

# La búsqueda de empleo de los ocupados: intensidad y motivos

OSORNO DEL ROSAL, M<sup>a</sup> P.

*Departamento de Análisis Económico. Facultad de CC.EE. y Empresariales. Universidad de La Laguna.*

Campus de Guajara, s/n. 38071-Tenerife. Islas Canarias. España. E-mail: [mosorno@ull.es](mailto:mosorno@ull.es)

## RESUMEN

El supuesto de que los individuos sólo buscan trabajo cuando están desempleados no es muy realista. Ningún trabajador racional espera indefinidamente a encontrar el mejor de todos los empleos disponibles y, por tanto, en algunas ocasiones los ocupados también tienen incentivos para buscar. En este trabajo se analizan las características y las circunstancias laborales de los trabajadores españoles que aún estando ocupados buscan empleo, así como el efecto que tienen dichas variables sobre la intensidad con la que buscan y sobre los motivos por los que lo hacen.

*Palabras clave:* búsqueda de empleo de los ocupados; intensidad de búsqueda; modelos de elección discreta.

## ABSTRACT

The assumption that workers search only while unemployed is not realistic. No rational worker waits indefinitely for an opportunity to be employed in the best of all jobs that might be available. Hence, even employed workers have incentives to continue the search. In this paper we analyse employed searchers characteristics in Spain and determine the effect of personal, household and job characteristics on their search intensity and on their reason for searching.

*Key words:* on-the-job search; search intensity; discrete choice models.

Código UNESCO: 5307.10

## 1. INTRODUCCIÓN

El modelo estándar de búsqueda de empleo no permite que los individuos trabajen y busquen empleo simultáneamente, pues se considera que la especialización en la recopilación

Artículo recibido el 10 de septiembre de 2001. Aceptado el 3 de octubre de 2002.

ción de información es eficiente (Alchian, 1970). Sin embargo, ningún trabajador espera indefinidamente a encontrar el mejor de todos los empleos disponibles; por tanto, las personas ocupadas a veces también tienen incentivos para buscar, sobre todo porque viven en un entorno cambiante que hace necesaria la evaluación continua de sus decisiones anteriores.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2000, en España buscan empleo aproximadamente un 3,8% de los ocupados. El motivo aducido en mayor medida para explicar dicha actividad es el deseo de mejorar las condiciones del empleo actual en términos de horario, tiempo de transporte, bienestar, etc., aunque también son importantes la inseguridad en el puesto de trabajo o la aspiración de encontrar un empleo que se adapte mejor a la formación del trabajador.

El objetivo de esta investigación es analizar qué trabajadores buscan empleo en España y porqué lo hacen, así como estudiar la intensidad de su búsqueda, que dependerá tanto de sus rendimientos como de sus costes.

El análisis de la búsqueda desde el empleo juega un papel importante –y, a veces, ignorado– para explicar las transiciones que tienen lugar en el mercado de trabajo. En España muchas de las transiciones laborales que se producen están vinculadas a episodios de desempleo y además, las incorporaciones a lo que puede considerarse el núcleo del mercado de trabajo - empleos estables que ofrecen posibilidades de formación y de promoción, con remuneraciones relativamente elevadas - son bastante escasas (Smith *et al.*, 2000). Por tanto, los trabajadores que aún estando ocupados buscan empleo, deben poseer características que los diferencien de muchos otros individuos: por una parte, porque han decidido no especializarse exclusivamente en la actividad de búsqueda y, por otra, porque son candidatos potenciales a experimentar transiciones desde un empleo a otro, sin padecer un período intermedio de desempleo.

Aunque los trabajos empíricos que analizan la intensidad y/o los métodos de búsqueda de los desempleados en España son relativamente abundantes<sup>1</sup>, los estudios relativos a la búsqueda desde el empleo no lo son tanto; probablemente el artículo de García (1994), en el que se analiza la probabilidad de búsqueda de los ocupados, constituye la principal excepción. Con la presente investigación se pretende cubrir una pequeña parte de ese hueco, estudiando no sólo los factores que inciden en dicha probabilidad (utilizando datos más recientes e incluyendo variables adicionales en el análisis), sino también los elementos que determinan tanto la intensidad de dicha actividad como los motivos por los que se lleva a cabo; esta segunda parte del estudio es la que constituye su principal aportación.

---

1. Entre otros, véase Moltó et al. (1994), Antolín (1995a, 1995b) o García y Toharia (2000).

## 2. ASPECTOS TEÓRICOS

Partiendo de la idea de que la información que tienen los individuos sobre sus oportunidades de empleo es imperfecta y teniendo en cuenta también que adquirirla es costoso, los primeros modelos de búsqueda explican el desempleo como una decisión individual acerca de la duración del proceso de búsqueda de un puesto de trabajo. En estos modelos se asume que la especialización en la búsqueda de información es eficiente (Alchian, 1970), por lo que sólo se busca trabajo cuando se está desempleado. Cada individuo debe elegir la estrategia de búsqueda que le permita maximizar el valor descontado de sus ingresos laborales, estableciendo para ello un salario de reserva. Cualquier oferta de trabajo será aceptada si su remuneración supera dicho salario de reserva. Además, una vez aceptada la oferta, se supone que el individuo permanecerá en la empresa hasta que se jubile.

Burdett (1978) demuestra que la estrategia de especialización en la búsqueda es la mejor sólo si se supone que el coste relativo de la búsqueda es sustancialmente mayor cuando ya se dispone de un empleo. Si no es así, la estrategia óptima implica seleccionar dos salarios de reserva,  $X$  e  $Y$ , siendo  $X < Y$ . Un individuo desempleado aceptará cualquier empleo cuyo salario iguale o supere a  $X$ . Pero si la remuneración que percibe en ese empleo es inferior a  $Y$ , el trabajador continúa buscando otro empleo aunque ya esté ocupado; sin embargo, si el salario es, al menos, igual a  $Y$ , el individuo deja de buscar. Una persona ocupada aceptará cualquier oferta que suponga un salario superior al que percibe en su empleo actual.

Además, los trabajadores tienen que decidir no sólo si buscan otro empleo, sino también qué esfuerzo van a dedicar a dicha actividad: cuanto mayor sea la intensidad de la búsqueda, menor será el período de tiempo necesario para encontrar un empleo mejor. La estrategia de búsqueda, por tanto, supone determinar no sólo un nivel (dos en este caso) de salario de reserva, sino también la intensidad con la que se busca. Pero los rendimientos de una búsqueda intensiva presumiblemente disminuyen a partir de un cierto punto. Por eso, en los modelos en los que dicha intensidad se determina endógenamente, muchas veces se supone que la tasa de recepción de ofertas es proporcional al esfuerzo con el que se busca, pero que el coste de buscar es una función convexa creciente con dicho esfuerzo.

Mortensen (1991), suponiendo que el coste de búsqueda es igual para desempleados y ocupados, plantea un modelo que ha servido de referencia en investigaciones posteriores, y en el que el esfuerzo de búsqueda actual,  $s$ , afecta únicamente al coste de búsqueda presente y a la probabilidad de generar una oferta en el momento siguiente. El valor óptimo de dicho esfuerzo es aquel que maximiza la suma actual de la renta, neta de los costes de búsqueda, y de las ganancias de capital esperadas atribuibles a la búsqueda. Esto significa que, cuando el trabajador está desempleado, el valor óptimo del esfuerzo viene determinado por la expresión:

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

donde  $V$  es la renta neta futura descontada del individuo y depende del valor del ocio,  $b$ , del coste de búsqueda,  $c(s)$ , y de la estrategia óptima de búsqueda en el futuro, siendo  $\lambda$  la tasa potencial de llegada de ofertas, que viene determinada por el mercado. Pero cuando el trabajador está empleado con un salario  $w$ :

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

donde  $W(w)$  representa el valor de estar ocupado con un salario  $w$  dada la estrategia de búsqueda óptima.

Esta segunda ecuación implica que el valor del empleo aumenta con el salario recibido. Por ello, si se comparan ambas ecuaciones se deduce que el valor del ocio es el salario mínimo para el que un trabajador aceptará un empleo cuando esté desempleado:

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

A partir de las condiciones de primer orden de los problemas de intensidad de búsqueda anteriores se determina que el esfuerzo óptimo iguala el rendimiento marginal de la búsqueda con su coste marginal.

