

## LA BÚSQUEDA DE EMPLEO POR LOS OCUPADOS\*

GEMMA GARCÍA  
Universidad de Barcelona

El análisis de la búsqueda de empleo ha sido tradicionalmente estudiado bajo la hipótesis de que únicamente tenía lugar cuando el individuo estaba desempleado. El presente trabajo analiza, tanto desde un punto de vista teórico como empírico, las implicaciones y los condicionantes que influyen en la decisión de iniciar una actividad de búsqueda de un puesto de trabajo de forma simultánea al empleo.

La posibilidad de utilizar la información que se desprende de la *Encuesta Piloto sobre Ganancias y Subempleo* permite estimar una ecuación salarial que, posteriormente, será utilizada en el modelo planteado con datos de la *Encuesta de Población Activa*. Pese a la relativamente escasa importancia que tiene este fenómeno en el mercado de trabajo en España, los resultados empíricos indican que tanto la retribución salarial, como las condiciones socio-laborales ejercen una considerable influencia en la decisión del individuo ocupado de iniciar o no la actividad de búsqueda.

*Palabras clave:* búsqueda de empleo, simultaneidad, duración del empleo.

Uno de los aspectos que se han señalado como factores negativos del funcionamiento de los mercados de trabajo de los países europeos y, concretamente, de España, es el escaso grado de movilidad de los trabajadores. Sin duda, en este ámbito, el volumen más importante de cambios de empleo se produce como consecuencia de despidos, expedientes de regulación, etc, mientras los abandonos voluntarios parecen ser un porcentaje muy reducido en los países europeos.

Entre los abandonos voluntarios del empleo el aspecto quizás menos estudiado es el del cambio de empleo sin mediar un período de desempleo. Esto se produce cuando el individuo ocupado inicia la actividad de búsqueda antes de dejar su actual puesto de trabajo.

El modelo de búsqueda de empleo estándar parte de la hipótesis de que la situación de desempleo es la única que conlleva un proceso de búsqueda de un nuevo puesto de trabajo. Por lo tanto, el modelo teórico elimina la posibilidad

---

\* Quisiera agradecer los sugerentes comentarios de dos evaluadores anónimos, si bien la responsabilidad de lo aquí expresado es exclusivamente mía.

de que se pase de un empleo a otro sin que medie un período —más o menos largo— de paro.

No obstante, en muchos países los datos de contrataciones y de cambios de empleo revelan que un porcentaje más o menos elevado de los empleados están buscando un nuevo puesto de trabajo. Tobin (1972) es el primero en señalar que, en el caso de determinadas profesiones, la mayor parte de individuos cambian de empleo sin pasar por una situación de desempleo. Mattila (1974), en un estudio sobre el paro friccional en Estados Unidos, señala que alrededor de un 60% de los individuos que abandonan el empleo no experimentan un período de paro hasta que consiguen un nuevo puesto de trabajo. Por otro lado, Rosenfeld (1977) señala cómo de los datos del *Current Population Survey* se desprende que, en mayo de 1976, un 4,2% de los ocupados están al mismo tiempo buscando un nuevo puesto de trabajo. Este porcentaje, asimismo, es mucho más elevado para el colectivo de personas ocupadas de edad comprendida entre 16 y 19 años (concretamente, en este caso el porcentaje es un 11,2%) y muestra una tendencia decreciente con la edad.

Las principales causas que pueden llevar a los individuos ocupados a buscar un nuevo puesto de trabajo son, en primer lugar, el salario que reciben actualmente y, por otro lado, las condiciones de estabilidad en el empleo<sup>1</sup>. En el trabajo de Rosenfeld puede comprobarse la existencia de una relación inversa entre ganancias salariales e importancia del colectivo de ocupados que buscan un nuevo empleo. Pese a que el argumento económico es el aspecto principal esgrimido como motivo de la búsqueda por parte de los empleados, otro conjunto de circunstancias, que van desde las condiciones familiares a los deseos de conseguir un puesto de trabajo más adecuado a las habilidades individuales, pueden también ejercer una influencia significativa en la decisión de emprender un proceso de búsqueda durante el período de ocupación.

El objetivo del presente trabajo será evaluar la importancia de la simultaneidad del empleo y la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo y los posibles condicionantes que inciden en dicha decisión.

## 1. UNA TEORÍA DE BÚSQUEDA EN EL EMPLEO

El modelo de búsqueda parte de la hipótesis de que los individuos que se hallan en situación de desempleo utilizan una estrategia óptima para maximizar la renta futura que obtendrán. Según esto, los desempleados elegirán un salario de reserva óptimo de forma que todas las ofertas de trabajo que no superen este mínimo pre-establecido serán rechazadas automáticamente<sup>2</sup>.

La diferencia sustancial existente entre este modelo estándar y un modelo teórico que contemple la posibilidad de búsqueda mientras se está ocupado consiste en que, en este último caso, el individuo selecciona dos salarios de reserva  $a$  y  $b$ , tal que  $a < b$ . Ahora, el individuo desempleado fija dos niveles salariales

---

(1) Los individuos con un empleo de carácter temporal o con una mayor inestabilidad tendrán mayores incentivos a iniciar un proceso de búsqueda de empleo conducente a conseguir un contrato de carácter indefinido.

(2) Para un mayor detalle sobre la formulación teórica del modelo estándar de búsqueda, véase Lippman y McCall (1976), entre otros.

de forma que, si el salario que le ofrece un puesto de trabajo vacante no supera  $b$  pero si que es superior a  $a$ , el individuo aceptará el empleo pero continuará buscando hasta que halle un nuevo puesto de trabajo que le ofrezca una retribución salarial superior a  $b$ . Así, cuando se hallaba en desempleo estableció un salario mínimo de aceptación ( $a$ ) y, cuando empieza a trabajar en un empleo con una remuneración igual o superior a  $a$ , si decide seguir buscando otro empleo fija un salario de reserva ( $b$ ) que supera la remuneración actual ( $a < b$ ).

