



Índice – Documento de colaboración ExitIndex™

1. El problema del mercado: estabilidad y claridad en RR. HH. – Página 4

- 1.1. Los empleados buscan referencias claras y tranquilizadoras – *Página 4*
 - 1.2. Los mejores talentos quieren un entorno profesional estable para iniciar su carrera e :
páginas 4-5
 - 1.3. Una mayor claridad refuerza la confianza y respalda las iniciativas de RR. HH. – *Página 5*
 - 1.4. Una oportunidad para crear un estándar positivo y útil para todo el mercado – *Página 5*
 - 1.5. La transparencia voluntaria se convierte en una ventaja estratégica – *Página 6*
 - 1.6. Conclusión del punto 1 – *Páginas 6-7*
-

2. Su solución: ExitIndex™ - Página 8

- 2.1. Una metodología transparente, inspirada en los modelos que han transformado otros sectores – *Página 8*
 - 2.2. Un sistema voluntario de certificados oficiales – *Páginas 8-9*
-

3. Funcionamiento y metodología de ExitIndex™ - Página 9

- 3.1. Principio de cálculo y datos utilizados – *Página 9*
 - 3.2. Solidez, equidad y protección metodológica – *Página 10*
 - 3.3. Lectura del índice: letras, colores – *Página 10*
 - 3.4. Asignación del signo cualitativo + / - / 0 (neutro) – *Páginas 10-11*
 - 3.5. Determinación del signo global – *Página 11*
 - 3.6. Signo ExitIndex correspondiente a la categoría dominante – *Página 11*
 - 3.7. Grupos funcionales: una comparación fiable y no manipulable – *Páginas 11-12-13*
 - 3.8. Conclusión Punto 1 – *Página 13-14*
-

4. Propuesta de colaboración – Página 14

- 4.1. Una colaboración basada en la confianza, la transparencia y la libertad – *Páginas 14-15*
 - 4.2. Compromisos propuestos por ExitIndex™ - *Páginas 15-16*
-

5. Beneficios para los socios – Página 16

- 5.1. Mayor atractivo (Suiza e internacional) – *Páginas 16-16*
- 5.2. Reducción de los riesgos de RR. HH. – *Páginas 17-18*
- 5.3. Fuerte diferenciación – Suiza y todo el mundo – *Páginas 18-19*
- 5.4. Alineación con las tendencias mundiales de referencias legibles – *Páginas 19-20*



5.5. Conclusión del punto 5 – *Página 20*

6. Lo que ExitIndex™ no es – *Página 20*

- 6.1. ExitIndex™ no es una auditoría de RR. HH. – Páginas 20-21
 - 6.2. ExitIndex™ no es una promesa de empleo estable – *Página 21*
 - 6.3. ExitIndex™ no es un juicio moral ni de gestión – Páginas 21-22
 - 6.4. ExitIndex™ no es una predicción del futuro – *Página 22*
 - 6.5. ExitIndex™ no es una clasificación de empresas – *Página 22*
 - 6.6. Por qué estas limitaciones son esenciales – *Página 23*
 - 6.7. Conclusión del punto 6 – *Página 23*
-

7. La estabilidad del empleo como reto humano y social – *Páginas 23-24*

- 7.1. La duración como referencia fundamental de seguridad – *Página 24*
 - 7.2. Inestabilidad invisible y carga mental – *Páginas 24-25*
 - 7.3. Un reto especialmente delicado después de los 40 años – *Página 25*
 - 7.4. Transparencia y dignidad de las elecciones profesionales – *Página 25*
 - 7.5. Conclusión del punto – *Página 26*
-

8. Por qué los estándares sencillos transforman los mercados – *Página 26*

- 8.1. El poder de los referentes visuales compartidos – *Página 26*
 - 8.2. Una norma no impone: se impone por el uso - *Página 27*
 - 8.3. Conclusión del punto 8 – *Página 27*
-

9. Límites, críticas y posibles evoluciones – *Página 27*

- 9.1. Las críticas legítimas y su tratamiento – *Página 27-28*
- 9.2. Posibles evoluciones y principios intangibles – *Página 28*
- 9.3. Conclusión del punto 9 – *Página 28*



Documento de colaboración – ExitIndex™

ExitIndex™ – Índice de Estabilidad Profesional es una herramienta independiente que mide, analiza y certifica la estabilidad real de los puestos de trabajo en las empresas.

Aporta al mercado laboral un nivel de transparencia sin precedentes al revelar la duración media de los empleos, por grupo funcional, a partir de datos reales proporcionados directamente por las organizaciones.

En un contexto en el que los talentos buscan una mayor visibilidad de su entorno profesional y en el que los departamentos de RR. HH. desean valorizar la calidad de sus prácticas,

ExitIndex™ ofrece un estándar sencillo, fiable, neutral, independiente y comparable, basado en una metodología transparente y un algoritmo estructurado en torno a **20 grupos funcionales**.

Esta herramienta permite a las organizaciones presentar de forma clara y accesible las dinámicas internas ya existentes, al tiempo que refuerza la confianza, la transparencia y el atractivo ante los empleados y los candidatos.