En definitiva, de acuerdo a este tipo de modelos, un individuo busca trabajo estando desempleado si el rendimiento marginal del esfuerzo de búsqueda, evaluado como el valor del ocio, excede al coste marginal del esfuerzo. Una vez iniciado el proceso de búsqueda, el individuo acepta el primer empleo que le compensa por el valor de su ocio y, posteriormente, continúa buscando con una intensidad que iguala el coste marginal y el rendimiento del esfuerzo. Como el rendimiento del esfuerzo de la búsqueda disminuye con el salario obtenido, lo mismo ocurre con la elección del esfuerzo óptimo. Finalmente, una vez que logra un empleo lo suficientemente bien retribuido, el trabajador deja de buscar empleo.

No obstante, existen otros artículos (Hey y McKenna, 1979; Burgess, 1992) que incluyen un elemento adicional a los mencionados hasta este momento: los costes de movilidad o de transición entre empleos. Siguiendo a Burgess (1992), es posible distinguir entre los costes de aceptar un empleo y los costes de perderlo o abandonarlo. Entre los primeros, cabe destacar la adquisición de nueva vestimenta o el coste psíquico de adaptarse a un nuevo ambiente, nuevos compañeros y nuevas tareas. Los segundos incluyen la posible

pérdida de ciertas ventajas asociadas con la antigüedad en la empresa o el coste de traslado y adquisición o alquiler de una nueva vivienda<sup>2</sup>. Los costes de aceptar un empleo son similares para desempleados y ocupados, pero los de pérdida o abandono sólo los padecen estos últimos, de manera que los costes de movilidad entre empleos son superiores para los buscadores ya ocupados.

La inclusión de este nuevo elemento en el modelo implica que, incluso aunque los costes de aceptar un empleo fueran nulos para los desempleados, éstos elevarían su salario de reserva ya que, una vez aceptada una oferta, hasta cierto punto estarán “atados” a ese empleo, por lo que serán más exigentes y prolongarán su período esperado de búsqueda desde el desempleo. Este argumento constituye una explicación alternativa de la preferencia por la búsqueda desde el paro frente a la búsqueda desde el empleo. Además, al hacer menos rentable el proceso de búsqueda, los costes de transición también reducen el número de ocupados que buscan otro empleo.

En cualquier caso, los costes de movilidad suponen mayor complejidad en los modelos de búsqueda, ya que ahora es posible definir tres salarios de reserva: el primero representa la oferta mínima aceptable para un desempleado; el segundo es aquel salario por encima del cual la búsqueda estando ocupado no es rentable; y, el tercero (en realidad es una función) supone la oferta mínima aceptable para un buscador ocupado: mientras que cuando la movilidad no es costosa un individuo empleado acepta cualquier oferta con un salario superior al actual, si existen costes de transición el trabajador, entre otras cosas, exige una compensación por la posibilidad de recibir otra oferta salarial que habría sido preferible antes de cambiar de empleo, pero que no es lo suficientemente alta como para inducir un segundo cambio<sup>3</sup>.

### 3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Según los datos de la EPA, en España en el segundo trimestre de 2000 el porcentaje de individuos que buscaban trabajo estando ocupados era el 3,76%. Esta proporción es relati-

---

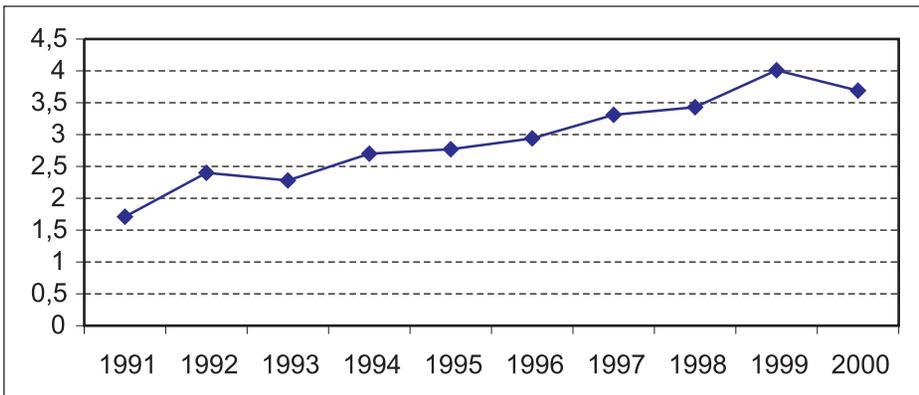
2. Burgess (1992) menciona que estos últimos gastos pueden incluirse tanto en los costes de aceptación como en los de pérdida o abandono; sin embargo, él mismo argumenta que el cambio de residencia por motivos profesionales parece más habitual entre los ocupados que entre los desempleados, por lo que los gastos correspondientes los considera costes de pérdida o abandono del puesto de trabajo.

3. Recientemente, Pfann (2001) ha añadido una nueva variable a considerar en condiciones de incertidumbre: el valor de posponer la decisión de abandonar el empleo actual. En concreto, afirma que un individuo ocupado únicamente dejará su puesto de trabajo cuando el valor presente neto de la diferencia de los ingresos esperados futuros entre su empleo actual y el nuevo supere los costes de abandono más el valor presente esperado neto de los ingresos salariales en un nuevo empleo representativo.

vamente reducida, pero ha experimentado un cierto aumento en la última década, puesto que en 1991 era sólo del 1,7% (gráfico 1). Además, el porcentaje de mujeres que busca desde el empleo (6%) es superior al de los hombres (2,5%).

A priori, estas cifras estarán condicionadas por la situación general del mercado de trabajo, especialmente por el nivel de desempleo y de vacantes<sup>4</sup>. Pero también cabe pensar que una parte de este aumento es posible que se deba a la utilización cada vez más generalizada de los contratos temporales y del empleo a tiempo parcial<sup>5</sup>. La mayor incidencia de este segundo fenómeno entre las mujeres es uno de los hechos que podría explicar, como sugiere García (1994), la mayor proporción de mujeres que buscan trabajo estando ocupadas<sup>6</sup>.

**Gráfico 1. Porcentaje de ocupados que buscan empleo (1991-2000)**



Fuente: Encuesta de Población Activa (Resultados Detallados), Series de TEMPUS. Elaboración propia.

4. Para España, García (1994) observa una relación directa entre el desempleo y el porcentaje de ocupados que buscan empleo. Esta relación es contraria a la evidencia empírica general en la literatura; de hecho, en diferentes estudios (Burgess, 1993; Anderson y Burgess, 2000) se ha comprobado la "endogeneidad" en los modelos de emparejamiento de la búsqueda de los ocupados, cuya probabilidad aumenta cuando las condiciones del mercado de trabajo son favorables. En cuanto a las vacantes, García (1994) no detecta ninguna relación concreta con la búsqueda de empleo.

5. Antolín (1999) y Balakrishnan (2001) construyen dos medidas diferentes de los flujos de empleo a empleo en España y ambos comprueban que dichos movimientos, que están indudablemente asociados a la búsqueda de empleo de los ocupados, se han incrementado al tiempo que los contratos temporales han ganado presencia en el mercado laboral español.

6. Según los datos de la EPA, en el segundo trimestre de 2000 el porcentaje de hombres que trabajaba a tiempo parcial en España era del 2,8%, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra se elevaba al 17,5%. Sin embargo, la Encuesta de Coyuntura Laboral no refleja, para esa misma fecha, grandes diferencias en las tasas de temporalidad: un 37,4% para los hombres y un 37,9% para las mujeres.

Según la EPA, el motivo más frecuente por el que los trabajadores españoles buscan empleo es mejorar las condiciones de su empleo actual en cuanto a horario, bienestar, tiempo de transporte, etc. Le siguen en importancia la inseguridad y el deseo de encontrar un empleo más adaptado a su formación. Por el contrario, son muy pocos los individuos que preferirían tener un empleo con un horario más reducido.