Burdett (1978) plantea un modelo teórico en el que se asume que los trabajadores sólo inician un proceso de búsqueda con el objetivo de conseguir una mejor oferta salarial y no existe un proceso de acumulación de capital humano específico de la empresa<sup>3</sup>. Las causas de esta búsqueda de una mejor oferta salarial, según indica el autor, pueden ser dos: una disminución del salario relativo del trabajador respecto a otros empleados o una intención de adoptar una estrategia óptima que conduzca a un mayor nivel de retribución salarial.

Los modelos de búsqueda tradicionales parten de la hipótesis de que el individuo en un período dado realiza una elección entre dos opciones:

- buscar un empleo y no trabajar
- trabajar y no buscar

Ahora existe una nueva posibilidad:

- trabajar y buscar un nuevo puesto de trabajo

Puede suponerse que los costes de búsqueda soportados por una persona en situación de paro y otra que posee un puesto de trabajo son diferentes. El tiempo dedicado a la búsqueda para el individuo que tiene una ocupación puede conllevar una menor dedicación a su empleo y una consiguiente pérdida de ingresos salariales. En cambio, el desempleado puede dedicar todo su tiempo a la actividad de búsqueda. Por ello, es previsible que la intensidad de búsqueda de unos y otros sea sensiblemente distinta [véase, por ejemplo, Benhabib y Bull (1983)].

El salario de reserva de los individuos que ya disponen de un puesto de trabajo —dado que tienen unos costes de búsqueda superiores— será mayor que el que establezcan si están desempleados. Además, su esfuerzo de búsqueda será menor dado que ya disponen de un empleo. Con ello, puede pensarse que la probabilidad de que reciban una oferta de empleo será menor en el caso de los ocupados que en el de los desempleados y la probabilidad de aceptar una oferta una vez ésta ha surgido también será menor. En cambio, el salario obtenido en el nuevo empleo será superior al que recibirán los desempleados, puesto que han establecido un salario mínimo de aceptación más elevado.

Mientras el modelo de búsqueda simple parte de la hipótesis de que el número de vacantes que se contactan por período es fijo<sup>4</sup>, la ampliación del modelo implica suponer que la intensidad de búsqueda condiciona el número de puestos de trabajo vacantes contactados por período. Como indica Seater (1979)

(3) No obstante, la existencia de una acumulación de capital humano específico de la empresa puede tener una considerable incidencia en los procesos de rotación en el mercado laboral. Así, Parsons (1972) demuestra de forma empírica cómo aquellas empresas caracterizadas por una mayor inversión, tanto por los empresarios como por parte de los trabajadores, en capital humano específico serán las que muestren una menor tasa de rotación.

(4) Ésta es una de las hipótesis de las que parte el modelo clásico de búsqueda de empleo, aunque posteriores ampliaciones [véase Holzer (1987)] introducen la posibilidad de que el número de puestos de trabajo contactados por período venga determinado por la intensidad del proceso de búsqueda.

“trabajo y búsqueda simultáneos requiere que la función que describe la tasa de contactos de vacantes por un buscador presente rendimientos decrecientes con la intensidad de búsqueda” (*op. cit.*, pág. 411). Seater muestra que esto es cierto —existen rendimientos decrecientes de la búsqueda— basándose en los costes que implica la búsqueda<sup>5</sup>. Los resultados del modelo planteado en este estudio indican que, con rendimientos decrecientes de la intensidad de búsqueda, en la primera parte de la vida el individuo busca pero no trabaja. A medida que pasa el tiempo, el individuo busca y trabaja de forma simultánea. En cambio, cuando los rendimientos de la búsqueda son constantes no ocurre la simultaneidad de trabajo y búsqueda.

Siguiendo el planteamiento teórico adoptado por Burdett (1978) y, más tarde, por Mortensen (1991), se establece la hipótesis de que, cuando un individuo acepta un empleo, trabaja en este mismo empleo hasta el momento de la jubilación o hasta que abandona el puesto de trabajo<sup>6</sup>, hipótesis que, sin duda, supone una restricción al modelo dada la importancia de los contratos de duración determinada. El modelo estándar de búsqueda sólo contempla el caso de la jubilación, con lo cual el individuo permanece en el mismo puesto de trabajo hasta que se retira del mercado laboral.

El coste asociado a la búsqueda de empleo para un individuo que se halla en situación de paro es  $c_1$  y si estuviera empleado sería  $c_2$ . En principio puede pensarse que la relación entre ambas variables será  $c_2 > c_1$ . Este supuesto parte de la idea ya apuntada de que un individuo que dispone de una ocupación debe dedicar, para llevar a cabo la actividad de búsqueda, parte del tiempo que antes destinaba a trabajar, con lo cual deja de percibir unas determinadas ganancias salariales por la reducción de su jornada laboral. La coincidencia del horario laboral y del margen horario más adecuado para llevar a cabo la búsqueda de un nuevo empleo condiciona las posibilidades de elección de la intensidad de búsqueda por parte de un individuo ocupado.

