Al comparar las figuras relativas a las altas y las bajas con las que se muestran la creación y la destrucción de puestos de trabajo, se advierte con facilidad que los volúmenes de altas y bajas representados en la primera superan los que se necesitarían para llevar a cabo el crecimiento y la reducción de plantillas de la segunda. Esto se debe a que las empresas experimentan rotación interna de trabajadores. La mayoría de las altas y las bajas no se debe a las necesidades de ampliación o disminución de las plantillas, sino a razones (1) demográficas (trabajadores que se jubilan y se les reemplaza), (2) de cambio estructural interno (nuevos puestos que nacen, a la vez que se desestiman otros) y (3) de simple sustitución del trabajador (tanto por voluntad propia como de la empresa).

El Meta4 IDL mide precisamente el alcance de la rotación interna de las plantillas de las empresas y se muestra en la **Figura 4**.

Figura 4. Índice de Dinamismo Laboral (IDL). Valores mensuales desestacionalizados



En el período anterior a la pandemia, los valores del IDL se mantienen relativamente constantes desde 2018 hasta septiembre del 2019, sobre el 5,8% mensual. Es decir, cerca de seis trabajadores de cada 100 habrían sido parte de un cambio o una sustitución. Desde el punto de vista de la empresa, el reemplazo, cada mes, es de tres puestos de trabajo de cada 100 por alguna de las razones indicadas en el párrafo anterior.

En el último trimestre de 2019 comienza un descenso del IDL, que llega al 4,5% en febrero del 2020. En el período abril-junio, el dinamismo que mide este indicador se reduce de manera considerable hasta el 2% mensual. Durante esos meses, de promedio, tan solo llega a reemplazarse un puesto de cada 100 en alguna de las empresas. Entre julio de 2020 y septiembre de 2021 se observa una ligera y lenta recuperación del índice, con una media del 4,1%. Este valor se empieza a superar tan solo a partir de la primavera de 2021.

Los datos recopilados hasta ahora sugieren que en el período entre julio del 2020 y septiembre del 2021 existe una ligera recuperación del dinamismo en el mercado laboral, que se ha ido acelerando a partir de la primavera de 2021. La modesta creación de puestos de trabajo va acompañada por unos niveles ligeramente crecientes de rotación de las plantillas. A partir de la primavera de 2021 esta recuperación se hace más marcada. Los niveles actuales de dinamismo medidos por el índice IDL son similares a los anteriores a la crisis sanitaria, pero el dinamismo sigue siendo menor que el que se observaba desde 2018 hasta la primera mitad del año 2019.

4. Análisis mes a mes de la evolución salarial

La información sobre las empresas recogida en la base de datos permite observar la estructura y la evolución de los salarios de los trabajadores durante el período comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2021. El objetivo es observar la evolución en el tiempo de la masa salarial y su relación con las altas y las bajas.

Algunas consideraciones metodológicas

El análisis abarca solo la renta de trabajo de un número limitado de empleados (78.000 al mes, más o menos), pues no tiene en cuenta otras formas de renta, como la de los autónomos o la del capital.

Para evitar distorsiones a raíz de las diferentes frecuencias de pago (por ejemplo, 12 nóminas anuales en contraposición a 14), se convierten todos los salarios a su correspondiente bruto anual. Además, se traducen los salarios de los trabajadores a tiempo parcial (el 25% del total de empleados) a su equivalente a tiempo completo, lo que permite compararlos independientemente de la jornada laboral. Asimismo, los salarios de los trabajadores dados de alta o baja a lo largo del mes se convierten a su correspondiente valor teórico de mes completo, con el fin de poder compararlos de manera correcta con el resto. Las últimas dos operaciones probablemente sesgan al alza las compensaciones presentadas en el informe.