Además, en la tabla 1 se observa que esta pauta de respuestas es común para hombres y mujeres, pero existen algunas diferencias interesantes entre ellos. Por ejemplo, cabe destacar que el porcentaje de mujeres que buscan un trabajo con un horario más prolongado es más del doble que el de los hombres (20,4% frente a 9,1%); este resultado se debe, probablemente, a la mayor tasa de parcialidad correspondiente a las trabajadoras españolas. También se aprecia que el porcentaje de mujeres que desean un empleo más adaptado a su formación es más de seis puntos superior al de los hombres<sup>7</sup>; sin embargo, es relativamente menos frecuente que las mujeres ocupadas busquen empleo por inseguridad en su empleo actual.

**Tabla 1. Motivo por el que buscan empleo los ocupados (en %)**

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Empleo más adaptado a su formación	20,55	16,89	23,15
Inseguridad en su empleo actual	26,93	29,34	25,20
Complementar su empleo actual	9,11	7,33	10,37
Trabajo con mayor horario	15,69	9,07	20,39
Trabajo con menor horario	0,12	0,10	0,14
Trabajo con mayores ingresos por hora	14,73	16,79	13,25
Mejorar las condiciones de su empleo actual	35,27	39,67	32,14
Considerar la actividad actual provisional	14,81	16,60	13,53
Otras razones	5,86	7,05	5,01

Fuente: Encuesta de Población Activa (2º trimestre de 2000). Elaboración propia.

En cuanto al esfuerzo de búsqueda, éste depende tanto del número de métodos utilizados (*extensividad* de la búsqueda) como del tiempo dedicado a cada uno de ellos (*intensidad* de la búsqueda). En la literatura (véase Devine y Kiefer, 1991) se sugiere que la medida más apropiada del esfuerzo de la búsqueda es el número de puestos de trabajo con los

7. La evidencia empírica acerca de la relación entre los problemas de desajuste educativo y la movilidad laboral en España resulta contradictoria. Por ejemplo, García Serrano y Malo (1996) concluyen que la sobreeducación es más habitual entre las mujeres y la infraeducación entre los hombres pero, según sus resultados, el desajuste educativo no parece incidir en la movilidad laboral. Por el contrario, Alba (1993) encuentra una relación directa entre la sobreeducación y la rotación laboral.

que ha contactado el individuo. Otra alternativa propuesta en otros estudios –también revisados en Devine y Kiefer (1991)– es aproximar el esfuerzo mediante el número de horas dedicadas a la actividad de búsqueda. Como la EPA no proporciona información relativa a estos aspectos, en esta investigación se aproxima el esfuerzo únicamente mediante el número de métodos de búsqueda utilizados, como hacen, entre otros, Wadsworth (1991) y Moltó *et al.* (1994)<sup>8</sup>.

Desde 1999 los trabajadores pueden indicar 16 métodos de búsqueda utilizados en las cuatro semanas anteriores a la entrevista. Sin embargo, aproximadamente el 43,8% de los hombres y el 42,6% de las mujeres utilizan un único método para buscar empleo. Por el contrario, sólo el 1,9% de los hombres y el 3,4% de las mujeres indican cinco o más métodos de búsqueda. Además, aunque no se aprecian grandes diferencias, las cifras parecen indicar una intensidad de búsqueda ligeramente superior para las mujeres que para los hombres.

**TABLA 2. NÚMERO DE MÉTODOS DE BÚSQUEDA  
UTILIZADOS (EN %)**

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Un único método	43,14	43,82	42,65
Dos métodos	30,57	32,43	29,26
Tres métodos	17,93	16,50	18,95
Cuatro métodos	5,53	5,31	5,70
Cinco o más métodos	2,80	1,93	3,43

*Fuente: Encuesta de Población Activa (2º trimestre de 2000). Elaboración propia.*

El método de búsqueda utilizado con más frecuencia por los trabajadores españoles es acudir a las relaciones personales (tabla 3), seguido de la inscripción en una oficina de empleo de la Administración Pública, mientras que, en tercer lugar en importancia se menciona el hecho de acudir directamente a los empresarios. Por el contrario, los métodos mencionados menos frecuentemente son aquellos relacionados con el trabajo por cuenta

8. En otros estudios, como los de Jimeno y Toharia (1992), Antolín (1995a, 1995b), Toharia (1996) o García y Toharia (2000), se utiliza un criterio similar, considerando que un individuo busca empleo “intensamente” cuando declara utilizar algún método de búsqueda adicional a la inscripción en el INEM. Sin embargo, muchos ocupados que buscan empleo no están inscritos en el INEM (un 53% en el caso de la muestra utilizada en este estudio). Además, desde 1999 los individuos encuestados para la EPA pueden mencionar hasta 16 métodos de búsqueda (anteriormente existía un límite de tres). Por todo ello, parece mucho más conveniente aproximar el esfuerzo mediante el número de métodos utilizados. En cualquier caso, está claro que es una opción que no deja de ser discutible, dadas las diferencias en cuanto al verdadero “esfuerzo” que suponen los posibles métodos a emplear.

propia (búsqueda de un local o de financiación), así como estar esperando el resultado de una oposición o la llamada de una oficina privada de empleo.

**TABLA 3. MÉTODOS DE BÚSQUEDA UTILIZADOS POR LOS OCUPADOS SEGÚN SEXO**

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Oficina empleo Administración	46,83	41,70	50,48
Oficina empleo privada	8,02	5,40	9,90
Dirigirse a empresarios	36,52	40,64	33,58
Relaciones personales	52,77	54,34	51,65
Anuncios en prensa	9,03	7,62	10,03
Otros anuncios	0,88	0,87	0,89
Examen o entrevista	3,05	3,38	2,81
Búsqueda local cuenta propia	0,56	0,87	0,34
Búsqueda financiación cuenta propia	0,60	1,06	0,27
Consulta ofertas medios comunicación	15,92	13,51	16,55
Preparando oposiciones	10,47	10,62	10,37
Esperar llamada oficina Administración	1,97	1,74	2,13
Esperar llamada oficina privada	0,32	0,19	0,41
Esperar respuesta solicitudes anteriores	7,50	6,37	8,31
Esperar resultados oposición	0,48	0,29	0,61
Otros métodos	1,76	1,35	2,06

Fuente: Encuesta de Población Activa (2º trimestre de 2000). Elaboración propia.

## 4. ANÁLISIS ECONOMETRICO

### 4.1. Probabilidad de buscar empleo

Con el fin de analizar la probabilidad de búsqueda de empleo de los trabajadores españoles se ha estimado una serie de modelos logit univariantes para muestras separadas por sexo<sup>9</sup>. Se considera que un trabajador busca empleo si afirma estar haciéndolo y además indica que ha utilizado algún método de búsqueda en las cuatro semanas anteriores al momento de la encuesta.

9. La proporción de ocupados que buscan empleo incluidos en el análisis es mayor que la real debido a que, como se dijo anteriormente, sólo el 3,8% de los trabajadores buscan otro empleo; por ello, se ha utilizado un proceso de selección de la muestra no aleatorio, sesgándose la misma a favor de estos trabajadores. Esto supone la necesidad de utilizar el estimador conocido como WESML (Weighted Exogenous Sampling Maximum Likelihood), propuesto por Manski y Lerman (1977), que emplea un factor de ponderación igual al cociente entre el porcentaje de ocupados que buscan empleo (o no lo hacen) en la población y el porcentaje correspondiente en la muestra. Este mismo estimador es el utilizado por García (1994).

A priori, cabe esperar que la probabilidad de un trabajador decida buscar sea mayor: a) cuanto mayor sea la ganancia salarial esperada en relación al coste marginal temporal de la búsqueda; b) cuanto mayor sea la habilidad de búsqueda, que influye en la probabilidad de recibir una oferta por unidad de búsqueda; c) cuanto más favorables sean las condiciones del mercado de trabajo, al elevarse la probabilidad de recibir una oferta; d) cuanto mayor sea la duración de la vida laboral futura, puesto que mayor es el período de tiempo durante el que se rentabiliza la inversión realizada; e) cuanto menor sea la tasa de descuento; y f) cuanto menores sean los costes no temporales y/o los costes de movilidad laboral<sup>10</sup>.

Estas generalizaciones permiten deducir el efecto potencial de diferentes variables exógenas. En primer lugar, un salario actual elevado hace menos probable que una persona desee cambiar de empleo o complementar el actual, tanto porque la ganancia salarial esperada será menor como porque el salario también representa el coste marginal temporal de la búsqueda<sup>11</sup>.