Cuando el individuo recibe una oferta (con un salario de  $w_0$ ), su objetivo es maximizar la renta esperada neta de costes de búsqueda y las opciones que tiene son:

- buscar y no trabajar. En este caso la renta máxima esperada será función de las prestaciones por desempleo,  $u$ , el coste de búsqueda,  $c_1$ , y el salario ofrecido,  $w_0$ . Dado que no acepta la oferta, la renta que recibirá el primer período será  $u - c_1$ . La renta del siguiente período dependerá de si recibe una oferta salarial aceptable o no.
- trabajar y no buscar. La renta máxima esperada será función de la oferta salarial,  $w_0$ , puesto que ha optado por no iniciar la actividad de búsqueda de un

---

(5) Ampliar el número de contactos por período —aumentar la intensidad de búsqueda— lleva a ampliar el radio territorial de acción, lo cual implica un mayor tiempo dedicado al transporte para dirigirse a la empresa que tiene una vacante, con lo que un aumento en la intensidad conduce a un incremento menos que proporcional en los contactos realizados.

(6) Podría introducirse la probabilidad de despido y, por lo tanto, la posibilidad de que pierda su puesto de trabajo actual. Las consecuencias serían las mismas que cuando abandona de forma voluntaria, aunque en caso de despido el desempleado tiene derecho a percibir el subsidio de paro, mientras que cuando el abandono del puesto de trabajo tiene carácter voluntario, la regulación del subsidio en la mayor parte de países no reconoce el derecho a la prestación.

mayor salario. Continuará en esta situación hasta el momento de la separación de la vida activa.

– trabajar y buscar de forma simultánea. Dado que acepta la oferta, la renta en el primer momento será equivalente al salario recibido,  $w_0$ , menos el coste de búsqueda,  $c_2$ . En el siguiente período, y de forma equivalente a la primera opción, la renta dependerá de si recibe una oferta aceptable –con un salario superior al que tiene,  $w_0$ – o no.

Frente a esta situación, el individuo elegirá la opción que maximice su renta esperada. Esta última dependerá de la oferta salarial que surja al inicio del período. Además de la decisión sobre buscar o no buscar, el trabajador adoptará también una decisión relativa a la intensidad de la actividad de búsqueda ( $s$ ). Según esto, la llegada de ofertas de trabajo será función del esfuerzo de búsqueda –  $\lambda s$  –, al igual que el coste asociado a la actividad de búsqueda –  $c(s)$ .

Partiendo del caso más general en que el coste de búsqueda es igual para ambos colectivos de empleados y desempleados y denominando  $b$  al valor del ocio y  $r$  a la tasa de descuento, si el individuo está desempleado, el valor óptimo del esfuerzo de búsqueda viene dado por [véase Mortensen (1991)]:

$$rV = \max_{s \geq 0} [b - c(s) + \lambda s \int_0^{\infty} \max [V, W(x)] - V dF(x)] \quad [1]$$

donde  $V$  es la renta futura descontada del individuo, que será función del valor del ocio y el coste de búsqueda (equivalente a la renta –o utilidad– recibida en el momento actual<sup>7</sup>) y de la estrategia de búsqueda óptima para períodos futuros.

En cambio, cuando está ocupado y recibe un salario  $w$ , el valor óptimo viene dado por:

$$rW(w) = \max_{s \geq 0} [w - c(s) + \lambda s \int_0^{\infty} \max [V, W(x), W(w)] - W(w) dF(x)] \quad [2]$$

donde  $W(w)$  equivale al valor de estar empleado –con un salario  $w$ – y seguir, también, una estrategia de búsqueda óptima.

De la comparación de las dos ecuaciones se obtiene que el individuo aceptará un empleo si el salario es como mínimo igual al valor del ocio:

$$V = W(b) \leq W(w) \text{ para } w \geq b$$

El desempleado buscará sólo cuando el rendimiento marginal del esfuerzo de búsqueda supere su coste marginal. Éste aceptará el primer puesto de trabajo que le compensa el valor del ocio –su salario de reserva– y continuará buscando con una intensidad que viene dada por la igualdad del coste y rendimiento marginal del esfuerzo de búsqueda. Mientras está empleado, el esfuerzo de búsqueda óptimo es decreciente con el salario obtenido. El trabajador cesará su actividad de búsqueda cuando encuentre un empleo que considera bien retribuido.

Sin duda, este modelo estático simple de búsqueda de empleo mientras se está ocupado parte de hipótesis claramente restrictivas que lo alejan, en parte, de la situación real de la economía española, pero, sin embargo, supone un punto

(7) No debe olvidarse que la existencia de prestaciones económicas por desempleo tiene el efecto de aumentar esta renta percibida durante el paro.

de partida interesante para plantear los posibles factores que pueden incidir en la decisión de iniciar un proceso de búsqueda activa de empleo mientras se trabaja.

## 2. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA BÚSQUEDA EN EL EMPLEO

Hablar de cambio de empleo —o de actividad de búsqueda durante el empleo— nos introduce en el tema de la rotación laboral en el mercado de trabajo. No obstante, esta idea debe matizarse puesto que, aunque la actividad de búsqueda durante el empleo sea escasa, ello no debe ser indicativo de que la movilidad laboral es reducida<sup>8</sup>. Sin embargo, una actividad de búsqueda simultánea con el empleo sí que podría considerarse indicativa de una elevada movilidad laboral entre empleos.

Antes de pasar a analizar los posibles condicionantes de la decisión de iniciar una actividad de búsqueda durante el empleo, parece adecuado examinar la importancia de ésta en el caso de la economía española.

A través de los datos publicados por la *Encuesta de Población Activa* puede obtenerse el número de ocupados que buscan otro empleo según sexos (véase gráfico 1).