4.1 Evolución de los salarios

A modo de introducción, aparece en la **Figura 5** y en la **Tabla 1** una descripción de los datos salariales del el último mes disponible, septiembre de 2021. El salario mediano es, aproximadamente, de 25.500 euros brutos anuales, con una distribución sesgada hacia la izquierda, lo que indica que hay muchos trabajadores con ingresos más bien bajos (el valor del percentil 25 indica que una cuarta parte de los empleados reciben salarios inferiores a los 17.800 euros brutos anuales) y pocos con salarios relativamente altos (menos del 10% percibe 51.000 euros brutos anuales o más). Si comparamos estos valores con los de septiembre de 2020 notamos un ligero incremento en los salarios más bajos y un estancamiento en los más altos. Sin embargo, las variaciones porcentuales son mínimas (menores al 1%, entran en los márgenes de errores de medición o de los cambios debidos a efectos estacionales) y no sugieren la presencia de tendencias.

Figura 5. Distribución de salarios (base anual), septiembre de 2021

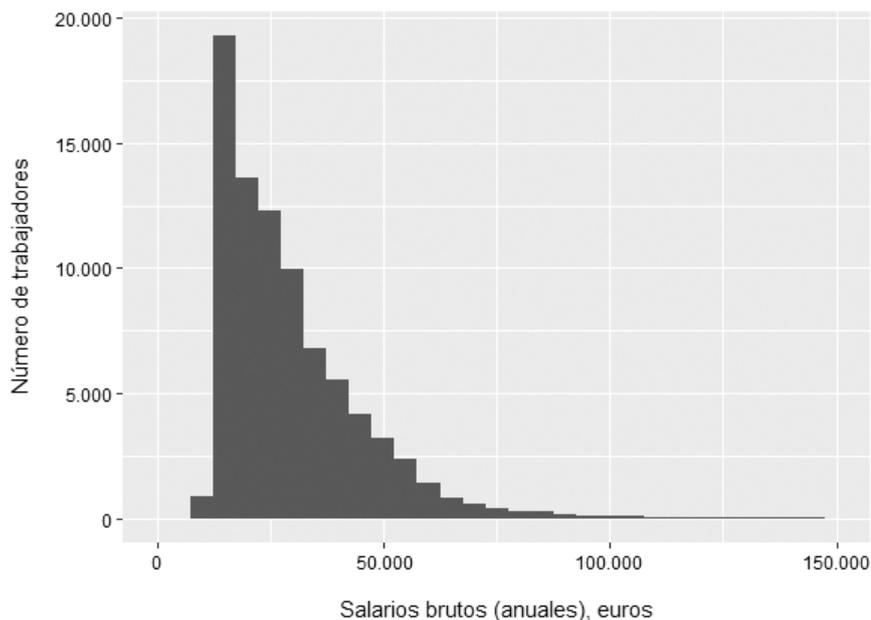


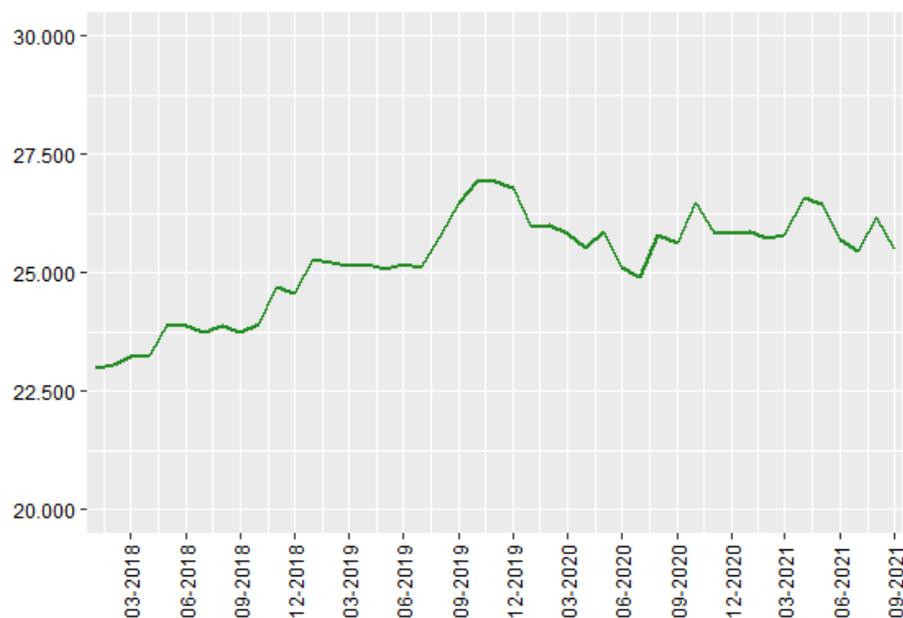
Tabla 1. Valores de los percentiles en septiembre de 2021, euros brutos anuales y variación respecto a septiembre de 2020 entre paréntesis