La EPA no proporciona información relativa a los ingresos salariales de los trabajadores; por ello, su efecto se intenta aproximar por medio de otras variables como la educación, la edad y la antigüedad en la empresa. No obstante, es necesario tener en cuenta que éstas y otras variables también pueden afectar a directamente a los costes y/o a los beneficios potenciales de la búsqueda y ello dificulta la interpretación de sus parámetros.

La educación, además de elevar el salario actual del trabajador, también puede considerarse como una variable proxy de la habilidad de la búsqueda (Black, 1981; Wadsworth, 1991). Por tanto, su efecto no se puede predecir a priori<sup>12</sup>. Sin embargo, Van Ours y Ridder (1995) señalan que cuando los trabajadores y las vacantes no se encuentran simultáneamente, una estrategia válida para los individuos con mayor formación es aceptar empleos poco cualificados de manera temporal y continuar buscando un empleo que requiera una mayor cualificación y ofrezca una remuneración superior. Dolado *et al.* (2000) sugieren que esto está ocurriendo en el mercado de trabajo español, por lo que en España tal vez cabría esperar una relación directa entre el nivel de estudios y la probabilidad de la búsqueda.

---

10. Véase Black (1981).

11. En realidad, los resultados empíricos obtenidos en relación a esta cuestión no son concluyentes: por ejemplo, García (1994) encuentra una relación inversa entre el salario actual del trabajador y la probabilidad de que busque empleo; por el contrario, Allen y van der Velden (2001) concluyen que en Holanda el salario no constituye una motivación suficiente para buscar activamente otro empleo.

12. Los resultados obtenidos en otros estudios empíricos son diferentes entre sí. Por ejemplo, en García (1994) se observa una relación inversa entre estudios y probabilidad de búsqueda de los trabajadores, aunque la tendencia se rompe en el caso de los individuos con estudios superiores, cuya probabilidad de buscar empleo no difiere significativamente de un individuo idéntico pero sin estudios o con estudios primarios. Pissarides y Wadsworth (1994) detectan que los trabajadores más cualificados tienden a buscar otro empleo con mayor probabilidad. Sin embargo, en un artículo más reciente, como el de Allen y van der Velden (2001), no resultan significativos ni los estudios del individuo ni la falta de adecuación entre éstos y el nivel requerido en su empleo actual.

Por otra parte, y de acuerdo a la teoría del capital humano, los trabajadores con mayor antigüedad probablemente han acumulado más capital humano específico, que incrementa su remuneración en el empleo actual y hace que los demás empleos sean menos atractivos. Además, según la teoría del emparejamiento (Jovanovic, 1979), la rotación de los trabajadores disminuye con la permanencia en la empresa. La calidad del emparejamiento del trabajador y el puesto de trabajo sólo se puede conocer con el tiempo: si el emparejamiento es bueno, los trabajadores no tienen incentivos para cambiar de empleo y, presumiblemente, su antigüedad se incrementará; por el contrario, si es malo, el trabajador tratará de buscar otro emparejamiento distinto. Por todo ello, se espera que la probabilidad de búsqueda disminuya a medida que la antigüedad aumenta.

En relación a la edad puede hacerse un razonamiento similar: a medida que el trabajador envejece, el rendimiento potencial de una carrera profesional nueva disminuye. Además, las personas de más edad, y probablemente con más experiencia, ya han encontrado un empleo “adecuado”. Por tanto, la probabilidad esperada de búsqueda será más elevada para los trabajadores más jóvenes.

Las condiciones generales del mercado de trabajo se aproximan por medio de la tasa de paro y la tasa de vacantes. A nivel teórico, un mayor nivel de desempleo se espera que vaya asociado con una menor probabilidad de búsqueda, debido a que las menores oportunidades de empleo reducen los beneficios potenciales de dicha actividad; justo el razonamiento opuesto puede hacerse en relación a la tasa de vacantes.

Si se observan los resultados obtenidos (tabla 4), se puede comprobar que los coeficientes que acompañan tanto a la edad como a la antigüedad en la empresa tienen el signo esperado, aunque la primera, sorprendentemente, no es significativa.

En la muestra femenina se confirma que poseer estudios superiores eleva la probabilidad de búsqueda; y también es muy importante para los trabajadores de ambos sexos estar formándose, especialmente si lo hacen con el objetivo de prepararse para un cambio en la actividad o la ocupación.

En cuanto a las tasas de paro y de vacantes, los resultados indican que esta última no tiene un impacto significativo en el análisis, mientras que el signo del coeficiente que acompaña al nivel de desempleo es opuesto al esperado teóricamente. La relación directa entre desempleo y probabilidad de búsqueda que parece existir en España puede reflejar que, cuando el desempleo es elevado, las condiciones de aceptación de un empleo son menos estrictas y muchos individuos aceptan empleos poco adecuados ante la dificultad de recibir cualquier oferta. Pero, simultáneamente, continúan buscando un empleo mejor<sup>13</sup>.

---

13. Caparrós y Navarro (2000) comprueban que mayores tasas de paro provocan una mayor probabilidad de separación entre trabajadores y empresas y argumentan que posiblemente, en esas circunstancias, existe un mayor desajuste entre la demanda y la oferta de empleo, por lo que aumenta la posibilidad de obtener un mal emparejamiento laboral.

**TABLA 4. MODELO LOGIT DE LA PROBABILIDAD DE BUSCAR EMPLEO  
(ESTIMACIÓN WESML)**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Individuo de referencia</b>	-3,608*	-2,959*
<b>Estudios</b> (Referencia sin estudios)		
Primarios	-0,423	0,188
BUP/COU	-0,557	0,147
Formación profesional	-0,310	0,693***
Superiores	0,750***	1,144*
<b>Otros estudios</b>	0,229	0,425***
<b>Cursando estudios</b> (Referencia sin estudiar)		
De preparación profesional inicial	0,675	0,379
Para actualización de conocimientos	1,024	1,487*
Preparando un cambio de actividad u ocupación	2,972*	2,840*
Por interés personal	1,288*	0,807**
Con otros objetivos	1,895*	1,445*
<b>Edad</b> (Referencia mayor de 55)		
Menor de 26	0,583	0,704
Entre 26 y 35	0,831	0,802
Entre 36 y 45	0,727	0,676
Entre 46 y 55	0,440	0,492
<b>Estado civil</b> (Referencia otro)		
Soltero	-0,511	-0,022
Casado	-0,788	-0,529
<b>Relación cabeza familia</b> (Referencia otra)		
Cabeza de familia	0,032	-0,284
Cónyuge	-0,523	-0,637***
<b>Número de hijos en edad escolar</b>	-0,001	0,085
<b>Situación laboral otros adultos</b>		
Número de adultos ocupados	-0,045	-0,129***
Número de adultos desempleados	0,164	-0,132
Número de adultos inactivos	-0,123	-0,120
<b>Situación laboral previa</b> (Referencia otra)		
Un año antes ocupado	0,561	-0,122
Un año antes desempleado	1,300**	0,419
Un año antes estudiando	0,330	0,307

