

Capítulo 5. Búsqueda de empleo desde el empleo y satisfacción laboral

5.1. Introducción

El capítulo precedente tenía como objetivo la identificación de los factores determinantes de la satisfacción laboral de los asalariados. En éste se aborda el estudio del papel que juega esta última en la explicación de comportamientos que tienen lugar en el mercado de trabajo, y en concreto, los relacionados con la movilidad laboral.

La idea que subyace en este enfoque es simple: cuanto mayor sea la satisfacción del trabajador con su actual empleo, más verosímil resultará que adopte comportamientos que le permitan mantenerlo, y viceversa. La asociación negativa entre la probabilidad de ocurrencia del abandono del puesto de trabajo, una de las acciones más drásticas que pueden llevar a cabo los trabajadores, y los niveles de satisfacción laboral previos ha recibido abundante refrendo empírico en la literatura psicológica y, más recientemente, en la económica (véase epígrafe 2.3 de esta Tesis). La importancia de este hallazgo va más allá del propio tema de investigación, ya que indica que las declaraciones de satisfacción contienen información útil para predecir actuaciones futuras observables en el mercado de trabajo; si esos juicios estuviesen dominados por factores idiosincrásicos, ninguna relación hubiera sido encontrada. Esto proporciona una fuerte justificación para el análisis de tales datos subjetivos y alienta el desarrollo de nuevas investigaciones en el campo de la Economía Laboral.

También parece lógico que sean los trabajadores más satisfechos con su empleo actual los que muestren menor propensión a inspeccionar el mercado de trabajo en busca de alternativas laborales. Sin embargo, la relación entre la búsqueda de empleo

desde el empleo y la satisfacción laboral, hasta donde conocemos, aún no ha recibido atención por parte de la literatura económica. El análisis de este vínculo es el objetivo principal de este capítulo.

En general, la búsqueda desde el empleo ha suscitado poco interés entre los investigadores del mercado de trabajo. Sin embargo, estas actividades constituyen una importante herramienta para la planificación de las carreras profesionales, fenómeno con gran trascendencia desde un punto de vista social. Por otra parte, es grande la preocupación a nivel político por la inflexibilidad de los mercados de trabajo, y por la falta de movilidad laboral, de la que la búsqueda desde el empleo, en principio, constituye un antecedente.¹²⁷

Tobin (1972) y Mattila (1974) fueron los primeros en corroborar empíricamente la importancia de este fenómeno. La información cuantitativa disponible en esos primeros momentos sobre el proceso mediante el que los trabajadores pasan del paro al empleo y de un empleo a otro resultaba muy limitada. Con todo, estos autores concluyeron que la mayoría de los trabajadores que abandonan un empleo pasan a ocupar otro sin padecer un período intermedio de paro. Este hecho sugirió la necesidad de aceptar que la búsqueda puede desarrollarse desde el empleo, y que el análisis de este fenómeno puede jugar un importante papel para explicar las transiciones laborales.

En el caso del mercado de trabajo español, las fuentes de información utilizadas en la parte empírica de este trabajo acuerdan en señalar que la búsqueda desde el empleo no resulta en absoluto un hecho anecdótico. Así, a partir del PHOGUE, y con datos agregados para el período 1994-1997, se estima que algo más del 12% de los ocupados estaban involucrados en actividades de búsqueda de un

¹²⁷ La evidencia empírica aportada por estudios en el campo de la Psicología (Vandenberg y Nelson, 1999; Boswell *et al.*, 2002) sugiere que la búsqueda desde el empleo puede no necesariamente ser consecuencia de la intención de cambiar de empleador. Así, algunos trabajadores pueden buscar para establecer redes en sus industrias o para conseguir ofertas que les otorguen fuerza negociadora frente a sus empleadores actuales, mientras que para otros es un medio que ayuda a lograr el convencimiento de que las condiciones y recompensas de su actual puesto son atractivas en comparación con lo que ofrece el mercado. En estos casos, el resultado de la búsqueda puede provocar efectos en la actitud de los trabajadores (ánimo o desánimo, mayor o menor compromiso con la realización de la tarea y con la organización, etc.), pero su relación con el abandono subsiguiente no es directa. La intensidad de la relación entre búsqueda y movilidad laboral también se ve perturbada por razones relacionadas con la demanda de trabajo, por cuanto no todo el que desea abandonar y busca un empleo alternativo puede encontrar oportunidades disponibles. Además algunos movimientos voluntarios podrían ocurrir sin búsqueda previa, dado que a veces son las empresas las que buscan empleados. Aún así, la conexión entre búsqueda desde el empleo y la movilidad entre empresas ha encontrado fuerte refrendo empírico (Hartog *et al.*, 1988).

nuevo empleo. Con información procedente de la ECVT para el año 1999, la cifra aunque algo inferior (10%), continúa siendo importante.¹²⁸

El contenido de este capítulo se estructura así: en la sección 5.2 se revisa la literatura económica que ha perseguido explicar la conducta de búsqueda de los trabajadores, asumiendo que el objetivo de éstos es maximizar la corriente de ingresos esperados (búsqueda salarial). En el epígrafe 5.3 se presenta un modelo teórico que amplía esta perspectiva al definir el problema de optimización intertemporal en términos de utilidad del trabajo, que depende de todas las características del empleo, pecuniarias y no pecuniarias. Esto permite vincular las declaraciones de satisfacción laboral con la decisión de búsqueda desde el empleo. Los epígrafes 5.4 y 5.5 contienen el trabajo empírico de este capítulo. En el primero se usa la información proporcionada por la ECVT (1999) para evaluar el papel de la satisfacción laboral en la explicación de la búsqueda desde el empleo de los asalariados españoles. En el segundo, se realiza un contraste de la hipótesis de maximización de utilidad que fundamenta el modelo teórico presentado en la sección 5.3, con apoyo en la información longitudinal proporcionada por el PHOGUE (1994-97). En la última sección se muestran las conclusiones obtenidas.

5.2. Revisión de la literatura sobre búsqueda de empleo desde el empleo

La búsqueda desde el empleo reúne características que hacen de ella un fenómeno complejo. Las teorías ortodoxas de la búsqueda han mostrado sus bondades para la explicación de las transiciones desde el desempleo hacia el empleo, sobre la base de que *todos* los individuos buscan y que lo hacen *a tiempo completo*. Sin embargo, estos supuestos no son aplicables en el caso de la búsqueda por parte de los trabajadores. No todos los trabajadores buscan un nuevo empleo. Además, los que lo hacen deben compaginar tales actividades con el desempeño de las tareas derivadas de su condición de empleado, lo que determina tanto la intensidad como los métodos de búsqueda.

¹²⁸ Estos porcentajes han sido calculados tomando como base el número de ocupados incluidos en la muestra que no superan la edad de 60 años.

La formulación de modelos teóricos explicativos de este comportamiento se enfrenta a otra dificultad. A diferencia de lo que ocurre con el sujeto desempleado, el trabajador que tiene intención de abandono debe tomar dos decisiones. En primer lugar, buscar o no buscar. En segundo lugar, en caso de optar por la búsqueda ha de decidir si hacerlo manteniendo su empleo o desde el desempleo. Esto último podría constituir una mejor opción en la medida en que puede permitir una mayor intensidad de búsqueda y ésta puede estar asociada positivamente con la obtención de mejores ofertas.

La literatura previa sobre búsqueda desde el empleo, aunque desarrollada casi sin excepción desde una perspectiva puramente salarial, constituye un marco particularmente relevante para nuestra investigación. En este apartado se lleva a cabo una breve revisión de los desarrollos teóricos y empíricos más importantes en ella contenidos.

5.2.1. Modelos teóricos

El modelo clásico de elección entre renta y ocio disfruta aún hoy de popularidad generalizada como instrumento para formular las decisiones de búsqueda de empleo. Sin embargo, muchos autores descubrieron que este modelo de oferta de trabajo, con su énfasis en una elección unilateral y plenamente informada, no podía explicar rasgos importantes de las experiencias de los individuos en el mercado laboral.¹²⁹ A finales de la década de los sesenta y principios de los setenta, aparecen diversos estudios empíricos sobre las historias laborales de los trabajadores, descubiertas gracias al uso de fuentes de datos de panel, que sugirieron la idea de considerar cada uno de esos historiales como la realización de un proceso estocástico. Este punto de vista contribuyó significativamente al desarrollo de la teoría de la búsqueda, fundamentada en los desarrollos de la teoría estadística secuencial.

Su contribución original al análisis del mercado laboral fue la explicación del desempleo como una decisión individual acerca de la duración del proceso de búsqueda de un puesto de trabajo.¹³⁰ El aspecto importante que introduce esta teoría

¹²⁹ El desempleo constituye un ejemplo destacable. En un contexto de elección entre renta y ocio, el paro simplemente carece de interpretación, como consecuencia del supuesto de que los empleos están disponibles de forma instantánea, para tasas salariales de equilibrio conocidas por el trabajador.

¹³⁰ Gronau (1971), McCall (1970) y Mortensen (1970) son ejemplos tempranos de aplicaciones del enfoque de "parada" secuencial para la búsqueda de empleo desde el desempleo. En estas formulaciones se considera que el

es el reconocimiento de que la información que tienen los individuos sobre sus oportunidades de empleo es imperfecta y que su adquisición y evaluación es un proceso que requiere tiempo y recursos. En estos modelos se asume que la especialización en la búsqueda de información es eficiente, 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, de manera que cualquier oferta de trabajo que supere ese salario crítico será aceptada. Una vez empleado, el individuo permanecerá en la empresa hasta que se jubile.

Sin embargo, los estudios empíricos comenzaron a mostrar que el supuesto de especialización en la búsqueda no resultaba realista (Mattila, 1974). Al objeto de recoger tal evidencia, surge la teoría de la búsqueda desde el empleo, con la idea básica de que, como consecuencia de los costes de búsqueda y del descuento temporal, ningún trabajador racional espera indefinidamente una oportunidad para emplearse en el mejor de todos los empleos disponibles. Por ello, incluso los individuos empleados tienen incentivos para continuar buscando una oportunidad de empleo.

El modelo de Barron y McCafferty (1977) es el primero que abarca las tres opciones a las que se enfrenta un empleado: buscar desde el desempleo, desde el empleo o trabajar y no buscar.¹³¹ Su desarrollo formal se sitúa dentro del marco neoclásico de oferta laboral. El trabajador actualmente empleado tiene tres alternativas para el uso de su tiempo (ocio, trabajo y búsqueda de empleo), de manera que ha de decidir qué fracción del mismo dedica a cada uno de estos usos con el objetivo de maximizar su utilidad, que depende de la renta y del ocio. El modelo descansa sobre la base de que el único coste de buscar es el valor en términos de utilidad del tiempo empleado en la búsqueda. Las variables exógenas en tal proceso son la renta no laboral, los salarios actuales, la distribución de las ofertas salariales y la

trabajador investiga ofertas salariales, una a una, y decide, sobre la base de la muestra examinada hasta la fecha, si va a cesar o a continuar la búsqueda. Con anterioridad, los trabajos de Stigler (1961, 1962) consideraban que la decisión del trabajador consistía en un problema de dimensión óptima de la muestra: el individuo ha de seleccionar una muestra salarial aleatoria con un coste por cada salario examinado, de forma que el individuo acepta el empleo de la muestra que ofrece el mayor salario.

¹³¹ Anteriormente, Parsons (1973) había modelizado la decisión de búsqueda secuencial desde el empleo en un contexto de información imperfecta. Sin embargo, su énfasis en la explicación de las tasas de abandono de la economía le lleva a no contemplar otros aspectos relevantes del proceso. En concreto, aunque discute las ventajas e inconvenientes de buscar desde el empleo o desde el desempleo, elimina de su análisis esta última posibilidad, bajo el supuesto de que los abandonos hacia el desempleo pueden ser vistos como un flujo de poca entidad, constante y exógeno (Mattila, 1974). Por otra parte, considera que sólo los costes de transferencia entre empleos son los relevantes para la evaluación de la rentabilidad de la búsqueda.

tasa de vacantes. Si para el individuo estas variables toman valores tales que la proporción óptima del tiempo gastado en buscar (τ) es cero, entonces el empleado trabaja y no busca. Sin embargo, para algunos trabajadores, τ tiene un valor positivo pero lo bastante pequeño como para que la oferta de trabajo sea también positiva. Éstos son los buscadores empleados. Finalmente, para algunos trabajadores τ es tan grande que imposibilita ofertar trabajo, por lo que abandonan sus empleos para buscar mientras están desempleados.¹³² De la maximización con horizonte infinito de la utilidad esperada, se obtiene que la oferta de trabajo durante la búsqueda se determina por la igualdad entre las utilidades marginales del ocio y del salario real. El salario de aceptación es aquél que iguala el valor esperado de la búsqueda continuada con el valor de aceptar tal salario. Por último, el individuo aumentará su intensidad de búsqueda hasta el punto en el que queden igualados el coste y la ganancia esperada marginales asociados con tal incremento.

De particular interés en este modelo es la consideración de la intensidad de búsqueda como una variable de elección relevante en la estrategia óptima del buscador de empleo. Desde el punto de vista del trabajador, el objetivo de buscar con mayor intensidad es reducir el período temporal esperado que se necesita para encontrar un empleo aceptable o mejor. Sin embargo, es de suponer que los rendimientos de una búsqueda más intensiva disminuyan, al menos pasado un cierto punto. Siguiendo esta idea, Seater (1979) y Benhabib y Bull (1983) desarrollaron modelos que permiten la presencia simultánea de búsqueda y trabajo sobre la base de que el coste de oportunidad marginal del trabajo disminuye con la intensidad de la búsqueda.¹³³

Aunque teóricamente atractivos, los modelos de búsqueda que consideran la intensidad como variable clave de elección para el individuo se enfrentan a una fuerte limitación a la hora del contraste empírico de sus predicciones. Las bases de microdatos disponibles rara vez incluyen información detallada sobre la amplitud de los períodos de búsqueda, al menos en lo que respecta a aquellos que están empleados.

¹³² De esta forma, contrariamente a lo mantenido por Mattila (1974), la búsqueda desde el desempleo se convierte en un comportamiento maximizador de utilidad y, por tanto, endógeno.

¹³³ Seater (1979) lo logra suponiendo que el tiempo que se tarda en generar una oferta adicional en un período dado aumenta con el número de ofertas ya obtenidas, lo que motiva por el aumento progresivo del radio territorial de acción (visión espacial de la búsqueda). Sin embargo, Benhabib y Bull (1983) llegan a la misma conclusión sin considerar tecnologías de búsqueda singulares; cuando se permite a los individuos escoger un tamaño óptimo de ofertas de empleo en un problema intertemporal, el beneficio marginal de buscar disminuye con la intensidad de la búsqueda. En este caso, el coste marginal de la búsqueda aumenta con la intensidad simplemente por la concavidad del valor esperado de la mejor oferta respecto al tamaño muestral de las ofertas.

De hecho, lo usual es que tales encuestas registren la búsqueda de forma dicotómica (sí busca-no busca).

Probablemente éste sea el motivo por el que el modelo desarrollado por Burdett (1978) haya gozado de gran popularidad entre los académicos. En este modelo el individuo no realiza la elección de buscar en términos de intensidad, sino sobre los tres estados definidos en función de la actividad de trabajo y búsqueda: no trabajar y buscar, trabajar y buscar, trabajar y no buscar. Burdett considera un modelo de T períodos de vida laboral en el que el individuo escoge en cada uno de ellos entre esos tres estados con el objetivo de maximizar su renta vital esperada. Supone también que el salario en el empleo actual, w_t , es fijo durante el tiempo en el que el individuo se mantiene en él. Las oportunidades de trabajo disponibles vienen recogidas por una función de distribución de salarios alternativos $F(w)$, de manera que en cada período el buscador de trabajo tiene una probabilidad positiva, λ , de extraer una oferta salarial de tal distribución. Los dos métodos de búsqueda (búsqueda desde el empleo y desde el desempleo) involucran diferentes combinaciones de tiempo y costes monetarios directos. El individuo desempleado sacrifica tiempo de trabajo y, por tanto, ganancias (netas de subsidio de paro, b) y adicionalmente debe pagar unos costes monetarios de cuantía c_1 . El buscador empleado no sacrifica tiempo de trabajo, pero debe pagar unos costes c_2 . Con tales supuestos, se ha de cumplir que $c_2 > c_1$, para que la búsqueda desde el desempleo llegue a ser una opción óptima en algún momento.

En este contexto, Burdett demuestra que, si los costes de la búsqueda desde el empleo (c_2) no son prohibitivos, el algoritmo de búsqueda óptima involucra dos salarios de reserva, w_1^* y w_2^* , con $w_1^* < w_2^*$. Los distintos comportamientos del trabajador respecto a la búsqueda surgen de la comparación del salario actualmente recibido por el trabajador, w_t , con estos puntos críticos. Así:

- si $w_t < w_1^*$, el individuo busca empleo desde el desempleo.
- si $w_1^* \leq w_t < w_2^*$, el trabajador busca desde el empleo
- si $w_t \geq w_2^*$, el individuo trabaja y no existe búsqueda desde el empleo.

El salario de reserva más bajo, w_1^* , divide el intervalo de búsqueda activa de salarios actuales en dos partes: búsqueda con desempleo y búsqueda desde el empleo. Esta partición está basada solamente en el coste relativo de los dos métodos de búsqueda alternativos. Este salario de reserva es la solución a la siguiente ecuación:

$$w_1^* \cdot b = c_2 - c_1$$

Por tanto, la frontera entre las dos técnicas de búsqueda viene definida por el punto en el que las ganancias a las que se renuncia, netas del subsidio de desempleo, igualan la diferencia de costes directos entre los dos modos de búsqueda. El salario actual afecta al coste de buscar desde el paro pero no al coste de hacerlo desde el empleo, de forma que, para salarios actuales por debajo del primer salario de reserva, el trabajador encuentra óptimo abandonar para buscar y, para salarios actuales por encima del salario de reserva, le es más ventajoso simultanear la búsqueda con el trabajo (o no buscar).

El segundo salario de reserva limita el intervalo salarial en el que búsqueda desde el empleo es óptima y el intervalo en el que ninguna búsqueda lo es. Este salario de reserva, w_2^* , es la solución de la siguiente ecuación:

$$c_2 = \beta \int_{w_2^*}^{\infty} \{ \psi(w, t+1) - \psi(w_2^*, t+1) \} f(w) dw$$

donde β representa el factor de descuento, $\psi(w, t+1)$ simboliza el valor de la riqueza del individuo en el siguiente período ($t+1$), dado que comienza ese período con una mejor oferta de w y escoge un perfil de búsqueda óptimo para el resto de su vida laboral, siendo $f(w)$ la función de densidad de ofertas salariales alternativas. El miembro de la derecha representa la ganancia esperada en el período t en la renta intertemporal del individuo. Por tanto, si el salario actual es mayor que el de reserva, la ganancia esperada no compensa el coste de la búsqueda, por lo que el trabajador no buscará.¹³⁴

Posteriormente, Mortensen (1991) modifica este modelo, asumiendo que el trabajador puede decidir qué esfuerzo dedica a la búsqueda, s , teniendo en cuenta que los rendimientos del mismo son decrecientes, al menos pasado cierto punto. Supone,

¹³⁴ Otra razón para la popularidad del modelo de Burdett (1978) es la predicción que de él se deriva sobre el perfil salarios-experiencia de los trabajadores. La teoría del capital humano pronostica una relación positiva entre ambas variables, por la mayor productividad que conlleva una mayor acumulación de capital humano. El modelo de búsqueda de Burdett, en el que los individuos no acumulan capital humano, explica tal relación positiva de forma distinta: los trabajadores con mayor experiencia reciben por término medio superiores salarios porque han recibido más ofertas de empleo, y cuanto mayor sea el número de ofertas que recibe el trabajador, mayor será la probabilidad de encontrar una oferta salarial alta.

además, que s afecta únicamente al coste de búsqueda presente y a la probabilidad de generar una oferta en el momento siguiente. Estos rasgos los introduce de forma distinta a como lo hicieron Seater (1979) y Benhabib y Bull (1983). En este caso, se supone que la tasa de llegada de ofertas es proporcional al esfuerzo, $s\lambda$, donde λ es un parámetro de eficiencia de la búsqueda determinado por el mercado o tasa "potencial" de llegada de ofertas. Se asume, además, que el coste de búsqueda es una función convexa y creciente de tal esfuerzo, siendo el coste por unidad de esfuerzo independiente del modo de búsqueda (desde el desempleo o desde el empleo).¹³⁵ Los elementos restantes del modelo de Burdett (valor del ocio, factor de descuento intertemporal, función de distribución de ofertas salariales) se mantienen, si bien la optimización se lleva a cabo con horizonte temporal infinito.