De este modo, las empresas pueden obtener **indicadores claros** y, si lo desean, **certificados oficiales de estabilidad de RR. HH.** que pueden comunicar a los candidatos, a sus equipos internos o a su dirección general con el fin de atraer a los mejores talentos.

Una innovación inspirada en un precedente que cambió todo un mercado.

La idea de un **índice visual, legible y universal** no es nueva: hace unos años, se lanzó un sistema de clasificación nutricional que fue recibido con relativa indiferencia, debates, resistencias y mucho escepticismo.

Pero con el paso del tiempo, este sistema se ha convertido en una **referencia indiscutible**, utilizada por consumidores, médicos, gobiernos y las mayores empresas agroalimentarias.

Su punto fuerte:

- simplicidad,
- transparencia,
- estandarización,
- impacto inmediato en las decisiones.

Hoy en día, nadie cuestiona su credibilidad: ha transformado profundamente un sector y ha hecho que la información sea accesible para todos.



ExitIndex™ se inscribe en esta misma lógica:

☞ ofrecer una **herramienta ciudadana**, transparente y estandarizada que aporte claridad en un ámbito: la estabilidad del empleo.

Objetivos principales de ExitIndex™

1. **Aportar transparencia al mercado laboral** mediante la publicación de puntuaciones sencillas, legibles y basadas en datos reales.
2. **Ayudar a las empresas a valorizar su estabilidad** mediante certificados oficiales, objetivos y verificables.
3. **Proteger a los candidatos y a los empleados**, ofreciéndoles información esencial antes de aceptar un puesto de trabajo.

1. El problema del mercado: una oportunidad para valorar mejor la estabilidad y la coherencia interna

El mercado laboral evoluciona rápidamente y la estabilidad interna de una empresa se convierte en un elemento esencial para reforzar la confianza, facilitar el compromiso de los empleados y atraer a los mejores talentos.

Sin embargo, en la actualidad existen muy pocas herramientas sencillas que permitan **destacar lo que las empresas ya hacen bien** en materia de estabilidad, retención y coherencia de RR. HH.

ExitIndex™ responde a esta problemática de forma constructiva y positiva.

1.1. Los empleados buscan referencias claras y tranquilizadoras

Comprender la dinámica interna de una empresa ayuda a los empleados a:

- proyectarse mejor,
- reforzar su confianza,
- evaluar la coherencia de su trayectoria,
- y comprometerse a largo plazo.

La estabilidad, cuando se presenta de forma sencilla, se convierte en un factor importante para el bienestar y la claridad interna.

1.2. Los mejores talentos quieren un entorno profesional estable para iniciar su carrera

Los seres humanos, independientemente de su edad o nivel de experiencia, buscan naturalmente un entorno profesional estable para poder proyectarse,



aprender, progresar y contribuir plenamente ().

Ya se trate de una primera experiencia, de una fase de evolución o de un puesto de experto, la estabilidad durante varios años constituye una base esencial para construir una trayectoria coherente y duradera.

Buscan:

- estructura,
- coherencia,
- equipos duraderos,
- un entorno en el que puedan evolucionar.

Las empresas capaces de demostrar esta estabilidad disfrutan de una **ventaja real a la hora de atraer a estos perfiles tan competentes y tan demandados.**

1.3. Una mayor claridad refuerza la confianza y respalda las iniciativas de RR. HH.

Cuando la información de RR. HH. se presenta de forma clara, esto contribuye a:

- **reforzar** la coherencia interna,
- **mejorar** la comunicación de RR. HH.,
- **crear** un clima de trabajo sereno.

La claridad se convierte en una herramienta de confianza.

1.4. Una oportunidad para crear un estándar positivo y útil para todo el mercado

En otros sectores, unos indicadores sencillos han permitido mejorar la comprensión de temas complejos.

El mercado laboral se beneficia hoy de una oportunidad similar:

un **estándar legible**, neutral y accesible que destaque las buenas prácticas de RR. HH.

Esto favorece:

- la transparencia,
- la confianza,
- el atractivo,
- un diálogo más claro entre las empresas y los talentos.



1.5. La transparencia voluntaria se convierte en una ventaja estratégica

Las empresas que deciden **voluntariamente** valorizar su estabilidad se benefician inmediatamente de:

- **más credibilidad,**
- **más atractivo,**
- **una mejor diferenciación,**
- **una marca de empleador reforzada,**
- **una percepción más clara y positiva de su cultura interna.**

La transparencia, cuando es sencilla y controlada, se convierte en una poderosa baza.

1.6 Conclusión del punto 1

ExitIndex™ no es una herramienta de juicio.

- Es un indicador sencillo, positivo y constructivo que permite poner de relieve los esfuerzos ya realizados por las empresas en materia de estabilidad y coherencia de los recursos humanos.
- La participación es totalmente voluntaria y siempre se adapta a las prioridades de cada organización.
- El objetivo nunca ha sido coaccionar, sino acompañar.

ExitIndex™ forma parte de un enfoque que tiene como objetivo:

👉 **más claridad, más confianza y un mayor atractivo del mercado laboral.**

Incluso cuando un índice es más bajo en algunos aspectos, esto no tiene nada de negativo.