La tendencia que siga el volumen de personas ocupadas que buscan otro empleo se verá muy condicionada, entre otros aspectos, por las condiciones generales del mercado laboral. Así, puede pensarse que en un período de crecimiento en que se registra un aumento del número de puestos de trabajo vacantes y una disminución de la tasa de desempleo, el incentivo a buscar un nuevo puesto de trabajo cuando ya se está empleado es mayor que en las etapas de crisis. No obstante, los datos del gráfico anterior conducen a resultados contrarios a los apuntados. Entre 1987 y 1991, período de fuerte creación de empleo, el porcentaje de ocupados que buscan empleo disminuye. Sin embargo, debe matizarse que buena parte de dicha generación de empleo a lo largo de este período corresponde a la expansión de los contratos de duración determinada, lo cual, sin duda alguna, condiciona los incentivos a iniciar una actividad de búsqueda simultánea al actual puesto de trabajo. Por otro lado, puede considerarse la posibilidad de que, dadas las buenas expectativas de encontrar un puesto de trabajo y, puesto que los costes de búsqueda mientras se está ocupado son, generalmente, superiores a los costes soportados en la situación de paro, los individuos que cambian de empleo lo hacen mediando un período de paro entre un puesto de trabajo y otro. Los datos sobre desempleados que llevan en situación de paro poco tiempo durante este período confirman, en cierta medida, esta hipótesis<sup>9</sup>.

En el mismo gráfico 1 se observa la mayor proporción de mujeres ocupadas que buscan un nuevo puesto de trabajo con respecto a los hombres, comportamiento que, sin duda, viene provocado por la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y la menor estabilidad de los empleos en el caso de las mujeres<sup>10</sup>.

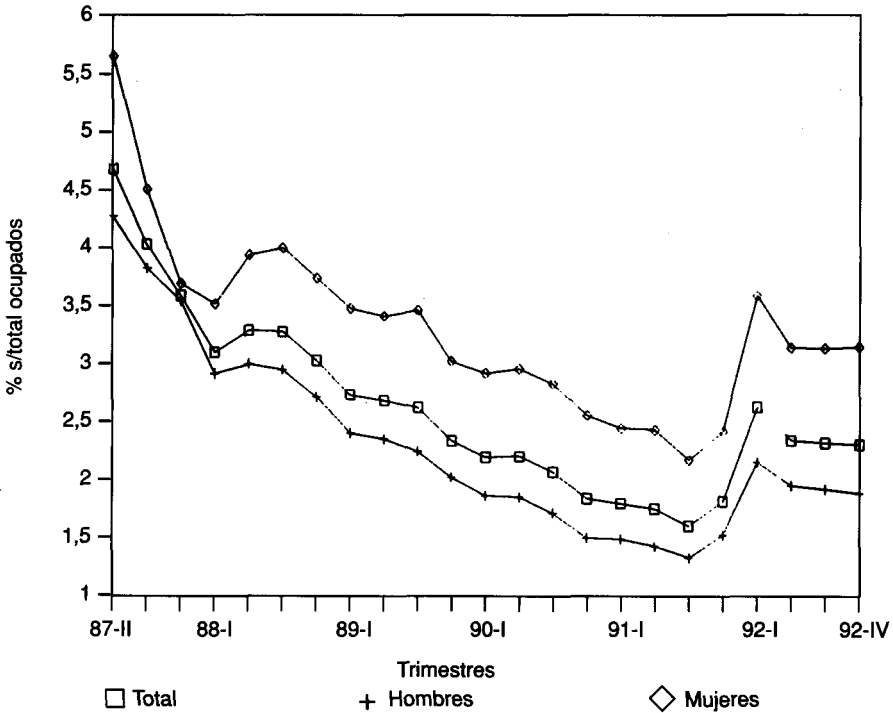
---

(8) Obviamente, los individuos pueden cambiar de empleo pasando por períodos más o menos largos de desempleo en lugar de empezar a buscar un puesto de trabajo cuando aún están empleados.

(9) Concretamente, el porcentaje de desempleados que llevan menos de tres meses en situación de paro ha pasado del 13,2% en el año 1987 a un 16,9% en 1990.

(10) En este sentido, en el año 1990, según datos del INE, un 11,2% de las mujeres asalariadas tenía un contrato a tiempo parcial, mientras esta relación era de un 1,0% en el caso de los hombres.

Gráfico 1: OCUPADOS QUE BUSCAN EMPLEO



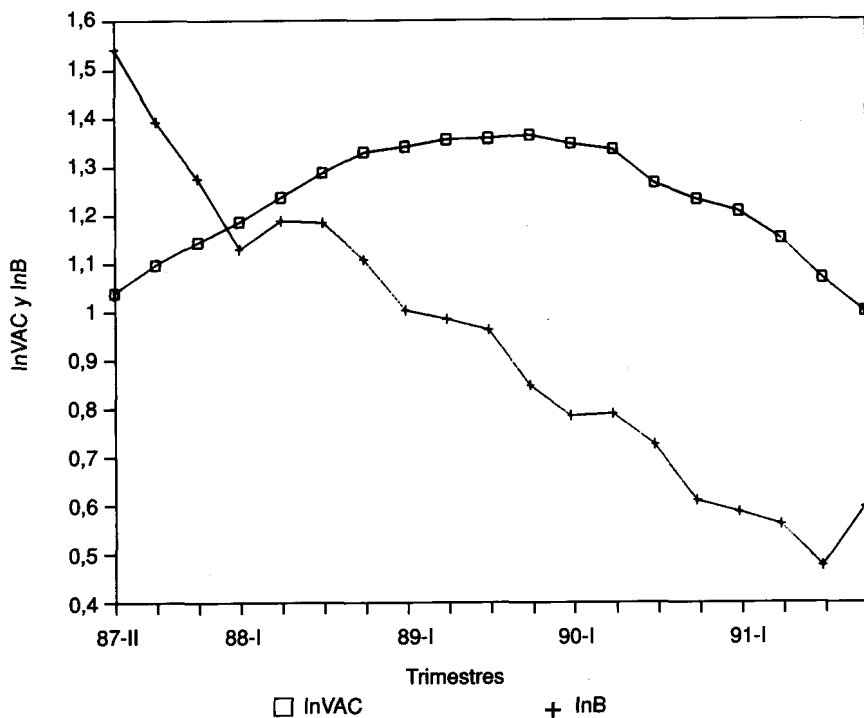
Fuente: INE.

