

Anexos

Anexo A

Fuentes de información usadas por la literatura económica sobre satisfacción laboral

<i>Encuesta</i>	<i>Denominación</i>	<i>País</i>
ALS	<i>Australian Longitudinal Survey</i>	Australia
BHPS	<i>British Household Panel Survey</i>	Gran Bretaña
CEPS	<i>Centre for Economic Performance Survey</i>	Reino Unido
CEREQ	<i>Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications</i>	Francia
CERRA	<i>Center for Economic Research on Retirement and Aging</i>	Holanda
CGSS	<i>Canadian General Social Survey</i>	Canadá
ECHPS	<i>European Community Household Panel Survey</i>	Internacional
EUROB.	<i>Eurobarometer</i>	Internacional
GSOEP	<i>German Socio-Economic Panel</i>	Alemania
GSS	<i>General Social Survey</i>	Estados Unidos
HEFCE	<i>Higher Education Funding Council for England</i>	Reino Unido
HEGEEP	<i>Higher Education and Graduate Employment in Europe Project</i>	Holanda
HERI-FS	<i>Higher Education Research Institute-Faculty Survey</i>	Estados Unidos
ISSP	<i>International Social Survey Programme</i>	Internacional
NGS	<i>National Graduates Surveys-Human Resources Development Canada</i>	Canadá
NLSMM	<i>National Longitudinal Survey of Mature Man</i>	Estados Unidos
NLSOM	<i>National Longitudinal Survey of Older Man</i>	Estados Unidos
NLSY	<i>National Longitudinal Survey of Youth</i>	Estados Unidos
NLSYM	<i>National Longitudinal Survey of Youth Man</i>	Estados Unidos
NSCSD	<i>National Survey of Career Satisfaction/Dissatisfaction, American Bar Assoc.</i>	Estados Unidos
PSID	<i>Panel Study of Income Dynamics</i>	Estados Unidos
PSIDH	<i>Policy Studies Institute for the Department of Health</i>	Gran Bretaña
QES	<i>Quality of Employment Survey</i>	Estados Unidos
SAFS	<i>Status of the Armed Forces Surveys: Gender Issues, U.S. DoD</i>	Estados Unidos
SCCS	<i>Social Change in Canada Survey</i>	Canadá
SCELI	<i>Social Change and Economic Life Initiative</i>	Reino Unido
SDR-NSF	<i>Survey of Doctorate Recipients-National Science Foundation</i>	Estados Unidos
SWC	<i>Survey of Working Condition</i>	Estados Unidos
UBS	<i>University of Birmingham Survey</i>	Reino Unido

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B

Cuestionario ECVT. Agrupación de las respuestas a preguntas de valoración

En la ECVT es usual, como manera de obtener información, pedir al entrevistado que indique su grado de acuerdo con una determinada afirmación, o la frecuencia con que se presenta una situación, en una escala con cinco niveles de respuesta. Seguidamente, se señalan los principales modelos de pregunta utilizados, indicándose, para cada uno de ellos, la escala original ofrecida para su contestación, la redacción de las preguntas incluidas en el cuestionario que siguen ese patrón, y la manera en que se agrupan las respuestas para obtener un indicador dicotómico.

I. *¿En qué medida está Vd. de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación?*

[1=muy en desacuerdo, 2=algo en desacuerdo, 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=algo de acuerdo, 5=muy de acuerdo].

A continuación se muestran las distintas afirmaciones planteadas, clasificadas en función de la naturaleza de la información que se solicita. La fórmula utilizada para agrupar las respuestas en dos categorías es [1,2,3=No; 4,5=Sí], salvo que expresamente se indique otra cosa.

a) Características del individuo

Valores laborales:

- *Un empleo es sólo una forma de ganar dinero.*
- *Me gustaría tener un trabajo remunerado aunque no necesitase el dinero.*
- *El trabajo es la actividad más importante de cualquier persona.*
- *Es el tiempo libre, no el trabajo, lo que hace que merezca la pena vivir.*

b) Características del empleo

Estabilidad: *Mi trabajo es estable.* [1,2=No; 3,4,5=Sí]

Dureza del trabajo: *El entorno físico en el que realizo mi trabajo es agradable.*

Interés de la tarea: *Mi trabajo es atractivo e interesante.*

Independencia:

- *Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.*
- *Siempre participo en las decisiones respecto a las tareas a realizar en mi trabajo.*

Altruismo:

- *En mi trabajo puedo ayudar a la gente.*
- *Mi trabajo es útil a la sociedad.*

c) Posibles consecuencias de la satisfacción laboral

Compromiso con la organización:

- *Estoy dispuesto a trabajar más de lo que debo para ayudar a triunfar a la empresa u organización para la que trabajo.*
- *Estoy orgulloso de trabajar para mi empresa u organización.*
- *Estoy orgulloso del trabajo que hago.*
- *Los problemas de mi empresa u organización los considero como si fueran míos.*

Movilidad potencial:

- *Si tuviese oportunidad cambiaría mi trabajo actual por algún otro diferente.*
- *Si pudiera me establecería por mi cuenta abriendo mi propio negocio o como autónomo.*

II. ¿Podría decirme con qué frecuencia ocurre en su trabajo principal la siguiente situación? [1=nunca, 2=casi nunca, 3=algunas veces, 4=frecuentemente, 5=siempre].

A continuación se muestran las distintas situaciones planteadas, agrupadas en función de la característica del empleo a la que hacen referencia. La fórmula utilizada para agrupar las respuestas en dos categorías es [1,2=No, 3,4,5=Sí], salvo que expresamente se indique otra cosa.

a) Posibilidades de ascenso

- *Con su formación tiene posibilidades de que le asciendan en su empresa u organización.*
- *Si continuo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.*

b) Tiempo de trabajo

- *Tengo flexibilidad en decidir cuando llegar o cuando marcharme.* [1,2,3=No; 4,5=Sí]
- *Puedo tomarme pequeños descansos durante la jornada.* [1,2,3=No; 4,5=Sí]

c) Dificultad del trabajo

- *Vuelvo a casa muy cansado del trabajo.*
- *Tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo.*
- *Considera que su trabajo es estresante.*
- *Trabaja en condiciones peligrosas.*

d) Interés de la tarea

- *Mi trabajo es atractivo e interesante.* [1,2,3=No; 4,5=Sí]
- *La jornada laboral se me hace aburrida y monótona.* [1,2,3=No; 4,5=Sí]
- *Tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, ordenador, etc.*

e) Comunicación formal

- *Puedo dar mis opiniones sobre lo que respecta a mi trabajo.* [1,2,3=No; 4,5=Sí]
- *Valora mi jefe mis sugerencias sobre mi trabajo.* [1,2,3=No; 4,5=Sí]

III. Otros modelos: En este apartado se incluyen las preguntas cuya formulación no responde a las anteriormente indicadas. Para cada una de ellas, se presenta su redacción literal, la escala de respuestas original y la manera en que ésta se resume dicotómicamente. Además, se indica el tema al que hace referencia la información que se solicita.

a) Ambiente estimulante para el trabajo

¿Considera que en su empresa u organización existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo? [1 = muy estimulante, 2 = bastante estimulante, 3 = algo estimulante, 4 = poco estimulante, 5 = nada estimulante].

Agrupación en dos categorías: [3,4,5=No; 1,2=Sí]

b) Calidad de las relaciones personales en el centro de trabajo

En general ¿Cómo describiría las relaciones en su lugar de trabajo?

- *Entre directivos (empresarios) y empleados (trabajadores).*
- *Entre trabajadores (compañeros).*

[1 = muy malas, 2 = bastante malas, 3 = ni buenas ni malas, 4 = bastante buenas, 5 = muy buenas].

Agrupación en dos categorías: [No = 1,2,3; Sí = 4,5].

c) Movilidad potencial

De aquí a un año vista, ¿qué posibilidad cree que tiene de dejar su empleo actual, es decir, de dejar de trabajar en lo que ahora trabaja?