10%	25%	50%	75%	90%
14.686 (+0,9%)	17.793 (+1,0%)	25.500 (-0,5%)	37.096 (-0,7%)	50.909 (-0,8%)

Para ayudar a las empresas en sus estrategias de gestión del talento es importante detectar tendencias, es decir, entender cómo han ido evolucionando los salarios, así como conocer si la retribución de los trabajadores crece o disminuye durante el período analizado. Una forma sencilla de describir, a modo de prefacio, la evolución de la masa salarial de la base de datos consiste en observar la mediana de los salarios desde enero de 2018 hasta la actualidad. Dado que la mediana divide a los trabajadores en dos grupos iguales, los que reciben un salario mayor y los que reciben un salario menor respecto a dicho valor en cada momento, su evolución en el tiempo muestra la tendencia general de los salarios.

Para entrar en más detalle, se analizan los movimientos del salario mediano por nivel de ingresos. Esto se hace para investigar si los cambios se deben, sobre todo, a los salarios más bajos (como resultado, por ejemplo, de incrementos en el salario mínimo interprofesional; en adelante, SMI) o si, por el contrario, son el fruto de variaciones de los sueldos de la parte alta de la distribución. Véase, a continuación, en la **Figura 6** y en la **Figura 7**, la evolución del valor de cinco percentiles de la distribución salarial. Concretamente, la de los percentiles 10º, 25º, 50º (mediana), 75º y 90º.

Figura 6. Evolución del salario mediano en las empresas estudiadas (euros brutos anuales)



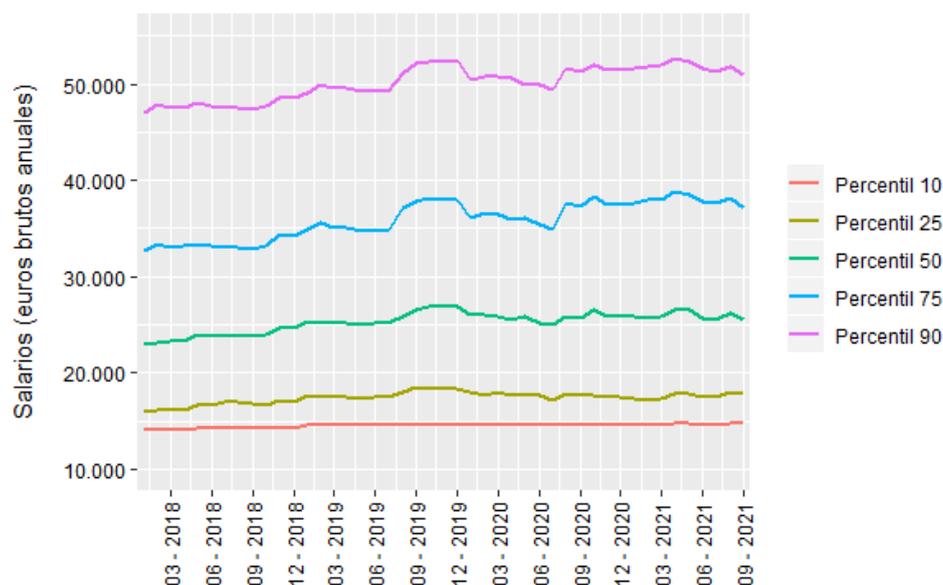
En la **Figura 6** se observa que los salarios en la base de datos crecen durante el año 2018 hasta aproximadamente principios de 2020. Con la crisis sanitaria y las medidas de contención de esta, entre febrero y julio de 2020 observamos un descenso de los salarios, que se recuperan entre agosto y septiembre de 2020. Los salarios se han mantenido estables durante el último año hasta septiembre de 2021.