En el gráfico 2 se refleja la tendencia seguida por la tasa de vacantes<sup>11</sup> (VAC) y el porcentaje de ocupados que buscan empleo ( $B$ )<sup>12</sup>. La disminución del número de ocupados que están buscando empleo es mucho más acentuada y se inicia con anterioridad a la disminución de la tasa de vacantes. Por lo tanto, no parece deducirse una relación clara entre la tasa de vacantes y el comportamiento de la actividad de búsqueda simultánea con el empleo. En cambio, y contra lo que cabría esperar, la tendencia seguida por la búsqueda de trabajo es más similar a

(11) Debe señalarse que se ha utilizado como puestos de trabajo vacantes el número de ofertas genéricas pendientes registradas en el INEM.

(12) En el gráfico, dado que lo relevante es ver la tendencia seguida, se presentan el logaritmo neperiano de la tasa de vacantes (multiplicada por 10) y del porcentaje de ocupados que buscan empleo para evitar las diferencias de escala.

Gráfico 2: TASA DE VACANTES Y OCUPADOS QUE BUSCAN EMPLEO



Fuente: INE e INEM.

la evolución que ha mostrado la tasa de paro en los últimos años<sup>13</sup>, aunque debe tenerse en cuenta la distorsión introducida en dicha *ratio* como consecuencia de los aumentos en la tasa de actividad registrados en este período.

Una posible explicación puede hallarse en el propio comportamiento individual. En este sentido, puede ocurrir que, aunque los individuos que ya tienen un empleo se vean incentivados a buscar otro puesto de trabajo para mejorar su situación laboral, esta búsqueda tenga lugar fuera del empleo, es decir, que aban-

(13) *A priori*, parece más razonable pensar que en un momento de crecimiento económico y de reducción de la tasa de paro, los ocupados tengan más incentivos a iniciar una actividad de búsqueda para mejorar las condiciones del empleo.



donen el puesto de trabajo para buscar otro<sup>14</sup>.

Como se ha indicado, la evolución del volumen de ocupados que buscan otro puesto de trabajo está muy relacionada con el análisis de la movilidad interempresarial. Las medidas usuales en el seno de la OCDE para medir el grado de movilidad interempresarial son la duración media del empleo y la tasa de rotación. La utilización de los datos obtenidos de encuestas a familias o a empresas únicamente permiten disponer de la antigüedad media en la empresa, pero no de la duración completa del empleo. En el cuadro 1 puede observarse la comparación de estas antigüedades medias de los empleos en diversos países de la OCDE.

Según estos datos, la antigüedad media en el empleo y, así, el grado de movilidad interempresarial en España, no sería muy distinta de la mayoría de los países desarrollados del entorno. Sin duda, la diferencia entre la movilidad existente en países como Estados Unidos y la mayor parte de países europeos es que, mientras en el primer caso un elevado porcentaje de los cambios de empleo tienen carácter voluntario (como lo demuestran los datos señalados en la introducción), en el caso europeo parece que estos cambios voluntarios son mucho menos significativos.

Analizando con mayor detalle la distribución por estratos de la antigüedad media en el empleo (véase cuadro 2) puede observarse el peso significativo de los contratos de mayor antigüedad.

En definitiva, puede observarse un peso considerable del intervalo de antigüedad superior a 5 años y, más concretamente, un 22,2% de los ocupados en España el segundo trimestre de 1990 llevan entre 10 y 20 años en el mismo empleo. Ello permite avanzar la hipótesis de que el número de personas que deciden emprender una actividad de búsqueda de forma simultánea al empleo será reducido. Este aspecto será analizado a partir de la información suministrada por los registros individuales de la EPA para el conjunto de España del segundo trimestre de 1990.

Concretamente, el cuestionario de ésta plantea las preguntas “¿Está buscando otro empleo o situación?” y “¿Por qué razón busca empleo?” en el apartado de características del empleo. Además, en el apartado específico de la búsqueda de empleo, el individuo es entrevistado sobre el tiempo que lleva buscando empleo, la forma de búsqueda y la disponibilidad a aceptar un empleo. Esta información es la más adecuada para el objetivo perseguido en este trabajo: analizar cuáles pueden ser los condicionantes que llevan a un individuo ocupado a iniciar una actividad de búsqueda de otro puesto de trabajo.

La decisión sobre buscar o no depende de diversos factores. En primer lugar, parece que el motivo económico –el intento de lograr una mejor retribución salarial– será el factor principal [véase Black (1980, 1981)]. No obstante, no debe olvidarse el efecto que pueda tener un conjunto de variables demográficas como son la edad, sexo, situación familiar y nivel de estudios, entre otras.

El problema básico al plantear la estimación de un modelo que pretenda recoger los factores que pueden incidir en la decisión de emprender una actividad

---

(14) Sin duda este comportamiento no es el óptimo a seguir. Por un lado, estos individuos que abandonan voluntariamente el empleo no tendrán derecho a percibir prestaciones por desempleo, con lo cual sus ingresos, hasta que obtengan un trabajo, serán nulos (aunque ello debe matizarse por la posibilidad de encubrir el abandono voluntario y, por lo tanto, acceder a las prestaciones). Por otro, al no haber asegurado un nuevo puesto de trabajo antes de abandonar el actual, se enfrentan a un elevado riesgo de sufrir un período de paro más o menos prolongado.