[1 = totalmente seguro, 2 = muy posible, 3 = algo posible, 4 = poco posible, 5 = casi imposible]. Agrupación en dos categorías: [3,4,5 = No; 1,2 = Sí]

Anexo C

Resultados adicionales

Tabla C.1. Descripción estadística de las variables utilizadas en los modelos de satisfacción laboral¹

Variables	Todos	Varones	Mujeres	Variables	Todos	Varones	Mujeres
Satisfacción laboral							
Insatisfecho	0,090	0,088	0,095				
Satisfecho	0,453	0,454	0,449				
Muy satisfecho	0,457	0,458	0,456				
Características personales				Relaciones personales			
Varón	0,672			Buenas relaciones con los jefes	0,645	0,637	0,663
Edad	36,60	37,06	35,67	Buenas relaciones entre	0,851	0,857	0,840
	(10,22)	(10,29)	(10,01)	Perspectivas de futuro			
Edad ² /100	14,44	14,79	13,73	Posibilidades de ascenso	0,456	0,476	0,414
	(7,88)	(7,99)	(7,60)	Trabajo estable	0,820	0,836	0,786
Composición familiar				Conflicto trabajo/familia			
Sin pareja y sin hijos (<i>ref.</i>)	0,324	0,305	0,363	Tiempo que dedicaría a la familia			
Pareja con hijos	0,464	0,510	0,369	El que dedica (<i>ref.</i>)	0,253	0,254	0,251
Pareja sin hijos	0,158	0,160	0,153	Más	0,732	0,733	0,731
Sin pareja con hijos	0,055	0,025	0,115	Menos	0,015	0,013	0,018
Nivel educativo				Indicadores generales de ajuste laboral			
Hasta enseñanza primaria (<i>ref.</i>)	0,223	0,256	0,157	Desajuste educativo			
Enseñanza secundaria	0,215	0,234	0,176	Nivel educativo correcto (<i>ref.</i>)	0,445	0,450	0,434
FP1	0,079	0,085	0,066	Sobreeducado	0,526	0,519	0,541
FP2	0,100	0,093	0,116	Infraeducado	0,029	0,031	0,026
Bach. Superior/BUP/COU	0,145	0,128	0,179	Razón por la que aceptó el empleo			
Universitario grado medio	0,120	0,093	0,176	El primer empleo que encontró	0,337	0,335	0,340
Universitario grado superior	0,117	0,111	0,130	Por dinero	0,074	0,091	0,037
Ingresos				Otras razones (<i>ref.</i>)			
Salario (ptas.)/mes (log.)	11,8	11,9	11,7	Ha estado desempleado	0,421	0,419	0,425
	(0,50)	(0,45)	(0,54)	Antigüedad (años)	9,5	10,0	8,6
Salario propio respecto al de mercado							
Es el correcto (<i>ref.</i>)	0,639	0,629	0,658		(9,82)	(10,14)	(9,05)
Menor que el de mercado	0,317	0,327	0,295	Otras variables			
Mayor que el de mercado	0,045	0,043	0,048	Sector de actividad			
Tiempo de trabajo				Agric., ganadería, caza y pesca			
Horas de trabajo/mes (log.)	5,1	5,2	5,0	Industria (<i>ref.</i>)	0,033	0,042	0,015
	(0,28)	(0,24)	(0,34)	Construcción	0,230	0,273	0,143
Preferencias tiempo/salario				Comercio			
Mismo tiempo y salario (<i>ref.</i>)	0,629	0,622	0,644	Hostelería	0,107	0,110	0,103
Más tiempo y salario	0,275	0,288	0,250	Transporte y comunicaciones	0,074	0,055	0,113
Menos tiempo y salario	0,096	0,091	0,107	Intermediación financiera	0,060	0,073	0,032
Horario flexible	0,175	0,177	0,169	Activ. inmov. y de alquiler	0,038	0,039	0,037
Tiempo desplaz.: > 45 minutos	0,079	0,073	0,090	Admón. Pbca. y Defensa	0,114	0,089	0,166
Horario nocturno	0,228	0,256	0,170	Educación	0,119	0,111	0,135
Jornada parcial	0,081	0,044	0,156	Activ. sanitarias; serv. sociales	0,068	0,046	0,115
Dureza del trabajo				Región ²			
Trabajo físico	0,437	0,500	0,310	Sur (<i>ref.</i>)	0,223	0,239	0,190
Trabajo estresante	0,676	0,672	0,683	Noroeste	0,115	0,121	0,103
Entorno físico agradable	0,708	0,695	0,735	Nordeste	0,153	0,150	0,158
Contenido de la tarea/Comunicación formal				Este			
Tarea atractiva	0,679	0,690	0,656	Centro	0,252	0,235	0,288
Trabaja con independencia	0,540	0,546	0,529	Madrid	0,153	0,160	0,136
Con su trabajo ayuda a los demás	0,705	0,692	0,734		0,104	0,094	0,124
Puede dar sus opiniones	0,559	0,557	0,562	Número de observaciones			
Trabajo en grupo	0,731	0,763	0,665		2366	1589	777
Supervisor/director	0,156	0,186	0,095				

¹ Entre paréntesis figura la desviación típica para las variables continuas. En el caso de variables categóricas con más de dos grupos, la expresión (*ref.*) señala el tomado como referencia en las estimaciones.

² Las comunidades autónomas incluidas en cada de las regiones señaladas son las siguientes: Sur (Andalucía, Canarias, Región de Murcia), Noroeste (Galicia, Asturias, Cantabria), Nordeste (País Vasco, Rioja, Navarra, Aragón), Este (Cataluña, Comunidad valenciana e Islas Baleares), Centro (Extremadura, Castilla y León, Castilla-La Mancha) y Madrid (Comunidad de Madrid).

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

Tabla C.2. Estimaciones probit ordenado de distintas especificaciones para la satisfacción laboral¹