Gracias al **sistema de calificación «más/menos/0 neutro»**, la empresa puede contextualizar su situación y entablar un **diálogo equilibrado y transparente** con sus equipos, candidatos y socios.

Publicación voluntaria de los resultados

ExitIndex™ funciona exclusivamente de forma voluntaria.



Las empresas eligen libremente **qué grupos funcionales desean analizar y publicar**.

- Ningún grupo funcional se hace público sin el consentimiento explícito de la organización en cuestión, lo que garantiza un proceso controlado, transparente y respetuoso con las realidades internas.
- Cada empresa elige libremente las funciones que desea destacar, en función de lo que desea valorizar.
- Este enfoque protege la confidencialidad, respeta las particularidades internas y permite comunicar únicamente la información pertinente.

Hace unos años, nadie imaginaba que unos simples códigos de colores se convertirían en un reflejo cotidiano para millones de personas. Hoy en día, **comprar un producto sin tener acceso a un indicador claro de calidad es casi impensable**: la transparencia se ha convertido en una norma, un automatismo, un gesto natural.

Las empresas deben proyectarse en esta evolución. Del mismo modo que los consumidores se basan en referencias sencillas para tomar decisiones informadas, los talentos —y sobre todo los mejores perfiles— buscarán cada vez más información fiable, neutral y legible sobre la estabilidad de un empleador.

En esta lógica se inscribe ExitIndex™:

☞ una herramienta destinada a convertirse en **el reflejo natural, el punto de referencia ciudadano, el estándar transparente** de la estabilidad profesional.

No es un juicio.

No es una restricción.

Sino un **punto de referencia**, sencillo y útil, que todo el mundo podrá consultar para comprender y comparar.

Cada puntuación, publicada o no, se convierte en un punto de diálogo, explicación y mejora.

El objetivo de ExitIndex™ sigue siendo el mismo:

☞ **ayudar a las empresas a valorizar lo que ya hacen bien, reforzar la confianza interna y atraer a los talentos que buscan un entorno profesional claro y estable.**

2. Su solución: ExitIndex™



Un índice ciudadano transparente que mide la estabilidad de los puestos de trabajo en las empresas agrupando los datos en 20 grupos funcionales y mostrando una puntuación clara.

ExitIndex™ se basa en tres pilares:

1. **Una metodología neutral y transparente**
2. **Un algoritmo estructurado en torno a 20 grupos funcionales**
3. **Un sistema voluntario de certificados**, inspirado en otros estándares ciudadanos que se han convertido en referentes.

2.1. Una metodología transparente, inspirada en los modelos que han transformado otros sectores

La fuerza de ExitIndex™ reside en su simplicidad: calcula, por grupo funcional, **la duración media observada** de los puestos, basándose en los datos proporcionados por las empresas que desean participar.

Del mismo modo, ExitIndex™ se basa en un enfoque independiente y neutral:

- un algoritmo estandarizado, idéntico para todas las organizaciones
- datos agregados y no nominativos
- una lectura sencilla y comprensible
- una estructura legible:
 - datos tratados de forma neutral y explicable,
 - un sistema de visualización voluntario y controlado.

2.2. Un referente moderno para reforzar el atractivo y la confianza

Las empresas que decidan colaborar con ExitIndex™ notarán rápidamente los beneficios:

- **mayor credibilidad,**
- **una marca de empleador reforzada,**
- **talentos más seguros,**
- **una ventaja diferenciadora importante,**
- **transparencia controlada,**
- **un posicionamiento moderno.**

Del mismo modo que hoy en día al consumidor le resulta difícil elegir un producto sin una referencia clara,



los talentos, incluidos los más exigentes, se decantarán naturalmente por las empresas capaces de presentar información transparente y legible sobre su estabilidad.

Y esta transparencia sigue siendo una ventaja incluso cuando la puntuación no es perfecta o puede parecer discutible:

👉 **los candidatos valoran más a una empresa que explica honestamente su realidad que a una empresa que no comunica nada.**

Un ExitIndex™ medio o matizado nunca es un obstáculo; al contrario, se convierte en una prueba de sinceridad y apertura, y permite atraer a perfiles que buscan un empleador claro, honesto y coherente.

ExitIndex™ se inscribe en esta evolución:

👉 **un estándar sencillo, un reflejo del futuro, un símbolo de confianza.**

ExitIndex™ se basa en una metodología deliberadamente sencilla, transparente y adaptada a las prácticas reales de RR. HH.

El objetivo es proporcionar una **imagen anual clara, coherente y comprensible de la estabilidad profesional**, por grupo funcional, en un marco de colaboración **voluntaria y controlada**.

Este enfoque no busca la precisión matemática absoluta: da prioridad a la **legibilidad**, la **neutralidad** y la **utilidad**, tanto para los talentos como para las empresas.

3. Funcionamiento y metodología de ExitIndex™

3.1 Principio de cálculo y datos utilizados

Para cada grupo funcional analizado, solo se necesitan **dos datos agregados**:

1. El **número total de empleados** del grupo a 31 de diciembre.
2. El **total de meses acumulados de presencia** de estos empleados en el puesto (incluidas las duraciones actuales).