Estos últimos cambios, a pesar de ser menos evidentes que los experimentados por el IDL, evidencian un período excepcional en el mercado de trabajo. Si antes de la pandemia los sueldos mostraban una pauta creciente, pasando de 23.000 euros brutos anuales de principios de 2018 a 27.000 euros a finales de 2019, el sueldo mediano se ha mantenido alrededor de los 26.000 desde agosto de 2020 hasta la actualidad.

Para entrar en más detalle, se analizan los movimientos del salario por diferentes niveles de ingresos, lo que permite investigar si los cambios se deben, sobre todo, a los salarios más bajos (como resultado, por ejemplo, de incrementos en el salario mínimo interprofesional; en adelante, SMI) o si, por el contrario, son el fruto de variaciones de los sueldos de la parte alta de la distribución. Véase, a continuación, en la **Figura 7**, la evolución del valor de cinco percentiles de la distribución salarial; concretamente, la de los percentiles 10, 25, 50 (mediana), 75 y 90.

En las **Figuras 6 y 7** se puede observar que los salarios más bajos se mantienen constantes desde enero del 2019 tras un pequeño aumento poco antes de que acabe el 2018, lo que puede deberse al cambio normativo relativo al SMI. Sin embargo, los salarios más altos crecen (a diferente velocidad) durante el 2018 y hasta febrero del 2019. Se van estabilizando desde entonces y hasta finales de año,

Figura 7. Evolución de los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90 de la distribución de los salarios (euros brutos anuales)



momento en el que experimentan un crecimiento muy marcado. 2020 es un año de moderación para los salarios más altos, que tocan su mínimo en julio. Sin embargo, se recuperan en los meses de agosto y septiembre. Estos datos sugieren que las variaciones generales registradas son fruto, sobre todo, de los movimientos (principalmente al alza) de los salarios más altos.