**TABLA 4. MODELO LOGIT DE LA PROBABILIDAD DE BUSCAR EMPLEO  
(ESTIMACIÓN WESML)(CONT.)**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Satisfacción horas de trabajo</b> (R. satisfecho)		
Desea más horas en un empleo distinto	3,582*	2,650*
Desea más horas en empleo actual/adicional	1,654*	1,704*
Desea menos horas con reducción de ingresos	-0,678	1,446
Tabla 4. (Continuación)		
<b>Diferencia entre horas habituales y deseadas</b>	0,062*	0,064*
<b>Tasa de desempleo de la Comunidad</b>	0,046*	0,027**
<b>Tasa de vacantes de la Comunidad</b>	0,011	-0,021
<b>Número de trabajadores</b> (R. 50 o más)		
Menos de 11	0,189	0,305
Entre 11 y 19	0,379	-0,394
Entre 20 y 49	0,178	0,292
<b>Antigüedad</b> (Referencia menos de 3 años)		
Entre 3 y 5 años	-0,327	-0,226
Entre 5 y 15 años	-0,651*	-0,427***
Más de 15 años	-1,453*	-1,278*
<b>Ocupación</b> (Ref. trabajadores no cualificados)		
Dirección de las empresas y de la Administración	-2,026*	-1,449*
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	-1,742*	-1,103*
Técnicos y profesionales de apoyo	-0,513	-1,183*
Empleados de tipo administrativo	-0,565	-0,662**
Trabajadores de servicios	-0,379	-0,206
Trabajadores cualificados agricultura o industria	-0,549*	-0,195
Fuerzas Armadas	-0,774	—
<b>Tipo de relación laboral</b> (Ref. no asalariado)		
Asalariado sector privado contrato indefinido	-0,883*	-0,489***
Asalariado sector privado contrato temporal	-0,228	-0,141
Asalariado sector público contrato indefinido	-1,263**	-1,330*
Asalariado sector público contrato temporal	-0,047	-0,037
<b>Pluriempleado</b>	-0,034	-0,992***
<b>Actividad de la empresa estacional</b>	1,106***	0,337
<b>Nº observaciones</b>	5.843	4.075
<b><math>\chi^2</math></b>	426,942	449,866
<b>Nivel de significación</b>	0,00	0,00
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,32	0,42
<b>% predicciones correctas</b>	85,69	79,00

\* Significativa al 99% de confianza; \*\* 95% de confianza; \*\*\* 90% de confianza

Además, se observa que el coeficiente que acompaña a la tasa de desempleo es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. En trabajos anteriores, como los de Burgess y Low (1992) o Pissarides y Wadsworth (1994), también se ha observado que las condiciones generales del mercado de trabajo local tienen un impacto diferente sobre las decisiones de búsqueda de hombres y mujeres.

Las circunstancias familiares no ejercen una influencia apreciable sobre la decisión de búsqueda de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres, las que afirman ser el cónyuge de la persona de referencia tienen menos posibilidades de incorporarse a dicha actividad; además, cuanto mayor es el número de personas ocupadas que conviven con la trabajadora menor es su probabilidad de buscar. Estos resultados parecen reflejar el papel de segundo perceptor de ingresos que aún conservan muchas mujeres en España, que no buscan un empleo alternativo o adicional cuando no constituyen (o no se consideran) el sostén económico principal de la familia.

Por el contrario, las características del empleo actual son las que ejercen un mayor impacto en las decisiones de búsqueda. Sobre todo, resulta fundamental el hecho de que el trabajador esté o no satisfecho con su horario de trabajo. En este sentido, se observa que la probabilidad de buscar aumenta de manera muy significativa cuando el individuo afirma que desearía trabajar más horas de lo que lo hace habitualmente, sobre todo si prefiere hacerlo en un puesto de trabajo diferente; posiblemente, esto refleje algún otro aspecto negativo del empleo que impulsa al trabajador a buscar otra alternativa laboral. Y cuanto mayor es la diferencia entre las horas de trabajo semanales habituales del individuo y las horas que desearía trabajar más probable resulta que decida buscar.

También se aprecia que tener un contrato indefinido, tanto en el sector privado como, sobre todo, en el sector público, reduce la probabilidad de búsqueda de los trabajadores de manera significativa. Finalmente, los individuos que trabajan en una ocupación para la que se exige un nivel de cualificación elevado son los que tienen menos posibilidades de buscar empleo estando ocupados<sup>14</sup>.

## 4.2. Intensidad de búsqueda de los ocupados

La llegada de ofertas de empleo depende del estado de la demanda del mercado de trabajo en el que el trabajador busca, pero también depende del esfuerzo que dedique a dicha actividad. Para analizar esta cuestión, se ha estimado un modelo logit ordenado en el

---

14. En la estimación también se ha controlado la rama de actividad, aunque los coeficientes correspondientes no aparecen en la tabla 4. Los parámetros estimados indican que la menor probabilidad de búsqueda corresponde, en la muestra femenina, a las trabajadoras del comercio y, en la masculina, a los ocupados en la industria.

que, como se dijo anteriormente, la variable dependiente indica el número de métodos utilizados. Los resultados obtenidos aparecen en la tabla 5.

Como variables independientes se incluyen las características personales de los individuos, así como diferentes peculiaridades de su empleo actual y del mercado de trabajo local. El efecto esperado de estas variables es similar al del análisis precedente, dependiendo de su impacto sobre el beneficio esperado o sobre los costes de la búsqueda. Además, entre otros aspectos, también se incorpora al análisis el tiempo que lleva buscando el trabajador: a priori parece lógico que el esfuerzo disminuya en el tiempo, puesto que cuanto mayor sea el número de ofertas recibidas (y no aceptadas) previamente, menor es la probabilidad de encontrar un empleo más adecuado en el futuro.

En primer lugar, cabe señalar que, en general, las características personales del trabajador, así como su situación familiar, tienen mayor peso en la determinación de la intensidad de búsqueda de las mujeres. Además, los coeficientes estimados en su mayoría son coherentes con los resultados del análisis precedente y con lo esperado a nivel teórico: la intensidad de búsqueda es mayor para las mujeres con mayor nivel de estudios<sup>15</sup>, más jóvenes, que son solteras y que se consideran la persona de referencia del hogar.

Puede resultar paradójico que los individuos que están formándose con el propósito de cambiar de actividad o de ocupación busquen con menor intensidad que aquellos que no están estudiando o que lo hacen con otro objetivo. Sin embargo, probablemente el esfuerzo que dedican a la actividad de búsqueda no es elevado porque el beneficio esperado será mayor una vez finalizada su formación.

En cuanto a las variables relacionadas con el empleo actual, se observa que la antigüedad no influye en la intensidad de la búsqueda. Tampoco se aprecian diferencias significativas entre ocupaciones en el caso de las mujeres; por el contrario, los hombres que trabajan como técnicos y profesionales de apoyo o como técnicos y profesionales científicos e intelectuales son los que utilizan un mayor número de métodos para buscar.

Además, parece que las trabajadoras de empresas pequeñas buscan con menos intensidad (en la muestra masculina los coeficientes correspondientes rozan la significatividad estadística). Y, de nuevo, cuanto mayor es la diferencia entre las horas habituales y deseadas de trabajo, mayor es el esfuerzo que dedica el trabajador a la actividad de búsqueda.

Por otra parte, tanto la tasa de paro como la tasa de vacantes tienen el signo esperado en la muestra femenina, siendo, además, estadísticamente significativas, mientras que en la masculina el nivel de desempleo no resulta determinante.

En cuanto a las variables relacionadas de manera más directa con el proceso de búsqueda propiamente dicho, en primer lugar se aprecia que el tiempo que lleva el trabajador

---

15. Ya se comentó anteriormente que en la literatura se considera que el nivel de estudios refleja la habilidad o productividad de la búsqueda. Además, como sugieren Moltó et al. (1994) y se ilustra en el apéndice del presente estudio, ciertos métodos están vetados para la población con pocos estudios.

buscando no resulta relevante en el caso de los hombres; en la muestra femenina, por el contrario, parece existir una relación directa entre la duración de la búsqueda y la intensidad de la misma durante el primer año, pero, posteriormente, el número de métodos utilizados disminuye.