👉 No se solicita ningún dato personal, nominativo o sensible.

El resultado corresponde a una **duración media observada**, suficiente para identificar las tendencias estructurales de RR. HH.



3.2 Solidez, equidad y protección metodológica

El algoritmo ExitIndex™ no mide **una interpretación de RR. HH.** ni un discurso empresarial.

Mide un **hecho matemático simple**: el tiempo real que los empleados pasan en un puesto.

Este enfoque es sólido porque:






- los datos son **agregados e inalterables**,
- el método es **idéntico para todas las empresas**,
- no se aplica ninguna ponderación oculta ni ajuste específico.

Para evitar cualquier controversia innecesaria, ExitIndex™:

- **nunca** muestra **cifras exactas públicamente**,
- utiliza **rangos de lectura**, lo que garantiza la protección jurídica y una comparabilidad equitativa.

3.3 Lectura del índice: A → E, nota neutra y matiz + / -

A partir de la duración media observada, ExitIndex™ asigna una **letra asociada a un código de color**, concebida como una **referencia de lectura**, no como un juicio.

Letra	Color	Lectura	Duración media indicativa
A		Estabilidad excepcional	8-10+ años
B		Estabilidad elevada	6-7 años
C		Estabilidad correcta	4-5 años
D		Estabilidad corta	2-3 años
E		Estabilidad muy corta	< 2 años

3.4. Asignación del signo cualitativo + / - / 0 Neutro

Como complemento a la duración media, ExitIndex™ asigna un signo cualitativo direccional, basado en la distribución temporal de las salidas.

Clasificación de las salidas:

Cada salida se clasifica únicamente en función de su duración:



1. < 3 años → punto negativo : (-)
2. 3 a 6 años → punto neutro : (0)
3. > de 6 años → punto positivo: (+)

No se tiene en cuenta el motivo de la salida.

3.5 Determinación del signo global:

Sobre el conjunto de salidas analizadas:

- se contabilizan los puntos - / 0 / +,
- Las tres categorías se suman y se comparan.

3.6 El signo ExitIndex™ corresponde a la categoría dominante:

- - si predominan las salidas tempranas,
- 0 Neutro si predominan las salidas estándar,
- + si predominan las trayectorias largas.

En ausencia de un dominio claro, se utiliza por defecto el signo neutro.

El signo + / - / 0 neutro indica una tendencia dominante, y no un grado de intensidad.

Esta combinación permite una lectura rápida e intuitiva, comparable a un indicador de tipo Nutri-Score.

3.7 Grupos funcionales: una comparación fiable y no manipulable

ExitIndex™ analiza la estabilidad por **grupos funcionales estandarizados**, y no por títulos de puestos, con el fin de evitar cualquier manipulación terminológica.



Los 20 grupos funcionales son:

1. Ventas sobre el terreno/comerciales

Ventas sobre el terreno, delegados comerciales, representantes, cuentas clave sobre el terreno, ventas de tecnología médica/farmacéutica.

2. Ventas a grandes cuentas/cuentas estratégicas

Gestores de cuentas clave, gestores de cuentas globales, cuentas estratégicas.

3. Marketing y comunicación

Directores de marketing, directores de marca, comunicación, marketing digital, contenidos.

4. Finanzas y contabilidad

Contabilidad, control, directores financieros, auditoría interna, tesorería.

5. Recursos humanos (RR. HH.)

Contratación, adquisición de talento, socios comerciales de RR. HH., desarrollo de RR. HH.

6. Dirección general / alta dirección

CEO, COO, CFO, dirección ejecutiva, comité de dirección.

7. Dirección intermedia

Jefes de equipo, gerentes operativos, responsables de departamento.

8. Investigación y desarrollo (I+D)

Ingenieros de I+D, desarrollo de productos, innovación, ensayos, validación.

9. Producción/fabricación

Operarios, técnicos de producción, fabricación, talleres, fábricas.

10. Calidad y asuntos reglamentarios

Garantía de calidad, control de calidad, asuntos reglamentarios, conformidad.

11. Logística y cadena de suministro

Aprovisionamiento, planificación, transporte, almacenes, cadena de suministro.



12. Servicio al cliente/asistencia

Servicio al cliente, asistencia técnica, servicio posventa, servicio de ayuda.

13. Informática/IT/sistemas

Asistencia informática, infraestructura, ERP, ciberseguridad, sistemas internos.

14. Digital / datos / software

Desarrolladores, analistas de datos, científicos de datos, propietarios de productos, IA.

15. Compras y aprovisionamiento

Compradores, abastecimiento, negociación con proveedores, gestores de aprovisionamiento.

16. Asuntos médicos/científicos

Asuntos médicos, MSL, especialistas clínicos, expertos científicos.

17. Formación y educación interna

Formadores, responsables de formación, incorporación, academias internas.

18. Asuntos jurídicos y cumplimiento normativo

Abogados, asesores jurídicos, responsables de cumplimiento normativo, responsables de privacidad.

19. Administración y funciones de apoyo

Asistentes, gestión de oficinas, administración general.

20. Funciones temporales / proyectos / consultores

Cada puesto está vinculado al grupo correspondiente, lo que garantiza una lectura fiel de la realidad organizativa.