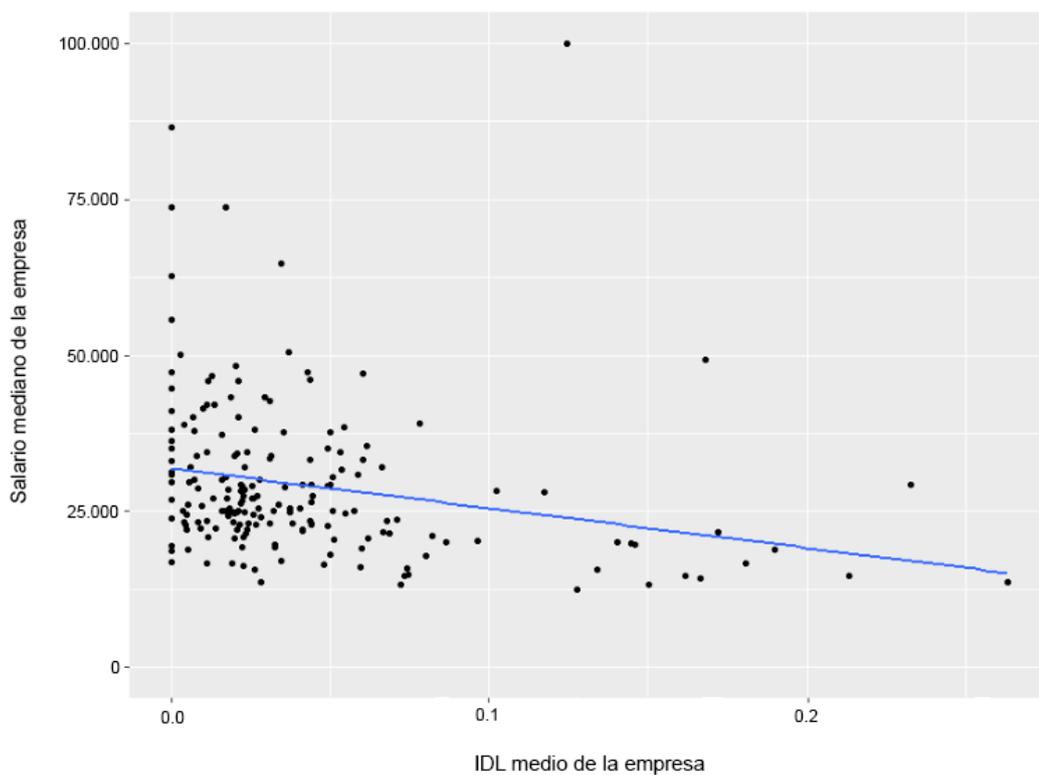
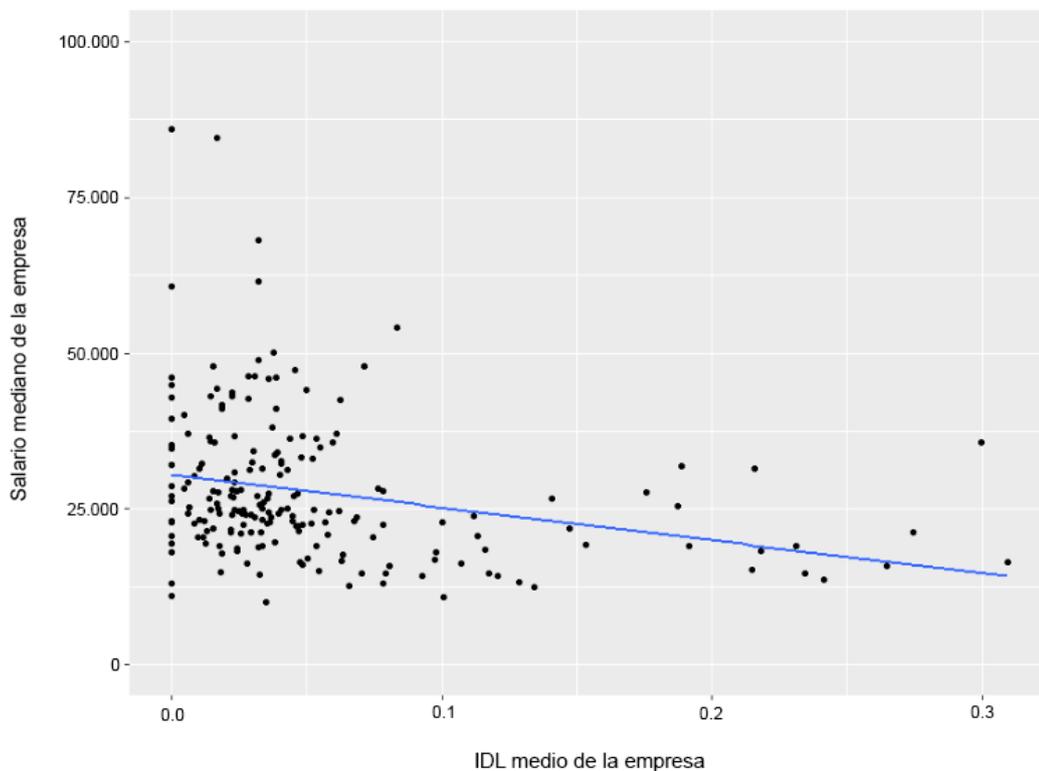
4.2 IDL y salarios