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Constante	-0,729	-0,284	-1,318 [^]	-0,122	-1,638 [*]	-0,715	-0,434	0,705
Varón	-0,129	-0,072	-0,090	-0,154 ^{**}	-0,108 [*]	-0,137 ^{**}	-0,122 [*]	-0,053
Edad	-0,071 ^{**}	-0,071 ^{***}	-0,065 ^{***}	-0,078 ^{***}	-0,064 ^{***}	-0,071 ^{***}	-0,069 ^{***}	-0,067 ^{***}
Edad ² (/100)	0,091 ^{***}	0,090 ^{***}	0,082 ^{***}	0,100 ^{***}	0,081 ^{***}	0,091 ^{***}	0,089 ^{***}	0,088 ^{***}
Composición familiar: Pareja con hijos	0,030 ^{***}	0,029	0,024	0,015	0,046	0,046	0,013	0,039
Pareja sin hijos	-0,047	-0,043	-0,058	-0,008	0,001	-0,033	-0,049	-0,065
Sin pareja con hijos	-0,003	0,014	0,021	-0,049	0,062	0,005	-0,005	0,064
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	-0,023	-0,002	-0,023	-0,093	-0,014	-0,024	-0,031	0,027
FP1	-0,057	-0,027	-0,028	-0,138	-0,056	-0,056	-0,055	0,025
FP2	-0,054	-0,047	-0,078	-0,162 [^]	-0,019	-0,051	-0,081	0,016
Bach. Superior/BUP/COU	-0,169	-0,146 [^]	-0,239 ^{**}	-0,229 ^{**}	-0,207 ^{**}	-0,169 [*]	-0,192 ^{**}	-0,130
Univ. grado medio	-0,123 [*]	-0,131	-0,188 [*]	-0,299 ^{***}	-0,155 [^]	-0,123	-0,154 [^]	-0,058
Univ. grado superior	-0,314	-0,343 ^{***}	-0,406 ^{***}	-0,458 ^{***}	-0,317 ^{***}	-0,321 ^{***}	-0,317 ^{***}	-0,225 ^{**}
Antigüedad (años)	-0,003 ^{***}	-0,002	-0,003	-0,002	-0,001	-0,003	-0,003	-0,002
Salario (log. de ptas/mes)	0,462	0,425 ^{**}	0,506 ^{**}	0,368 ^{**}	0,474 ^{**}	0,468 ^{**}	0,444 ^{**}	0,329 ^{***}
Horas trabajadas (log. de nº de horas/mes)	-0,473 ^{***}	-0,437 ^{***}	-0,464 ^{***}	-0,451 ^{***}	-0,440 ^{***}	-0,472 ^{***}	-0,454 ^{***}	-0,429 ^{***}
Supervisor/Director	0,252 ^{***}	0,211 ^{**}	0,211 ^{**}	0,068	0,179 ^{**}	0,256 ^{***}	0,233 ^{***}	0,259 ^{***}
Jornada parcial	-0,076 ^{**}	-0,014	-0,096	-0,088	-0,050	-0,084	-0,066	-0,080
Posibilidades de ascenso	0,306	0,280 ^{**}	0,277 ^{**}	0,200 ^{**}	0,260 ^{**}	0,307 ^{**}	0,283 ^{**}	0,276 ^{**}
Trabajo estable	0,760 ^{***}	0,721 ^{***}	0,679 ^{***}	0,637 ^{***}	0,669 ^{***}	0,765 ^{***}	0,727 ^{***}	0,721 ^{***}
Más tiempo y salario		-0,313 ^{***}						
Menos tiempo y salario		-0,478 ^{***}						
Horario flexible		0,331 ^{***}						
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos		-0,047						
Horario nocturno		-0,299 ^{***}						
Trabajo físico			-0,211 ^{***}					
Trabajo estresante			-0,348 ^{***}					
Entorno físico agradable			0,691 ^{***}					
Tarea atractiva				0,679 ^{***}				
Trabaja con independencia				0,302 ^{***}				
Con su trabajo ayuda a los demás				0,127 ^{**}				
Puede dar sus opiniones				0,258 ^{***}				
Trabajo en grupo				0,115 [*]				
Buenas relaciones con jefes					0,700 ^{***}			
Buenas relaciones entre compañeros					0,314 ^{***}			
Desea dedicar más tiempo a la familia						-0,121 ^{**}		
Desea dedicar menos tiempo a la familia						-0,509 ^{**}		
Desajuste educativo: Sobreducado							-0,077 [^]	
Desajuste educativo: Infraeducado							0,103	
Razón acept. de empleo: primero que encontró							-0,270 ^{***}	
Razón acept. de empleo: por dinero							-0,242 ^{**}	
Ha estado desempleado							-0,017	
Salario menor que el de mercado								-0,594 ^{***}
Salario mayor que el de mercado								0,092
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	0,081	0,055	0,010	0,120	0,069	0,059	0,121	0,043
Construcción	0,083	0,021	0,120	-0,043	-0,059	0,085	0,110	0,070
Comercio	0,102	0,055	0,043	-0,031	0,054	0,108	0,102	0,046
Hostelería	-0,059	0,025	-0,081	-0,103	-0,138	-0,066	-0,045	-0,099
Transporte y comunicaciones	-0,100	-0,042	-0,059	-0,121	-0,149	-0,097	-0,120	-0,121
Intermediación financiera	0,020	-0,031	-0,116	-0,059	-0,098	0,009	0,002	-0,027
Activ. inmobiliaria y de alquiler	0,091	0,041	0,022	0,032	0,028	0,093	0,083	0,041
Admón Pbca. y Defensa	0,024	0,086	-0,014	-0,015	-0,006	0,013	-0,026	0,122
Educación	0,331 ^{***}	0,278 ^{**}	0,236 [*]	-0,027	0,170	0,313 ^{**}	0,283 ^{**}	0,390 ^{***}
Activ. sanitaria; serv. sociales	0,462 ^{***}	0,547 ^{***}	0,472 ^{***}	0,285 [*]	0,476 ^{***}	0,456 ^{***}	0,439 ^{***}	0,537 ^{***}
Región: Noroeste	0,060	0,049	0,099	0,162 ^{**}	0,013	0,067	0,094	0,037
Nordeste	-0,302 ^{***}	-0,285 ^{***}	-0,324 ^{***}	-0,218 ^{***}	-0,271 ^{***}	-0,310 ^{***}	-0,294 ^{***}	-0,296 ^{***}
Este	-0,350 ^{***}	-0,371 ^{***}	-0,354 ^{***}	-0,234 [^]	-0,399 ^{***}	-0,347 ^{***}	-0,329 ^{***}	-0,370 ^{***}
Centro	-0,124 [^]	-0,147 [*]	-0,162 ^{**}	-0,122 ^{***}	-0,161 ^{**}	-0,128 [^]	-0,118 [^]	-0,130 [^]
Madrid	-0,491 ^{***}	-0,510 ^{***}	-0,502 ^{***}	-0,397 ^{***}	-0,500 ^{***}	-0,490 ^{***}	-0,473 ^{***}	-0,428 ^{***}
μ1	1,625 ^{***}	1,674 ^{***}	1,756 ^{***}	1,791 [*]	1,750 ^{***}	1,629 ^{***}	1,639 ^{***}	1,696 ^{***}
Test de la razón de verosimilitudes	398,20 ^{***}	486,96 ^{***}	626,17 ^{***}	692,17 ^{***}	619,53 ^{***}	398,11 ^{***}	418,71 ^{***}	510,23 ^{***}
Pseudo-R ²	8,8%	11,0%	14,2%	15,7%	14,0%	9,0%	9,5%	11,5%
% predicciones correctas	57,8%	58,8%	60,1%	62,5%	61,1%	57,7%	58,3%	57,6%

¹ En todos los modelos, la muestra se corresponde con la utilizada para la estimación de la especificación final presentada en la Tabla 4.1 del capítulo 4 (N=2366), y el parámetro μ1 ha sido normalizado al valor cero. (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (ˆ) al 15%.

Tabla C.3. Estimaciones probit para la probabilidad de estar presente en la muestra finalmente usada para la estimación del modelo de satisfacción laboral¹

Variables	Coefic.	Desv. Est.
Constante	-0,678**	0,300
Varón	0,124***	0,044
Edad	0,039***	0,014
Edad ² /100	-0,056***	0,018
Educación: Enseñanza secundaria	0,187***	0,059
FP1	0,129 [^]	0,081
FP2	0,301***	0,079
Bach. Superior/BUP/COU	0,374***	0,071
Univ. grado medio	0,412***	0,075
Univ. grado superior	0,306***	0,079
Univ. Tercer Ciclo	0,161	0,140
Estado Civil: Soltero	0,012	0,053
Pareja de hecho	-0,052	0,088
Separado	-0,025	0,106
Divorciado	0,113	0,151
Viudo	0,102	0,180
Número de hermanos	0,004	0,015
Número de heramanas	0,028*	0,015
Comunidad autónoma: Aragón	-0,308***	0,118
Asturias	-0,046	0,113
Balears	-0,126	0,119
Canarias	-0,085	0,111
Cantabria	-0,334***	0,123
Castilla-La Mancha	0,058	0,116
Castilla-León	0,059	0,110
Cataluña	-0,065	0,090
C. Valenciana	-0,194**	0,095
Extremadura	-0,259**	0,120
Galicia	-0,858***	0,108
Madrid	-0,362***	0,097
Murcia	0,012	0,117
Navarra	-0,325***	0,121
País Vasco	-0,393***	0,106
Rioja	-0,666***	0,125
Tamaño municipio: Menos de 2.000 hab.	-0,040	0,092
De 2.001 a 5.000	-0,008	0,091
De 5.001 a 10.000	0,021	0,075
De 50.001 a 100.000	0,119 [^]	0,076
De 100.001 a 250.000	-0,034	0,064
De 250.001 a 500.000	0,038	0,083
De 500.001 a 1.000.000	0,031	0,101
Más de 1.000.000	0,091	0,086
Día de la entrevista: Lunes	0,023	0,068
Martes	-0,035	0,063
Jueves	0,035	0,064
Viernes	-0,076	0,068
Sábado	0,166**	0,084
Domingo	-0,111	0,120
Trabajo nocturno	-0,067	0,049
Jornada partida	-0,061 [^]	0,042
Trabajo en grupo	0,134***	0,044
Número de observaciones	4272	
Test de la razón de verosimilitudes	264,47***	
Pseudo-R ²	4,5%	
% predicciones correctas	60,1%	

¹ El individuo de referencia es mujer y reside en un municipio de Andalucía con una población entre 10.001 y 50.000 habitantes, tiene un nivel educativo no superior a primario, es soltero, trabaja en horario diurno, con jornada continua y no trabaja en grupo. (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (ˆ) al 15%. Fuente de información: ECVT (1999).