En este contexto, la estrategia de búsqueda del trabajador consiste en la elección de un salario mínimo aceptable y de una intensidad de esfuerzo, tanto cuando se carece de trabajo como cuando se está empleado con un salario particular. Una implicación importante del modelo en este caso es que el salario de reserva del trabajador desempleado (el salario de reserva menor en el caso del modelo de Burdett) es simplemente el valor del ocio, por lo que se recupera un resultado básico del modelo de participación clásico. En concreto, cuando el coste de búsqueda es el mismo tanto si se está desempleado como si no se está, el trabajador acepta el primer empleo que le compensa por el valor del ocio perdido, y después generalmente continúa buscando con una intensidad que iguala el coste marginal y el rendimiento del esfuerzo de búsqueda. Dado que éste último disminuye con el salario obtenido, lo mismo sucede con la elección de esfuerzo óptimo. Por último, una vez que se encuentra un empleo lo bastante bien retribuido, es decir, con un salario superior al de reserva estando empleado, el trabajador cesa enteramente la búsqueda.

Algunos artículos (Parsons, 1973; Hey y McKenna, 1979; Burgess, 1992) 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

¹³⁵ Recuérdese que Burdett (1978) suponía que los trabajadores reciben una oferta laboral por período, por lo que en su modelo $s\lambda = 1$, y unos costes de búsqueda fijos, aunque distintos para cada tipo de búsqueda.

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. 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.

5.2.2. Investigaciones empíricas

Desarrollados dentro de un marco de búsqueda estrictamente salarial, los modelos teóricos anteriores generan predicciones, de forma más o menos explícita, en relación con los efectos que determinadas variables tienen sobre la probabilidad de búsqueda desde el empleo. Así, las expectativas *a priori* son que un trabajador será más propenso, *ceteris paribus*, a buscar en respuesta a:

- (1) Un aumento de la ganancia salarial esperada de la búsqueda, ya sea por un aumento en la media de la distribución de las ofertas salariales alternativas o bien por una disminución del salario actualmente percibido.
- (2) Un descenso tanto de los costes fijos asociados a la búsqueda como del coste marginal del tiempo de búsqueda.
- (3) Un incremento de la habilidad de búsqueda del trabajador, que influye en la probabilidad de obtener una oferta por unidad de esfuerzo.
- (4) Un aumento de la tasa de vacantes del mercado de trabajo o, alternativamente, una disminución de la tasa de paro, por cuanto aumentan las oportunidades de encontrar un empleo.
- (5) Una vida laboral restante más larga, dado que incrementa el período en el que se recogen los rendimientos de la búsqueda.

- (6) Una disminución de la tasa de descuento, que resulta de asignar un mayor peso a los rendimientos futuros.
- (7) Un descenso de los costes no salariales de cambiar de empleador.

Nótese que las condiciones del mercado laboral y las habilidades de búsqueda que coinciden con habilidades productivas influyen en la probabilidad de búsqueda tanto directa como indirectamente, a través de su influencia en la distribución particular de ofertas salariales del trabajador.

El artículo de Black (1981) supone el primer intento de examinar los factores que llevan a los individuos empleados a involucrarse en actividades de búsqueda desde el empleo. Los resultados obtenidos de las estimaciones *logit* para la probabilidad de búsqueda encuentran apoyo teórico. Así, el nivel de educación formal y una medida de la actividad verbal, utilizadas como aproximación para la habilidad de búsqueda, tienen el signo positivo esperado. Las variables que indican un mercado laboral con mayores oportunidades (en concreto, un municipio con elevada población y baja tasa de paro) también favorecen la búsqueda. El coeficiente asociado a los años de antigüedad en el empleo, tomados como aproximación para la pérdida, en caso de cambio de empleador, de la remuneración ligada a la acumulación de habilidades específicas de la empresa, resulta negativo. Para la variable edad también se registra un efecto negativo, apoyando la idea de que la búsqueda se ve favorecida por un mayor horizonte temporal sobre el que recoger sus rendimientos. Se introducen además diversas variables para controlar otras fuentes de heterogeneidad individual. Así, el número de niños en edad escolar juega un importante papel, debido al coste psíquico creciente de abandonar el empleo asociado con el número de personas dependientes en el hogar. Sin embargo, no obtiene efecto significativo de abandonos pasados, lo que resulta sorprendente dado que estudios anteriores hallan que influye significativamente en el comportamiento de abandono.¹³⁶ Black utiliza como *proxy* del salario medio esperado por cada individuo la correspondiente predicción proporcionada por una ecuación de salarios, e identifica tanto el salario de aceptación como los costes de búsqueda con el salario actualmente percibido por el trabajador. De esta forma, obtiene un indicador del incentivo monetario relativo de la búsqueda, simplemente como cociente entre el residuo de la ecuación de salarios y el salario

¹³⁶ El autor menciona como posible explicación que los trabajadores inclinados a "saltar" de empleo a empleo lo hacen sin llevar a cabo la búsqueda desde el empleo, que sí efectuarían el resto de trabajadores no tan propensos a cambios repetidos.

actual. El coeficiente positivo y significativo estimado para esta variable indica que la búsqueda es sensible a la existencia en el mercado laboral de oportunidades de empleo explotables.

El enfoque de Kahn y Low (1984) para la estimación de los determinantes de la probabilidad de búsqueda es distinto al anterior. Siguiendo las bases del modelo de Barron y McCafferty (1977), estos autores asumen que la variable que gobierna la elección del modo de búsqueda es la intensidad. Solventan el problema de su no observabilidad considerándola como una variable continua latente, con respecto a la cuál los modos de búsqueda se jerarquizan. Así, la búsqueda desde el paro implicaría una mayor intensidad que la búsqueda desde el empleo, que, por supuesto, estaría asociada con una mayor intensidad que la no búsqueda. Este planteamiento les lleva a utilizar en su trabajo empírico un modelo *logit* ordenado con tres opciones.¹³⁷ Los resultados obtenidos respecto a las características del empleo ocupado en el momento de la búsqueda resultan plausibles. Así, los salarios actuales, la antigüedad, la cobertura de negociación colectiva, el empleo fuera de la construcción y el empleo para la administración pública se presentan, *ceteris paribus*, negativamente asociados con la intensidad de la búsqueda. Además, todas estas variables aumentan la probabilidad de no buscar y disminuyen la de buscar desde el empleo y desde el paro. Sin embargo, los coeficientes asociados a variables que reflejan características personales (raza, número de años de estudio completados, experiencia potencial), familiares (estado civil, número de dependientes, activos netos familiares, renta familiar neta de los ingresos del encuestado) y del mercado de trabajo (tamaño de la fuerza laboral y tasa de desempleo del mercado laboral local) resultan estadísticamente no significativos.

Parsons (1991) se apoya teóricamente en el modelo de Burdett (1978) para investigar la existencia de diferencias por género en los determinantes de la búsqueda entre la población empleada juvenil (17 a 23 años). De nuevo utiliza como especificación econométrica un *probit* ordenado, con estimaciones separadas para hombres y mujeres. Como principales resultados obtiene que, para ambos sexos, el

¹³⁷ Una posible dificultad al usar esta técnica es que permite que los individuos que trabajan y no buscan tengan valores no nulos de la variable latente. Los autores apelan a una visión de la búsqueda desde una perspectiva amplia para superar esta objeción, suponiendo que los trabajadores están continuamente procesando información sobre el mercado de trabajo. Por ejemplo, incluso aunque en la actualidad un trabajador no busque nuevos empleadores para contactar con ellos, podría haber leído anuncios en los periódicos sobre nuevos empleos en el mercado laboral local, mientras que otros no buscadores podrían saltarse estos anuncios. Por tanto, tendría sentido distinguir distintos niveles de intensidad entre el grupo de no buscadores.

salario en el empleo actual y las perspectivas de promoción (tomadas como aproximación de crecimientos salariales futuros) tienen fuertes efectos negativos sobre la decisión de búsqueda. El efecto del salario alternativo (medido a partir de una ecuación de salarios) resulta positivo para ambos sexos, pero estadísticamente significativo sólo para las mujeres. Por contra, la percepción de oportunidades de empleo por parte del encuestado (en concreto, su expectativa sobre la facilidad para encontrar un empleo alternativo) y las características laborales (antigüedad, trabajo a tiempo parcial) son determinantes significativos y con el signo esperado tan sólo para el colectivo de hombres. De las características personales incluidas (edad, salud, raza, presencia de dependientes en el hogar, estado civil), pocas resultan significativas. Los trabajadores de raza negra son más propensos a la búsqueda de un empleo alternativo. Sin embargo, sólo las mujeres jóvenes, y no los hombres, reducen significativamente sus actividades de búsqueda cuando están casadas.

A juicio de Pissarides y Wadsworth (1994), los trabajos anteriores descuidan el proceso estadístico que conduce a la observación de búsqueda desde el empleo, lo que podría potencialmente conducir a inferencias incorrectas. Cualquier trabajador que busque maximizar la utilidad esperada a lo largo de su vida, podría decidir buscar otro empleo, ya sea porque el actual es insatisfactorio o por la previsión de que llegue a su término en un futuro no muy lejano. Puesto que la búsqueda desde el empleo es costosa, un trabajador buscará sólo si existe una probabilidad suficientemente alta de encontrar un mejor empleo. Condicionado a la búsqueda, el trabajador entonces decide entre abandonar para buscar mientras está desempleado o seguir trabajando y buscando a la vez. Este razonamiento lleva a los autores a considerar que el proceso que lleva a la búsqueda observada involucra una decisión en dos etapas. En la primera, el trabajador toma la decisión de buscar o no, mientras que en la segunda, decide si lo hace desde el empleo o desde el desempleo. Bajo esta idea subyace una estructura de probabilidad condicional específica. Dado que la decisión de buscar desde el empleo o desde el paro (segunda etapa) sólo es observada para aquellos individuos que deciden buscar (primera etapa), surge un problema de selección muestral. Esta estructura tiene consecuencias para la especificación econométrica a utilizar: un *probit* bivariante con selección muestral.

La muestra final utilizada está formada por dos grupos de individuos: los empleados en la fecha de la encuesta y aquéllos que dicen haber abandonado de forma voluntaria su empleo previo y se encuentran buscando trabajo de forma activa. Las

estimaciones se llevan a cabo de forma separada por sexos. Como principales resultados encuentran que son las características laborales las que influyen de manera más decisiva sobre la verosimilitud de buscar desde el empleo. Así, los hombres y mujeres con mayor antigüedad en el trabajo presentan mucha menor propensión a la búsqueda, como consecuencia de que la adquisición de capital específico de la empresa reduce la ganancia potencial de la búsqueda. Los hombres en empleos temporales, pero no las mujeres, son más propensos a la búsqueda que los que tienen un trabajo permanente. Sin embargo, estos buscadores de empleo suponen una minoría de entre los que tienen trabajo temporal, de forma que los restantes presumiblemente esperan hasta la terminación de su contrato antes de comenzar la búsqueda. En cuanto a las características personales, también se detecta el efecto negativo de la edad, mientras que un mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de búsqueda.

Hasta donde conocemos, García (1994) es el único trabajo en el que se investigan los determinantes de la búsqueda desde el empleo en España. Aunque los resultados obtenidos a partir de un modelo *logit* son los esperados, el estudio adolece de algunas debilidades, principalmente como consecuencia de la muestra utilizada en el estudio. En concreto, ésta incluye al total de individuos registrados como ocupados en la EPA de 1980, por lo que se incluyen tanto a los asalariados como a los empresarios y trabajadores independientes. Aunque en la especificación econométrica se introduce una variable ficticia para controlar el estatus de asalariado, otras variables consideradas, como tipo de contrato o trabajo a tiempo parcial, carecen de sentido o tienen poca variabilidad para el grupo no asalariado. Además, a todos los individuos, sean o no asalariados, se les asigna como estimación de su salario (la EPA no contiene tal información) la predicción proporcionada por una única ecuación de ganancias, estimada a partir de la *Encuesta Piloto de Ganancias y Subempleo*. Por tanto, la falta de consideración a las peculiaridades de los tipos de ocupación, tanto en lo que respecta al propio proceso de búsqueda como a sus respectivos mecanismos de generación de rentas, hace recelar sobre los resultados de esta investigación.

Otros trabajos empíricos se han centrado en estudiar el papel de determinados aspectos concretos en el proceso de búsqueda desde el empleo. De entre los temas abordados destacan la percepción por parte del trabajador de amenazas de pérdida del puesto de trabajo, la existencia de costes fijos elevados asociados al cambio de empleador y las características no salariales del empleo.

Con relación al primero de los aspectos, la amenaza de pérdida de empleo, la línea de investigación empírica con mayor desarrollo analiza los efectos de las notificaciones anticipadas de despido sobre el comportamiento de búsqueda de los trabajadores. Tales notificaciones suponen una amenaza cierta de ruptura de la relación laboral y, por tanto, una situación extrema de inseguridad.¹³⁸ El requerimiento legal en algunos países de este tipo de comunicaciones responde a la idea de que tales advertencias pueden mejorar las experiencias laborales subsiguientes de los trabajadores que las reciben, como consecuencia del desarrollo de actividades de búsqueda pre-desempleo. De hecho, la teoría indica que la actividad de búsqueda anterior al paro difiere considerablemente, dependiendo de si el trabajador recibe o no notificación anticipada de pérdida de empleo. Así, en ausencia de tales noticias, la búsqueda de empleo desde el empleo será llevada a cabo por los trabajadores con salarios actuales por debajo del salario de reserva más alto, que determina el umbral de la zona de "trabajar sin buscar". Sin embargo, la recepción de notificación de despido revisa el conjunto de información de los trabajadores que son advertidos de que su salario está a punto de expirar, de forma que tenderían a incrementar, *ceteris paribus*, la búsqueda anterior al desempleo.

El hecho de que la recepción de este tipo de noticias realmente resulte en cualquier búsqueda previa al desempleo depende de diversos factores, entre otros, del plazo de anticipación, de la disponibilidad de beneficios por seguro de desempleo y de la eficiencia relativa de los distintos modos de búsqueda. Por tanto, la recepción de advertencias de despido no necesariamente ha de llevar a la búsqueda con anterioridad al desempleo (Burgess y Low, 1992). Dentro de esta línea de investigación, Burgess y Low (1998) encuentran, además, que el comportamiento de búsqueda de los trabajadores con y sin expectativas de recontractación responde a determinantes distintos. Como hallazgo más sobresaliente obtienen que el subsidio de desempleo supone un incentivo para posponer la búsqueda al período post-despido sólo para los individuos que no esperan que su relación laboral actual sea retomada en el futuro.

El trabajo de Hughes y McCormick (1985) centra su interés en el efecto de los esquemas de pensiones ocupacionales sobre las decisiones de búsqueda desde el empleo y de abandono. Partiendo de que su existencia supone un coste fijo asociado al

¹³⁸ Como ejemplo reciente de modelo teórico con búsqueda desde el empleo del que se deriva el diseño de contratos laborales óptimos en relación con indemnizaciones y notificaciones anticipadas de despido, véase

cambio de empleo,¹³⁹ estiman modelos *logit* en los que se introduce una variable que refleja si el trabajador es miembro de un plan de pensiones de tal tipo. Los resultados proporcionan fuerte evidencia de que los individuos con pensiones ocupacionales son menos propensos a cambiar de empleo después de un período de búsqueda desde el empleo.¹⁴⁰ Por otra parte, Van Ophem (1991) introduce en el análisis algunos atributos no salariales del empleo (tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo, horas extraordinarias no pagadas), encontrando que tienen un fuerte impacto sobre la probabilidad de búsqueda. Lo mismo sucede con los indicadores de perspectivas salariales futuras (oportunidades de promoción) y de inestabilidad del empleo (expectativas de pérdida de empleo en el plazo de un año). Sin embargo, no se detectan efectos significativos para las variables que señalan la calidad del emparejamiento laboral (desajuste educativo con medición subjetiva).

5.3. Extensión del marco teórico básico para considerar aspectos no pecuniarios del empleo

Con base en la teoría neoclásica de intercambio de ocio y renta para la oferta de trabajo, los modelos teóricos revisados en el epígrafe anterior asumen que el salario es el atractivo fundamental de un empleo. Es esta característica la que determina su "calidad", la que sirve de patrón para comparar diferentes oportunidades laborales y, como consecuencia, la principal variable que dirige la movilidad. Con ello se está suponiendo que la maximización de renta es el objetivo perseguido por las decisiones individuales, lo que implica implícitamente que las características no salariales del empleo carecen de valor para la explicación de los comportamientos en el mercado

Pissarides (2002). Algunos trabajos también han analizado empíricamente el caso en que los empleados reciben sólo indicadores de posible pérdida de empleo (Schwer y Waddoups, 1996).

¹³⁹ En la fecha de ese trabajo, los acuerdos institucionales sobre pensiones ocupacionales en el Reino Unido, país de referencia de esa investigación, establecían dos posibilidades en caso de que el trabajador cambiase de empleo. La primera consistía en la aceptación del reembolso de las contribuciones propias al fondo, con la consiguiente pérdida de las efectuadas por el empleador. La segunda consistía en la aceptación de una pensión diferida, pero con un valor real que se veía reducido con el tiempo debido a la no indicación con la inflación.

¹⁴⁰ En realidad no existe ninguna pregunta directa sobre búsqueda en la encuesta. Los autores identifican los buscadores con aquéllos que indican estar "considerando seriamente cambiar de empleo". Esto es contemplado como una definición aceptable de un trabajador que está dedicando algún tiempo a la investigación de oportunidades laborales alternativas.

laboral.¹⁴¹ Sobre estas bases, el principal resultado obtenido es una estrategia de búsqueda óptima que exhibe la propiedad de salario de reserva.