Es interesante para las empresas entender los mecanismos que explican los cambios en los costes laborales. Cabe preguntarse si las políticas de gestión del personal que apuestan por un fuerte dinamismo pueden relacionarse con valores relativos de salarios. Quizá es que las empresas con alta rotación de empleados experimentan valores salariales por encima o por debajo de la media. Hay que recordar que este simple análisis se lleva a cabo con intenciones puramente descriptivas y que la limitación temporal de los datos impide, por ahora, un análisis de causalidad. Sin duda, las diferencias salariales registradas en la base de datos pueden deberse a múltiples razones y una investigación exhaustiva va más allá del presente informe. Por ahora, solo es posible abordar la relación existente entre los salarios y la política empresarial a la hora de retener el talento o gestionar a los trabajadores.

En el informe anterior, publicado en octubre de 2020, se exploró la relación entre el IDL y los niveles salariales. Por un lado, se calcula el IDL de cada empresa en cada mes del período considerado. Por el otro, se computa el salario mediano de sus trabajadores, siempre con frecuencia mensual. Finalmente, se calcula, para cada empresa, el valor medio del IDL durante los 45 meses que se tienen en cuenta, así como la evolución del valor mediano de los salarios. Cabe interpretar estos dos valores como indicadores de la política de la empresa con respecto a (A) el dinamismo de su plantilla y (B) la compensación de sus empleados.

Los resultados publicados en el informe anterior sugieren una relación negativa entre el IDL y los salarios; a mayores niveles de dinamismo mensual, menores salarios, y viceversa. En el presente informe observamos si ha habido un cambio en esta relación entre el período anterior a la crisis sanitaria y el posterior a la misma, siguiendo la misma especificación utilizada en la primera parte del informe para definir los dos períodos. Podemos notar que la pandemia no parece haber afectado a la estrategia de las empresas.

Figura 8. IDL medio y salario mediano para 197 y 215 empresas de 17 sectores distintos antes y después de la crisis sanitaria. Valores relativos al período que va de enero del 2018 a febrero del 2020 (izq.) y julio del 2020 a septiembre del 2021 (dcha.).



Las empresas pueden agruparse según sus características. La mayoría de las de la base de datos mantienen una política de rotación de personal baja, inferior al 8% mensual, y una política retributiva de moderación; es decir, los salarios medianos de cada una están en línea con la mediana de la base de datos.

Se observa, también, que las empresas con niveles de dinamismo interno mayores al 10% mensual, es decir, las que rotan cinco o más puestos de trabajo de cada 100 todos los meses, tienen salarios medianos a niveles iguales o, por lo general, inferiores al salario mediano de la base de datos.

Por otro lado, se identifica otro grupo de empresas cuyos salarios están por encima del valor mediano registrado. Casi todas ellas presentan valores del IDL inferiores al 6% mensual, es decir, no sustituyen más de tres puestos de cada 100 al mes de media.

Este análisis exploratorio necesariamente tiene limitaciones que impiden atribuir causalidad a los factores que explican la relación, aparentemente negativa, entre el IDL y la masa salarial de las empresas, pero sí evidencia que las empresas parecen clasificarse de acuerdo con tres modelos: las de bajo dinamismo y salarios en línea con la media, las de alto dinamismo y mayor moderación salarial, y las de salarios por encima de la media y bajo dinamismo. Como una primera interpretación, cabe destacar que, en base a estos modelos hipotéticos, algunas empresas tienden a hacer rotar a sus trabajadores por diferentes puestos de trabajo y, al mismo tiempo, mantener bajos los costes laborales. Otras, con mayor masa salarial, son menos flexibles en la asignación de roles. Es importante determinar si estas últimas retienen el talento con eficacia mediante dichas políticas o si, por el contrario, la flexibilidad de las primeras les permite ofrecer mayor antigüedad a sus empleados. De cara a futuros estudios, también puede ser relevante incluir el efecto que tienen los distintos modelos en la salida voluntaria o involuntaria del personal, así como en otras medidas de productividad.

www.iese.edu

Barcelona
Madrid
Munich
New York
São Paulo



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