Análisis descriptivo de los efectos de la búsqueda de empleo desde el empleo

El objetivo de este Apéndice es explotar el carácter de panel del PHOGUE, para evaluar hasta qué punto las decisiones sobre búsqueda de empleo tomadas por los trabajadores en el presente (momento t) influyen en sus experiencias laborales futuras (momento $t+1$). La disponibilidad de datos para un mismo individuo en ambos momentos del tiempo permite detectar si se han producido variaciones en su situación laboral. Como consecuencia, será posible, por ejemplo, confirmar la hipotética relación positiva entre búsqueda desde el empleo y movilidad laboral, así como valorar, de acuerdo con lo observado en $t+1$, el grado de cumplimiento de las expectativas de encontrar empleo albergadas por los buscadores en t .

Especialmente interesante resulta la posibilidad de comparar las experiencias laborales de los sujetos según la estrategia de movilidad adoptada, desde la más activa (búsqueda desde el empleo y cambio de empleador) hasta la más pasiva (no búsqueda y permanencia).¹⁷⁵ Esta confrontación indicará el tipo de beneficios asociados a la búsqueda desde el empleo. Así, en la medida en que este comportamiento puede tener como objetivo reducir las experiencias negativas futuras en el mercado laboral, podría esperarse una relación inversa con la longitud del período de paro entre empleos. De igual forma, es posible augurar que la estrategia de movilidad más activa (búsqueda y cambio) sea la que permita un mejor ajuste de las preferencias de los trabajadores en relación con la amplitud de la jornada laboral. Otra posibilidad para medir los beneficios relativos de la búsqueda desde el empleo consiste en la comparación de las tasas de variación salarial asociadas con cada una de las estrategias de movilidad. Si el

¹⁷⁵ Algunos trabajos han abordado este tema analizando la forma en que los esfuerzos de búsqueda de los parados y de los empleados son comparables en términos de los rendimientos salariales obtenidos. Véase Mattila (1969), Black (1980), Kahn y Low (1982), Gottschalk y Maloney (1985), Holzer (19787) y Antel (1991), entre otros. Otros profundizan en la comparación de los modos de búsqueda, centrandó su atención en otros aspectos del proceso como las tasas de recepción y aceptación de ofertas (Blau, 1992; Belzil, 1996).

motivo de la búsqueda es localizar un empleo que ofrezca un salario mayor que el actual, sería de esperar que el grupo que opta por la táctica más activa de movilidad obtuviese rendimientos salariales medios superiores al resto de los grupos. Por otra parte, este análisis también permitiría detectar la existencia de comportamientos de búsqueda y/o cambio que no tienen como objetivo la obtención de ganancias salariales y, por tanto, que violan la hipótesis básica de los modelos estándares de búsqueda y movilidad.

El modelo teórico presentado en la sección 5.3 de esta Tesis parte de la hipótesis de que el comportamiento de los trabajadores responde a su intento de maximizar la utilidad total que obtienen de su trabajo. En la medida en que las variables monetarias no son los únicos argumentos de esa función, la confrontación de los resultados obtenidos por las distintas estrategias debe abordarse de una forma más amplia. En la última parte de este análisis descriptivo se presentan distintas medidas de la variación en el bienestar experimentada por los trabajadores en el período. Estas medidas están cimentadas en la comparación de los niveles de satisfacción declarados por los trabajadores en t y en $t+1$. Adicionalmente, para aquéllos que se mueven en ese período, se aporta otro indicador basado en la evaluación que realizan de su nuevo empleo en relación con el anterior.

1. Algunas consideraciones respecto a los datos

Si bien las cuestiones relacionadas con la búsqueda de empleo presentes en el *PHOGUE* son singulares en relación con las disponibles en otras fuentes de datos, su análisis se enfrenta a algunos problemas. El primero se deriva de la forma en que se interroga sobre tal actividad. En sus sucesivas olas, se pregunta a los trabajadores si están buscando un empleo *diferente* o *adicional* al actual, sin que de la respuesta pueda distinguirse entre ambos objetivos. Esta indefinición podría solventarse utilizando información sobre las razones que llevan a la búsqueda, si estuviera disponible, pero este no es el caso. Dependiendo de su alcance, tal limitación podría ser problemática, dado que la literatura teórica sobre búsqueda de empleo desde el empleo se centra de manera exclusiva en la búsqueda de un trabajo sustitutivo al actual. Igualmente, el marco teórico desarrollado en el epígrafe 5.3 de esta Tesis, que vincula las declaraciones de satisfacción laboral con la búsqueda desde el empleo, parte del supuesto de que ésta tiene como objetivo sustituir el empleo corriente por la mejor oferta resultante de la exploración.

El hecho de que no sean identificables los motivos de la búsqueda plantea un segundo problema en relación con la evaluación de la efectividad de este comportamiento. Los trabajadores pueden buscar otro empleo por causas laborales (para mejorar sus condiciones laborales, por inseguridad laboral, etc.) o por circunstancias exógenas a la relación laboral (por ejemplo, de salud o familiares). Sin duda, la razón de la búsqueda condiciona el objetivo de la misma, el esfuerzo aplicado a tal actividad y, presumiblemente, sus resultados.

Tampoco es posible entrar a valorar la relevancia de la inestabilidad laboral como impulsora de esta conducta. En general, los trabajadores pueden albergar malas expectativas sobre su futuro en la empresa como consecuencia de una inminente finalización de contrato, cierre del establecimiento o despido. En tales condiciones de incertidumbre, el empleado puede utilizar la búsqueda como medida de protección ante futuras experiencias laborales negativas. Es de prever que este comportamiento presente cifras de considerable magnitud en el mercado de trabajo español, dado el elevado índice de precariedad laboral que lo caracteriza.

Esta cuestión presenta cierto paralelismo con la distinción entre separación de empleo voluntaria (abandono) e involuntaria (terminación de contrato, despido), basada en la parte de la relación laboral que la provoca (trabajador o empresario, respectivamente). La tentación de clasificar los comportamientos de búsqueda como voluntarios e involuntarios, según la misma regla resulta fuerte. Sin embargo, mientras que la distinción entre tipos de movilidad se cimienta en la información proporcionada por el trabajador sobre hechos consumados, la búsqueda está motivada por expectativas subjetivas sobre la verosimilitud de ocurrencia de tales hechos. Esto añade dificultad para determinar el carácter de voluntariedad de esta actividad y provoca que, en general, no exista una correspondencia biunívoca entre el carácter de la separación y el de la búsqueda previa.¹⁷⁶ En cualquier caso, sin información relativa a los motivos de la búsqueda no es posible entrar en esta cuestión de forma más profunda.

¹⁷⁶ Supóngase un trabajador que busca desde el empleo por albergar malas expectativas respecto a la continuidad de su relación laboral. Si su actividad resulta exitosa antes del despido o de la finalización del contrato pronosticados, podría hacerse efectivo un cambio de empleador antes de tal fecha. Dado que la búsqueda vino motivada por la inseguridad en el empleo, la búsqueda sería catalogada como involuntaria. Sin embargo, las estadísticas de movilidad clasificarían la separación subsiguiente como voluntaria, puesto que ni el contrato llegó a su término ni el despido se hizo efectivo. Añade complicación el hecho de que la búsqueda desde el empleo podría haberse basado en expectativas infundadas, si en realidad el anterior empleador no hubiera tenido intención de prescindir de su empleado.