Sin embargo, difícilmente puede ponerse en cuestión que para la gran mayoría de los trabajadores un empleo representa algo más que el intercambio de horas de ocio por dinero. Sobre esta idea, una serie de investigaciones teóricas y empíricas han destacado explícitamente el papel de los atributos no pecuniarios de los empleos como determinantes de los abandonos laborales.¹⁴² Todas ellas comparten con los modelos de movilidad salarial el supuesto de que los trabajadores son agentes racionales que derivan su estrategia óptima de comportamiento a partir de un problema de maximización. La diferencia estriba en que la función objetivo de ese problema se plantea en términos de utilidad del trabajo y que ésta tiene como argumentos todas las características del empleo. Blau (1991, 1992) obtiene evidencia de que en este contexto más amplio, la propiedad de salario de reserva no se mantiene, en favor de la propiedad de utilidad de reserva.

Hasta donde conocemos, no existen en la literatura específica sobre búsqueda desde el empleo formalizaciones teóricas que se correspondan con el enfoque anterior, si bien algunos trabajos empíricos comparten sus ideas. Así, Van Ophem (1991) señala que los sujetos actualmente ocupados buscan otro empleo porque están insatisfechos con su posición actual en el mercado laboral, señalando, además, que el grado de insatisfacción depende de la calidad de los empleos disponibles en el mercado de laboral y que ésta es función de todas las características laborales. Esta idea aparecía ya más desarrollada en Hughes y McCormick (1985), donde explícitamente se propone el uso de las declaraciones de satisfacción laboral para controlar el total de beneficios laborales del empleo actual, en relación con los esperados en otras alternativas laborales. Si la satisfacción es alta, se supone que la suma de las ventajas pecuniarias y

¹⁴¹ Aunque la teoría de las diferencias igualadoras (Rosen, 1986) reconoce la existencia e importancia de los atributos no salariales, atribuye al salario pleno contenido informativo sobre todas las características del empleo, lo que conduce al mantenimiento del papel estelar de los salarios en el proceso de movilidad laboral. A pesar de la abundante evidencia contraria a sus predicciones (Brown, 1980), esta teoría ha supuesto un apoyo adicional para que las investigaciones posteriores a su formulación hayan seguido ignorando los motivos no pecuniarios de la búsqueda y del abandono.

¹⁴² Los trabajos que investigan el vínculo entre satisfacción con el empleo y movilidad laboral, revisados en el epígrafe 2.3 de esta Tesis, comparten este enfoque. Los artículos de Viscusi (1979), Bartel (1982) y Akerlof *et al.* (1988) son ejemplos de otras maneras alternativas de introducir las características no pecuniarias del empleo en las ecuaciones de abandono. Desde un punto de vista exclusivamente teórico, Neal (1999) desarrolla un modelo de emparejamiento ocupacional en el que se supone que el trabajador recibe utilidad de dos tipos de ajuste, con la carrera y con el empleador. El primero captura cómo de bien encaja el individuo con el tipo de trabajo que realiza,

no pecuniarias del empleo actual es elevada en comparación con la función de distribución de ofertas alternativas. Los autores introducen variables indicadoras del nivel de satisfacción laboral en su ecuación de búsqueda desde el empleo, hallando los resultados esperados: cuanto menor es la satisfacción con el empleo actual, más probable es que el trabajador se involucre en actividades de búsqueda desde el empleo.

Las investigaciones revisadas en este epígrafe son excepciones a la visión generalizada del salario como único indicador de la "calidad" de los empleos. Consideran de manera más o menos explícita que otras características de los mismos entran también como argumento en la función de utilidad del trabajador típico, es decir, que éste obtiene utilidad ("desutilidad") de su actividad laboral más allá de la que le proporciona el consumo de los bienes que adquiere con la contraprestación monetaria de su tiempo de ocio. La utilidad puede provenir, por ejemplo, del tipo de tareas que se realizan y de las condiciones ambientales en las que se desarrollan, de la habilidad o capacidad para desempeñarlas, de las horas de trabajo, de sentir que su trabajo es importante o retador, de tener responsabilidades, de las relaciones personales que el trabajo posibilita, de la política de la empresa, etc.

En esta sección se presentan dos modelos teóricos de búsqueda desde el empleo, en los que se reconoce de forma explícita el papel de las características no pecuniarias de los empleos en el proceso de toma de decisión de los individuos. El marco general en el que se desarrollan es similar al planteado por el modelo de búsqueda salarial de Burdett (1978). De hecho, son modelos que anidan a este último. El primero de ellos considera que los sujetos intentan maximizar el valor monetario intertemporal de su actividad laboral, bajo el supuesto de que en cada período el individuo obtiene remuneraciones pecuniarias y no pecuniarias como contrapartida a su trabajo. El modelo de Burdett (1978) puede ser recuperado en este contexto, en el caso de que los sujetos no asignen ningún valor a las características no salariales de sus empleos. El segundo supone explícitamente que los individuos tienen como objetivo la maximización de la utilidad intertemporal derivada de su actividad laboral (utilidad total esperada). En este marco, la estrategia óptima del individuo deja de presentar la propiedad de salario de reserva en favor de la propiedad de utilidad de reserva.

mientras que el segundo hace referencia a cómo de bien trabaja con sus compañeros y se acopla al entorno laboral creado por su empresa.

La principal implicación de este último modelo es que el trabajador basa su decisión de búsqueda desde el empleo en la comparación entre la utilidad total proporcionada por su trabajo actual y un determinado nivel de utilidad de referencia (utilidad de reserva). Esto permite relacionar la decisión de búsqueda de un nuevo empleo con el nivel de satisfacción que el trabajador declara respecto a su empleo actual. Algunos de los supuestos sobre los que se fundan estos modelos los alejan de la realidad. Como último punto, se discuten las implicaciones de su relajación.

5.3.1. Un modelo simple para la búsqueda desde el empleo con consideración de aspectos no pecuniarios del empleo

En este apartado se presenta una ampliación del modelo de búsqueda salarial de Burdett (1978) que permite incorporar en el análisis los aspectos no pecuniarios del empleo. Este modelo supone un paso intermedio hacia otro basado en la maximización intertemporal de utilidad, que será presentado seguidamente. Los supuestos en los que se fundamenta se clasifican en los siguientes grupos:

1. La vida laboral de un trabajador puede dividirse en T períodos, de manera que un trabajador al comienzo del período t se dirá que tiene una edad (laboral) de t .
2. En cualquiera de esos períodos, el trabajador puede pagar una cantidad fija, que se interpreta como coste de búsqueda, y recibir una oferta laboral. El coste de búsqueda desde el desempleo (c_1) es menor que el asociado a la búsqueda desde el empleo (c_2). Este supuesto se basa en la idea de que, cuando el sujeto está ocupado, el tiempo dedicado a la actividad de búsqueda supone una reducción de la jornada laboral y, por tanto, dejará de percibir unas determinadas ganancias salariales. También puede argumentarse que el coste "psíquico" ligado a la búsqueda es mayor para las personas empleadas.
3. En cada período, cualquier oferta laboral recibida por un individuo viene caracterizada por el par (ω, μ) , donde ω representa el salario y μ , la remuneración de tipo no pecuniario que ese empleo ofrece.¹⁴³ Este último componente se deriva de las características específicas del trabajo y del entorno en el que se realiza, y puede interpretarse, siguiendo a Akerlof *et al.* (1988),

¹⁴³ Se supone que el salario refleja estrictamente la productividad del trabajador y, por lo tanto, no existen diferenciales salariales compensatorios.

como la diferencia entre el salario que el trabajador percibe y el que le haría estar dispuesto a aceptar un trabajo en la misma línea y área geográfica que el que actualmente mantiene. Por tanto, μ es una función de las características no salariales del empleo. Se supone que $\omega > 0$ y $-\infty < \mu < \infty$.¹⁴⁴ De esta forma, la remuneración total que el individuo recibe de su trabajo, u , viene dada por $u = \omega + \mu$.

4. Las remuneraciones ω y μ para un mismo empleo son invariantes en el tiempo, de manera que un trabajador que acepta una oferta trabaja a la remuneración ofrecida, u , en cada período hasta que se retira o abandona. Si una oferta se rechaza, se supone que el individuo tiene la posibilidad de volver a aceptarla en un período posterior.
5. Todas las empresas no ofrecen la misma remuneración total, u . Las ofertas de remuneración realizadas por todas las empresas en el mercado pueden describirse por una función de distribución no degenerada, $F(u)$.¹⁴⁵ Esta función es la misma para todos los períodos. Los trabajadores, si bien conocen la distribución $F(\cdot)$, desconocen qué empresas están ofreciendo una determinada remuneración, por lo que una oferta puede ser vista como una extracción aleatoria de la distribución conocida de remuneraciones.¹⁴⁶ La probabilidad de que un trabajador reciba una oferta con remuneración mayor o igual que u' vendrá dada por $[1 - F(u')]$.
6. Se supone además la existencia de subvención en caso de desempleo. En concreto, se considera que un trabajador parado cumple los requisitos para recibir el subsidio de desempleo (b), si desarrolla actividades de búsqueda.¹⁴⁷ Para simplificar la exposición, no se contempla la posibilidad de que un individuo ni trabaje ni busque (desánimo laboral). Una forma simple de eliminar esta opción es asumir que $b - c_1 > 0$. Si esta condición se cumple, resulta inmediato comprobar

¹⁴⁴ El supuesto $\omega > 0$ elimina del análisis el trabajo de voluntariado o altruista.

¹⁴⁵ Esta es la forma matemáticamente más simple de introducir el supuesto de que los empleos son heterogéneos, necesario para que la búsqueda tenga sentido.

¹⁴⁶ En realidad el empleado restringe su atención sólo a una parte pequeña del mercado de trabajo: por ejemplo, resulta improbable que los mineros tengan cualificación para convertirse en médicos.

¹⁴⁷ Se está suponiendo que los trabajadores que abandonan su empleo de forma voluntaria para posteriormente buscar desde el desempleo, también tienen derecho a percibir subsidio de desempleo. Sin embargo, la regulación del subsidio en la mayor parte de los países no reconoce el derecho a la prestación en tal situación.

que un trabajador preferirá no trabajar y buscar a la opción del trabajador desanimado.

7. Como último supuesto, se asume que los trabajadores intentan maximizar la suma descontada de las remuneraciones totales esperadas de su trabajo (netas de costes de búsqueda) a lo largo de su vida laboral. En lo que sigue, tal adición será denominada *valor total esperado* de la actividad laboral.

Con tal objetivo, en cualquier período, el trabajador puede seleccionar una de las siguientes tres opciones:

- Opción 1: Buscar empleo pero no trabajar (*B-NT*).
- Opción 2: Trabajar pero no buscar (*NB-T*).
- Opción 3: Trabajar y buscar (*B-T*).

Supongamos que un trabajador de edad t ha recibido una oferta de remuneración máxima u' . Si escoge la primera opción (*B-NT*) no verá restringida en el futuro la posibilidad de elección entre las tres opciones. Sin embargo, si elige la opción 2 (*NB-T*), las opciones 1 y 3 no serán factibles en el futuro, dado que se ha establecido el supuesto de que si el trabajador acepta una oferta se mantendrá en ese empleo hasta el final de su vida laboral. Si escoge la alternativa 3 (*B-T*) se permite una elección no restringida entre opciones en todos los períodos futuros. Teniendo en cuenta esto, se denota por $\varphi_{1t}(u', b, c_1)$, $\varphi_{2t}(u')$ y $\varphi_{3t}(u', c_2)$, respectivamente, el valor total de la actividad laboral del individuo asociado a la oferta u' recibida si escoge para el siguiente período las opciones 1, 2 y 3.

El trabajador elegirá en un período la opción que le proporcione la mayor corriente descontada de remuneraciones esperadas (neta de costes de búsqueda). La máxima retribución esperada para un trabajador de edad t que ha recibido hoy una máxima oferta de remuneración total u' vendrá dada por

$$\psi(u', t) = \max\{\varphi_{1t}(u', b, c_1), \varphi_{2t}(u'), \varphi_{3t}(u', c_2)\} \quad [5.1]$$

En lo sucesivo, esta oferta será denominada *oferta máxima*. Para cualquier $t < T$, las remuneraciones esperadas de escoger cada una de las tres opciones en el período t de su vida laboral, cuando u' es la oferta máxima recibida, pueden ser escritas como:

$$\varphi_{1t}(u', b, c_1) = b - c_1 + \beta(1 - F(u'))E\{\psi(u, t+1) | u \geq u'\} + \beta F(u')\psi(u', t+1) \quad [5.2]$$

$$\varphi_{2t}(u') = u' + \beta\psi(u', t+1) \quad [5.3]$$

$$\varphi_{3t}(u', c_2) = u' - c_2 + \beta(1 - F(u'))E\{\psi(u, t+1) | u \geq u'\} + \beta F(u')\psi(u', t+1) \quad [5.4]$$

donde $\beta = \frac{1}{1+r}$ es la tasa de descuento y r , el tipo de interés.

Todo modelo basado en la optimización en un contexto de número finito de períodos necesita una condición de "cierre". En este caso, ¿qué opción escogerá un trabajador en el último período, es decir, antes de que se retire? Sin pérdida de generalidad, supongamos que $b - c_1 < u'$ para cualquier posible remuneración u' en el mercado. Esto asegura que un trabajador seleccionará siempre la alternativa 2 (trabajar y no buscar) en el período T .¹⁴⁸ Por tanto:

$$\psi(u', T) = \varphi_{2T}(u') = u' \quad [5.5]$$

El valor esperado de elegir cualquier opción en un período depende de la oferta máxima recibida al comienzo del período. Tomando las derivadas parciales de [5.2], [5.3] y [5.4] con respecto a u' y usando [5.5] se tiene:

$$\frac{\partial \varphi_{2t}(u')}{\partial u'} > \frac{\partial \varphi_{3t}(u', c_2)}{\partial u'} > \frac{\partial \varphi_{1t}(u', b, c_1)}{\partial u'} > 0 \quad [5.6]$$

cuando son evaluadas en cualquier u' dado y para cualquier $t < T$. Por lo tanto, un aumento en u' hasta $u' + \delta$ ($\delta > 0$) incrementará en mayor medida las remuneraciones esperadas, cuando se selecciona la opción 2 que cuando se escoge la alternativa 3. En este último caso, el incremento a su vez será mayor que cuando se elige la opción 1.

¿Cuándo será la opción 1 (buscar y no trabajar) preferida a la opción 3 (trabajar y buscar) en cualquier período? De la comparación de [5.2] y [5.4] se sigue que si una oferta de retribución máxima recibida hoy igualase a z , donde

$$z = b - c_1 + c_2, \quad [5.7]$$

¹⁴⁸ Esta afirmación es simple de comprobar si se tiene en cuenta que, para cualquier u' , $\psi(u', T+1) = 0$.

entonces las remuneraciones esperadas de las opciones 1 y 3 en el siguiente período serían iguales, es decir:

$$\varphi_{1t}(z, b, c_1) = \varphi_{3t}(z, c_2)$$

para cualquier t . Además, [5.6] implica que:

$$\varphi_{1t}(u', b, c_1) > \varphi_{3t}(u', c_2) \quad \text{si } u' < z \quad [5.8]$$

$$\varphi_{1t}(u', b, c_1) < \varphi_{3t}(u', c_2) \quad \text{si } u' > z$$

Por tanto, un trabajador seleccionará la opción 3 (trabajar y buscar) en cualquier período, si y sólo si la oferta recibida hasta la fecha es, como mínimo, igual a z .

La situación no es tan simple cuando se comparan otras parejas de alternativas. Consideremos las opciones 1 (buscar y no trabajar) y 2 (trabajar y no buscar). Para cualquier $t < T$, sea x_t la máxima oferta recibida hasta la fecha que iguala las remuneraciones esperadas de elegir cualquiera de esas dos opciones en el período t de la vida laboral. De las ecuaciones [5.2] y [5.3] se obtiene:

$$x_t = b - c_1 + \beta \int_{x_t}^{\infty} \{\psi(u, t+1) - \psi(x_t, t+1)\} f(u) du \quad [5.9]$$

De forma similar, sea y_t la oferta de retribución máxima recibida hasta la fecha que iguala las remuneraciones esperadas de escoger las alternativas 2 (trabajar y no buscar) y 3 (trabajar y buscar) en cualquier período t de la vida laboral. Esto implica:

$$c_2 = \beta \int_{y_t}^{\infty} \{\psi(u, t+1) - \psi(y_t, t+1)\} f(u) du \quad [5.10]$$

Usando [5.6] puede verse que tanto x_t como y_t son únicos para cualquier $t < N$, y que:

$$\varphi_{1t}(u', b, c_1) \geq \varphi_{2t}(u') \quad \text{si } u' \leq x_t \quad [5.11a]$$

$$\varphi_{3t}(u', c_2) \geq \varphi_{2t}(u') \quad \text{si } u' \leq y_t \quad [5.11b]$$

Una importante consecuencia del anterior análisis se presenta en la siguiente proposición:¹⁴⁹

Proposición 1: $z \geq x_t$ si y sólo si $y_t \leq x_t$.

Sólo la situación $z < x_t$ define una estrategia óptima que permite la existencia de actividad de búsqueda desde el empleo, por cuanto tal condición supone que el coste de este modo de búsqueda no es excesivamente elevado.¹⁵⁰ Esta situación viene reflejada en la Figura 5.1a. Dado que un trabajador elige en cada período la opción que maximiza el valor total esperado, puede verse por inspección del gráfico que la estrategia siguiente es óptima en el período t de la vida laboral:

- (a) Seleccionar la opción 1 (buscar y no trabajar) en el período t sólo si $u' < z$.
- (b) Seleccionar la opción 2 (trabajar y no buscar) en el período t sólo si $u' \geq y_t$.
- (c) Seleccionar la opción 3 (trabajar y buscar) en el período t sólo si $z \leq u' < y_t$.

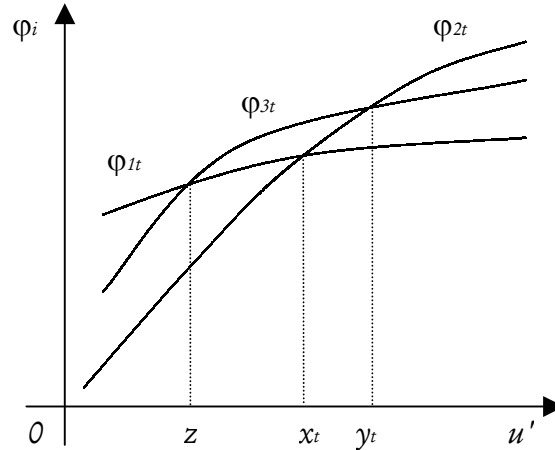
donde z e y_t están definidos en [5.7] y [5.10] y u' es la oferta de remuneración máxima recibida al comienzo del período t de la vida laboral del trabajador. Por tanto, en este caso x_t es irrelevante a efectos de la decisión.

De manera que, bajo el supuesto que los costes de búsqueda desde el empleo no sean prohibitivos, este análisis permite identificar dos valores críticos, z e y_t , para la retribución total u ofrecida por el empleo. Estos umbrales tienen la interpretación de *remuneraciones de reserva*, es decir, de valores de referencia a efectos de la toma de decisiones individuales en el mercado laboral. Así, z es la remuneración de reserva relevante para la decisión de trabajar, mientras que y_t lo es para la decisión de cambiar de empleo.

¹⁴⁹ No se ofrece la demostración matemática de la proposición establecida, por su correspondencia con la mostrada en Burdett (1978).