3.8 Conclusión del punto 3

ExitIndex™ no clasifica a las empresas.

Proporciona un **lenguaje común, claro y matizado**, basado en datos observados.



Una puntuación explicada siempre es mejor que la falta de información:

👉 **la transparencia genera confianza, incluso cuando el índice aún está en construcción.**

ExitIndex™ se convierte así en un **referente moderno, colaborativo y valorizador**, al servicio tanto del talento como

4. Propuesta de colaboración

Construir juntos un estándar voluntario y estratégico

ExitIndex™ propone a las empresas, instituciones y socios de RR. HH. un enfoque voluntario, colaborativo y orientado al valor.

El objetivo no es imponer un modelo, sino **construir conjuntamente un estándar positivo**, moderno y útil para todo el mercado laboral.

La colaboración se articula en torno a cuatro dimensiones:

1. **la creación de un estándar común,**
2. **la valorización mutua,**
3. **la transparencia controlada,**
4. **y el refuerzo del atractivo de los recursos humanos.**

Todas las propuestas que se enumeran a continuación son **modulables, adaptables y totalmente voluntarias.**

4.1. Una colaboración basada en la confianza, la transparencia y la libertad

ExitIndex™ no pretende auditar ni controlar.

La colaboración se basa en un principio sencillo:

👉 **La empresa decide qué comparte, cómo lo comparte y cuándo lo comparte.**

Sin obligaciones.

Sin publicaciones automáticas.

Sin presiones.

Esta libertad permite:



- una colaboración serena,
- un clima de confianza
- y una transparencia adaptada a la realidad de cada organización.

4.2. Compromisos propuestos por ExitIndex™: neutralidad, credibilidad y rigor.

ExitIndex™ actúa como un **tercero neutral**, independiente y metodológicamente coherente.

Al igual que ciertos estándares visuales reconocidos (por ejemplo, las metodologías inspiradas en NutriScore), que se han impuesto gracias a un análisis objetivo realizado por una entidad externa, ExitIndex™ permite a las empresas demostrar que sus datos son evaluados por una estructura **totalmente independiente**, según las mismas reglas para todos.

👉 **Esta neutralidad refuerza inmediatamente la credibilidad de los resultados**, tanto ante los colaboradores internos como ante los talentos externos.

✓ **Compromisos concretos de ExitIndex™**

ExitIndex™ garantiza:

- **Un análisis neutral y estandarizado** de los datos transmitidos.
- **Un cálculo oficial de ExitIndex™**, aplicado de la misma manera para todos:
 - duración media observada,
 - letra (A → E),
 - color,
 - matiz +/- /o neutro que refleja las salidas

La empresa siempre mantiene el control sobre lo que publica o no.

✓ **Por qué esta neutralidad es una ventaja estratégica (prueba de RR. HH. + realidad económica)**

Numerosos estudios sobre la transparencia organizativa muestran que las empresas que se comprometen voluntariamente con un enfoque de **transparencia proactiva**, ya sea en materia de datos de RR. HH. o de rendimiento operativo, suelen registrar:

- un **mayor atractivo**,
- una **reducción de los costes de contratación**,



- un **aumento de la tasa de retención**,
- y, en la mayoría de los casos, **mejores resultados económicos** a medio plazo.

☞ **Las organizaciones transparentes atraen más a los perfiles cualificados**, ya que ofrecen referencias reales, concretas y medibles.

☞ Generan una **confianza duradera**, tanto a nivel interno (empleados) como externo (candidatos).

☞ Gozan de una **mayor credibilidad**, ya que sus indicadores están validados por terceros neutrales.

ExitIndex™ se inscribe exactamente en esta lógica:

ofrecer una clara señal de transparencia controlada, basada en una metodología sencilla e independiente.

Incluso cuando una puntuación no es perfecta, la transparencia en sí misma se convierte en una fortaleza:

«Una puntuación explicada y asumida atrae más que la ausencia de información».

Este enfoque valora los esfuerzos de RR. HH., refuerza la marca del empleador y mejora la calidad de las candidaturas recibidas.

5. Beneficios para el socio

La colaboración con ExitIndex™ aporta ventajas concretas, inmediatas y estratégicas, tanto para la contratación en Suiza como para el atractivo internacional.

Se trata de una herramienta neutral, independiente, voluntaria y legible, que refuerza la credibilidad de RR. HH., facilita las decisiones de los candidatos y supone una ventaja competitiva en un mercado global muy competitivo.

ExitIndex™ no juzga:

☞ aclara, tranquiliza y profesionaliza la comunicación del empleador.



5.1. Mayor atractivo — Suiza e internacional (incluidos directivos y directores generales)

Ya se trate de talentos locales, expertos globales, perfiles técnicos poco comunes o directivos internacionales, la demanda es la misma:

☞ **tener una visión clara y honesta de la estabilidad real de un puesto antes de comprometerse.**

ExitIndex™ se convierte así en una ventaja estratégica en la contratación internacional, especialmente cuando la empresa desea atraer:

- perfiles muy especializados,
- expertos mundiales,
- altos ejecutivos,
- directivos globales o directores generales que vienen con sus familias.