**Cuadro 1: ANTIGÜEDAD MEDIA EN LA EMPRESA, 1991**

País	Antigüedad media (años)
Australia	6,8
Canadá	7,8
Estados Unidos	6,7
Japón (a)	10,9
Noruega (b)	9,4
Suiza	8,8
Finlandia	9,0
Francia	10,1
Alemania (a)	10,4
Países Bajos (a)	7,0
Reino Unido	7,9
España (c)	9,8
a 1990	
b 1989	
c 1992	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1993)

**Cuadro 2: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA ANTIGÜEDAD MEDIA DEL EMPLEO**

	España
menos de 6 meses	15,90
de 6 meses a 1 año	12,90
de 1 a 5 años	19,83
más de 5 años	51,29
de 5 a 10 años	13,27
de 10 a 20 años	22,21
más de 20 años	15,81

Fuente: elaboración propia a partir de *Encuesta de Población Activa*, II Trimestre de 1990.

de búsqueda o no a través de los datos de la EPA es la inexistencia de datos sobre salarios percibidos en el empleo. No obstante, en el segundo trimestre de 1990 el INE realizó, conjuntamente con la EPA, la *Encuesta Piloto sobre Ganancias y Subempleo*. La información suministrada por esta encuesta permite plantear una ecuación de salarios con un objetivo predictivo de la remuneración percibida por la muestra de individuos de la EPA.

En el cuadro 3 pueden observarse los resultados de la estimación por mínimos cuadrados ordinarios y mínimos cuadrados generalizados<sup>15</sup> de esta ecuación de salarios.

Cuadro 3: ESTIMACIÓN DE LA ECUACIÓN SALARIAL

	MCO	MCG
CONSTANTE	10,1938 (143,362)	10,1938 (104,515)
EDAD	0,0023 (1,813)	0,0023 (1,648)
SEXO	0,2066 (7,311)	0,2066 (7,098)
DUCONT	0,2330 (7,083)	0,2329 (6,975)
PARCOM	0,6211 (10,529)	0,6211 (7,038)
SPUB	0,3587 (12,164)	0,3587 (12,249)
TEN	0,0053 (2,861)	0,0053 (2,749)
DIRECT	0,7825 (6,824)	0,7825 (7,714)
OPCUA	0,2012 (7,230)	0,2012 (6,859)
R <sup>2</sup>	0,4049	
N	1219	

Nota: los valores entre paréntesis corresponden al estadístico t-Student. En el apéndice puede encontrarse una descripción de las variables utilizadas.

(15) Método de estimación que permite corregir la heteroscedasticidad incorporada a los datos de corte transversal de la encuesta.

Todas las variables introducidas en la ecuación estimada tienen el signo esperado. Destaca el hecho de que ser asalariado del sector público tiene un efecto significativamente positivo en el salario percibido por el individuo [véase Martín (1993) para un planteamiento similar al expuesto aquí]. Los valores resultantes de esta estimación de la ecuación salarial son utilizados, como se ha indicado, para obtener una predicción del salario que reciben los individuos de la muestra de la EPA utilizada. En el cuadro 4 pueden observarse los resultados obtenidos de la estimación. Antes de evaluarlos, debe mencionarse que el volumen de individuos ocupados que llevan a cabo una actividad de búsqueda de forma simultánea es una proporción reducida del total de ocupados. Ello obliga a optar por un proceso de estratificación endógena y, con ello, aplicar el método adecuado para estimar los parámetros del modelo.

Manski y Lerman (1977) proponen un estimador apropiado para las muestras basadas en la elección que será el que se aplicará en el presente trabajo. Concretamente, esta corrección consiste en utilizar un estimador ponderado en función del peso de cada una de las elecciones en la población y en la muestra elegida. El porcentaje obtenido de los datos de la EPA de individuos que buscan empleo y trabajan es del 2,27%. A través de un muestreo aleatorio del total de población ocupada se obtiene una muestra más reducida, de forma que el porcentaje de individuos que buscan empleo sea mayor. Concretamente, en la muestra final utilizada el porcentaje de ocupados que buscan empleo representa un 33,3% del total de individuos empleados. El factor de ponderación será:

Si busca empleo: % de 1 en la población/% de 1 en la muestra

Si no busca empleo: % de 0 en la población/% de 0 en la muestra

La primera columna del cuadro 4 corresponde a un modelo en el cual, además de la variable salarial, se han incluido un conjunto de factores demográficos, sociales y de la situación laboral del individuo que pueden considerarse influyentes en el momento de decidir si inicia o no un proceso de búsqueda de empleo mientras está ocupado. La variable *LSAL* se halla en el límite de la significación en este primer modelo estimado, lo cual parece paradójico dado que se ha indicado que, con toda probabilidad, el principal motivo de iniciar una búsqueda de empleo mientras se está ocupado es la mejora en el nivel salarial.

Sin embargo, debe considerarse que, como se ha indicado, en este primer modelo se han incluido también un conjunto de variables que han sido utilizadas en la ecuación de estimación del salario del individuo a través de la *Encuesta de Ganancias y Subempleo*. Por ello, este conjunto de características demográficas y sociales puede considerarse que están captando parte del efecto que provoca la variable salarial sobre la decisión de búsqueda por parte del individuo ocupado. Esta hipótesis queda confirmada plenamente en las siguientes columnas del cuadro 4, donde se eliminan algunas de estas variables que ya se consideraban en la estimación de la ecuación salarial. En ellas, la variable salarial pasa a ser altamente significativa y con el signo adecuado: un mayor salario conduce a una menor probabilidad de iniciar una búsqueda de empleo activa mientras se está ocupado.