**TABLA 5. MODELO LOGIT ORDENADO DE LA INTENSIDAD DE BÚSQUEDA DE LOS OCUPADOS**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Individuo de referencia</b>	-1,809*	-3,847*
<b>Estudios</b> (Referencia sin estudios)		
Primarios	-0,131	0,361
BUP/COU	-0,526**	0,091
Formación profesional	-0,315	0,586**
Superiores	-0,046	0,569***
<b>Otros estudios</b>	0,387**	0,385*
<b>Cursando estudios</b> (Referencia sin estudiar)		
De preparación profesional inicial	0,140	-0,264
Para actualización de conocimientos	-0,336	0,323
Preparando un cambio de actividad u ocupación	-1,163*	-0,574*
Por interés personal	0,391	0,469**
Con otros objetivos	-0,658*	-0,839*
<b>Edad</b> (Referencia menor de 26)		
Entre 26 y 35	0,512	0,898*
Entre 36 y 45	0,350	0,835***
Entre 46 y 55	0,174	0,621***
Entre 56 y 65	0,272	1,064*
<b>Estado civil</b> (Referencia otro)		
Soltero	-0,275	0,416**
Casado	-0,078	0,094
<b>Relación cabeza familia</b> (Referencia otra)		
Cabeza de familia	-0,075	0,453*
Cónyuge	—	0,235
<b>Número de hijos en edad escolar</b>	-0,019	-0,117
<b>Situación laboral otros adultos</b>		
Número de adultos ocupados	0,005	0,053
Número de adultos desempleados	0,030	0,031
Número de adultos inactivos	0,049	-0,047
<b>Situación laboral previa</b> (Referencia otra)		
Un año antes ocupado	0,057	0,156
Un año antes desempleado	0,181	0,240
Un año antes estudiando	-1,629*	-0,146
<b>Número de trabajadores</b> (R. 20 ó más)		
Menos de 11	-0,146	-0,127
Entre 11 y 19	-0,164	-0,687*
<b>Antigüedad</b> (Referencia más de 5 años)		
Inferior o igual a 1 año	-0,034	-0,125
Entre 1 y 3 años	-0,099	-0,053
Entre 3 y 5 años	0,125	-0,027

**TABLA 5. MODELO LOGIT ORDENADO DE LA INTENSIDAD DE BÚSQUEDA DE LOS OCUPADOS**  
(CONT.)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Ocupación</b> (Ref. trabajadores no cualificados)		
Dirección de las empresas y de la Administración	-0,447	-0,333
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,442***	0,242
Técnicos y profesionales de apoyo	0,639*	-0,038
Empleados de tipo administrativo	-0,255	0,079
Trabajadores de servicios	-0,162	0,122
Trabajadores cualificados agricultura o industria	-0,170	-0,337
Fuerzas Armadas	0,414	—
<b>Motivo búsqueda</b> (R. desear menor horario)		
Desear empleo más adaptado a su formación	0,671*	0,618*
Inseguridad en el empleo actual	0,653*	0,505*
Complementar el empleo actual	0,280	0,537*
Desear un trabajo con mayor horario	0,496*	0,427*
Desear un trabajo con mayores ingresos por hora	0,401*	0,423*
Mejorar las condiciones del empleo actual	0,408*	0,660*
Considerar actividad provisional	0,239***	0,458*
Otras causas	-0,194	0,252
<b>Disponibilidad</b>		
Aceptaría un cambio residencia	0,334*	0,363*
Aceptaría un cambio de oficio	0,497*	0,403*
Aceptaría unos ingresos menores	-0,208	0,269**
Aceptaría una categoría inferior	0,288	0,138
<b>Tiempo buscando</b> (Referencia más de 1 año)		
Menos de 3 meses	-0,057	0,260***
Entre 3 y 6 meses	-0,062	0,256***
Entre 7 y 12 meses	0,112	0,357*
<b>Tasa de desempleo de la Comunidad</b>	0,003	-0,017**
<b>Tasa de vacantes de la Comunidad</b>	0,044*	0,101*
<b>Pluriempleado</b>	-0,265	0,091
<b>Actividad de la empresa estacional</b>	-0,385	-0,512
<b>Inscrito como demandante en el INEM</b>	0,727*	0,839*
<b>Diferencia entre horas habituales y deseadas</b>	0,018*	0,011*
<b>Nº observaciones</b>	1.036	1.456
<b>μ(1)</b>	1,621	1,485
<b>μ(2)</b>	3,155	3,077
<b>χ<sup>2</sup></b>	190,6432	358,7718
<b>Nivel de significación</b>	0,00	0,00
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,08	0,10
<b>% predicciones correctas</b>	46,72	46,90

\* Significativa al 99% de confianza; \*\* 95% de confianza; \*\*\* 90% de confianza

En segundo lugar, la intensidad con que se busca y el motivo por el que se hace parecen estar relacionados. Aquellos trabajadores que buscan un empleo con un horario menor que el actual son los que dedican menos esfuerzo a la búsqueda, dados los coeficientes positivos y, en su mayor parte significativos, que acompañan a las demás categorías. Por el contrario, los hombres que desean un empleo más adaptado a su formación y las mujeres que quieren mejorar las condiciones de horario, tiempo de transporte, etc., de su empleo actual son los que utilizan un mayor número de métodos para buscar. Además, se observa que, aunque la remuneración por hora de trabajo es importante, no son los ocupados que pretenden mejoras salariales los que buscan con más intensidad.

Por último, otro resultado interesante es el relativo a la inscripción en el INEM: los trabajadores inscritos utilizan más métodos de búsqueda que los que no lo están. Moltó *et al.* (1994) interpretan la relación directa entre estar inscrito en el INEM - en realidad utilizan una variable que indica si el individuo recibe la prestación por desempleo - y la intensidad de búsqueda de los desempleados como un indicador de la baja productividad del INEM como método de búsqueda, lo que obliga a la utilización de otros métodos adicionales. Por el contrario, Antolín (1995b) observa que los desempleados inscritos en el INEM tienden a no usar otros métodos de búsqueda.

### 4.3. Motivo de la búsqueda de empleo de los ocupados

A pesar del carácter subjetivo de las respuestas a cuestiones como el motivo por el que se busca empleo, también parece interesante preguntarse cuáles son las características y la situación personal y profesional de los ocupados que buscan trabajo por causas tan dispares como, por ejemplo, encontrar un empleo más adaptado a su formación o la inseguridad en su puesto actual.

Para analizar este aspecto, se ha estimado un logit multinomial sólo para aquellos individuos que han indicado un único motivo por el que buscan empleo (desde 1999 es posible señalar tres). Ello limita parcialmente la generalización de los resultados, aunque estos trabajadores representan el 70% del total de buscadores ocupados incluidos en la muestra inicial. La categoría escogida como referencia es desear un empleo más adaptado a la formación, considerándose además como categorías específicas, la inseguridad en el empleo actual, desear un trabajo con mayor horario y mejorar las condiciones del empleo actual; en la categoría "otras razones" se incluyen las demás posibilidades: complementar el empleo actual, desear un trabajo con menor horario, desear un empleo con mayores ingresos por hora, considerar la actividad actual provisional y otras causas<sup>16</sup>.

---

16. La elección de estas categorías se ha realizado en función del peso relativo que tienen dentro de la muestra utilizada y únicamente con el fin de hacer posible la estimación del modelo. Por supuesto, los

En la tabla 6 se muestran los coeficientes estimados<sup>17</sup>; no obstante, para facilitar la interpretación de los resultados, se ha incluido también la estimación de la probabilidad relativa de cada categoría respecto a la de referencia, que muestra el impacto que tiene el cambio de una variable en una unidad sobre la probabilidad de pertenecer a una determinada categoría respecto a la de referencia<sup>18</sup>.

Entre los resultados más destacados cabe mencionar, en primer lugar, que la situación familiar del trabajador no parece relevante en el análisis, dada la falta de significatividad estadística de variables como el estado civil o la situación laboral de otros adultos en el hogar<sup>19</sup>.

**TABLA 6. MODELO LOGIT MULTINOMIAL DEL MOTIVO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS OCUPADOS**

	<i>Inseguridad</i>	<i>Más horas</i>	<i>Condiciones</i>	<i>Otros</i>
<b>Individuo de referencia</b>	0,584 (1,793)	0,091 (1,095)	0,541 (1,718)	-2,355* (0,095)
<b>Mujer</b>	-0,377** (0,686)	-0,060 (0,942)	-0,485* (0,616)	-0,501** (0,606)
<b>Estudios (Ref. sin estudios)</b>				
Primarios	-0,547*** (0,579)	-0,015 (0,985)	-0,283 (0,753)	0,231 (1,260)
BUP/COU	-0,977** (0,376)	0,207 (1,230)	-0,608 (0,544)	-0,199 (0,819)
Formación profesional	-1,126* (0,324)	-1,001*** (0,367)	-0,801** (0,449)	-0,988 (0,372)
Superiores	-1,493* (0,225)	-1,835* (0,160)	-1,601* (0,202)	-1,117** (0,327)
<b>Otros estudios</b>	-0,134 (0,874)	0,794** (2,212)	0,313 (1,367)	-0,010 (0,990)
<b>Cursando estudios</b>	0,344** (1,410)	-0,746** (0,474)	0,066 (1,068)	-0,561 (0,570)
<b>Edad (Referencia mayor de 45)</b>				
Menor de 26	-0,623** (0,536)	-0,693*** (0,500)	0,152** (1,164)	-0,757 (0,469)
Entre 26 y 35	-0,326 (0,721)	-0,506 (0,603)	0,357 (1,429)	-0,205 (0,815)
Entre 36 y 45	0,015 (1,015)	-0,602 (0,548)	0,226 (1,253)	0,146 (1,157)
<b>Casado</b>	0,199 (1,220)	0,081 (1,084)	0,254 (1,289)	0,228 (1,256)
<b>Sit. laboral previa (R. otra)</b>				
Un año antes ocupado	0,413 (1,511)	-0,145 (0,865)	0,600** (1,822)	1,167** (3,212)
Un año antes desempleado	0,822* (2,275)	-0,794** (0,452)	0,352 (1,422)	0,583 (1,791)

resultados relativos a la categoría de otras razones, dada la heterogeneidad de las posibles respuestas que incluye, son muy difíciles de interpretar.