☞ Para un directivo o director general extranjero, ExitIndex™ se convierte en un dato decisivo.

Antes de aceptar un puesto clave, un directivo quiere saber:

- si la organización es estable,
- si los 20 grupos funcionales muestran coherencia,
- si el departamento que va a dirigir es sostenible a largo plazo,
- si realmente podrá construir algo duradero,
- o si tendrá que renegociar su ámbito de actuación o sus condiciones.

Un ExitIndex™ claro le permite tomar una decisión familiar, estratégica y profesional con pleno conocimiento de causa.

Para la empresa, esto significa:

- **más candidatos cualificados para puestos directivos,**
- **menos riesgo de fracaso en una contratación estratégica,**
- **una imagen más creíble para los cazatalentos internacionales,**
- **una clara ventaja frente a competidores menos transparentes.**

5.2. Reducción de los riesgos de RR. HH., alineación de las expectativas y disminución de los conflictos

ExitIndex™ expone la realidad antes de la contratación.



Resultado:

- menos malentendidos,
- más transparencia,
- mejor comprensión entre RR. HH. y candidatos,
- integraciones más fluidas,
- disminución de las bajas prematuras.

✓ Transparencia = menos disputas

Incluso cuando un ExitIndex™ es medio o sensible:

👉 el candidato es informado **antes de** aceptar el puesto.

Esto crea una relación más madura:

- el empleado sabe en qué se está comprometiendo,
- no entra con expectativas poco realistas,
- no puede reprochar una inestabilidad que conocía desde el principio,
- las tensiones y los litigios disminuyen de forma natural.

Es una valiosa protección para los recursos humanos, especialmente en funciones críticas o muy expuestas.

5.3. Fuerte diferenciación: Suiza y todo el mundo

En un mercado laboral que se ha globalizado, en el que los talentos comparan empresas **más allá de las fronteras**, ExitIndex™ aporta una diferenciación clara, legible y fácilmente comprensible.

A diferencia de los discursos de RR. HH., a menudo difíciles de comparar entre países, ExitIndex™ se basa en:

- un **indicador sencillo y universal**,
- una **metodología idéntica en todas partes**,
- y una **lectura estandarizada**, independiente de las culturas internas o las prácticas locales.

Este enfoque permite:

- a los talentos para **situar rápidamente a una empresa** en su entorno competitivo,



- a las organizaciones **compararse entre sí de manera equitativa**, sin sesgos lingüísticos o de marketing,
- y a los grupos internacionales a **desplegar un punto de referencia coherente** en todas sus entidades.

Un estándar comprensible en todas partes

Al igual que otros sistemas de referencia visuales que se han universalizado, ExitIndex™ utiliza un lenguaje sencillo (letras, colores, matices) comprensible:

- en Suiza,
- en Europa,
- y a nivel internacional.

Esta simplicidad hace que el índice sea inmediatamente legible para:

- candidatos locales o expatriados,
- perfiles con experiencia,
- talentos internacionales que buscan estabilidad y visibilidad a largo plazo.

Una ventaja estratégica para las empresas suizas

En un contexto en el que Suiza es percibida como un mercado exigente, competitivo y atractivo, ExitIndex™ permite a las empresas:

- **valorizar sus estándares de estabilidad**,
- posicionarse como empleadores transparentes y maduros,
- reforzar su atractivo frente a actores internacionales a veces menos legibles.

ExitIndex™ se convierte así en un punto de referencia común, capaz de conectar las expectativas locales y globales, sin imponer normas culturales ni juicios.

Empleadores:

- un estándar neutral,
- una evaluación independiente,
- información transparente,

se convierten en ventajas inmediatas.



5.4. Alineación con las tendencias mundiales de referencias legibles

En todo el mundo, los candidatos esperan:

- referencias visuales,
- datos sencillos,
- estándares neutrales,
- información comprensible de inmediato.

Al igual que se ha convertido en algo natural consultar la puntuación de un producto o servicio, también lo será consultar una **referencia sobre la estabilidad de un puesto de trabajo**.

ExitIndex™ prepara a las empresas para esta evolución global e inevitable.

5.5. Conclusión del punto 5

Las ventajas para el socio son considerables:

- mayor atractivo (Suiza + internacional),
- capacidad para contratar a directivos exigentes,
- diferenciación clara en el mercado mundial,
- reducción de los riesgos de RR. HH.,
- disminución de los conflictos,
- marca de empleador modernizada,
- transparencia controlada,
- mayor credibilidad gracias a un análisis neutral,
- mejor alineación entre las expectativas y la realidad.

ExitIndex™ se convierte así en una herramienta estratégica esencial para cualquier empresa que desee atraer a los mejores talentos, desde especialistas hasta directivos internacionales.

6. Lo que ExitIndex™ NO es

ExitIndex™ está diseñado deliberadamente como una **herramienta de lectura**, y no como un instrumento de juicio o control.



Para evitar cualquier confusión, interpretación excesiva o uso indebido, es esencial precisar explícitamente **lo que ExitIndex™ no es**.

Esta aclaración forma parte integrante de la credibilidad de la norma.