El *PHOGUE* tampoco contiene datos sobre otras variables de decisión en el proceso de búsqueda (por ejemplo, métodos empleados, duración de la actividad e intensidad), relevantes para estudiar la efectividad de este comportamiento y para comparar los resultados de los distintos modos de búsqueda (desde el empleo o desde el desempleo). Esta falta provoca que la búsqueda tenga que ser considerada como una variable dicotómica, de manera que las conclusiones obtenidas tienen carácter de promedio en relación con las distintas formas en que tales variables de decisión pueden materializarse.

Se ha optado por efectuar el análisis sobre los datos agrupados para el período 1994-97 (*pooling data*) por varios motivos. En primer lugar, la determinación de las transiciones laborales entre los momentos t y $t+1$ y, en concreto, la detección de los cambios de empleo de un año a otro, exige la aplicación de determinados filtros que reducen considerablemente el número de observaciones. La consideración conjunta de la información con independencia de su año de origen permite contar con un tamaño muestral aceptable para los distintos tipos de transiciones laborales. En segundo lugar, el estudio de los datos agregados para todo el período, por su condición de promedio, permite minimizar la importancia de efectos coyunturales sobre los comportamientos laborales. Esto favorece el objetivo final de esta sección, que es el de identificar rasgos estructurales asociados a la búsqueda desde el empleo.

En la muestra utilizada no se han incluido los individuos con edad superior a 60 años en el año previo a la transición, dada la escasa presencia de actividad de búsqueda desde el empleo para tal tramo de edad; sólo un 1,3% de los ocupados mayores de 60 años buscan trabajo desde el empleo (datos agrupados).

Finalmente, el hecho de que la búsqueda desde el empleo sea observada de forma instantánea en dos momentos del tiempo (fechas de las entrevistas en t y $t+1$) obliga a ser cautos a la hora de interpretar los resultados. Así, un empleado registrado como buscador en t podría desistir de su búsqueda en algún momento del período que media hasta la siguiente encuesta. Por otra parte, las circunstancias de algunos trabajadores observados como no buscadores en t podrían cambiar posteriormente. Este sería, por ejemplo, el caso de los que acaban de iniciar una relación laboral en el momento de la primera encuesta. Estos trabajadores "experimentarían" sus nuevos empleos durante un período sin búsqueda; sin embargo, de la valoración proporcionada por tal experiencia podría surgir la decisión de buscar. Este problema

es usual en las investigaciones de comportamientos dinámicos en el mercado laboral. De hecho, son infrecuentes las bases de datos que incluyan información más exhaustiva. Ante él, sólo cabe recomendar la precaución en la interpretación de los resultados.

2. Relación de la búsqueda de empleo con la movilidad futura

En la medida en que la búsqueda desde el empleo tiene como objetivo último facilitar la transición hacia un trabajo mejor que el actual, debería estar asociada con una mayor movilidad futura. Una primera forma de obtener evidencia al respecto consiste en observar las transiciones en la situación laboral de los individuos buscadores y no buscadores entre los momentos t y $t+1$ (Tabla D.1). Tal y como cabía esperar, los primeros, para todos los estados laborales considerados, presentan tasas inferiores de permanencia en su estado. Así, por ejemplo, el 88% de los trabajadores a tiempo completo que no buscaban en t continuaban con esta misma situación profesional en $t+1$, frente al 70% para los buscadores. Para éstos, un volumen de transiciones hacia el desempleo superior al 18% explica gran parte de esa menor permanencia, mostrándose de escasa entidad los cambios hacia otras situaciones profesionales.

Tabla D.1. Transiciones laborales de los trabajadores según la búsqueda de empleo (porcentajes)¹

Situación laboral en t	Situación laboral en $t+1$							Total	N
	Asalariado		Emp./Trab. indep. ³	Otra sit. prof. ⁴	Parado	Parado desan.	Econ. inact.		
	Tpo. parcial ²	Tpo. completo							
<i>No buscaban empleo en t</i>									
Asalariado (tpo. parcial ²)	26,0	19,5	3,5	0,5	9,5	1,5	39,5	100,0	200
Asalariado (tpo. compl.)	0,5	87,7	2,0	0,6	5,5	0,2	3,4	100,0	10509
Emp./Trab. indep. ³	0,3	7,4	84,8	1,5	1,6	0,3	4,1	100,0	3031
Otra situación prof. ⁴	2,8	8,6	12,9	57,2	4,2	1,7	12,6	100,0	1561
<i>Buscaban empleo en t</i>									
Asalariado (tpo. parcial ²)	18,5	30,4	4,6	1,5	29,2	1,9	13,8	100,0	260
Asalariado (tpo. compl.)	2,1	70,1	3,6	1,4	18,4	0,5	3,9	100,0	1293
Emp./Trab. indep. ³	1,2	22,7	55,7	4,3	10,6	0,0	5,5	100,0	255
Otra situación prof. ⁴	1,4	30,8	10,1	12,0	29,3	4,3	12,0	100,0	208
Parado	2,7	23,8	3,4	2,4	44,7	3,2	19,9	100,0	4654

¹ Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años.

² Se consideran asalariados a tiempo parcial aquéllos que trabajan menos de 15 horas semanales.

³ Sólo trabajadores a tiempo completo.

⁴ Esta categoría incluye empresarios y trabajadores independientes a tiempo parcial, aprendices remunerados, trabajadores en formación y ayuda familiar.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

Los trabajadores independientes presentan cifras de permanencia similares a los asalariados a tiempo completo en el caso de la no búsqueda (en torno al 85%), aunque sensiblemente inferiores para los buscadores (55,7%, frente al 70% de los asalariados). Ambos colectivos de asalariados muestran porcentajes de cambios hacia el trabajo asalariado a tiempo completo relativamente elevados, reflejando la deseabilidad para la mayoría de los buscadores de empleo de esta modalidad de contratación.

De forma general, también se observa una mayor movilidad de los buscadores de empleo, frente a los que no lo hacen, hacia el desempleo, lo que sería reflejo de búsquedas no exitosas motivadas por la inestabilidad laboral o incluso de abandonos voluntarios del empleo, con el objetivo de llevar a cabo una búsqueda más eficiente desde el desempleo.

Estos cambios disfrazan las cifras de movilidad efectiva, dado que pueden producirse transiciones entre situaciones profesionales sin que se modifiquen los agentes involucrados en la relación (por ejemplo, cambios de asalariado a tiempo parcial a asalariado a tiempo completo dentro de una misma empresa). Además, los cambios de empleador quedan ocultos cuando no llevan aparejados mutaciones en situación profesional.¹⁷⁷ La información aportada en la Tabla D.1 podría considerarse como buena aproximación para el análisis de la relación entre movilidad y búsqueda, en la medida en que esos hechos tuviesen igual presencia relativa según el estado de búsqueda. Sin embargo, es de prever que éste no sea el caso. Por una parte, ambos grupos se enfrentan, en general, a distintas situaciones (laborales y no laborales) en el momento t , que pueden condicionar el perfil de sus transiciones. Por otra, las características de tales movimientos vendrán condicionadas por la propia actividad de búsqueda.

Por tanto, un paso más en el estudio de la efectividad de la búsqueda desde el empleo consiste en comprobar su relación con la movilidad efectiva, identificada a partir de un cambio de empleador entre t y $t+1$. Los filtros aplicados a los datos proporcionados por el PHOGUE permiten detectar tales variaciones, sólo en el caso de que el sujeto se registre como trabajador a tiempo completo en ambos momentos

¹⁷⁷ La probabilidad de que las cifras escondan estos cambios depende de los colectivos y transiciones considerados. Así, en el caso de los trabajadores autónomos, la identificación de las mutaciones de situación profesional con

de tiempo.¹⁷⁸ Este proceso de filtrado ha provocado una apreciable reducción del número de observaciones iniciales, si bien como contraprestación permite otorgar un alto grado de fiabilidad a la clasificación entre estados de los casos finalmente considerados.