17. Como la variable dependiente del logit multinomial puede tomar 5 valores diferentes, existen 5 conjuntos de parámetros:  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_4$  y  $\beta_5$ . Sin embargo, para poder identificar el modelo se normaliza uno de dichos conjuntos (el de la categoría de referencia) a cero.

18. La probabilidad relativa de la categoría  $Y=j$  ( $j=2,\dots,5$ ) respecto a la de referencia ( $Y=1$ ) se calcula como  $\Pr[Y=j]/\Pr[Y=1]=\exp[\beta_j X]$ .

19. En especificaciones alternativas también se incluyeron variables indicativas del número de hijos del trabajador y de su relación con el cabeza de familia, pero tampoco resultaron relevantes.

**TABLA 6. MODELO LOGIT MULTINOMIAL DEL MOTIVO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS OCUPADOS (CONT.)**

	<i>Inseguridad</i>	<i>Más horas</i>	<i>Condiciones</i>	<i>Otros</i>
<b>Algún adulto desempleado</b>	-0,276 (0,759)	-0,120 (0,887)	0,070 (1,072)	-0,159 (0,853)
<b>Número trabajadores (R. + 19)</b>				
Menos de 11	-0,506* (0,603)	-0,703* (0,495)	-0,104 (0,901)	-0,270 (0,763)
Entre 11 y 19	0,103 (1,108)	0,159 (1,172)	0,349 (1,418)	-0,025 (0,975)
<b>Antigüedad (R. menos 3 años)</b>				
Entre 3 y 5 años	-1,084* (0,338)	-0,192 (0,825)	0,288 (1,334)	0,508 (1,662)
Más de 5 años	-1,692* (0,184)	-1,484*** (0,227)	0,249 (1,283)	0,542 (1,719)
<b>Tipo de contrato (R. otro)</b>				
Temporal menos de 3 meses	0,761* (2,140)	0,381 (1,464)	0,312** (1,366)	-0,144 (0,866)
Temporal entre 3 y 5 meses	0,923* (2,516)	-0,334 (0,716)	0,504** (1,655)	0,773*** (2,166)
Temporal entre 6 y 12 meses	0,086 (1,090)	-1,126 (2,159)	-0,770 (0,463)	1,562* (4,768)
<b>Disponibilidad</b>				
Aceptaría cambio de oficio	-0,983* (0,374)	-1,219* (0,295)	0,007 (1,007)	-0,632** (0,531)
Aceptaría ingresos menores	0,580* (1,786)	0,197 (1,218)	-0,265 (0,767)	0,857** (2,356)
Aceptaría categoría inferior	0,290 (1,336)	0,143 (1,154)	0,026 (1,026)	-0,224 (0,799)
<b>Tiempo buscando (R. más 1 año)</b>				
Menos de 3 meses	-0,022 (0,978)	-0,867** (0,420)	-0,343*** (0,710)	0,421 (1,523)
Entre 3 y 6 meses	0,580 (1,786)	-0,380 (0,684)	0,148 (1,159)	0,531 (1,701)
Entre 7 y 12 meses	0,290 (1,336)	-0,507 (0,602)	-0,005 (0,995)	0,584*** (1,793)
<b>Intensidad de la búsqueda</b>	-0,049 (0,952)	-0,203*** (0,816)	0,074 (1,077)	0,005 (1,005)
<b>Dif. horas habituales y deseadas</b>	-0,016** (0,984)	0,119* (1,126)	0,014** (1,014)	0,085* (1,088)
<b>Desempleo</b>	0,016 (1,016)	-0,029 (0,971)	-0,043* (0,958)	-0,031 (0,969)
<b>Nº observaciones</b>			1.720	
<b><math>\chi^2</math></b>			874,7572	
<b>Nivel de significación</b>			0,00	
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>			0,18	
<b>% predicciones correctas</b>			49,65	

\* Significativa al 99% de confianza; \*\* 95% de confianza; \*\*\* 90% de confianza

Por el contrario, el resultado relativo al nivel de estudios del individuo es muy interesante. Los coeficientes negativos y significativos que corresponden a la categoría de estudios superiores reflejan que los trabajadores más cualificados tienen más posibilidades de estar buscando un empleo más adaptado a su formación que los individuos con menos estudios. Esto parece confirmar, como se comentó anteriormente, que en algunas ocasiones los individuos con un nivel de estudios elevado aceptan un empleo poco adecuado a su cualificación y continúan buscando desde la ocupación, con los problemas de sobreeducación que ello puede implicar. Algo similar ocurre con los trabajadores que han finalizado formación profesional, aunque en este caso los coeficientes estimados son de menor tamaño y no siempre significativos.

En cuanto a la edad, únicamente destaca el hecho de que los motivos fundamentales por los que los trabajadores más jóvenes buscan empleo no parecen ser ni la inseguridad ni desear un trabajo con un horario más prolongado; por el contrario, ser joven incrementa la probabilidad relativa de buscar un puesto de trabajo que ofrezca mejores condiciones que el actual, posiblemente porque aún no han encontrado un buen emparejamiento laboral.

Estar desempleado un año antes de la encuesta parece incrementar de manera significativa la probabilidad de buscar por inseguridad, mientras que reduce la de buscar un trabajo con mayor horario. Por el contrario, los individuos que estaban ocupados previamente buscan para mejorar las condiciones de trabajo o por otros motivos distintos de los considerados como categorías específicas.

También se aprecia que, a medida que aumenta la antigüedad disminuye la probabilidad relativa de buscar empleo por inseguridad; este resultado parece lógico, como lo es el hecho de que tener un contrato temporal de corta duración aumente significativamente la probabilidad relativa de buscar empleo por esta razón.

Los coeficientes negativos y significativos asociados a los trabajadores que estarían dispuestos a cambiar de oficio sugieren que esta circunstancia eleva las posibilidades de que la búsqueda desde la ocupación tenga como objetivo encontrar un empleo más adaptado a la formación del individuo o que reúna mejores condiciones en cuanto a horario, distancia, etc.

Finalmente, y tal como cabría esperar a priori, la probabilidad relativa de buscar un empleo con un horario más prolongado es mayor cuanto mayor es la diferencia entre las horas deseadas y actuales de trabajo<sup>20</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

En este trabajo se analizan las características y las circunstancias laborales de los trabajadores que aún estando ocupados buscan empleo, así como el efecto que tienen dichas variables sobre la intensidad con la que buscan y sobre los motivos por los que lo hacen.

Los resultados obtenidos indican que la probabilidad de buscar empleo estando ocupado, así como la intensidad de la búsqueda dependen, sobre todo, de aspectos relacionados con el empleo actual del trabajador. Tanto estar insatisfecho con el horario de trabajo, como tener un contrato temporal elevan significativamente la probabilidad de buscar y el número de métodos utilizados para ello; por el contrario, los individuos que tienen menos posibilidades de buscar son los que llevan más años trabajando en la empresa actual, aunque la antigüedad no parece afectar a la intensidad con que buscan.

También son importantes las circunstancias generales del mercado de trabajo: la probabilidad de buscar de los ocupados es mayor cuanto mayor es la tasa de paro de su comuni-

dad autónoma. Este resultado, contrario al que cabría esperar a priori, sugiere que cuando encontrar un puesto de trabajo es más difícil, hay individuos que aceptan empleos poco adecuados de manera transitoria para continuar buscando desde el empleo. Sin embargo, en estas circunstancias el esfuerzo que se dedica a la actividad de búsqueda es menor, debido al menor beneficio que se espera obtener de ella.