Por lo que se refiere al resto de variables consideradas, todas ellas tienen el signo esperado. Así, a medida que aumenta la edad se reduce la probabilidad de buscar empleo mientras se trabaja, los hombres tienen mayor probabilidad de iniciar esta actividad de búsqueda que las mujeres y estar casado disminuye la probabilidad de iniciar una búsqueda simultánea a la ocupación.

Cuadro 4: ESTIMACIÓN DE LOS CONDICIONANTES DE LA BÚSQUEDA DURANTE EL EMPLEO. MODELO LOGIT (WESML)

	(1)	(2)	(3)	(4)
CONSTANTE	12,9804 (1,492)	19,2686 (3,443)	20,6058 (5,073)	25,0603 (9,038)
EDAD	-0,0325 (-2,353)	-0,0134 (-1,209)	-0,0131 (-1,185)	
RELPP	0,1890 (0,599)			
SEXO	0,2531 (0,828)	0,4493 (1,809)	0,3547 (1,386)	
ECIV	-0,4047 (-1,436)	-0,3264 (-1,273)	-0,3253 (-1,268)	
EST2	-0,4843 (-1,680)			
EST3	-0,7829 (-1,837)			
EST4	0,2954 (0,759)			
ESTAC	4,0517 (3,597)			
DUCONT	-1,0148 (-2,532)		-0,4829 (-1,486)	
PARCOM	-0,9576 (-1,540)	-0,4047 (-0,900)		
PLURI	0,3129 (0,505)			
LSAL	-1,2652 (-1,473)	-1,9385 (-3,596)	-2,0785 (-5,510)	-2,5756 (-10,238)
ASAL	0,4232 (1,441)			
TEN	-0,0423 (-3,015)	-0,1208 (-4,132)	-0,1117 (-3,913)	
N	4410	4410	4410	4410
Log-L	-380,31	-395,20	-394,42	-427,42
Test R.V(*)	194,19	164,42	165,98	99,97
R <sup>2</sup> de McFadden <sup>16</sup>	0,20	0,17	0,17	0,10
% predicciones correctas	67,5	66,7	66,7	66,7

(\*) Test de la Razón de Verosimilitud=  $2[\text{LogL}(\beta) - \text{LogL}(\beta_0)]$ , donde  $\beta$  corresponde al modelo formulado y  $\beta_0$  al modelo restringido en el que únicamente se considera el término constante. En todos los casos el valor de este test supera al valor de la ji-cuadrado en tablas.

Nota: los valores entre paréntesis corresponden al estadístico t-Student. En el apéndice puede encontrarse una descripción de las variables utilizadas. La estimación corresponde a datos del conjunto de España y referidos al segundo trimestre de 1990.

En el caso de las variables relacionadas con las características del puesto de trabajo de que se dispone, como podía esperarse *a priori*, el disponer de un contrato de carácter indefinido provoca un menor incentivo a iniciar la búsqueda de empleo, dada la estabilidad que este tipo de contrato lleva ímplicita, y un resultado similar se obtiene del análisis de la variable *PARCOM*, de forma que los ocupados a tiempo completo tienen una menor probabilidad de buscar empleo mientras están ocupados. Una mayor antigüedad media en el empleo (*TEN*) disminuye la probabilidad de buscar un empleo, dado que esta variable capta el capital humano específico acumulado en la empresa en la que se está trabajando. Los individuos con un trabajo de carácter estacional y, por lo tanto, con una menor estabilidad, tienen mayores incentivos para iniciar una búsqueda de empleo que mejore su situación actual. Estos resultados son similares a los obtenidos por Black (1980 y 1981), que indica cómo las personas elegirán desarrollar una actividad de búsqueda cuando aún disponen de un margen temporal suficiente que les permita modificar sustancialmente los ingresos futuros percibidos como consecuencia de la búsqueda. Por otro lado, y de la misma forma, aquellos individuos que llevan trabajando un largo período de tiempo en un mismo puesto de trabajo serán más reacios a iniciar una búsqueda activa de un nuevo empleo dado que en el actual puesto de trabajo disponen de un cierto nivel de capital humano específico a la empresa en que se hallan.

### 3. CONCLUSIONES

En las páginas anteriores ha podido constatarse como la importancia que tiene el fenómeno de búsqueda y empleo de forma simultánea es relativamente reducida en el mercado de trabajo español. Diversos indicadores contribuyen a esta conclusión. Por un lado, de la observación de los datos sobre el porcentaje de ocupados que buscan otro empleo se deduce que éste ha alcanzado como máximo un 4% de la población ocupada y, además, presenta una tendencia decreciente en los últimos años.

Por otro lado, los datos sobre distribución de los empleos según su antigüedad media evidencian un claro predominio de los empleos con duraciones de más de diez años. Ello es indicativo de que los individuos, cuando obtienen un puesto de trabajo, tienden a continuar en él y no inician un proceso de búsqueda activa de otro puesto de trabajo. Sin embargo, el aumento de los contratos de duración determinada, con la consiguiente disminución que provoca en la antigüedad media del empleo, podría tener como consecuencia un incremento de la actividad de búsqueda simultánea a la ocupación.