¹⁵⁰ Dada la proposición 1, $z < x_t$ se cumple si y sólo si $c_2 < \beta \int_{x_t}^{\infty} \{\psi(u, t+1) - \psi(x_t, t+1)\} f(u) du$. Si c_2 no cumple tal condición, entonces la estrategia óptima del trabajador en el período t de su vida excluye seleccionar la opción de buscar desde el empleo. En tal caso, puede demostrarse que tan sólo x_t resulta relevante para la toma de decisiones del trabajador. También puede demostrarse que si ésta última es la estrategia preferida por un trabajador en el período t^* , entonces lo será en cualquier período $t > t^*$.

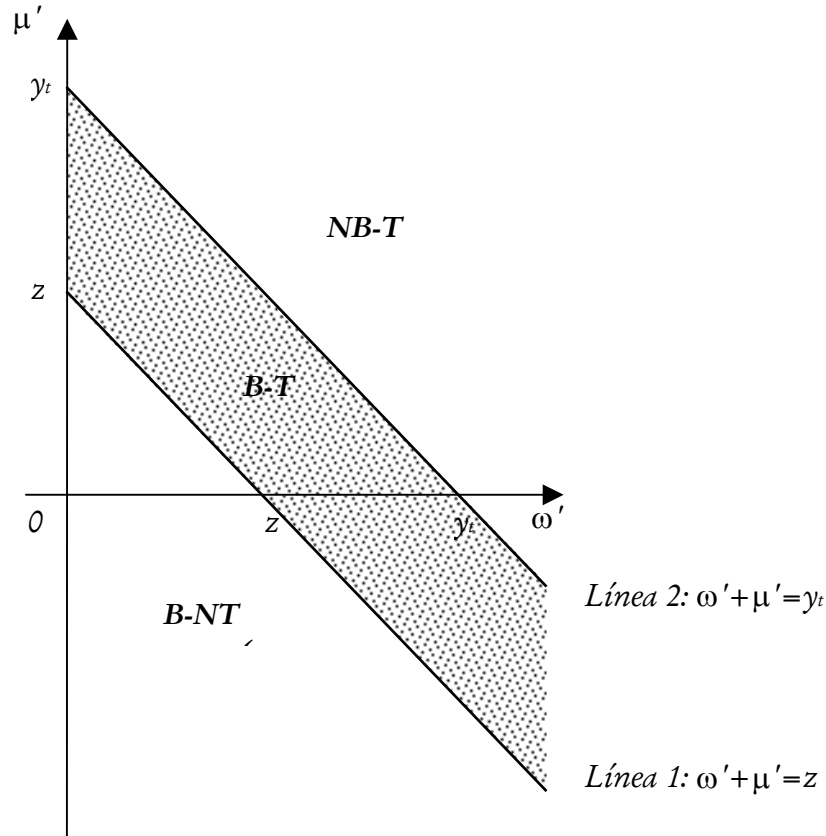
Figura 5.1a



Hasta aquí, el modelo presentado proporciona conclusiones similares al modelo de Burdett. La única diferencia estriba en que la remuneración u suministrada por un empleo en cada período se interpreta de forma más amplia, al incluir de manera explícita un componente salarial, ω , y otro no salarial, μ . Es precisamente este punto el que permite profundizar aún más en el análisis de los factores determinantes en la toma de decisiones individuales en el mercado laboral, y en concreto, en la decisión de búsqueda de empleo desde el empleo.

La Figura 5.1b traslada el análisis gráfico al espacio (ω', μ') . Dado que la remuneración total asociada a una oferta de empleo viene dada por $u' = \omega' + \mu'$, las líneas 1 y 2 dibujadas en el gráfico recogen, respectivamente, las combinaciones de retribuciones pecuniarias y no pecuniarias que igualan las remuneraciones totales de reserva z e y_t identificadas anteriormente. Esas líneas delimitan tres áreas de factibilidad en el espacio (ω, μ) , denotadas por $B-NT$, $NB-T$ y $B-T$, que sintetizan las combinaciones de retribuciones salariales y no salariales de las ofertas laborales para las que el individuo tomaría las opciones 1, 2 y 3, respectivamente, en el período t . El área $B-T$, por tanto, indica las combinaciones de ω y μ que, de ser ofrecidas al trabajador, le llevaría a trabajar y buscar de forma simultánea.

Figura 5.1b



El modelo de búsqueda salarial de Burdett predice que si el individuo recibe una oferta con salario entre z e y_t , la acepta, pero continúa siendo buscador de empleo. El modelo aquí presentado colapsa al modelo de Burdett cuando el individuo tan sólo valora de su trabajo la remuneración monetaria que recibe. Pero si éste no es el caso, las posibles ofertas de empleo que le llevarían a tomar la decisión de búsqueda de un nuevo trabajo se amplían a todas aquéllas que le proporcionen combinaciones (ω', μ') contenidas en el área B-T. Es decir, el individuo podría aceptar cualquier oferta con salario $\omega > 0$, siempre y cuando la remuneración asociada a los aspectos no pecuniarios del trabajo cumpla la condición $z - \omega \leq \mu < y_t - \omega$.

5.3.2. Búsqueda desde el empleo en un contexto de maximización intertemporal de la utilidad

El modelo anterior amplía el de Burdett (1978), al considerar que una parte de la remuneración total que el trabajador obtiene de su trabajo (componente μ) se deriva de los aspectos no pecuniarios del mismo; sin embargo, esta forma simple de introducir las características no salariales de los empleos plantea algunos problemas teóricos. En primer lugar, no queda definido el mecanismo que permite a los individuos valorar en términos monetarios tales características. En segundo lugar, y cualquiera que sea tal mecanismo, resulta difícil mantener el supuesto de que las remuneraciones no salariales futuras puedan tener el mismo tratamiento de descuento (a partir del tipo de interés de mercado) que la corriente de ingresos salariales.

Estos problemas pueden ser superados introduciendo la hipótesis de que los individuos actúan motivados por la maximización de la utilidad intertemporal derivada de su actividad en el mercado de trabajo (*utilidad total esperada*). En concreto, se supone que la utilidad que el individuo típico obtiene en cada período t viene dada por:

$$u_t = u(R_t, n_t, s_t)$$

En esta expresión, R_t representa la renta monetaria percibida por el sujeto en el período, que será igual al subsidio de desempleo (b) en caso de paro o al salario (ω_t) en caso de empleo; n_t representa el nivel de una característica no salarial del empleo, que se supone que toma el valor 0 en caso de paro;¹⁵¹ s_t es una variable discreta indicadora del modo de búsqueda que adopta el individuo y que toma los valores 0, 1 y 2, en caso de no búsqueda, búsqueda desde el desempleo y búsqueda desde el empleo, respectivamente.

Por simplicidad se supone que la función es separable de forma aditiva respecto a la variable indicadora de búsqueda, de manera que puede escribirse:

$$u_t = u_l(R_t, n_t) + u_c(s_t)$$

¹⁵¹ Por simplicidad, se presenta el modelo bajo la consideración de que sólo existe una característica laboral no salarial, de forma que n_t es un escalar.

donde $u_l(\cdot)$ simboliza la función de utilidad del trabajo y $u_c(\cdot)$ representa los costes, en términos de utilidad, asociados con la actividad de búsqueda.¹⁵² La función $u_l(\cdot)$ exhibe las siguientes propiedades:

$$\frac{\partial u_l}{\partial R_t} > 0, \quad \frac{\partial u_l}{\partial n_t} > 0, \quad \frac{\partial^2 u_l}{\partial R_t^2} \leq 0, \quad \frac{\partial^2 u_l}{\partial n_t^2} \leq 0, \quad \frac{\partial^2 u_l}{\partial R_t \partial n_t} \geq 0$$

La función $u_c(\cdot)$, por su parte, las siguientes:

$$u_c(s) \leq 0 \text{ para todo } s = 0, 1, 2, \text{ con } u_c(2) < u_c(1) < u_c(0) = 0.$$

Del modo en que se ha planteado, la función de utilidad para el período anida las funciones de utilidad del individuo, en cada una de las tres situaciones que se presentan en relación con el trabajo y la búsqueda. Así:

$$\begin{aligned} \text{Opción 1 (buscar y no trabajar):} & \quad u_t = u_l(b, 0) + u_c(1) \\ \text{Opción 2 (trabajar y no buscar):} & \quad u_t = u_l(\omega_t, n_t) \\ \text{Opción 3 (trabajar y buscar):} & \quad u_t = u_l(\omega_t, n_t) + u_c(2). \end{aligned}$$

En definitiva, la función de utilidad para cada período está formada por dos componentes: la primera representa la utilidad derivada del estatus laboral del individuo, que adopta una forma de tipo Lancaster (1971), mientras que la segunda simboliza la desutilidad derivada de la actividad de búsqueda.¹⁵³ Las propiedades de la función $u_c(s)$ establecen que la desutilidad asociada a la búsqueda desde el empleo es mayor que la ligada con la búsqueda desde el desempleo. La preferencia temporal por la utilidad viene recogida por una tasa constante ρ , que define el factor de descuento de la corriente de utilidades como $\beta = \frac{1}{1 + \rho}$.

¹⁵² El modelo presentado en la sección anterior se obtiene como caso particular de éste cuando la función de utilidad del trabajo es lineal respecto al salario y aditivamente separable en sus argumentos. En tal caso, $u_l(\omega_t, n_t) = \omega_t + h(n_t) = \omega_t + \mu_t$.

¹⁵³ El enfoque de las características desarrollado por Lancaster (1971) está basado en la idea de que el individuo "no está interesado en los bienes en sí, sino en sus propiedades o características". Son de estas características de las que, en último término, derivan su utilidad. La interpretación del trabajo como un "bien" posibilita la adopción de este enfoque.

Por lo demás, el contexto es similar al planteado para el modelo anterior. En este caso, se supone que, en cada período de su vida finita, cualquier oferta laboral recibida por un individuo viene determinada por una combinación de características salariales y no salariales (ω, n) invariante en el tiempo. Cada trabajador tiene alguna idea sobre los niveles de utilidad que le reportarían los empleos que cree están disponibles en el mercado laboral y para los que está cualificado. Además, se considera que esta información individual sobre los niveles de utilidad disponibles puede caracterizarse por una función de distribución de niveles de utilidad, $F(u)$, que será, posiblemente, específica para cada individuo.

Estos supuestos terminan de traducir el problema de maximización planteado en la sección anterior en términos de utilidad. De forma análoga a lo hecho en aquel caso, puede demostrarse que si el coste asociado a la búsqueda desde el empleo no es demasiado elevado, la mejor estrategia del individuo consiste en seleccionar dos utilidades de reserva, u^* y u_t^{**} , con $u^* < u_t^{**}$, definidas a partir de las siguientes expresiones:

$$u^* = u_l(b) + u_c(1) - u_c(2) \quad [5.12]$$

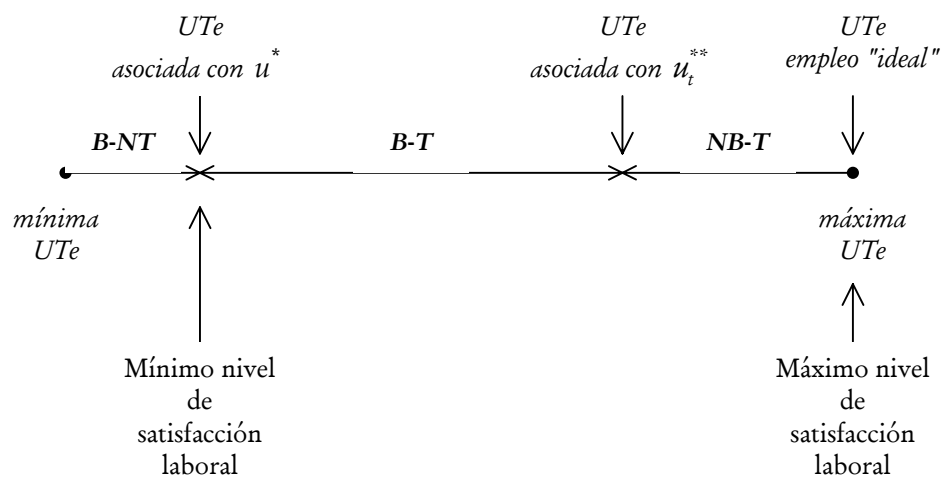
$$u_c(2) = -\beta \int_{u_t^{**}}^{\infty} \{\psi(u, t+1) - \psi(u_t^{**}, t+1)\} f(u) du, \quad [5.13]$$

que suponen simples traslaciones a términos de utilidad de [5.7] y [5.10]. Por tanto, un trabajador desempleado aceptará cualquier oferta si y sólo si la utilidad asociada es como mínimo igual a u^* . Sin embargo, si esa utilidad es aceptable pero menor que u_t^{**} , el individuo continúa buscando otro empleo mientras está empleado. Cualquier oferta con una utilidad superior a u_t^{**} implica que el trabajador la aceptará y no buscará otro empleo desde el empleo.

La principal implicación de este modelo es que la decisión de simultanear el trabajo y la búsqueda está basada en la calidad relativa del empleo actual en relación con la de empleos que se espera que estén disponibles en el mercado. Esa diferencia de calidades dependerá tanto de las características laborales del empleo actual como de las del empleo que el trabajador espera ser capaz de obtener mediante la búsqueda.

En este contexto, la investigación empírica se enfrenta a serias limitaciones por la escasa información disponible. Muy pocas encuestas laborales recogen evaluaciones de los trabajadores sobre las características de su empleo. Desgraciadamente, resulta incluso más difícil encontrar una base de datos que contenga sus expectativas sobre las características que cree están disponibles a través de la búsqueda. Estas limitaciones pueden superarse introduciendo las declaraciones de satisfacción laboral en modelos de búsqueda desde el empleo, en la medida en que las valoraciones y expectativas sobre las características de los empleos están implícitas en las declaraciones de satisfacción. La figura 5.2 ayuda a clarificar esta posibilidad.

Figura 5.2



En ella se señalan los intervalos de factibilidad para las opciones 1, 2 y 3, identificados a partir de u^* y u_t^{**} , sobre el recorrido de la utilidad total esperada (UTe) de los empleos. En la declaración de satisfacción con respecto al trabajo está implícita una comparación entre la utilidad total que el individuo espera obtener del empleo actual y la que le proporcionaría su empleo de referencia o "ideal". Para cada trabajador, este empleo "ideal" se corresponde con aquel hipotético que exhibe la combinación de características (salarial y no salarial) que le proporcionaría la máxima utilidad total esperada. Es hipotético por cuanto no necesariamente ha de corresponderse con un empleo disponible en el mercado.

Cuando un trabajador se declara completamente satisfecho con su trabajo, está indicando que éste reúne las características del empleo que considera "ideal" y, por tanto, que ningún otro puede proporcionarle mayor utilidad total esperada que el que actualmente mantiene. Lógicamente, en tal caso, no existen incentivos para desarrollar actividades de búsqueda desde el empleo. Por el contrario, un trabajador declara completa insatisfacción cuando la utilidad total que espera obtener manteniendo su actual empleo es la mínima posible de entre todos los empleos aceptables. En este caso, el trabajador tiene incentivos para buscar desde el empleo. Por tanto, bajo tal interpretación de los juicios de satisfacción, el modelo predice una relación negativa entre la verosimilitud de búsqueda desde el empleo y el nivel de satisfacción laboral declarado.

5.3.3. Consecuencias de la flexibilización los supuestos del modelo

Algunos de los supuestos en los que se fundamenta el modelo de búsqueda desde el empleo basado en la maximización de la utilidad intertemporal del trabajo resultan poco realistas. A continuación se discuten algunas implicaciones de su relajación.

5.3.3.1. Heterogeneidad de los individuos en cuanto a sus preferencias

El supuesto de homogeneidad en las preferencias de los trabajadores es ineludible para los modelos teóricos de búsqueda desarrollados desde una óptica estrictamente salarial. En sus aplicaciones empíricas, las características personales del trabajador se introducen tan sólo como variables que aproximan la magnitud de los costes de búsqueda y/o de movilidad a los que se enfrenta el individuo. Sin embargo, cuando el problema de maximización queda definido en términos de utilidad del trabajo, es posible enriquecer el análisis de los determinantes de la búsqueda desde el empleo, considerando que las preferencias están relacionadas con determinadas características individuales. Así, por ejemplo, resulta plausible pensar que hombres y mujeres difieran en sus preferencias por las características salariales y no salariales de los empleos. Por tanto, su valoración en términos de utilidad de un mismo empleo será distinta. Las mismas diferencias cabría esperar cuando comparamos los colectivos que tienen o no discapacidades físicas o mentales, o entre trabajadores jóvenes y los de mayor edad, etc.

La heterogeneidad en las preferencias también puede presentarse para un mismo individuo en el tiempo. Así, una determinada relación laboral que ha alcanzado un buen ajuste podría tornarse insatisfactoria como consecuencia de cambios en las preferencias del trabajador por formas de remuneración no monetarias, en oposición a monetarias, o viceversa. Estos cambios podrían venir provocados, por ejemplo, por alteraciones en el estado de salud o en las responsabilidades familiares. En el momento en que la mezcla relativa entre rendimientos monetarios y no monetarios presente en un empleo sea difícil de alterar, el trabajador podría comenzar una actividad de búsqueda de otro empleo que ofrezca un nivel mayor de utilidad teniendo en cuenta sus nuevas preferencias.

Desde el punto de vista de la investigación empírica de los determinantes de la búsqueda desde el empleo, puede resultar difícil controlar el total de circunstancias personales que configuran las preferencias del trabajador. A este respecto, la información sobre satisfacción laboral es de gran utilidad, en la medida en que tales declaraciones son producto de la valoración relativa que los trabajadores hacen de su empleo actual y que tal valoración está fundamentada en sus preferencias.

5.3.3.2. Empleos no permanentes

Uno de los supuestos más restrictivos en los que se basa el modelo presentado es que la utilidad por período que proporciona un empleo es constante en el tiempo. A su vez, este supuesto implica que las preferencias del individuo respecto a las características de los empleos permanecen inalteradas, que la combinación de características (ω , n) que presenta el empleo no cambia, y que los empleos son fijos, es decir, no existe precariedad laboral. Con anterioridad se ha discutido la posibilidad de que se produzcan cambios en las preferencias individuales. A continuación se aproxima el modelo a la realidad, considerando la posibilidad de que las características del empleo o los propios empleos no sean permanentes.¹⁵⁴

De forma casi general, los modelos de búsqueda salarial suponen que el salario recibido por el individuo permanece constante a lo largo del tiempo. Sin embargo, la mayoría de los empleadores incrementan los salarios de sus empleados cada año. Una

¹⁵⁴ La no renovación o despido puede considerarse como una situación extrema de variación en las características del empleo.

razón para esta acción es la productividad creciente de los trabajadores con la antigüedad. Este supuesto no sería un problema si los incrementos salariales fuesen los mismos para cada empleo, pero no hay razón para que éste sea el caso.¹⁵⁵

Por otra parte, también parece restrictivo suponer que las características no salariales de los empleos resultan invariantes en el tiempo. En mayor o menor medida, a lo largo de una relación laboral pueden producirse cambios en el número de horas de trabajo, el tipo de tareas, las condiciones ambientales en las que se realizan, las relaciones personales en el centro de trabajo, etc.¹⁵⁶ En línea con la teoría del *job shopping*, parte de estos cambios serán producto del proceso de experimentación de las características específicas del empleo que lleva a cabo el trabajador en períodos tempranos de su relación laboral.