Las circunstancias personales y familiares también son importantes en el caso de las mujeres, de manera que la probabilidad de búsqueda desde el empleo disminuye si la trabajadora se declara cónyuge del cabeza de familia y si convive con otros adultos ocupados. Estos resultados parecen reflejar el papel de segundo preceptor de ingresos que conservan muchas mujeres en España. Y, por otra parte, tener un nivel de estudios elevado incrementa tanto la probabilidad de buscar empleo de las trabajadoras como el número de métodos que emplean.

También parece existir una relación interesante entre la intensidad y el motivo por el que se busca empleo. Los hombres que buscan por inseguridad o por desear un empleo más adaptado a su formación son los que utilizan más métodos para buscar, mientras que en el caso de las mujeres la mayor intensidad corresponde a aquellas que desean un empleo con mejores condiciones de horario, tiempo de transporte, etc.

Finalmente, cabe señalar que tener estudios superiores eleva la probabilidad relativa de buscar un empleo más adecuado a la formación del trabajador. Este hecho sugiere que una estrategia válida para los individuos más cualificados puede ser aceptar un empleo que exija un nivel de formación relativamente bajo para seguir buscando desde el empleo.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBA, A. (1993): "Mismatch in the Spanish labor market. Overeducation?", *Journal of Human Resources*, 28, pp. 259-278.
- ALCHIAN, A. (1970): "Information costs, pricing and resource unemployment", en E. Phelps (ed.), *Microeconomic foundations of employment and inflation theory*, W.W. Norton & Company Inc., pp. 27-52.
- ALLEN, J. y R. VAN DER VELDEN (2001): "Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search", *Oxford Economic Papers*, 3, pp. 434-452.
- ANDERSON, P. M. y S. M. BURGESS (2000): "Empirical matching functions: estimation and interpretation using state-level data", *Review of Economics and Statistics*, 82, pp. 93-102.
- ANTOLÍN, P. (1995a): "Job search behaviour and unemployment benefits in Spain during the period 1987-1991", *Investigaciones Económicas*, 19, pp. 415-433.

---

20. Además de las variables que se muestran en la tabla 6, en la estimación también se ha controlado la rama de actividad, aunque no se ha obtenido ningún resultado concluyente en este sentido.

- ANTOLÍN, P. (1995b): "Movilidad laboral, flujos de desempleo, vacantes y comportamiento en la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo español", *Moneda y Crédito*, 201, pp. 49-85.
- ANTOLÍN, P. (1999): "Gross worker flows: how does the Spanish evidence fit the stylised facts?", *Labour*, 13, pp. 549-585.
- BALAKRISHNAN, R. (2001): The interaction of firing costs and on-the-job search: an application of a search theoretic model to the Spanish labour market, Banco de España, Servicio de Estudios, Documento de Trabajo 0102.
- BLACK, M. (1981): "An empirical test of the theory of on-the-job search", *Journal of Human Resources*, 16, pp. 129-140.
- BURDETT, K. (1978): "A theory of employee job search and quits rates", *American Economic Review*, 68, pp. 212-220.
- BURGESS, P. L. y S. A. LOW (1992): "Preunemployment job search and advance job loss notice", *Journal of Labor Economics*, 10, pp. 258-287.
- BURGESS, S. M. (1992): "A search model with job changing costs: 'Eurosclerosis' and unemployment", *Oxford Economic Papers*, 1, pp. 75-88.
- BURGESS, S. M. (1993): "A model of competition between unemployed and employed job searchers: an application to the unemployment outflow rate in Britain", *Economic Journal*, 103, pp. 1190-1203.
- CAPARRÓS, A. y M. L. NAVARRO (2000): Movilidad voluntaria e involuntaria en el mercado de trabajo español, XIV Reunión de Asepelt España, Oviedo, 22-24 junio.
- DEVINE, T. J. y N. M. KIEFER (1991): *Empirical labour economics: the search approach*, Oxford University Press.
- DOLADO, J. J.; F. FELGUEROSO y J. F. JIMENO (2000): "Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out", *European Economic Review*, 44, pp. 943-956.
- GARCÍA, G. (1994): "La búsqueda de empleo por los ocupados", *Revista de Economía Aplicada*, 2, pp. 37-52.
- GARCÍA, I. y L. TOHARIA (2000): "Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo", *Revista de Economía Aplicada*, 8, pp. 5-33.
- GARCÍA SERRANO, C. y M. A. MALO (1996): "Desajuste educativo y movilidad laboral en España", *Revista de Economía Aplicada*, 2, pp. 105-131.
- HEY, J. D. y C. J. MCKENNA (1979): "To move or not to move", *Economica*, 46, pp. 175-185.
- JIMENO, J. F. y L. TOHARIA (1992): "El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la unión económica y monetaria europea", *Papeles de Economía Española*, 52, pp. 78-107.
- JOVANOVIĆ, B. (1979): «Firm specific capital and turnover», *Journal of Political Economy*, 87, pp. 246-260.
- MANSKI, C. y S. LERMAN (1977): "The estimation of choice probabilities from choice based samples", *Econometrica*, 48, pp. 1977-1988.
- MOLTÓ, M. L.; C. PERAITA; M. SÁNCHEZ y E. URIEL (1994): "Elección de método e intensidad de búsqueda de empleo en los desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, 2, pp. 53-74.

- MORTENSEN, D. T. (1991): «Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral», en O. Ashenfelter y R. Layard (comps.), *Manual de Economía del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía y Sociología del Trabajo nº 51, vol. II, pp. 1111-1197.
- PFANN, G. A. (2001): "Options to quit", *Economics Letters*, 70, pp. 259-265.
- PISSARIDES, C. A. y J. WADSWORTH (1994): "On-the-job search. Some empirical evidence from Britain", *European Economic Review*, 38, pp. 385-401.
- SMITH, M.; I. CEBRIÁN; M. A. DAVIA; V. HERNANZ y M. A. MALO (2000): "Transitions through part-time work in Spain and the United Kingdom: a route into secure employment?", en J. O'Reilly, I. Cebrián y M. Lallement (eds.), *Working time changes: social integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, pp. 173-204.
- TOHARIA, L. (1996): "Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas", *Economiaz*, 36, pp. 36-67.
- VAN OURS, J. y G. RIDDER (1995): "Job matching and job competition: Are lower educated workers at the back of job queues?", *European Economic Review*, 39, pp. 1717-1731.
- WADSWORTH, J. (1991): "Unemployment benefits and search effort in the UK labour market", *Economica*, 58, pp. 17-34.

## ANEXO

### **MÉTODOS DE BÚSQUEDA UTILIZADOS POR LOS OCUPADOS POR NIVELES DE ESTUDIOS**

	<i>Sin estudios</i>	<i>Primarios</i>	<i>FP</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>Superiores</i>
Oficina empleo Admón.	61,27	52,19	43,20	40,87	38,75
Oficina empleo privada	3,52	6,90	10,31	9,13	8,97
Dirigirse a empresarios	32,43	37,93	38,38	28,70	36,21
Relaciones personales	62,68	58,71	54,82	47,83	39,93
Anuncios en prensa	2,82	8,01	11,40	9,13	10,49
Otros anuncios	0	0,65	0,88	1,30	1,35
Examen o entrevista	0	2,05	5,04	3,48	3,89
Búsqueda local cta. propia	0	0,74	0,88	0	0,34
Búsqueda financiación	0	0,93	0,44	0,43	0,34
Consulta medios comunic.	4,22	13,23	21,05	13,48	17,93
Preparando oposiciones	0	2,24	7,67	12,61	29,27
Esperar oficina Admón.	2,82	2,05	1,31	2,17	2,03
Esperar oficina privada	0	0,37	0,44	0	0,34
Esperar solicitudes	0,70	5,40	10,96	5,22	11,17
Esperar rtdo. oposición	0	0,09	0,88	0,43	1,01
Otros métodos	0,70	0,83	0,66	3,91	3,72

Fuente: Encuesta de Población Activa (2º trimestre de 2000). Elaboración propia.