La Tabla D.2 muestra esta información para los dos colectivos con mayor presencia en la muestra, los asalariados, y los empresarios y trabajadores independientes, a tiempo completo. En el caso de los primeros, alrededor de un 23% de los que se registraron como buscadores en t cambiaron de empleador entre t y $t+1$, frente a sólo el 7% para los no buscadores. Para el colectivo de trabajadores independientes, las cifras también son favorables a la existencia de una relación directa entre búsqueda desde el empleo y movilidad, si bien los porcentajes son inferiores.

Tabla D.2. Cambios de empleador según situación profesional y búsqueda de empleo¹

Situación profesional en t	N	Cambios de empleador ²	%
<i>Asalariados (tpo. completo):</i>			
No buscaban	9300	666	7,2
Buscaban	913	209	22,9
Total	10213	875	8,6
<i>EmprTrab. indep. (tpo. completo):</i>			
No buscaban	2765	101	3,7
Buscaban	189	31	16,4
Total	2954	132	4,5

¹ Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años.

² Sólo se consideran los cambios hacia empleos a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

movilidad laboral es de esperar que sea casi directa. En el otro extremo se situaría el grupo de los asalariados a tiempo completo, por la mayor presencia relativa de cambios de empleador manteniendo tal situación profesional.

¹⁷⁸ Para lograr la máxima fiabilidad en la detección de los cambios de empleador se ha cruzado la información obtenida a partir de dos preguntas incluidas en todas las olas del PHOGUE. Con la primera, se pide al trabajador que actualmente trabaja 15 ó más horas (tiempo completo) que indique la fecha (mes y año) en la que comenzó a trabajar con su empleador actual. Con la segunda, se le solicita al encuestado, cualquiera que sea su situación laboral, que proporcione la fecha (mes y año) en que dejó de trabajar al menos 15 horas a la semana (tiempo completo) en el último empleo. Se considera que un trabajador en t ha variado de empleador entre t y $t+1$ si ambas fechas resultan posteriores al momento en que se realizó la encuesta en t . Se han eliminado los casos para los que se ha detectado una información incongruente. También se ha exigido coherencia entre el plazo que media entre ambas fechas y el período de paro entre empleos indicado por el trabajador en $t+1$.

Dado el escaso número de cambios de empleo registrados en el caso de los trabajadores independientes, el análisis subsiguiente se centra exclusivamente en el colectivo de asalariados a tiempo completo. La Tabla D.3 presenta el perfil de las transiciones laborales de los buscadores de empleo en t , según sus expectativas de encontrar el trabajo buscado. En este caso también se proporciona información para el grupo de desempleados. Las cifras indican que tales predicciones tienen contenido informativo sobre los cambios futuros; para ambos colectivos, un mayor optimismo en t se traduce en mayor verosimilitud de encontrar (nuevo) trabajo entre t y $t+1$. Por el contrario, las transiciones hacia situaciones sin empleo se muestran más frecuentes para los que albergaban peores expectativas.

Los porcentajes de transición hacia un nuevo trabajo son muy superiores en el caso de los parados, para todos los niveles de expectativas. Como primera hipótesis explicativa, podría pensarse en una mayor eficacia de la búsqueda desde el desempleo, como consecuencia de la mayor intensidad y mayor número de métodos de búsqueda que les son compatibles. Sin embargo, es importante tener en cuenta que se interroga en t a los sujetos por sus expectativas de encontrar el “empleo que buscan” y que los cambios registrados no necesariamente han de ser hacia el empleo deseado en aquél momento. Por tanto, simplemente podría ocurrir que los parados estuviesen más dispuestos que los buscadores asalariados a aceptar ofertas laborales que no se ajusten a sus preferencias iniciales, dado el mayor coste de oportunidad que soportan. Podrían hacerlo así resignados con que el trabajo encontrado es el mejor posible, pero también con la idea de continuar posteriormente la búsqueda de su empleo ideal desde el nuevo.

Para arrojar algo de luz sobre esta cuestión, se ha calculado el porcentaje de individuos que persisten en la búsqueda después de haber conseguido un nuevo empleo. Las cifras para asalariados y parados son muy cercanas (28,6% y 26,4%, respectivamente), lo que podría indicar que ambos colectivos presentan una propensión similar a aceptar empleos “no ideales” para continuar la búsqueda desde el empleo.¹⁷⁹ Por otra parte, también se ha detectado una alta tasa de abandono de la actividad de búsqueda entre los asalariados que no consiguen cambiar de empleador (61,2%), lo que podría ser consecuencia de una evolución favorable de las condiciones

¹⁷⁹ El hecho de que tanto en t como en $t+1$ se observe al trabajador buscando empleo desde el empleo puede no ser indicativo de persistencia en la búsqueda. Una vez aceptado el nuevo trabajo, el empleado podría interrumpir la búsqueda durante un período de “experimentación” y reanudarla en caso de que la evaluación sea negativa.

laborales de sus empleos entre t y $t+1$ o del desánimo después de un tiempo de búsqueda sin éxito.

Tabla D.3. Transiciones laborales de los buscadores de empleo según sus expectativas de encontrarlo¹

Expectativas en t	Situación laboral en $t+1$ de asalariados (tiempo completo) en t						Total	N
	Parado	Parado desan.	Econ. inactivo	Empleado (tiempo completo)		Total		
				Mismo empleador	Distinto empleador			
Buenas	17,9	0,0	1,8	53,6	26,8	100,0	56	
Ni buenas, ni malas	17,5	0,0	4,0	61,6	16,9	100,0	177	
Malas	17,3	0,3	5,4	60,3	16,7	100,0	353	
Muy malas	21,4	1,0	3,3	61,4	12,9	100,0	210	

Expectativas en t	Situación laboral en $t+1$ de parados en t					Total	N
	Parado	Parado desan.	Ec. inactivo	Empleado (tiempo completo)			
				Mismo empleador	Distinto empleador		
Buenas	37,3	2,0	10,0	50,7		100,0	150
Ni buenas, ni malas	40,4	0,7	17,9	41,1		100,0	453
Malas	46,4	3,5	22,3	27,8		100,0	1101
Muy malas	50,1	4,6	22,4	23,0		100,0	1076

¹ Datos agrupados para el período. En la encuesta correspondiente al año 1994 no se interroga a los que buscan desde el empleo sobre esta cuestión. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1995-97).

3. Efectos de la búsqueda de empleo sobre las experiencias futuras en el mercado laboral

Los trabajadores invierten recursos en la búsqueda de empleo con el objetivo de mejorar sus experiencias futuras en el mercado laboral. Por tanto, la evaluación de la eficiencia relativa de los distintos modos de búsqueda pasa por valorar de qué forma consiguen mejorar tales experiencias.

Una primera posibilidad consiste en comprobar si el cambio de empleo posterior a la búsqueda conlleva un mejor ajuste entre las horas de trabajo deseadas y las trabajadas. Si las horas de trabajo fuesen un determinante principal de la búsqueda, y del subsiguiente cambio de empleo, cabría esperar que los buscadores que varían de empleo obtuviesen un mejor resultado al respecto en relación con los que no lo hacen. En la Tabla D.4 se comparan las horas de trabajo deseadas por los buscadores en t con las realmente trabajadas, tanto en t como en $t+1$. En el momento t , ambos

colectivos presentan perfiles de desajuste distintos, con mayor presencia de sobrecarga horaria entre los que mantienen su relación laboral que entre aquellos que posteriormente varían de empleador. Sin embargo, los perfiles en $t+1$ se muestran muy similares, con cifras de sobrecarga horaria que superan el 40% en ambos casos. Por tanto, el cambio conduce a un mayor exceso de carga de trabajo en relación con la situación inicial. Además, el porcentaje de los que trabajan las horas deseadas disminuye en el período para ambos colectivos, lo que indicaría que la búsqueda en ningún caso proporciona buenos resultados a este respecto.