Nótese la estrecha asociación entre las posibilidades de promoción y las expectativas de cambios en las características laborales. Sin duda, la negación de la posibilidad de promociones resulta muy restrictiva para las modernas economías en las que las grandes empresas contratan la mayoría de sus empleados en mercados laborales internos. En gran parte de los casos, una promoción, definida como la obtención de un empleo más complejo con la misma empresa, estará acompañada por un incremento salarial. Pero también cabe esperar que esté asociada con grandes variaciones de otras características (número de horas de trabajo, condiciones ambientales, relaciones personales, nivel de responsabilidad, etc.).

Otro supuesto del modelo presentado es que, una vez aceptada una oferta, el trabajador se mantendrá en ese empleo hasta el fin de su vida laboral o hasta que lo abandone voluntariamente. Tal supuesto implica que el comportamiento de búsqueda de los individuos no se ve afectado por el riesgo de no renovación (o despido), que es variante entre empleos. Esta hipótesis resulta muy restrictiva, en la medida en que la política laboral de las empresas depende del ciclo de actividad.

La consideración de que los empleos y/o sus características no son permanentes implica introducir una fuente adicional de incertidumbre (riesgo). El

¹⁵⁵ En Van Ophem (1990) se discute las implicaciones de relajar este supuesto en el contexto de búsqueda salarial desde el desempleo.

¹⁵⁶ Con el objetivo de describir el papel que juegan las características no salariales en la dinámica de los abandonos, en Akerlof *et al.* (1988) se plantea un modelo en el que el salario ofrecido por un determinado empleo es fijo, mientras que el componente no pecuniario de la remuneración sigue un paseo aleatorio.

modelo ha de reformularse en términos de utilidades esperadas, definidas a partir de las probabilidades subjetivas ligadas con los hipotéticos escenarios, en relación con todas las características de los empleos. En este contexto, las expectativas de cambio y la precisión de las mismas afectarán a la utilidad total que el trabajador espera obtener de su empleo, es decir, a su "calidad" relativa. Esto necesariamente tendrá efecto tanto sobre su decisión de aceptar una oferta como sobre su comportamiento de búsqueda, una vez que una determinada oferta se haya aceptado.

De forma simple, esta situación de incertidumbre puede modelizarse admitiendo que cada trabajador tiene una función de utilidad cardinal elemental u , de manera que $u(x_{st})$ es la utilidad derivada, en el escenario s (uno de los posibles futuros escenarios) y en el año t , de haber tomado un determinado empleo. El valor presente (VP) de la cadena de utilidades proporcionada por ese empleo a lo largo de la vida laboral viene dado por la fórmula:

$$VP[u(x_s)] = \sum_{t=0}^T \frac{[u(x_{st})]}{(1 + \rho)^t},$$

donde ρ es la tasa de descuento que refleja las preferencias intertemporales de los trabajadores y T es el horizonte de vida laboral.

Se supone también que las preferencias de los agentes sobre los empleos vienen descritas por una función de utilidad de media-varianza, de manera que la utilidad total derivada del trabajo x viene dada por:

$$U(x) = \eta_x - a\sigma_x^2,$$

donde η_x es el valor presente esperado (sobre los escenarios de las utilidades), σ_x^2 es una medida de la incertidumbre (riesgo):

$$\eta_x = E_s\{VP[u(x_s)]\},$$

$$\sigma_x^2 = Var_s\{VP[u(x_s)]\},$$

y a es una medida de la aversión al riesgo del agente, que se admite positiva, pero que podría ser negativa para determinados colectivos (por ejemplo, los trabajadores más

jóvenes). El supuesto de que los sujetos valoran la incertidumbre permite explicar, por ejemplo, su disposición a aceptar intercambios entre el valor presente de sus empleos y la estabilidad laboral que proporcionan.

El trabajador tomará la decisión de búsqueda en base a la comparación entre la utilidad total derivada del actual empleo (U_0) y la esperada, sobre todas las posibles ofertas de empleo, del nuevo empleo (U^e), donde:

$$U_0 = \eta_0 - a\sigma_0^2$$

$$U^e = E_s \left\{ \eta_x - a\sigma_x^2 \right\} \equiv \eta - a\sigma^2.$$

En concreto, decidirá buscar un nuevo empleo si:

$$\eta - a\sigma^2 - c > \eta_0 - a\sigma_0^2,$$

es decir, si los beneficios esperados superan los costes esperados:

$$\eta - \eta_0 > c + a(\sigma^2 - \sigma_0^2),$$

donde c representa los costes de búsqueda directos esperados (monetarios, de tiempo y esfuerzo), y $a(\sigma^2 - \sigma_0^2)$ son los costes esperados asociados a la incertidumbre.

De forma general, este modelo sugiere las siguientes posibles razones para buscar un empleo:

- 1) $\eta_0 < \eta$, es decir, cuando la utilidad esperada del nuevo trabajo comparada con la del empleo actual es suficientemente alta, como para compensar los costes de búsqueda e incertidumbre asociados con el cambio de empleo.
- 2) Una caída inesperada en η_0 , la utilidad derivada del empleo actual, y/o un incremento en σ_0 , la incertidumbre en el trabajo corriente, que podría ser causada por variaciones en los factores específicos de la empresa o en el estilo de vida personal.

- 3) Incremento en el capital humano propio no específicamente relacionado con el trabajo actual, que llevaría a un incremento en η -la posibilidad de derivar utilidades mayores de trabajar en otra parte- y/o a una disminución en σ , la incertidumbre esperada en el nuevo trabajo.

En este contexto es posible interpretar los efectos, *ceteris paribus*, de la inestabilidad laboral y de las oportunidades de promoción sobre la decisión de búsqueda desde el empleo. El grado de precariedad laboral, dada su relación inversa con η_0 y directa con σ_0 , estará ligado negativamente con la calidad relativa del empleo y, por tanto, positivamente con la verosimilitud de búsqueda desde el empleo.¹⁵⁷ Por otra parte, las oportunidades de promoción es de esperar que conlleven una disminución en la incertidumbre asociada con la continuidad de la relación laboral. En este sentido, tendrían un efecto sobre la verosimilitud de búsqueda contrario al señalado para la precariedad laboral. Sin embargo, en un contexto en el que los trabajadores valoran todos los atributos de su empleo, el efecto sobre el valor presente esperado (η_0) puede resultar ambiguo. Las posibilidades de promoción generarán en el trabajador expectativas favorables en relación con su salario, pero no necesariamente ha de ocurrir así respecto a otras características del empleo.¹⁵⁸ En último término, el efecto sobre el valor presente esperado del empleo dependerá del tipo de preferencias que presente el trabajador. Ahora bien, dado que la precisión de las expectativas en relación con el salario es alta y que, en general, la de las expectativas respecto al resto de características del empleo será baja, el trabajador podría trasladar la decisión de búsqueda desde el empleo hacia el futuro, una vez que la nueva situación haya sido experimentada durante cierto tiempo.¹⁵⁹

Una observación final relativa a todo lo indicado en este apartado es que la expectativa de cambios en las características de los empleos hace que las utilidades futuras sean más importantes en las decisiones de los individuos.

¹⁵⁷ La situación se complica cuando se considera la posibilidad de que la búsqueda desde el empleo pueda afectar, a su vez, al riesgo de despido o de no renovación. En concreto, tal riesgo puede aumentar, hasta alcanzar el grado de certeza, en caso de que el actual empleador advierta la actividad de búsqueda del empleado. Sin duda, la posibilidad de que esto ocurra marca los comportamientos laborales de los trabajadores en la vida real, tanto más cuanto más adversos al riesgo se muestren.

¹⁵⁸ Así, por ejemplo, el trabajador puede anticipar que un ascenso puede llevarle a experimentar un alto nivel de estrés laboral como consecuencia de un mayor número de horas de trabajo, mayores responsabilidades, peores relaciones con los compañeros, etc.

¹⁵⁹ En Munasinghe (2001) se discute el efecto del tipo de expectativas y de su precisión sobre los perfiles de abandono-antigüedad de los trabajadores.

5.3.3.3. "Complejidad" de la movilidad laboral

El modelo anterior tampoco tiene en cuenta la "complejidad" de la movilidad laboral. No se distingue entre el ajuste con la ocupación que proporciona el empleo y la adaptación con un empleador particular. En línea con los trabajos sobre *matching* ocupacional (véase, por ejemplo, Neal, 1999), esta situación podría recogerse mediante una función de utilidad dependiente de ambos ajustes, de forma que el desajuste ocupacional se convertiría en un nuevo motivo para la búsqueda desde el empleo.

La consideración de este aspecto permitiría explicar, por ejemplo, la alta propensión para la búsqueda desde el empleo observada entre el colectivo de trabajadores a tiempo parcial. En general, este tipo de trabajos son aceptados por motivos no laborales (circunstancias personales, familiares, etc.) o por restricciones en el mercado laboral para encontrar un empleo a tiempo completo. Por tanto, no es de esperar que conlleven un buen ajuste con la ocupación preferida. Una situación opuesta presentarían los empresarios y trabajadores autónomos. Resulta difícil pensar que un individuo opte por el trabajo independiente en una ocupación distinta de la que se adapta a sus preferencias. En un estado intermedio se encontraría el grupo de asalariados a tiempo completo.

5.3.3.4. Oportunidades de empleo cambiantes

El modelo supone que la función de distribución, $F(u)$, que representa la información individual sobre los niveles de utilidad disponibles, es independiente del modo de búsqueda del trabajador (búsqueda desde el desempleo o desde el empleo). Sin embargo, es probable que éste no sea el caso, dado que el paro podría tener efectos estigmatizadores que provoquen una disminución en la calidad media de los futuros empleos. Este efecto será aún mayor si el desempleo es consecuencia de una no renovación de contrato y, aún más, de un despido, en la medida en que tales circunstancias pueden suponer una señal adversa para los empleadores potenciales.

El deterioro de las oportunidades de empleo ligado a una posible situación de paro tendrá una influencia positiva sobre la búsqueda desde el empleo, en la medida en que el trabajador sea consciente de tal asociación. A este respecto, cabe esperar que su experiencia en el mercado de trabajo, tanto directa como indirecta, juegue un papel determinante. Suponiendo que el trabajador es capaz de anticipar tales circunstancias,

el efecto sobre la búsqueda desde el empleo dependerá de la magnitud prevista de los cambios en las oportunidades de empleo. Es probable que tal magnitud esté en relación inversa con la calidad del trabajo que actualmente mantiene, por lo que el efecto estigmatizador del paro tendrá una menor influencia en el comportamiento de los trabajadores que actualmente mantienen empleos de baja calidad (poca cualificación).

Con independencia de lo anterior, el propio carácter intrínsecamente dinámico de la actividad de búsqueda hace que el supuesto de inalterabilidad de la función $F(u)$, que recoge las oportunidades de empleo del trabajador, resulte poco realista. Tal actividad tiene como objetivo último la incorporación de nueva información sobre la situación del mercado laboral y las posibilidades de empleo alternativo. Como consecuencia, el conjunto de información sobre el que los individuos forman sus expectativas se verá continuamente modificado. Esto permitiría explicar por qué determinados sujetos cesan la búsqueda, sin que se produzca ninguna variación en su situación laboral o en sus circunstancias personales. Después de un período de búsqueda, sus perspectivas de conseguir un empleo mejor que el actual pueden modificarse a la baja, de manera que la búsqueda puede dejar de ser rentable.

5.4. Análisis econométrico

Nuestro modelo teórico, basado en el supuesto de que los trabajadores intentan maximizar la utilidad intertemporal derivada de su actividad laboral, predice una relación negativa entre el nivel de satisfacción laboral declarado por el trabajador y la verosimilitud de búsqueda desde el empleo. El principal objetivo de esta sección es comprobar el acierto de tal predicción mediante el uso de técnicas de análisis multivariante. En primer lugar, se analizan los determinantes de la probabilidad de búsqueda desde el empleo suponiendo que los trabajadores deciden entre buscar o no buscar, para, a continuación, incorporar al estudio los motivos de la búsqueda. Como propósito subsidiario, se persigue comprobar en qué medida los factores explicativos de la búsqueda difieren de los correspondientes a la satisfacción laboral, ya analizados en el capítulo anterior. Antes de comentar los resultados de las estimaciones econométricas, se indica la fuente estadística de la que proceden los datos usados, las técnicas econométricas empleadas y las variables independientes seleccionadas para ser incluidas en las especificaciones econométricas.

5.4.1. Datos, especificación econométrica y variables

Los datos utilizados en las estimaciones proceden de la ECVT (1999), estando el análisis centrado en el colectivo de los asalariados, por ser su situación laboral la que se corresponde en mayor medida con el marco teórico descrito anteriormente. La muestra se restringe a los trabajadores que no superan la edad de 60 años, para los que se estima un porcentaje de búsqueda de empleo del 10,5% a partir de la información contenida en la encuesta.¹⁶⁰

La Tabla 5.1 muestra la relación existente a nivel descriptivo entre la propensión a la búsqueda y el nivel de satisfacción laboral declarado. En general, las cifras apoyan la hipótesis de que la verosimilitud de realizar actividades exploratorias en el mercado laboral disminuye, conforme aumenta la satisfacción con el empleo actual.

Tabla 5.1. Distribución de la búsqueda de empleo de los asalariados según el nivel de satisfacción laboral

Nivel de satisfacción	N	Búsqueda (%)
Escala original:		
1 (muy insatisfecho)	94	46,8
2	54	48,1
3	96	32,3
4	190	28,4
5	551	16,7
6	641	11,2
7	819	5,7
8	1121	5,0
9	421	4,5
10 (muy satisfecho)	435	4,3
Total	4422	10,5
Niveles agrupados:		
Insatisfecho (1-4)	434	35,7
Satisfecho (5-7)	2011	10,5
Muy satisfecho (8-10)	1977	5,0
Total	4422	10,5

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

Resulta llamativo, sin embargo, que la cifra correspondiente al nivel de insatisfacción extremo (nivel 1) rompa esa tendencia descendente. Una explicación para este hecho consiste en que los trabajadores totalmente descontentos con su situación actual optan en mayor medida por abandonar su empleo para especializarse en la búsqueda, lo que impide su observación (problema de selección muestral).¹⁶¹

La Tabla 5.2 resume la información recogida en la ECVT (1999) sobre la principal razón declarada por los asalariados para buscar otro empleo. De la inspección global de estas cifras se obtiene la conclusión de que este comportamiento no responde exclusivamente a un deseo de maximizar la renta laboral futura. Dos motivos explican la búsqueda de casi las tres cuartas partes de los trabajadores: mejorar las condiciones de su empleo actual en cuanto a horario, ganancias, bienestar, etc. (38,8%) y la inseguridad laboral (34,1%). Del resto, el más frecuente es considerar su actividad laboral como provisional (11,1%), seguido de los englobados bajo el epígrafe de "otras causas" (8,9%). Relativamente pocos trabajadores escudriñan el mercado en busca de otro trabajo porque el suyo no les gusta lo suficiente (4%) o para conseguir el pluriempleo (3,1%).

Tabla 5.2. Razones para la búsqueda de empleo de los asalariados

Razones	N	%
Inseguridad en el empleo actual	153	34,1
Actividad actual provisional	50	11,1
Completar el empleo que tiene	14	3,1
Mejora de las condiciones de su empleo actual	174	38,8
No le gusta lo suficiente	18	4,0
Otras causas	40	8,9
Total	449	100,0

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

Como se indicó anteriormente, el estudio multivariante del papel que juega la satisfacción laboral en la explicación de la búsqueda desde el empleo se realiza en dos fases. En la primera, se analizan los factores que explican la decisión de llevar a cabo

¹⁶⁰ Se han descartado los asalariados próximos a la edad de jubilación (más de 60 años) por su exigua propensión a la búsqueda (1,0%).

¹⁶¹ La ECVT (1999) es una encuesta dirigida exclusivamente al colectivo de ocupados, por lo que no es posible el tratamiento econométrico del posible sesgo en las estimaciones asociado a esa selección muestral.

este tipo de comportamientos. En este caso, la variable dependiente y tiene naturaleza binaria ($y=0$ si el individuo no busca, $y=1$ si busca) por lo que se usa un modelo *probit* binomial, de manera que las probabilidades de esos dos sucesos vienen dadas por:

$$Prob(y=0) = 1 - \Phi(\beta'x)$$

$$Prob(y=1) = \Phi(\beta'x)$$

donde Φ simboliza la función de distribución normal estándar, el vector x recoge las variables independientes y β refleja el impacto que x tiene sobre la probabilidad de búsqueda.¹⁶²

El vector x contiene, además de variables ficticias indicadoras del nivel de satisfacción laboral del individuo,¹⁶³ determinadas características personales (sexo, edad, educación, composición familiar) y laborales, que cubren distintos aspectos del trabajo: ingresos, tiempo de trabajo, dureza de la tarea y contenido de la misma, relaciones personales, perspectivas de futuro asociadas con el empleo, conciliación de la esfera laboral con la familiar y calidad general del ajuste laboral. Estas variables coinciden con las utilizadas en el capítulo anterior para explicar la satisfacción laboral de los asalariados, con la única excepción de que la variable indicadora de experiencia con el desempleo incorpora información sobre si el individuo en el momento en que estuvo parado tuvo cobertura total o parcial del subsidio de paro.¹⁶⁴ La Tabla 5.3 muestra la distribución de la búsqueda de empleo desde el empleo según esas características.¹⁶⁵

¹⁶² Este modelo surge como caso particular del *probit* ordenado expuesto en el epígrafe 4.3, tomando $J=1$.

¹⁶³ Se introducen dos ficticias, que indican si el asalariado está satisfecho (niveles 5 a 7 en la escala original) o muy satisfecho (niveles 8 a 10) con su empleo actual, quedando como referencia el grupo de insatisfechos (niveles 1 a 4).

¹⁶⁴ La inclusión de tal información en las estimaciones sobre satisfacción laboral presentadas en el capítulo anterior no resulta estadísticamente relevante. Su inclusión ahora provoca una ligera reducción en el tamaño de la muestra finalmente disponible respecto a la usada en aquel momento, pasando de 2366 a 2345 observaciones.

¹⁶⁵ Aunque dicha tabla presenta la edad, la antigüedad, el salario y las horas de trabajo de forma categórica, en las estimaciones se han introducido como continuas (salario y horas expresadas en logaritmos). El grupo de referencia para las variables categóricas con más de dos resultados se señala con la expresión (*ref*), mientras que para las binarias ha sido omitido.