En la última parte del trabajo se han analizado los posibles condicionantes de la decisión relativa a llevar a cabo una búsqueda de empleo o no. Como se ha señalado, las variables incluidas en el modelo tienen el signo esperado. La variable salarial (obtenida de una ecuación de salarios) tiene un claro efecto negativo en la actividad de búsqueda simultánea al empleo, aunque, como se ha indicado, la introducción de variables que también participaban en la estimación de la variable salarial pueden captar parte del efecto de la variable salarial y, por lo tanto, reducir la significación de esta variable.

Las matizaciones ya introducidas a lo largo del texto en el momento de analizar los resultados obtenidos indican que el estudio presentado es una primera aproximación al tema de la simultaneidad de búsqueda y empleo y que, sin duda,

futuros avances en la estimación del modelo planteado deben llevar a mejores resultados. En esta línea, la consideración de la existencia de heterogeneidad entre los individuos de la muestra supone una línea de avance a seguir.

## APÉNDICE

### *Definición de las variables utilizadas*

**EDAD:** número de años del individuo entrevistado.

**RELPP:** relación con la persona principal (1 si es la persona principal, 0 en otro caso).

**SEXO:** sexo del individuo entrevistado (1 si es hombre, 0 si es mujer).

**ECIV:** estado civil del entrevistado (1 si está casado, 0 en otro caso).

**EST1:** estudios iguales o inferiores al nivel 2, equivalente a sin estudios o con estudios primarios.

**EST2:** estudios del nivel 3 ó 4. Nivel bachillerato.

**EST3:** nivel 5 ó 6. Formación profesional.

**EST4:** nivel de estudios igual o superior a 7. Estudios universitarios.

**ESTAC:** carácter de la actividad del establecimiento donde trabaja (1 si es estacional, 0 si tiene carácter continuado).

**DUCONT:** tipo de contrato (1 si es de duración indefinida y permanente a lo largo del tiempo, 0 en otro caso).

**PARCOM:** tipo de trabajo (1 si es a tiempo completo, 0 si es a tiempo parcial).

**PLURI:** pluriempleo (1 si realiza otras actividades, 0 en caso contrario).

**LSAL:** logaritmo neperiano del salario (obtenido de la estimación de la ecuación salarial).

**ASAL:** situación profesional (1 si es asalariado, 0 en caso contrario).

**TEN:** tiempo que lleva en el empleo (en años).

**DIRECT:** condición socio-económica (1 si son directivos y gerentes, 0 en caso contrario).

**OPCUA:** condición socio-económica (1 si son operarios cualificados y especializados, 0 en caso contrario).

**SPUB:** situación profesional (1 si es asalariado del sector público, 0 si lo es del sector privado).



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benhabib, J. y Bull, C. (1983): "Job search: the choice of intensity", *Journal of Political Economy*, 19, págs. 747-764.

Black, M. (1980): "Pecuniary implications of on-the-job search and quit activity", *Review of Economics and Statistics*, 62, 2, págs. 222-229.

Black, M. (1981): "An empirical test of the theory of on-the-job search", *Journal of Human Resources*, 16 (1), págs. 129-140.

Burdett, K. (1978): "A theory of employee job search and quit rates", *American Economic Review*, 68 (1), págs. 212-220.

Holzer, (1987): "Job search by employed and unemployed youth", *Industrial and Labor Relations Review*, 40 (4), págs. 601-711.

Instituto Nacional de Empleo: *Estadística de Empleo*, Diversos.

- Instituto Nacional de Estadística: *Encuesta de Población Activa*.
- Lippman, S., McCall, J.J. (1976): "The economics of job search: a survey", *Economic Inquiry*, 14, págs. 155-189 y 347-368.
- McFadden (1974): "Conditional logit analysis of qualitative choice behavior", en P. Zarembka (ed), *Frontiers in Econometrics*, Academic Press, New York.
- Manski, Ch. y Lerman, S. (1977): "The estimation of choice probabilities from choice based samples", *Econometrica*, 45 (8), págs. 1977-1988.
- Martín, D. (1993): *Movilidad laboral y determinación de salarios en España*, Tesis Doctoral, Universidad de Las Palmas.
- Mattila, J.P. (1974): "Job quitting and frictional unemployment", *American Economic Review*, 64, págs. 235-239.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1993): *Perspectivas del empleo 1993*, Colección Informes OCDE.
- Mortensen, D. (1991): "Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral" en O. Ashenfelter y R. Layard (comp), *Manual de economía del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía y Sociología del Trabajo nº 51.
- Parsons (1972): "Specific human capital: an application to quit rates and layoff rates", *Journal of Political Economy*, 80, págs. 1120-1143.
- Rosenfeld, C. (1977): "The extent of job search by employed workers", *Monthly Labor Review*, Special Labor Force Reports, Summaries.
- Seater, J. (1979): "Job search and vacancy contacts", *American Economic Review*, 69, págs. 411-419.
- Tobin, J. (1972): "Inflation and unemployment", *American Economic Review*, 62, págs. 1-18.

*Fecha de recepción del original: Mayo, 1993*

*Versión final: Abril, 1994*

#### ABSTRACT

The analysis of employment search has traditionally been based on the hypothesis that individuals only look for work when they are unemployed. This study analyses, from both a theoretical and empirical viewpoint, the implications and determining factors that influence the individual decision to initiate the search for work while still in employment.

The possibility of using information from the Pilot Survey on Earnings and Subemployment has allowed us to estimate a wage equation which will subsequently be used in the model with information taken from the Survey on the Active Population.

Despite the relatively limited significance of this phenomenon in the Spanish labour market, the empirical results show that both wage and sociolabour conditions exercise a substantial influence on the decision taken by the employed individual of whether or not to start looking for work.

*Keywords:* employment search, simultaneity, employment duration.