Tabla D.4. Buscadores de empleo en t según el desajuste entre las horas de trabajo deseadas y las reales en t y $t+1$ ¹ (porcentajes)

Horas reales de trabajo	Asalariados (tiempo completo)				Parados ²
	Mismo empleador en $t+1$		Distinto empleador en $t+1$ ²		Horas trabajadas en $t+1$
	en t	en $t+1$	en t	en $t+1$	
Menos que las deseadas en t	25,9	27,2	37,1	29,5	34,6
Las deseadas en t	34,4	27,7	35,6	30,3	37,6
Más que las deseadas en t	39,7	45,1	27,3	40,2	27,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	459		132		830
Desajuste medio (en horas)	3,36	3,72	-1,09	3,03	-0,25
Desv. típica (en horas)	15,34	15,51	12,76	13,96	12,34

¹Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años.

²Se consideran sólo los cambios hacia empleo a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

La tabla también muestra los perfiles de desajuste en $t+1$ para los individuos parados en t que se encuentran empleados en $t+1$. En este caso, la búsqueda desde el desempleo sí parece ofrecer un mejor resultado en cuanto al ajuste horario que las estrategias de sus compañeros asalariados. Sin embargo, aparece que la incidencia del subempleo en este colectivo es mayor que en los otros, como consecuencia probable de la aceptación de trabajos a tiempo parcial.

Un segundo resultado que cabría esperar de la búsqueda es un acortamiento del período de paro entre empleos, en relación con el sufrido en caso de que tal búsqueda no se hubiese producido. Aunque esto último es inobservable, alguna conclusión al respecto puede obtenerse comparando los resultados de este grupo con los obtenidos por los no buscadores que también cambiaron de empleo. Esta información viene recogida en la Tabla D.5, en la cual aparece que las distribuciones

del período de paro entre empleos para buscadores y no buscadores son muy homogéneas, aunque algo más desfavorables para los primeros. A pesar de ello, no puede concluirse que la búsqueda no sea efectiva en la reducción del período de paro entre empleos, ya que podría haber sido mayor en ausencia de tal búsqueda, de forma que esta actividad estaría contribuyendo a conseguir resultados no muy distantes a los obtenidos por los no buscadores.

Tabla D.5. Distribución de la duración del periodo de paro entre empleos para asalariados a tiempo completo¹ (porcentajes)

Duración	No buscaban en t	Buscaban en t
0 meses	47,1	44,2
1 a 3 meses	29,1	30,8
4 a 6 meses	15,4	12,5
6 a 9 meses	6,0	7,2
más de 9 meses	2,4	5,3
Total	100,0	100,0
N	664	208

¹ Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Se consideran sólo los cambios hacia empleo a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

Una tercera vía para valorar los efectos de la búsqueda desde el empleo es a partir de las tasas interanuales de variación salarial. En este caso, el análisis necesariamente ha tenido que restringirse a los asalariados a tiempo completo tanto en t como en $t+1$.¹⁸⁰ Los modelos clásicos de búsqueda predicen de forma general que los trabajadores cambian hacia empleos mejor pagados. La Tabla D.6 muestra la distribución de las tasas de variación reales de los salarios y de los salarios por hora entre el momento t y el $t+1$, para los cuatro grupos que salen de la interacción entre las variables dicotómicas de búsqueda (B , NB) y cambio de empleo (C , NC). Según se observa en esta tabla, el mayor incremento salarial medio corresponde al grupo que sigue la estrategia de movilidad más activa ($B-C$), mientras que en el otro extremo se sitúan los más pasivos ($NB-NC$). Los rendimientos medios asociados con las dos situaciones intermedias ($B-NC$, $NB-C$) resultan muy similares, si bien el cambio sin búsqueda presenta la mayor dispersión relativa.

Tabla D.6. Distribución porcentual de la variación de salarios reales para los asalariados a tiempo completo según búsqueda y cambio de empleo¹

Tasa de variación	Salario en términos reales				Salario-hora en términos reales			
	NB-NC	NB-C	B-NC	B-C	NB-NC	NB-C	B-NC	B-C
< -20	8,8	20,7	10,2	12,0	12,5	21,8	14,8	18,0
[-20,-10)	12,1	9,8	10,3	13,1	12,2	10,1	11,2	13,7
[-10,0)	22,6	15,9	20,7	17,5	19,2	15,8	19,4	14,8
[0,10)	23,7	13,1	20,1	12,6	19,4	11,6	15,5	11,5
[10,20)	14,8	15,7	15,2	11,5	13,7	12,8	13,0	8,7
≥ 20	18,1	24,8	23,5	33,3	23,1	27,8	26,1	33,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Disminuye	43,4	46,4	41,2	42,6	43,9	47,8	45,3	46,4
Aumenta	56,6	53,6	58,8	57,4	56,1	52,2	54,7	53,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>N</i>	8453	604	677	183	8434	601	677	183
Media	5,28	9,02	9,44	19,04	6,55	8,69	9,08	12,49
Desv. típica	24,06	50,28	33,98	52,81	29,18	44,17	35,75	47,08
Coef. de Variación	4,56	5,57	3,60	2,77	4,45	5,08	3,94	3,77

¹ Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Se consideran sólo los cambios hacia empleo asalariado a tiempo completo. NB-NC señala la estrategia de movilidad más pasiva (el trabajador no buscaba en t y no cambia de empleador entre t y $t+l$), mientras que B-C, la más activa (buscaba en t y cambia de empleador entre t y $t+l$). NB-C y B-NC representan las situaciones intermedias.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

Cuando se considera la evolución del salario por hora, las diferencias entre grupos disminuyen, tanto en lo que respecta a crecimientos medios como a dispersión relativa. Tan sólo para el grupo NB-NC, la tasa de variación media del salario por hora es superior a la del salario, indicando una mejor posición en términos relativos en lo que respecta a las horas de trabajo. Las mayores pérdidas, en relación con la tasa de variación salarial, las sufren los buscadores que cambiaron de empleo, indicando, en línea con lo señalado anteriormente, que los nuevos empleos conllevan una mayor carga de horas de trabajo para este grupo.

4. Efectos de la búsqueda de empleo sobre la satisfacción laboral

En cada ola del PHOGUE se pide a los trabajadores que han variado alguna vez de empleador que comparen cualitativamente su empleo actual con el anterior. Esto permite valorar, de una forma más general que la monetaria, el rendimiento de la búsqueda desde el empleo para los individuos que cambian de empleador entre t y

¹⁸⁰ Tal restricción viene impuesta por la no disponibilidad de información salarial para el resto de ocupaciones a tiempo completo. En cualquier caso, las transiciones descartadas suponen sólo un pequeño porcentaje (7%) del total de cambios efectuados por los que eran asalariados a tiempo completo en t , recogidos en la Tabla D.2.

$t+1$. La parte superior de la Tabla D.7 presenta la distribución de las respuestas, tanto para los que buscaron desde su empleo anterior ($B-C$) como para los que no lo hicieron ($NB-C$). De su inspección se deduce que la búsqueda previa al cambio lleva a una mejora sustancial en la calidad (subjetiva) del empleo con mayor probabilidad que la estrategia sin búsqueda.

Otra forma de abordar el análisis de los resultados de las distintas estrategias de movilidad consiste en comparar los niveles de satisfacción laboral declarados por los trabajadores en t y $t+1$. A diferencia del método previo, esta vía puede ser aplicada también a los trabajadores que no varían de empleador. El segundo bloque de la Tabla D.7 proporciona distintos indicadores de variación en satisfacción, para los cuatro grupos definidos en relación con la búsqueda y el cambio. Un primer indicador considera que el sujeto se encuentra mejor (peor) cuando su nivel de satisfacción en $t+1$ es superior (inferior) al nivel declarado en t . Una segunda medida, más exigente, considera que se produce un cambio en bienestar cuando se produce una modificación en dos o más niveles en la escala de satisfacción. Del análisis conjunto de estos dos primeros indicadores se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los resultados para los que cambian de empleo están en línea con los hallados anteriormente. Así, la estrategia $B-C$ mejora el bienestar de un porcentaje significativamente mayor de trabajadores que la $NB-C$. También $B-C$ conlleva un porcentaje significativamente menor de trabajadores en peor situación; probablemente, este hecho quedaba disfrazado con el indicador empleado precedentemente como consecuencia de la ambigüedad presente en la opción "más o menos igual". Por tanto, la búsqueda previa al cambio parece propiciar una mejor selección de los nuevos empleos.
- En general, la búsqueda ($B-C$; $B-NC$) aumenta el nivel de satisfacción de un mayor número de trabajadores, incluso aunque no concluya en cambio de empleo. En el caso de la opción $B-NC$, podría ser consecuencia de que los asalariados consiguen una mejora en sus condiciones laborales presionando a sus empleadores actuales con los resultados de su búsqueda. Sin embargo, no resulta plausible que este mecanismo pueda justificar gran parte de las

diferencias observadas.¹⁸¹ Otra explicación se encuentra en la relatividad de los juicios de satisfacción laboral, que implica que ésta viene determinada tanto por las condiciones de trabajo reales de las que disfruta el sujeto, como por las expectativas que el trabajador tiene sobre cuál debería ser su empleo. Así, una búsqueda infructuosa podría llevar al trabajador a revisar a la baja sus expectativas y a una mejor valoración de su empleo actual.