Tabla 5.3
Distribución de la búsqueda de empleo desde el empleo según las características personales y laborales¹

Variables	Total (%)	Búsqueda (%)	Variables	Total (%)	Búsqueda (%)
Características personales			Contenido de la tarea/comunic. formal (cont.)		
Sexo			Con su trabajo ayuda a los demás	70,5	8,3
Mujer (ref.)	32,8	13,5	Puede dar sus opiniones	55,9	6,9
Hombre	67,2	8,5	Trabajo en grupo	73,1	10,5
Edad			Supervisor/director	15,6	5,1
16-25	15,5	18,3	Relaciones personales		
26-35	34,8	11,2	Buenas relaciones con jefes	64,5	6,7
36-45	27,8	8,8	Buenas relaciones con compañeros	85,1	9,1
46-55	17,8	5,0	Perspectivas de futuro		
56-60	4,1	2,1	Posibilidades de ascenso	45,6	8,0
Composición familiar			Trabajo estable	82,0	4,7
Sin pareja sin hijos (ref.)	32,4	14,6	Conflicto trabajo/familia: Tiempo que dedicaría a la familia		
Pareja con hijos	46,4	5,9	El que dedica (ref.)	25,3	11,7
Pareja sin hijos	15,8	10,5	Más	73,2	9,5
Sin pareja con hijos	5,5	18,6	Menos	1,5	14,3
Nivel educativo			Indic. generales de ajuste laboral		
Hasta enseñanza primaria (ref.)	22,3	7,8	Desajuste educativo		
Enseñanza secundaria	21,5	10,6	Nivel educativo correcto (ref.)	44,5	7,7
FP1	7,9	12,9	Sobreeducado	52,6	12,2
FP2	10,0	14,3	Infraeducado	2,9	10,1
Bach.Sup./BUP/COU	14,5	7,3	Razón por la que aceptó el empleo		
Univ. Grado medio	12,0	9,8	El primero que encontró	33,7	15,3
Univ. Grado Sup.	11,7	12,2	Por dinero	7,4	10,9
Ingresos			Otras razones (ref.)	59,0	7,1
Salario (ptas./mes)			Ha estado desempleado		
Hasta 75.000	6,3	28,0	No (ref.)	58,5	5,8
De 75.001 a 100.000	14,2	19,4	Sí: con subsidio todo el tiempo	16,0	11,2
De 100.001 a 150.000	38,3	9,5	Sí: con subsidio parte del tiempo	25,5	19,4
De 150.001 a 200.000	21,9	6,0	Antigüedad (meses)		
De 200.001 a 275.000	12,0	3,5	0-3	9,2	23,5
Más de 275.000	7,2	3,5	4-12	13,1	18,1
Salario propio respecto al de mercado			13-36	15,4	14,5
Es el correcto (ref.)	63,9	7,6	37-60	8,3	10,2
Menor	31,7	15,9	61-120	16,7	9,9
Mayor	4,5	5,7	121+	37,3	2,4
Tiempo de trabajo			Otras variables		
Horas de trabajo semanales			Sector de actividad		
< 15	1,4	32,4	Agricultura, ganadería, caza y pesca	3,3	17,7
15-30	5,2	17,1	Industria (ref.)	23,0	9,0
30-40	70,3	8,5	Construcción	10,0	12,2
40-50	17,8	10,9	Comercio	10,7	8,3
50+	5,2	16,1	Hostelería	7,4	11,9
Preferencia tiempo/salario			Transporte y comunicaciones	6,0	5,7
Mismo tiempo y dinero (ref.)	62,9	6,9	Intermediación financiera	3,8	5,5
Más tiempo y salario	27,5	16,7	Activ. inmobiliaria y de alquiler	11,4	18,9
Menos tiempo y salario	9,6	12,3	Admón Pbca. y Defensa	11,9	8,2
Horario flexible	17,5	8,2	Educación	6,8	4,9
Tiempo de desplaz.: > 45 minutos	7,9	16,7	Activ. sanitaria; serv. sociales	5,5	8,5
Horario nocturno	22,8	10,6	Región		
Jornada parcial	8,1	24,1	Sur (ref.)	22,3	11,2
Dureza del trabajo			Noroeste	11,5	6,2
Trabajo físico	43,7	12,1	Nordeste	15,3	12,7
Trabajo estresante	67,6	10,3	Este	25,2	8,5
Entorno físico agradable	70,8	7,2	Centro	15,3	9,4
Contenido de la tarea/comunic. formal			Madrid	10,4	13,4
Tarea atractiva	67,9	6,9			
Trabaja con independencia	54,0	7,4			
			Total	100,0	10,1

¹ Muestra compuesta por los sujetos que proporcionan información sobre todas las variables incluidas (N=2345). En el caso de variables categóricas con más de dos grupos, la expresión (ref.) señala el tomado como referencia en las estimaciones.

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

Las cifras contenidas en dicha tabla reflejan algunas de las relaciones predichas por la teoría de la búsqueda salarial, en concreto, relaciones negativas con la edad, el nivel salarial, la antigüedad y las perspectivas de futuro en la empresa (estabilidad y posibilidades de ascenso) y una mayor propensión a la búsqueda cuando se percibe que el salario de mercado para el puesto ocupado supera la remuneración recibida. También aparecen diferencias significativas respecto al resto de características personales consideradas, siendo las mujeres, los trabajadores sin pareja, los universitarios de grado superior y los que cursaron enseñanzas medias vocacionales (formación profesional) los que exhiben una mayor propensión a la búsqueda. Las cifras señalan, igualmente, que algunas variables indicadoras de la calidad relativa del empleo respecto a facetas laborales distintas de la salarial pueden ser relevantes para la explicación de esta conducta.

Con la segunda etapa del análisis econométrico se pretende comprobar hasta qué punto la capacidad predictiva de las variables independientes y, en concreto de la satisfacción laboral, depende de la motivación de la búsqueda. Respecto a esta última variable, los diferencias en los indicadores mostrados en la Tabla 5.4 sugieren que esto podría ser así. Para analizar esta cuestión, se estima un modelo *logit* multinomial donde se considera la posibilidad de que los individuos se encuentren en distintos estados en relación con la búsqueda desde el empleo: no búsqueda ($y=0$), búsqueda para mejorar las condiciones del empleo actual o porque no le gusta lo suficiente ($y=1$), y búsqueda por otras razones distintas a las indicadas ($y=2$).¹⁶⁶ El modelo que se especifica es el siguiente:

$$\ln(p_{ij}/p_{i0}) = \beta'_j x_i, \text{ con } j=1, 2$$

donde $p_{i1} = \text{Prob}(y=1)$ y $p_{i2} = \text{Prob}(y=2)$, x es el vector de variables independientes, que coincide en esencia con el usado en la primera fase, y β_1 y β_2 son los vectores de parámetros asociados a los estados 1 y 2 de búsqueda, respectivamente. Para el vector de parámetros correspondiente a la opción de referencia (no búsqueda) se impone la normalización $\beta_0=0$.

¹⁶⁶ Esta agrupación responde a lo observado en la Tabla 5.4; los asalariados cuyos motivos para la búsqueda son los incluidos en el primer estado ($y=1$) presentan porcentajes de insatisfacción laboral muy por encima de la media, mientras que lo contrario ocurre con el resto de razones. Hubiera sido interesante aislar la búsqueda causada por la inestabilidad laboral, pero el número de observaciones disponible para las estimaciones no lo ha permitido.

Tabla 5.4. Satisfacción laboral según el motivo de búsqueda desde el empleo

Razones de búsqueda	Indicadores de satisfacción laboral	
	Insatisfechos ¹ (%)	Media
Inseguridad en el empleo actual	31,4	5,59
Actividad actual provisional	22,0	5,74
Completar el empleo que tiene	21,4	6,07
Mejora de las condiciones de su empleo actual	38,6	4,93
No le gusta lo suficiente	61,1	3,72
Otras causas	32,5	5,45
Total	34,1	5,28

¹ Se consideran insatisfechos los asalariados que declaran un nivel de satisfacción menor o igual a 4 en la escala de 1 a 10.

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

5.4.2. Resultados de las estimaciones

En esta sección se presentan, sucesivamente, los resultados de estimar un modelo *probit*, que determina la probabilidad que tienen los asalariados de buscar desde el empleo, y los de un modelo *logit* multinomial, que considera las distintas razones que tienen estos individuos para efectuar la búsqueda.

5.4.2.1. Análisis *probit* para la probabilidad de búsqueda desde el empleo

La primera columna de la Tabla 5.5 muestra los coeficientes estimados para un modelo básico de búsqueda desde el empleo, en el que se incluyen las variables con presencia habitual en este tipo de análisis, junto con algunas características no salariales del empleo, al objeto de comprobar su poder predictivo. En conjunto, los resultados resultan plausibles. Así, por ejemplo, respecto a las características personales, el efecto sobre la probabilidad de búsqueda de tener hijos a cargo es negativo para los que viven en pareja, pero positivo para los solteros, como consecuencia de los distintos costes de movilidad asociados con ambas situaciones. Se comprueba, además, que tener estudios de formación profesional y, principalmente, universitarios eleva la probabilidad de búsqueda, lo que estaría relacionado con la mayor habilidad de estos colectivos para la búsqueda, pero también con las condiciones de sus respectivos mercados laborales.¹⁶⁷

¹⁶⁷ El dinamismo de la demanda de trabajadores con formación profesional puede alentar las conductas relacionadas con la movilidad laboral. Sin embargo, los individuos con estudios superiores podrían optar por la estrategia de aceptar empleos poco cualificados de manera temporal y continuar con la búsqueda, dada la estrechez de su mercado de trabajo provocada por el considerable aumento de la oferta. Véanse, al respecto, Van Ours y Ridder (1995), Dolado *et al.* (2000) y Saéz y Rey (2000).

Tabla 5.5. Estimaciones probit de la búsqueda de empleo de los asalariados¹

	(1) Coefic.	(2) Coefic.	(3) Coefic.	Ef. Mg.
Constante	1,673	1,928	2,208 [^]	
Varón	-0,036	-0,058	-0,058	-0,005
Edad	0,035	0,022	0,024	0,002
Edad ² (/100)	-0,047	-0,032	-0,035	-0,003
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,206 [*]	-0,176	-0,168	-0,014
Pareja sin hijos	-0,155	-0,165	-0,161	-0,013
Sin pareja con hijos	0,358 [*]	0,349 [*]	0,360 [*]	0,046
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,198	0,219 [^]	0,268 [*]	0,016
FP1	0,404 ^{**}	0,436 ^{**}	0,453 ^{**}	0,032
FP2	0,483 ^{***}	0,489 ^{***}	0,542 ^{***}	0,042
Bach. Superior/BUP/COU	0,117	0,137	0,151	0,008
Univ. grado medio	0,645 ^{***}	0,671 ^{***}	0,704 ^{***}	0,063
Univ. grado superior	0,609 ^{***}	0,621 ^{***}	0,609 ^{***}	0,050
Salario (log. de ptas/mes)	-0,406 ^{***}	-0,379 ^{***}	-0,355 ^{***}	-0,029
Salario menor que el de mercado	0,297 ^{***}	0,210 ^{**}	0,133	0,011
Salario mayor que el de mercado	-0,024	-0,036	-0,012	-0,001
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	0,244 [^]	0,243 [^]	0,203	0,017
Más tiempo y salario		0,247 ^{**}	0,198 ^{**}	0,017
Menos tiempo y salario		0,215 [^]	0,157	0,013
Horario flexible		0,188 [^]	0,197 [^]	0,018
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	0,272 [*]	0,274 [*]	0,277 [*]	0,028
Horario nocturno	0,022	-0,011	-0,034	-0,003
Jornada parcial	0,382 ^{**}	0,333 ^{**}	0,322 ^{**}	0,034
Trabajo físico		-0,025	-0,043	-0,004
Trabajo estresante		0,090	0,037	0,003
Entorno físico agradable		-0,190 [*]	-0,132	-0,011
Tarea atractiva		-0,129	-0,048	-0,004
Trabaja con independencia		-0,015	-0,007	-0,001
Con su trabajo ayuda a los demás		-0,034	-0,020	-0,002
Puede dar sus opiniones		-0,144	-0,131	-0,011
Trabajo en grupo	0,178	0,185 [*]	0,210 [*]	0,016
Supervisor/Director	-0,066	-0,025	-0,054	-0,004
Buenas relaciones con jefes		-0,169 [*]	-0,126	-0,011
Buenas relaciones entre compañeros		-0,146	-0,088	-0,008
Posibilidades de ascenso	-0,118	-0,049	-0,023	-0,002
Trabajo estable	-0,960 ^{***}	-0,897 ^{***}	-0,832 ^{***}	-0,110
Desea dedicar más tiempo a la familia		-0,036	-0,063	-0,005
Desea dedicar menos tiempo a la familia		-0,004	-0,094	-0,008
Desajuste educativo: Sobreducado	0,135 [^]	0,108	0,105	0,009
Desajuste educativo: Infraeducado	0,042	-0,008	0,010	0,001
Razón acept. de empleo: primero que encontró	0,246 ^{***}	0,164 [*]	0,173 [*]	0,014
Razón acept. de empleo: por dinero	0,395 ^{**}	0,319 [*]	0,319 [*]	0,030
Tuvo cobertura total de subsidio de paro	0,145	0,170	0,146	0,012
Tuvo cobertura parcial de subsidio de paro	0,301 ^{***}	0,319 ^{***}	0,299 ^{***}	0,027
Antigüedad (años)	-0,024 ^{***}	-0,024 ^{***}	-0,025 ^{***}	-0,002
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	0,149	0,144	0,154	0,014
Construcción	0,064	0,171	0,205	0,019
Comercio	-0,155	-0,129	-0,083	-0,006
Hostelería	-0,087	-0,064	-0,032	-0,002
Transporte y comunicaciones	-0,245	-0,242	-0,198	-0,013
Intermediación financiera	-0,199	-0,101	-0,088	-0,006
Activ. inmobiliaria y de alquiler	0,231 [^]	0,299 ^{**}	0,315 ^{**}	0,033
Admón Pbca. y Defensa	0,026	0,049	0,088	0,008
Educación	-0,527 ^{**}	-0,350	-0,341	-0,020
Activ. sanitaria; serv. sociales	-0,320 [^]	-0,172	-0,100	-0,007
Región: Noroeste	-0,414 ^{**}	-0,431 ^{**}	-0,428 ^{**}	-0,027
Nordeste	0,162	0,103	0,086	0,008
Este	-0,031	-0,066	-0,067	-0,006
Centro	-0,049	-0,030	-0,052	-0,005
Madrid	0,165	0,107	0,048	0,005
Satisfacción laboral: satisfecho			-0,617 ^{***}	-0,081
Satisfacción laboral: muy satisfecho			-0,666 ^{***}	-0,085
Test de la razón de verosimilitudes	456,37 ^{***}	490,67 ^{***}	513,97 ^{***}	
Pseudo-R ²	29,7%	32,0%	33,5%	
% predicciones correctas	90,8%	91,0%	91,3%	

¹ Estimaciones efectuadas sobre la misma muestra (N=2345). (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (^) al 15%.

Por otra parte, la existencia de alternativas laborales con mayor remuneración, aproximadas mediante la comparación subjetiva del salario actual respecto al de mercado, tiene el efecto esperado: los trabajadores que consideran estar infrapagados son más propensos a realizar actividades exploratorias en el mercado laboral, mientras que lo contrario ocurre en caso de sobrepago, aunque el efecto asociado a esta última situación no es estadísticamente significativo. Una vez controlado este aspecto, la probabilidad de buscar desde el empleo disminuye conforme aumenta el salario actualmente recibido.¹⁶⁸

De las variables relacionadas con el tiempo de trabajo, es la jornada a tiempo parcial la que ejerce una mayor influencia, lo que refleja que la búsqueda desde este tipo de ocupación puede ser la estrategia óptima para los individuos a los que les resulta difícil encontrar el empleo a tiempo completo que desean. Por una parte, esta táctica comporta menores costes que la búsqueda desde el paro, puesto que el sacrificio de ingresos es sólo parcial. Por otra, permite una búsqueda más intensiva, tanto en tiempo como en métodos, que la búsqueda desde un empleo a tiempo completo distinto del deseado, lo que aumenta las posibilidades de éxito.¹⁶⁹ Tener que realizar largos desplazamientos de la casa al trabajo supone también un incentivo para la búsqueda de un nuevo empleo, mientras que el horario nocturno no tiene un impacto significativo, probablemente por la contraposición de dos efectos: uno positivo, derivado de la incomodidad que genera tal modalidad horaria y otro negativo, como consecuencia de la especialización de estos individuos en trabajos con esa característica. El efecto no significativo del trabajo en grupo también tendría explicación en la competencia de dos efectos: por una parte, es una característica atractiva del empleo (efecto negativo sobre la búsqueda); por otra, aumenta las posibilidades de encontrar ofertas alternativas, dado que los empleadores pueden

¹⁶⁸ El trabajador es consciente de que la búsqueda puede conllevar la pérdida del empleo o el menoscabo en las condiciones del mismo antes de que se logre un trabajo alternativo, en caso de que el empresario perciba tal conducta. Es de esperar que el efecto desincentivador de ese riesgo aumente con la calidad global del empleo actualmente ocupado y, por tanto, con el salario, lo que explicaría de manera alternativa el signo negativo encontrado para esta última variable.

¹⁶⁹ Si bien algunas formas de búsqueda pueden utilizarse prácticamente a cualquier hora del día (lectura de anuncios en prensa, acceso a bases de datos de ofertas de empleo en Internet), otras sólo pueden ser empleadas dentro del horario laboral estándar (por ejemplo, contacto directo con empresarios, con oficinas de empleo públicas, privadas o bolsas de trabajo institucionales). Adicionalmente, una vez que se ha localizado una oferta de empleo alternativa, se requiere un alto grado de disponibilidad para materializar el contacto, por cuanto, en general, es el potencial empleador el que impone las condiciones temporales en las que se ha de realizar. Por tanto, la disponibilidad de tiempo en horario laboral afecta positivamente a la probabilidad de obtener ofertas, pero también a la propia decisión de buscar, ya que el individuo exigirá unas mínimas garantías de éxito para comenzar tal actividad.

interpretar la experiencia de trabajo en equipo como señal de una acumulación de capital humano que es trasladable entre empresas.

El mayor impacto sobre la probabilidad de búsqueda corresponde a la percepción de inseguridad laboral. Los trabajadores que prevén que su relación laboral va a llegar a su fin usan la búsqueda desde el empleo como manera de eludir la futura situación de paro o, al menos, para reducir la duración de esa experiencia negativa. Por otra parte, contar con posibilidades de ascenso podría desalentar la búsqueda desde el empleo por las mejoras futuras en la situación laboral que comporta, pero también incentivarla, puesto que el trabajador que se siente valorado dentro de la empresa puede explorar el mercado para comprobar de qué manera lo hace éste. La no significatividad del coeficiente asociado a esta variable podría estar reflejando tal ambigüedad.

En general, los indicadores de la calidad del emparejamiento laboral muestran una alta capacidad predictiva. Así, resulta más verosímil la búsqueda entre los trabajadores que se consideran sobreeducados para el puesto que ocupan y los que aceptaron la primera oferta recibida o lo hicieron atraídos exclusivamente por el salario. Lo mismo sucede con los individuos que cuando estuvieron parados sólo contaron con una cobertura parcial del subsidio de paro. En este caso, la actividad de búsqueda desde el empleo probablemente responda al deseo de no volver a atravesar por aquella desfavorable situación. Este hecho resulta interesante, ya que sugiere que no sólo la posibilidad de recibir en el futuro prestaciones por desempleo afecta a la decisión de iniciar la búsqueda ahora (Burgess y Low, 1998); también la experiencia pasada respecto a esta cuestión resulta relevante. Por otra parte, y en línea con lo indicado por la teoría del ajuste laboral para la movilidad laboral, la antigüedad tiene un claro efecto negativo sobre la probabilidad de búsqueda desde el empleo. En este contexto, esta variable recoge el conjunto de ganancias, tanto salariales como no salariales, asociadas con la duración de la relación laboral, que suponen un coste inherente al cambio de empleo por cuanto no son trasladables entre empresas. Por ramas de actividad, la menor probabilidad de búsqueda corresponde a los trabajadores de la sanidad y de la educación y la mayor a los empleados del sector inmobiliario, mientras que por zonas, la región Noroeste destaca por la baja propensión de sus trabajadores a adoptar este tipo de comportamientos.