6.1. ExitIndex™ no es una auditoría de RR. HH.

ExitIndex™ no tiene por objeto auditar ni evaluar las prácticas de RR. HH. de una empresa.

No mide la calidad de los procesos internos, las políticas de remuneración, formación, gestión o gobernanza.

No sustituye:

- ni una auditoría de RR. HH.,
- ni un diagnóstico organizativo,
- ni un asesoramiento en materia de recursos humanos.

ExitIndex™ observa un **hecho temporal agregado**:

☞ la duración media observada de los puestos de trabajo por grupo funcional.

El índice no formula ninguna recomendación operativa ni sugiere ninguna medida correctiva.

6.2. ExitIndex™ no es una promesa de empleo estable

Un ExitIndex™ favorable no constituye **en ningún caso** una garantía de estabilidad futura para un puesto, una función o una organización.

El índice:

- no predice el futuro,
- no anticipa las decisiones estratégicas,
- no tiene en cuenta acontecimientos exógenos (crisis, fusiones, cambios en el mercado).

Describe una **realidad observada en un momento dado**, durante un período definido, y nada más.

Por lo tanto, ExitIndex™ no compromete a la empresa, a los empleados ni a los candidatos en cuanto a la estabilidad futura de los puestos de trabajo.



6.3. ExitIndex™ no es un juicio moral ni de gestión

ExitIndex™ no emite ningún juicio:

- sobre los directivos,
- sobre los directivos,
- sobre las decisiones individuales o colectivas.

No distingue entre empresas «buenas» o «malas», y no busca atribuir responsabilidades.

Una puntuación más baja puede ser el resultado de:

- decisiones estratégicas asumidas,
- fases de transformación,
- un crecimiento rápido,
- una reestructuración temporal,
- la evolución normal de un sector.

El índice **solo** califica **la duración observada**, sin interpretación moral o social.

6.4. ExitIndex™ no es una predicción del futuro

ExitIndex™ no es un modelo predictivo.

No pretende anticipar:

- las salidas futuras,
- futuras reestructuraciones,
- los planes sociales,
- ni la evolución del rendimiento económico.

Cualquier intento de utilizar ExitIndex™ como herramienta de previsión iría en contra de su filosofía y metodología.

El índice está concebido como una **referencia de lectura**, no como una herramienta de proyección.

6.5. ExitIndex™ no es una clasificación de empresas.

ExitIndex™ no clasifica a las empresas entre sí.

No elabora clasificaciones, jerarquías globales ni competiciones públicas.



Cada análisis es:

- contextualizado,
- voluntario,
- limitado a los grupos funcionales elegidos por la empresa,
- publicado únicamente con su consentimiento.

El objetivo no es comparar organizaciones de forma simplista, sino **hacer visible información que hasta ahora era invisible**, función por función.

6.6. Por qué estas limitaciones son esenciales

Estas limitaciones no son debilidades del modelo.
Al contrario, constituyen su **fuerza**.

Al rechazar:

- la predicción,
- el juicio,
- la sanción,
- y la coacción,

ExitIndex™ se posiciona como un **estándar de confianza**, utilizable de forma sostenible por:

- empresas,
- talentos,
- instituciones,
- y el público.

Esta postura permite:

- una adopción voluntaria,
- una lectura tranquila,
- una transparencia asumida,
- un diálogo constructivo.

6.7 Conclusión del punto 6

ExitIndex™ no es un veredicto, ni una promesa, ni una sanción.
Es una **herramienta de comprensión**.



Al explicar claramente lo que no es, ExitIndex™ afirma lo que realmente es:
☞ un punto de referencia neutral, factual y voluntario, destinado a aclarar las opciones profesionales sin imponerlas nunca.

7. La estabilidad laboral como reto humano y social

La estabilidad laboral no es solo una cuestión de recursos humanos u organización interna.

Es un **factor central de seguridad personal, social y psicoló**, que influye profundamente en las trayectorias profesionales, las elecciones de vida y el bienestar de las personas.

Al hacer visible la duración real de los empleos, ExitIndex™ pone de relieve un reto a menudo subestimado, pero determinante en el mundo laboral contemporáneo.

7.1. La duración como referencia fundamental de seguridad

Más allá de los títulos de los puestos, las misiones o los niveles de responsabilidad, la **duración en un puesto** constituye uno de los puntos de referencia más universales de la estabilidad.

Condiciona, en particular:

- la capacidad de proyectarse,
- la sensación de seguridad profesional,
- la adquisición de una experiencia real,
- el arraigo en un equipo y una cultura.

Cuando los puestos se suceden demasiado rápido, incluso sin conflictos aparentes, la incertidumbre se vuelve estructural.

ExitIndex™ no mide una sensación:

pone de relieve este **punto de referencia temporal objetivo**, que a menudo no se tiene en cuenta en los discursos de RR. HH.

7.2. Inestabilidad invisible y carga mental

La inestabilidad profesional no siempre es brutal o espectacular.
Por lo general, es **difusa, progresiva y silenciosa**.



Se manifiesta a través de:

- salidas frecuentes,
- equipos que se recomponen constantemente,
- trayectorias interrumpidas antes de consolidarse,
- dificultad para proyectarse a medio plazo.