- De entre los colectivos analizados, la opción NB-C está asociada con el mayor porcentaje de trabajadores cuya situación empeora, lo que realza la importancia de la búsqueda previa al cambio como forma de conseguir mejoras en el bienestar.

Tabla D.7. Variaciones en bienestar entre t y t+1 de asalariados a tiempo completo¹ (porcentajes)

Indicadores	NB-NC	B-NC	NB-C	B-C
1. Comparación nuevo empleo/anterior				
Mucho mejor	-	-	17,4	32,6
Algo mejor	-	-	24,0	21,9
Más o menos igual	-	-	49,5	34,3
Peor	-	-	9,1	11,2
Total	-	-	100,0	100,0
N	-	-	572	169
2. Cambio en nivel de satisfacción				
- Un nivel ó más:				
Peor	35,0	29,4	39,3	25,4
Igual	35,1	28,6	23,3	18,7
Mejor	29,9	42,0	37,4	55,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
- Dos niveles ó más:				
Peor	12,9	11,5	17,7	9,6
Igual	76,8	68,4	64,1	57,1
Mejor	10,3	20,1	18,2	33,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
- Cambio Insat./Sat.				
Peor	13,4	13,5	20,3	13,6
Igual	75,5	64,5	59,8	53,6
Mejor	11,1	22,0	19,9	32,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	8235	667	577	177

¹ Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Se consideran sólo los cambios hacia empleo asalariado a tiempo completo. NB-NC señala la estrategia de movilidad más pasiva (el trabajador no buscaba en t y no cambia de empleador entre t y t+1), mientras que B-C, la más activa (buscaba en t y cambia de empleador entre t y t+1). NB-C y B-NC representan las situaciones intermedias.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

¹⁸¹ Es de esperar que la utilización de la búsqueda para forzar una mejora en las condiciones del empleo actual sólo sea aplicada por trabajadores que, de partida, cuentan ya con un alto poder de negociación frente al empleador.

Estas medidas de variación en bienestar indican, por tanto, que el mayor porcentaje de trabajadores que mejoran su situación entre t y $t+1$ corresponde a los buscadores que se mueven. Esto no necesariamente implica que en $t+1$ éstos se encuentren en mejor situación que el resto de grupos. De hecho, los que buscan parten, en general, de un nivel de bienestar inferior. Además, las situaciones de mejora o de empeoramiento pueden suponer aumentos o disminución en bienestar de distinta magnitud para los distintos grupos. En definitiva, parecería acertado cualificar los resultados teniendo en cuenta tanto los niveles de satisfacción en t como en $t+1$.

La forma más simple de abordar esta cuestión es comprobando en qué medida cada una de las estrategias de movilidad permiten la transición de condiciones de insatisfacción (niveles 1 a 3) a las de satisfacción (niveles 4 a 6), y viceversa (último indicador en Tabla D.7). Los datos correspondientes a este indicador están en línea con los obtenidos anteriormente y, por tanto, vuelven a realzar la importancia de la búsqueda desde el empleo para el logro de una mejora en las experiencias laborales de los trabajadores.

Estas conclusiones pueden cualificarse aún más si se consideran de forma más precisa los niveles de satisfacción en t y en $t+1$. En la Tabla D.8 se presenta una ordenación de las diferentes tácticas de movilidad, en función de la frecuencia con que los trabajadores alcanzan un determinado nivel de satisfacción, teniendo en cuenta también el nivel de partida.¹⁸² Algunas de las conclusiones que pueden obtenerse son las siguientes:

- Partiendo de un nivel bajo de satisfacción, la permanencia en el empleo (*B-NC*, *NB-NC*) está asociada con las menores variaciones en bienestar. Las estrategias que involucran cambio (*B-C*, *NB-NC*) muestran ser más apropiadas para alcanzar el nivel más elevado. Si comparamos estas dos últimas opciones entre sí, *B-C* domina en las transiciones hacia el nivel medio, mientras que *NB-C* ofrece mejores resultados en relación con el nivel superior.

Probablemente sean trabajadores situados en niveles medios y, fundamentalmente, altos de la escala jerárquica.

¹⁸² Los niveles de satisfacción en la escala original (6 niveles) han sido agrupados para asegurar un número mínimo de observaciones en cada celda. Por otra parte, dado que la ordenación se ha realizado condicionando sobre el nivel de satisfacción de partida, la suma de los porcentajes asociados a cada una de las estrategias, manteniendo el nivel de satisfacción en t , es igual a 100.

- Si el nivel de satisfacción de partida es medio, la búsqueda (*B-C*, *B-NC*) se muestra como la peor opción para mejorar la situación. En este caso, es la estrategia más pasiva (*NB-NC*) la que presenta los mejores resultados, tanto para mejorar como para no empeorar. Si se comparan entre sí las tácticas que involucran búsqueda (*B-NC*, *B-C*), la que conlleva cambio está asociada con mejores perspectivas.
- Cuando el nivel de satisfacción de partida es alto, la estrategia más pasiva (*NB-NC*) domina de forma aún más clara sobre las demás. En tal situación, *NB-C* es la peor opción. En general la movilidad efectiva (*NB-C*, *B-C*) presenta frecuencias superiores en las transiciones hacia el nivel más bajo, observándose de la comparación de estas dos estrategias, una ligera dominancia de *B-C*.

Tabla D.8. Ordenación de estrategias de movilidad para los asalariados a tiempo completo según transiciones en nivel de satisfacción de t a $t+1$ ¹ (porcentajes)

		Nivel de satisfacción en $t+1$			N				
		1-2	3-4	5-6					
<i>Nivel de satisf. en t</i>	1-2	B - NC	40,3	B - NC	45,1	NB - C	36,3	B-C:	66
		NB - NC	29,9	NB - NC	42,3	B - C	34,8	B-NC:	206
		NB - C	27,5	B - C	40,9	NB - NC	27,8	NB-C:	80
		B - C	24,2	NB - C	36,3	B - NC	14,6	NB-NC:	525
	3-4	B - NC	18,2	B - NC	51,3	NB - NC	40,7	B-C:	74
		NB - C	16,9	NB - NC	49,1	NB - C	39,1	B-NC:	275
		B - C	16,2	B - C	48,6	B - C	35,1	NB-C:	243
		NB - NC	10,2	NB - C	44,0	B - NC	30,5	NB-NC:	3007
	5-6	NB - C	11,0	B - NC	38,7	NB - NC	65,6	B-C:	37
		B - C	8,1	NB - C	36,6	B - C	56,8	B-NC:	186
		B - NC	5,9	B - C	35,1	B - NC	55,4	NB-C:	254
		NB - NC	4,2	NB - NC	30,2	NB - C	52,4	NB-NC:	4703

¹ Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Se consideran sólo los cambios hacia empleo asalariado a tiempo completo. NB-NC señala la estrategia de movilidad más pasiva (el trabajador no buscaba en t y no cambia de empleador entre t y $t+1$), mientras que B-C, la más activa (buscaba en t y cambia de empleador entre t y $t+1$). NB-C y B-NC representan las situaciones intermedias.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).