El siguiente paso de nuestra estrategia empírica consiste en completar la especificación estándar con las evaluaciones que el trabajador hace de determinadas características de su empleo (tiempo de trabajo, dureza de la tarea y contenido de la misma, relaciones personales, conflicto trabajo/familia). Tal y como se indicó en el capítulo anterior, estas variables se interpretan como indicadores de la calidad relativa del empleo actual respecto al de referencia del individuo, y allí mostraron un alto poder explicativo respecto a la satisfacción laboral. Ahora se persigue comprobar en qué medida esto también es así en relación con la búsqueda desde el empleo.

Los resultados de la estimación, presentado en la columna (2) de la Tabla 5.5, indican que estas variables subjetivas, en su conjunto, tienen mucha menor capacidad para predecir este tipo de comportamientos. Así, no se detecta ningún efecto estadísticamente significativo de las variables que señalan el contenido de la tarea y el grado de conciliación entre la esfera laboral y familiar, mientras que contar con un entorno físico agradable es el único indicador de dureza del trabajo que guarda relación con la búsqueda, desalentándola. Sin embargo, los coeficientes asociados a los indicadores de desajuste respecto a las preferencias de tiempo de trabajo muestran los signos esperados, siendo mayor el impacto asociado a los que desean más carga laboral. Además, poder decidir a qué hora entrar o salir del trabajo favorece la búsqueda desde el empleo, probablemente porque aumenta el tiempo en horario laboral disponible para tal fin, mientras que mantener buenas relaciones con los jefes la desincentiva.

La columna (3) de esa misma tabla exhibe el resultado de añadir variables indicadoras de satisfacción laboral a la especificación anterior. Los coeficientes estimados para estas variables son altamente significativos, negativos y con el orden de magnitud esperado, ya que indican que la verosimilitud de la búsqueda está asociada negativamente con el nivel de satisfacción declarado. Además, su introducción recoge el impacto de gran parte de las variables de percepción para las que anteriormente se había detectado un efecto significativo. Sin embargo, otras mantienen su influencia sobre la probabilidad de búsqueda después de controlar por la satisfacción laboral, indicando que no sólo producen efectos sobre aquélla a través de esta última. El ejemplo más llamativo es el de la inestabilidad laboral, a la que corresponde el mayor efecto marginal estimado (véase última columna de la tabla), superior incluso a los ejercidos por las variables de satisfacción laboral.

5.4.2.2. Análisis multinomial considerando las razones para la búsqueda

Con objeto de precisar el papel de la satisfacción laboral en la determinación de la búsqueda desde el empleo, se incorpora al análisis la información proporcionada por los trabajadores sobre lo que les motiva a explorar el mercado de trabajo en busca de alternativas laborales. Como se indicó en el epígrafe anterior, se ha dividido a los buscadores de empleo que componen la muestra final en dos grupos: aquellos que buscan para mejorar las condiciones del empleo actual o porque no le gusta lo suficiente ($y=1$, con 101 observaciones), y los que lo hacen por otras razones distintas a las indicadas ($y=2$, 125 casos). De estos últimos el 60% corresponde a buscadores por inestabilidad laboral, por lo que se espera que los efectos asociados a esta situación sean los predominantes dentro de este grupo. Abusando del lenguaje, llamaremos buscadores "voluntarios" a los primeros e "involuntarios" a los segundos, haciendo referencia con ello a la distinta presión que ejerce el riesgo de pérdida de empleo sobre las decisiones de búsqueda de ambos colectivos.

La Tabla 5.6 muestra las estimaciones de las versiones multinomiales de los modelos *probit* discutidos con anterioridad, en las que de nuevo se toma como referencia el grupo de individuos que no exploran el mercado de trabajo ($y=0$). Los resultados para la especificación básica, señalada como (1) en la tabla, indican la existencia de diferencias relevantes en los factores que determinan la probabilidad de ambos estados de búsqueda.

En general, y como cabía esperar, la decisión de búsqueda "voluntaria" está influida en mayor medida por las características concretas del empleo actualmente ocupado (salario, horas de trabajo, tiempo de desplazamiento, jornada parcial, posibilidades de ascenso), y por las posibilidades que piensa el trabajador que tiene de encontrar alternativas de empleo favorables (gran influencia de la variable indicadora de infrapago, de la sobreeducación y del trabajo en grupo). En cuanto a los rasgos personales, la relación cóncava estimada entre la edad y la verosimilitud de búsqueda voluntaria de empleo resulta particularmente interesante, ya que, como se vio en el capítulo anterior, la relación de la edad con la satisfacción laboral es la inversa. Por otro lado, el principal efecto sobre la probabilidad de búsqueda "involuntaria" lo ejerce la percepción que tiene el individuo sobre la estabilidad de su relación laboral, algo que era de esperar por la composición de este grupo.

Tabla 5.6. Estimaciones logit multinomial de la búsqueda de empleo de los asalariados¹

	(1)		(2)		(3)	
	y=1	y=2	y=1	y=2	y=1	y=2
Constante	0,435	2,802	3,921	1,943	4,799	2,132
Varón	-0,017	-0,221	0,076	-0,329	0,125	-0,344
Edad	0,156 [^]	0,046	0,117	0,044	0,130	0,052
Edad ² (/100)	-0,233 [*]	-0,055	-0,185	-0,057	-0,201	-0,067
Composición familiar: Pareja con hijos	-0,454	-0,293	-0,476	-0,216	-0,449	-0,227
Pareja sin hijos	-0,150	-0,354	-0,322	-0,317	-0,343	-0,348
Sin pareja con hijos	0,883 [*]	0,690 [^]	0,784 [^]	0,766 [*]	0,798 [^]	0,732 [^]
Nivel educativo: Enseñanza secundaria	0,408	0,303	0,499	0,387	0,571	0,508
FP1	0,773 [*]	0,827 [*]	0,915 [*]	0,889 [*]	0,903 [*]	0,974 ^{**}
FP2	0,675	1,178 ^{**}	0,576	1,246 ^{**}	0,631	1,372 ^{**}
Bach. Superior/BUP/COU	-0,181	0,627 [^]	-0,162	0,690 [^]	-0,187	0,734 [^]
Univ. grado medio	1,402 ^{**}	1,120 ^{**}	1,593 ^{**}	1,153 ^{**}	1,633 ^{**}	1,251 ^{**}
Univ. grado superior	1,163 ^{**}	1,153 ^{**}	1,278 ^{**}	1,148 ^{**}	1,211 ^{**}	1,150 ^{**}
Salario (log. de ptas/mes)	-1,040 ^{**}	-0,638 ^{**}	-1,154 ^{**}	-0,553 [*]	-1,114 ^{**}	-0,504 [*]
Salario menor que el de mercado	0,949 ^{**}	0,244	0,660 ^{**}	0,154	0,449 [*]	0,039
Salario mayor que el de mercado	0,500	-0,719	0,688	-0,642	0,741	-0,629
Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes)	0,980 ^{**}	0,330	0,748 [^]	0,388	0,626	0,321
Más tiempo y salario			0,487 [*]	0,413 [*]	0,344	0,351
Menos tiempo y salario			0,585 [^]	-0,059	0,405	-0,122
Horario flexible			-0,070	0,631 [*]	-0,058	0,650 ^{**}
Tiempo de desplazamiento: > 45 minutos	0,799 ^{**}	0,323	0,869 ^{**}	0,429	0,896 ^{**}	0,425
Horario nocturno	0,148	0,013	-0,062	0,036	-0,196	0,005
Jornada parcial	0,870 ^{**}	0,653 [*]	0,726 [*]	0,594 [^]	0,665 [^]	0,562 [^]
Trabajo físico			0,130	-0,178	0,070	-0,176
Trabajo estresante			0,486 [*]	0,155	0,305	0,081
Entorno físico agradable			-0,536 ^{**}	-0,465 [*]	-0,413 [^]	-0,361
Tarea atractiva			-0,470 [*]	-0,071	-0,271	0,037
Trabaja con independencia			-0,091	-0,148	-0,046	-0,116
Con su trabajo ayuda a los demás			0,234	-0,146	0,331	-0,128
Puede dar sus opiniones			-0,225	-0,377 [^]	-0,187	-0,336
Trabajo en grupo	0,471 [*]	0,262	0,441 [^]	0,250	0,501 [^]	0,278
Supervisor/Director	0,126	-0,378	0,424	-0,318	0,402	-0,388
Buenas relaciones con jefes			-0,786 ^{**}	-0,013	-0,704 ^{**}	0,056
Buenas relaciones entre compañeros			-0,601 ^{**}	0,257	-0,469 [^]	0,351
Posibilidades de ascenso	-0,430 [*]	-0,125	-0,166	-0,039	-0,074	-0,005
Trabajo estable	-0,902 ^{**}	-2,398 ^{**}	-0,653 ^{**}	-2,339 ^{**}	-0,450 [^]	-2,253 ^{**}
Desea dedicar más tiempo a la familia			0,256	-0,253	0,196	-0,266
Desajuste educativo: Sobreducado	0,854 ^{**}	-0,120	0,780 ^{**}	-0,158	0,749 ^{**}	-0,156
Desajuste educativo: Infraeducado	0,550	-0,103	0,456	-0,113	0,476	-0,069
Razón acept. de empleo: primero que encontró	0,552 ^{**}	0,608 ^{**}	0,373	0,560 ^{**}	0,372	0,572 ^{**}
Razón acept. de empleo: por dinero	0,579	0,821 [*]	0,325	0,842 [*]	0,300	0,827 [*]
Tuvo cobertura total de subsidio de paro	0,400	0,343	0,481	0,388	0,432	0,324
Tuvo cobertura parcial de subsidio de paro	0,687 ^{**}	0,685 ^{**}	0,761 ^{**}	0,677 ^{**}	0,723 ^{**}	0,629 ^{**}
Antigüedad (años)	-0,048 [*]	-0,059 ^{**}	-0,047 [*]	-0,060 ^{**}	-0,052 [*]	-0,063 ^{**}
Actividad: Agricultura, ganadería, caza y pesca	-0,577	0,500	-0,412	0,459	-0,468	0,445
Construcción	0,266	-0,371	0,511	-0,276	0,575	-0,260
Comercio	-0,483	-0,662 [^]	-0,371	-0,616	-0,229	-0,545
Hostelería	-0,044	-0,509	0,105	-0,464	0,194	-0,414
Transporte y comunicaciones	-0,128	-0,763	-0,175	-0,754	0,010	-0,722
Intermediación financiera	0,510	-1,447	0,989 [^]	-1,434	1,005	-1,480
Activ. inmobiliaria y de alquiler	0,519	0,288	0,836 ^{**}	0,304	0,875 ^{**}	0,302
Admón Pbca. y Defensa	-0,294	0,279	-0,124	0,297	-0,088	0,350
Educación	-0,799	-1,026 [^]	-0,255	-0,754	-0,312	-0,750
Activ. sanitaria; serv. sociales	-1,320 [^]	-0,364	-0,881	-0,252	-0,774	-0,138
Región: Noroeste	-1,246 ^{**}	-0,810 [*]	-1,210 ^{**}	-0,841 [*]	-1,243 ^{**}	-0,861 [*]
Nordeste	0,357	-0,189	0,328	-0,364	0,314	-0,371
Este	-0,579 [^]	-0,009	-0,655 [^]	-0,121	-0,683 [*]	-0,101
Centro	-0,211	-0,079	-0,027	-0,031	-0,138	-0,042
Madrid	0,013	0,117	-0,041	-0,086	-0,226	-0,198
Satisfacción laboral: satisfecho					-1,395 ^{**}	-0,915 ^{**}
Satisfacción laboral: muy satisfecho					-1,595 ^{**}	-1,023 ^{**}
Test de la razón de verosimilitudes	541,44 ^{**}		609,18 ^{**}		635,35 ^{**}	
Pseudo-R ²	30,2%		33,9%		35,4%	
% predicciones correctas	90,8%		91,0%		91,4%	

¹ y=0: no busca (referencia); y=1: búsqueda para mejorar las condiciones del empleo o porque no le gusta el actual; y=2: busca por otras razones. Estimaciones efectuadas sobre la misma muestra (N=2334). (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (^) al 10% y (^) al 15%.

A continuación, la especificación multinomial básica se completa con las evaluaciones que los trabajadores hacen de las características de sus empleos [especificación (2) de la tabla]. Los resultados confirman la hipótesis inicial de que estos factores deberían ejercer una mayor influencia sobre la probabilidad de búsqueda voluntaria. Se detectan incluso efectos con el signo esperado que aparecían oscurecidos en el análisis *probit* previo, como, por ejemplo, los asociados con la dureza de la tarea (trabajo estresante), con el contenido de la misma (tarea atractiva) o con la calidad de las relaciones personales en el centro de trabajo (tanto entre compañeros como con los jefes), siendo el efecto estimado para estas últimas de considerable magnitud.

El último paso de la estrategia empírica seguida para identificar el papel de la satisfacción laboral en la determinación de la búsqueda de empleo de los asalariados consiste en introducir las variables de satisfacción laboral en el análisis multinomial. Los coeficientes estimados, recogidos al final de la columna (3) de la Tabla 5.5, confirman la idea previa de que su influencia es considerablemente mayor sobre la decisión de buscar para mejorar las condiciones laborales que sobre la motivada por el riesgo de pérdida de empleo. Para la primera de las situaciones, las variables de satisfacción laboral absorben gran parte de los efectos asociados con las evaluaciones subjetivas de las características laborales, incluido el de la estabilidad laboral. Sin embargo, el impacto de esta última variable sobre la probabilidad de búsqueda involuntaria apenas se ve afectado por la ampliación del modelo y es mayor que el asociado con la satisfacción laboral. Esto indica que, en este caso, la inseguridad del empleo ejerce una influencia directa sobre la decisión de búsqueda y no indirecta a través de la satisfacción laboral, como ocurre en el caso de búsqueda voluntaria.

5.5. Un contraste simple de la hipótesis de maximización de la utilidad intertemporal del trabajo

La principal conclusión que se extrae del análisis empírico efectuado en el epígrafe anterior es que la satisfacción laboral está fuertemente vinculada con el comportamiento de búsqueda desde el empleo. Aunque resulta tentador considerar este resultado como evidencia en favor de la hipótesis de que el comportamiento de los individuos persigue la maximización de su utilidad total esperada, no es posible

hacerlo debido a las dificultades para inferir la dirección de la causalidad a partir de un análisis de corte transversal. En este epígrafe abordamos esta cuestión desde una óptica diferente, con el apoyo de la información de carácter longitudinal que proporciona el PHOGUE. La idea básica es comprobar hasta qué punto los comportamientos relacionados con la movilidad laboral tienen como resultado la obtención de ganancias salariales (hipótesis de maximización de renta) y/o no salariales (hipótesis de maximización de utilidad).¹⁷⁰

5.5.1. Consideraciones previas

El marco teórico presentado en este capítulo parte del supuesto de que los trabajadores intentan maximizar la utilidad total derivada de su actividad laboral, definida como la corriente descontada de las utilidades del trabajo para todos los períodos de vida laboral. Lo característico del modelo es que esas utilidades dependen, de manera directa, tanto de las remuneraciones pecuniarias como de las características no pecuniarias del empleo. En cada período, la utilidad del trabajo viene representada por la función $u_t(\omega, n)$, con $\frac{\partial u_t}{\partial \omega} > 0$ y $\frac{\partial u_t}{\partial n} > 0$. En este contexto, la utilidad total en t será función del salario y de las condiciones laborales no salariales en t (ω_t y n_t , respectivamente), pero además de los valores esperados en el futuro por el trabajador para tales variables, con base al conjunto de información disponible en ese momento. Matemáticamente:

$$UT_t = f(\omega_t, E_t \omega_{t+1}, E_t \omega_{t+2}, \dots, n_t, E_t n_{t+1}, E_t n_{t+2}, \dots) \quad [5.14]$$

con una relación directa entre la utilidad total y todos sus argumentos.

De forma análoga, la utilidad total del empleo en $t+1$ vendrá dada por la siguiente expresión:

$$UT_{t+1} = f(\omega_{t+1}, E_{t+1} \omega_{t+2}, E_{t+1} \omega_{t+3}, \dots, n_{t+1}, E_{t+1} n_{t+2}, E_{t+1} n_{t+3}, \dots) \quad [5.15]$$

¹⁷⁰ El Anexo D contiene un análisis descriptivo detallado de los efectos de la búsqueda desde el empleo sobre las experiencias laborales futuras de los trabajadores, basado en la información proporcionada por el PHOGUE.

Bajo la hipótesis de que las expectativas sobre salarios y condiciones laborales no salariales futuras son función de sus respectivos valores presentes, éstos últimos constituirán los únicos argumentos de la función de utilidad total. Por tanto, es posible rescribir [5.14] y [5.15] del siguiente modo:

$$UT_t = f_1(\omega_t, n_t) \quad [5.16]$$

$$UT_{t+1} = f_1(\omega_{t+1}, n_{t+1}) \quad [5.17]$$

La variación entre t y $t+1$ en la utilidad total del trabajo vendrá dada por:

$$\Delta UT_t^{t+1} = f_1(\omega_{t+1}, n_{t+1}) - f_1(\omega_t, n_t) \quad [5.18]$$

Admitiendo, además, que la función de utilidad del trabajo en cada período es separable en sus argumentos, y recordando que es una función monótona creciente respecto a cada uno de ellos, existirán las siguientes relaciones, *ceteris paribus*, entre el cambio en la utilidad total del empleo entre t y $t+1$ y las variaciones en ω y n :

$$\Delta \omega_t^{t+1} \geq 0 \Rightarrow \Delta UT_t^{t+1} \geq 0 \quad [5.19]$$

$$\Delta n_t^{t+1} \geq 0 \Rightarrow \Delta UT_t^{t+1} \geq 0 \quad [5.20]$$

El modelo clásico de búsqueda de empleo parte de la hipótesis de que los trabajadores adoptan un comportamiento maximizador de renta. Esta interpretación supone que las características no pecuniarias no entran en la función de utilidad del trabajo y, por tanto, que el cambio en la utilidad total entre t y $t+1$ depende exclusivamente de la variación en los salarios entre tales períodos. Por tanto, el estudio del grado de asociación entre cambios en utilidad total y salariales puede proporcionar indicación sobre la validez de uno u otro modelo.

Sin embargo, ese análisis se enfrenta al problema de que la variable "utilidad total" es inobservable. Ahora bien, bajo una interpretación de la satisfacción laboral como variable ordinal, indicadora de la utilidad total del trabajo relativa a la que el empleado obtendría con su empleo "ideal", las relaciones dadas por [5.19] y [5.20] se mantendrán también para esta variable, aunque con algunas matizaciones. En

concreto, es necesario admitir que ese empleo que el trabajador toma como referencia no cambia en el período que transcurre entre encuestas. Por otra parte, dado que cada nivel de satisfacción se corresponde con un intervalo de su variable subyacente, el nivel de satisfacción podría permanecer inalterado entre t y $t+1$ ante variaciones salariales y/o en las características no pecuniarias de determinada magnitud. Además, el signo de los cambios cuando se parte de un nivel extremo de satisfacción en t se encuentra limitado; en el valor inferior de la escala, el nivel de satisfacción sólo puede mantenerse o aumentar mientras que en el superior, mantenerse o disminuir. En ambas situaciones, el carácter ordinal de la variable de satisfacción impide identificar de forma clara la asociación entre la variable latente y las variables explicativas.