Esta inestabilidad, incluso cuando no es conflictiva, genera una **importante carga mental**: anticipación constante, mayor vigilancia, sensación implícita de precariedad.

Al hacer visibles estas dinámicas, ExitIndex™ permite **nombrar una realidad vivida**, pero rara vez objetivada.

7.3. Un reto especialmente delicado después de los 40 años

Con la edad y la experiencia, las expectativas de estabilidad evolucionan.

Después de los 40 años, un cambio de puesto suele implicar:

- responsabilidades familiares,
- restricciones financieras,
- decisiones geográficas,
- una proyección a más largo plazo.

En este contexto, la inestabilidad de un puesto o una función ya no se percibe como una simple etapa, sino como un **riesgo estructural**.

ExitIndex™ aporta aquí una información esencial que permite:

- anticipar los riesgos,
- evitar errores costosos,
- asegurar las transiciones profesionales importantes.

7.4. Transparencia y dignidad de las elecciones profesionales

El acceso a información clara sobre la estabilidad real de un puesto de trabajo contribuye directamente al **respeto de la dignidad de las personas**.

Una elección profesional informada supone:



- una comprensión honesta del entorno,
- una visibilidad mínima sobre la duración posible,
- la ausencia de zonas oscuras importantes.

ExitIndex™ no dicta ninguna elección. Simplemente permite a las personas **elegir con conocimiento de causa**, reduciendo la asimetría de información entre empleadores y talentos.

7.5 Conclusión del punto 7

La estabilidad laboral no es un lujo ni una nostalgia del pasado. Sigue siendo una **base esencial de seguridad y proyección** en un mundo profesional en constante cambio.

8. Por qué las normas sencillas transforman los mercados

Los mercados complejos no carecen de información. Lo que les falta son **puntos de referencia legibles**.

En muchos ámbitos, el problema no es la falta de datos, sino su **inaccesibilidad**, su **opacidad** o su **excesiva complejidad**. El mundo laboral no es una excepción.

ExitIndex™ se inscribe en esta lógica: transformar una realidad compleja en un **estándar sencillo**, comprensible y compartible.

8.1. El poder de los puntos de referencia visuales compartidos

Los estándares eficaces comparten una característica común: crean un **lenguaje visual compartido**.

Una letra, un color, un rango permiten:

- una lectura rápida,
- una memorización inmediata,
- una discusión constructiva.

ExitIndex™ se inscribe en esta tradición:

- un código sencillo,
- igual para todos,



- que se entiende sin necesidad de conocimientos previos.

Este lenguaje común facilita el diálogo entre:

- candidatos y reclutadores,
- empleados y directivos,
- empresas y socios.

8.2. Una norma no impone: se impone por el uso

Un estándar sostenible no obliga.
Convince por su utilidad.

Es el uso repetido, el entendimiento compartido y la confianza construida lo que permite que un estándar se establezca, y no la obligación o la restricción.

8.3 Conclusión del punto 8

Los mercados no se vuelven más justos mediante la acumulación de datos, sino por la aparición de **referencias sencillas, honestas y compartidas**.

Al elegir la legibilidad en lugar de la complejidad, ExitIndex™ no simplifica el mundo laboral:

- 👉 lo hace **comprensible**,
- 👉 discutible
- 👉 y más equilibrado.

Así es como nacen los estándares sostenibles.

9. Límites, críticas y posibles evoluciones

Ningún indicador serio pretende ser exhaustivo o infalible.
ExitIndex™ opta explícitamente por **documentar sus límites**, no como debilidades, sino como una condición esencial para su credibilidad y evolución.

9.1. Las críticas legítimas y su tratamiento

Se pueden formular varias críticas contra un indicador de estabilidad basado en la duración:



1. **«La media oculta las disparidades individuales».**
→ Es cierto. ExitIndex™ asume una lectura agregada, ya que su objetivo es proporcionar una referencia colectiva, no un análisis individual.
2. **«La duración no lo dice todo».**
→ Es cierto. Sin embargo, dice algo esencial: la capacidad de un entorno para retener a las personas a lo largo del tiempo.
3. **«El contexto es tan importante como la cifra»**
→ Precisamente por eso, el índice va acompañado de rangos, matices y un marco de publicación voluntario.

Estas críticas no cuestionan la legitimidad de ExitIndex™.
Simplemente precisan su alcance.

9.2. Posibles evoluciones y principios intangibles

Como cualquier estándar vivo, ExitIndex™ está destinado a evolucionar.

Se pueden prever algunas evoluciones:

- mejora de la fiabilidad de los datos,
- enriquecimiento de las lecturas contextuales,
- adaptación a nuevos sectores o zonas geográficas,
- ajuste de los umbrales de percepción a largo plazo

9.3 Conclusión del punto 9

ExitIndex™ no es un dogma ni una verdad absoluta.

Es un **punto de referencia evolutivo**, basado en una lectura sencilla y honesta de la realidad profesional.

Asumiendo sus limitaciones, ExitIndex™ afirma su vocación principal:

- ☞ iluminar sin imponer,
- ☞ informar sin juzgar
- ☞ y contribuir a un mercado laboral más legible y responsable.