Ambos problemas pueden solventarse excluyendo del análisis a los trabajadores que declaran el mismo nivel de satisfacción en ambos períodos. Teniendo en cuenta las implicaciones [5.19] y [5.20], para el resto de empleados se tendrán las siguientes relaciones, *ceteris paribus*, entre el cambio en satisfacción entre t y $t+1$ y las variaciones en salarios y condiciones no pecuniarias del empleo:

$$\Delta\omega_t^{t+1} \geq 0 \Rightarrow \Delta SAT_t^{t+1} \geq 0 \quad [5.19 \text{ bis}]$$

$$\Delta n_t^{t+1} \geq 0 \Rightarrow \Delta SAT_t^{t+1} \geq 0 \quad [5.20 \text{ bis}]$$

El Cuadro 5.1 recoge de forma esquemática las distintas interpretaciones de las variaciones en el nivel de satisfacción, cuando se contempla la posibilidad de observar de manera simultánea cambios en el salario y en las condiciones no pecuniarias del empleo. El modelo clásico de búsqueda salarial, basado en el supuesto de maximización intertemporal de la renta, predice una relación directa y exacta entre cambios en los salarios entre t y $t+1$ y variaciones en satisfacción, y ninguna relación entre el cambio en satisfacción laboral y las variaciones en las características no pecuniarias de los empleos. Los sujetos valoran su empleo por el salario que ofrece y, por tanto, éste es el único argumento del que depende la utilidad total que obtienen de su actividad laboral. Por contra, en el contexto planteado por el modelo de búsqueda que considera también otros atributos no salariales, la asociación entre cambios salariales y satisfacción será, como mínimo, de menor intensidad, como consecuencia de que las variaciones en satisfacción también dependerán de los cambios en las condiciones laborales no salariales.

Cuadro 5.1
Explicación de los cambios en la satisfacción laboral
según la hipótesis de maximización de la utilidad total del trabajo

		Cambio en el salario	
		$\Delta\omega_t^{t+1} < 0$	$\Delta\omega_t^{t+1} > 0$
Cambio en el nivel de satisfacción	$\Delta SAT_t^{t+1} < 0$	$\Delta n_t^{t+1} \leq 0$ $\Delta n_t^{t+1} > 0$, con menor efecto sobre ΔUT_t^{t+1}	$\Delta n_t^{t+1} < 0$, con mayor efecto sobre ΔUT_t^{t+1}
	$\Delta SAT_t^{t+1} > 0$	$\Delta n_t^{t+1} > 0$, con mayor efecto sobre ΔUT_t^{t+1}	$\Delta n_t^{t+1} \geq 0$ $\Delta n_t^{t+1} < 0$, con menor efecto sobre ΔUT_t^{t+1}

5.5.2. Análisis descriptivo de la relación entre cambios en salarios y en satisfacción

En lo que sigue, se procede a estudiar la relación entre cambios en salarios y en satisfacción, con base a la información aportada por el PHOGUE. Se han utilizado datos agrupados en el período 1994-97 correspondientes a los asalariados a tiempo completo,¹⁷¹ considerándose los salarios en términos reales. Más adelante se discuten los resultados cuando los salarios se examinan en términos nominales. El análisis se fundamenta en las variables dicotómicas *ICSAT* y *ICSALR*, que indican, respectivamente, el signo de las variaciones en el nivel de satisfacción y en el salario real entre t y $t+1$. Como se señaló anteriormente, el carácter ordinal de la variable de satisfacción obliga a eliminar de la muestra a los trabajadores para los que se observan variaciones nulas en el nivel de satisfacción.¹⁷²

¹⁷¹ Por trabajo a tiempo completo se entiende el que conlleva al menos 15 horas de trabajo semanales. Sólo se consideran los trabajadores con tal situación laboral tanto en t como en $t+1$, dado que la detección de los cambios de empleador resulta importante para el análisis y sólo para ellos puede hacerse con fiabilidad, debido al propio diseño del cuestionario. Además, se han excluido del análisis los individuos una vez que superan la edad de 60 años.

¹⁷² La variable *ICSALR* sólo indica cambios positivos o negativos en el salario real, porque no se ha detectado ningún caso para el que la variación en el salario real entre t y $t+1$ sea nula.

La parte superior de la Tabla 5.7 muestra la distribución conjunta de ambas variables para los 6408 observaciones que forman la muestra. Los casos registrados sobre la diagonal principal podrían considerarse favorables a la hipótesis de una asociación directa entre cambios salariales y cambios en utilidad total. Sin embargo, el porcentaje de individuos fuera de esa diagonal es importante. Así, el 28,4% de los trabajadores declaran un nivel de satisfacción en $t+1$ inferior al declarado en t , a pesar de que se registra un incremento en salario real. Por otra parte, un 19,3% manifiestan estar más satisfechos con su trabajo aunque su salario real ha disminuido. A la luz de las implicaciones del modelo teórico esquematizadas en el Cuadro 5.1, en ambas situaciones los cambios en las condiciones no pecuniarias gobiernan las variaciones en la utilidad total y, en consecuencia, en el nivel de satisfacción declarado.

Tabla 5.7
Distribución porcentual conjunta de cambios en el nivel de satisfacción (ICSAT) y en salario real (ICSALR) de los asalariados¹

		<div style="text-align: center;"><u>TODOS</u></div> <div style="text-align: center;"><u>ICSALR</u></div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">-+</div>															
<i>ICSAT</i>	-	23,9	28,4		52,3												
	+	19,3	28,4			47,7											
		43,2	56,8			100,0											
		N=6408															
		<div style="text-align: center;"><u>B-NC</u></div> <div style="text-align: center;"><u>ICSALR</u></div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">-+</div>		<div style="text-align: center;"><u>B-C</u></div> <div style="text-align: center;"><u>ICSALR</u></div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">-+</div>		<div style="text-align: center;"><u>NB-NC</u></div> <div style="text-align: center;"><u>ICSALR</u></div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">-+</div>		<div style="text-align: center;"><u>NB-C</u></div> <div style="text-align: center;"><u>ICSALR</u></div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">-+</div>									
<i>ICSAT</i>	-	17,9	23,3		41,2	13,2	18,1		31,3	24,7	29,2		53,9	23,7	27,5		51,3
	+	21,8	37,0			58,8	26,4		42,4		68,7		18,9	27,2			46,1
		39,7	60,3			39,6	60,4			43,6	56,4			43,1	56,9		
		N=476				N=144				N=5345				N=443			

¹Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Sólo se consideran los trabajadores que figuran como asalariados a tiempo completo en t y en $t+1$ y que declaran distintos niveles de satisfacción respecto a su trabajo en ambos momentos. 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 es 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).

En este contexto es presumible que tanto la búsqueda desde el empleo en t como el cambio de empleador entre t y $t+1$ influyan en la relación entre *ICSAT* e *ICSALR*. De hecho, la hipótesis que subyace al modelo teórico basado en la maximización de la utilidad total del trabajo es que tales actividades pueden tener entre sus objetivos el logro de una mejora en las condiciones no pecuniarias de los

empleos. Si éste es el caso, debería observarse una menor asociación entre *ICSAT* e *ICSALR* para los colectivos que buscan desde el empleo y/o cambian de empleador.

La parte inferior de la Tabla 5.7 exhibe las distribuciones conjuntas de tales variables para cada uno de los grupos definidos en función de la estrategia de movilidad adoptada, es decir:

- *B-NC*: búsqueda desde el empleo en t pero no se produce cambio de empleador entre t y $t+1$.
- *B-C*: búsqueda en t y posterior cambio de empleador (estrategia más activa).
- *NB-NC*: ni búsqueda en t ni cambio de empleador entre t y $t+1$ (estrategia más pasiva).
- *NB-C*: no búsqueda en t pero cambio de empleador.

La comparación de los porcentajes situados fuera de la diagonal principal permite ordenar estas tácticas, en relación con los cambios registrados en las condiciones no pecuniarias. En el extremo inferior de esa clasificación se situaría el colectivo de trabajadores que optan por la estrategia más pasiva (*NB-NC*), ya que el 29,2% de ellos declaran un menor nivel de satisfacción ligado a un incremento salarial, de lo que se deduce que se ha producido un empeoramiento de las condiciones no pecuniarias (véase Cuadro 5.1), mientras que sólo el 18,9% consiguen aumentar su nivel de satisfacción como consecuencia directa de una mejora en tales condiciones. En el extremo superior se encuentra el grupo más activo en relación con la movilidad (*B-C*), para el que tales porcentajes se invierten, pasando a ser del 18,1% y 26,4%, respectivamente. Resulta especialmente interesante que este colectivo presente un porcentaje de trabajadores que experimentan aumentos en su nivel de satisfacción (68,7%) superior al de los que obtienen ganancias salariales (60,4%).

Las restantes estrategias (*B-NC* y *NB-C*) se corresponden con situaciones intermedias, siendo la que involucra búsqueda desde el empleo la más próxima a la estrategia más activa. En relación con la primera de ellas, los individuos que buscaron desde el empleo pueden no cambiar de empleador, bien porque se produzca una mejora objetiva en las condiciones de su trabajo (tanto pecuniarias como no pecuniarias) entre t y $t+1$ o porque la búsqueda no exitosa les lleve a valorar más adecuadamente su actual situación. En cualquiera de estos casos, el resultado sería una

mejora en las condiciones no pecuniarias superior a la que experimenta el grupo *NB-C*, por cuanto los trabajadores dentro de este último grupo cambian de empleo sin búsqueda previa, lo que sería indicativo de un mayor nivel de satisfacción con las condiciones laborales de su anterior empleo y, por tanto, de una menor probabilidad de que tales condiciones mejoren con el nuevo empleo.

5.5.3. Análisis multivariante de la relación entre cambios en salario y en satisfacción

El análisis descriptivo previo apoya la idea de que la relación entre los cambios en el nivel de satisfacción (*ICSAT*) y en los salarios reales (*ICSALR*) viene influida por el estado del sujeto en relación con la búsqueda desde el empleo en t y con el cambio de trabajo entre t y $t+1$. Teniendo en cuenta nuestro modelo teórico de búsqueda, ello es así porque tales variables son indicadoras de variaciones en las características no pecuniarias de los empleos. Por tanto, el estudio formal de la asociación entre *ICSAT* e *ICSALR* ha de plantearse en un contexto multivariante, incluyendo las variables dicotómicas *BUSQ* y *CAMB*, que indican, respectivamente, si el individuo buscó o no desde el empleo en t y de si cambió o no de empleador entre t y $t+1$.

El método empleado para la investigación de la relación entre *ICSAT* y *ICSALR* consiste en la modelización de la probabilidad de que aumente (frente a que disminuya) el nivel de satisfacción entre t y $t+1$ (*probit* binomial). Volviendo a la expresión para los cambios en utilidad total del trabajo dada en [5.18], si la función $f_i(\cdot)$ se considera lineal en sus argumentos, puede escribirse:

$$\Delta UT_t^{t+1} = \beta_0 + \beta_1 \Delta \omega_t^{t+1} + \beta_2 \Delta \eta_t^{t+1} + \xi \quad [5.21]$$

Sin embargo, esta regresión es latente, por cuanto las variaciones de utilidad no son observables. La contrapartida observada para tales cambios es *ICSAT*, que toma el valor 1 si y sólo si $\Delta UT_t^{t+1} > 0$ y el valor 0 en caso contrario. Así, es posible obtener estimaciones de los parámetros de la regresión latente a partir del siguiente modelo de elección binaria:

$$Prob(ICSAT=0) = 1 - \Phi(\beta'x)$$

$$Prob(ICSAT=1) = \Phi(\beta'x)$$

donde x representa el vector de variables explicativas, β el vector de parámetros que reflejan el impacto que x tiene sobre la probabilidad y Φ simboliza la función de distribución de la normal estándar.

La Tabla 5.8 recoge los resultados de la estimación de especificaciones alternativas para la probabilidad de mejora del nivel de utilidad total. En la especificación más simple, I, sólo se considera como regresor la variable indicadora del signo de las variaciones en el salario real, destacándose que *ICSALR* es un predictor altamente significativo de *ICSAT*, siendo el signo del coeficiente asociado positivo. En II se introducen las variables de búsqueda desde el empleo en t y de cambio de empleador entre t y $t+1$ como *proxies* de la mejora en las condiciones laborales no pecuniarias, siendo sus coeficientes estimados positivos y significativos, particularmente en el caso de la búsqueda. De hecho, el efecto marginal asociado a esta última variable casi triplica el de la variable salarial.

Tabla 5.8
Estimación *probit* del cambio en el nivel de satisfacción laboral¹

Variables	I		II		III	
	Coef.	Ef. marg.	Coef.	Ef. marg.	Coef.	Ef. marg.
<i>constante</i>	-0,134***	-0,053***	-0,175***	-0,070***	-0,178***	-0,069***
<i>ICSALR</i>	0,136***	0,054***	0,131***	0,052***	0,131***	0,052***
<i>BUSQ</i>			0,355***	0,141***		
<i>CAMB</i>			0,107*	0,043*		
<i>B-NC</i>					0,317***	0,126***
<i>B-C</i>					0,583***	0,232***
<i>NB-C</i>					0,066	0,026
<i>Nº observ.</i>	6408		6408		6408	
$L(\beta)$	-4425,93		-4399,92		-4398,87	
$L(\beta_0)$	-4435,12		-4435,12		-4435,12	
% <i>Predicc. correctas</i>	52,3		54,5		54,5	

¹Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Sólo se consideran los trabajadores que figuran como asalariados a tiempo completo en t y en $t+1$ y que declaran distintos niveles de satisfacción respecto a su trabajo en ambos momentos.

* Coeficiente signitvativo al 10%, ** al 5% y *** al 1%.

Dada la correlación existente entre las variables de búsqueda y cambio, en la especificación III se introducen variables ficticias que sintetizan las distintas estrategias respecto a la movilidad, tomando como referencia la más pasiva (*NB-BC*). En este caso, son las variables que involucran la búsqueda previa (*B-NC* y *B-C*) las que

muestran coeficientes significativos, con efectos marginales mayores que el correspondiente a la variable *ICSALR*, siendo la búsqueda seguida de cambio de empleo la estrategia que presenta el mayor efecto marginal sobre la probabilidad de mejora. Por otra parte, seguir la táctica *NB-C* tiene igual impacto sobre esta probabilidad que la del grupo de referencia, *NB-NC*. Este hecho no es sorprendente si observamos la similitud de los porcentajes fuera de la diagonal en las distribuciones recogidas en la Tabla 5.7, que indican la proximidad de los individuos de ambas situaciones en términos de cambio en las condiciones laborales no salariales.

Por tanto, efectivamente la asociación entre las variaciones en el nivel de satisfacción y en los salarios viene influida por la presencia de actividades de búsqueda y cambio. Estos hallazgos apoyan además la idea de que la búsqueda desde el empleo viene asociada con aumentos en la utilidad total del trabajo, vinculados a mejoras en las condiciones laborales no pecuniarias.

Finalmente, la Tabla 5.9 recoge los coeficientes *probit* estimados para la variable *ICSALR*, cuando la muestra se restringe a cada uno de los cuatro colectivos definidos en función de la estrategia de movilidad adoptada. Tan sólo para el colectivo de los que mantienen su empleo sin búsqueda previa, la relación entre el cambio en los salarios reales y en la utilidad total derivada del trabajo resulta significativa. Esto refuerza la idea de que las actividades ligadas con la movilidad, y en concreto la búsqueda desde el empleo, están motivadas en gran medida por el logro de mejoras en las condiciones no pecuniarias de los empleos.

Tabla 5.9
Estimación probit del cambio en el nivel de satisfacción laboral
por grupos de trabajadores¹

Variable	<i>NB-NC</i>	<i>NB-C</i>	<i>B-NC</i>	<i>B-C</i>
<i>ICSALR</i>	0,127***	0,165	0,161	0,097
<i>Nº de observ.</i>	5345	443	476	144
$L(\beta)$	-3681,89	-305,99	-321,56	-89,34
$L(\beta_e)$	-3688,59	-306,93	-322,49	-89,44

¹Datos agrupados para el período. Excluidos los individuos una vez que superan la edad de 60 años. Sólo se consideran los trabajadores que figuran como asalariados a tiempo completo en *t* y en *t+1* y que declaran distintos niveles de satisfacción respecto a su trabajo en ambos momentos.

* Coeficiente signitativo al 10%, ** al 5% y *** al 1%.

Este resultado es claramente discordante con el modelo que explica los comportamientos en el mercado laboral fundamentado en la hipótesis de maximización de renta. En cambio, proporciona apoyo al modelo de búsqueda desde el empleo que parte del supuesto de que los sujetos ajustan su comportamiento para conseguir la maximización de la utilidad total del trabajo.

El enfoque seguido en Akerlof *et al.* (1988) para la modelización del cambio en la satisfacción laboral mantiene similitudes con el aquí presentado, si bien estos autores se centran en el efecto del cambio de empleo y no de la búsqueda desde el empleo.¹⁷³ Por ello, en ese trabajo se introducen como regresores, junto con el cambio en las variaciones en el salario entre t y $t+1$, cuatro variables ficticias para aislar las consecuencias de los abandonos por razones pecuniarias, por motivos no pecuniarios, por razones exógenas y de las pérdidas de empleo involuntarias. Sus estimaciones indican que las ganancias salariales conducen a una mayor satisfacción del trabajador, pero con un débil nivel de significación. Además, las variables ficticias indicadoras del tipo de movilidad presentan efectos intuitivos y significativos, siendo la probabilidad de obtener una mejora en la satisfacción laboral mayor para los que abandonan por razones relacionadas con el empleo, ya sean pecuniarias o no pecuniarias. El efecto resulta menor para los sujetos que abandonan por razones exógenas, como parece razonable, y menor aún, aunque significativo, para los que perdieron sus empleos.

Nuestra investigación podría beneficiarse en gran medida de introducir en el estudio las razones por las que los individuos inician sus actividades de búsqueda desde el empleo. Sin duda, el control de tales motivaciones en las estimaciones proporcionaría mayor riqueza en las conclusiones. Lamentablemente esta información no está disponible en la fuente de datos utilizada.

En el análisis se ha introducido el cambio en los salarios en términos reales como variable representativa de la variación en las remuneraciones pecuniarias del empleo. Bajo esta elección subyace la hipótesis de que los sujetos no son miopes ante variaciones en el nivel general de precios. Para comprobar la sensibilidad de los resultados presentados ante cambios en este supuesto, se ha procedido a restimar los modelos presentados en las Tablas 5.8 y 5.9 considerando el cambio de los salarios en

¹⁷³ Estos autores utilizan como indicación de cambios en satisfacción entre t y $t+1$ las respuestas que los trabajadores proporcionan a la siguiente pregunta: "¿Diría que su empleo actual le gusta más, menos o igual que el empleo que tenía el año pasado?".

términos nominales. Las nuevas estimaciones fueron cualitativamente similares a las mostradas, indicando que las conclusiones obtenidas son robustas a la elección de la variable pecuniaria. Los resultados también fueron robustos tanto a modelizaciones econométricas alternativas como a distintos cambios en la muestra.¹⁷⁴

Finalmente, es importante destacar el hecho de que la muestra considerada en todo momento incluye a los empleados con salario a tiempo completo en ambos períodos. El comportamiento de los individuos que trabajan a tiempo parcial es de prever que no responda al mismo patrón, dadas las diferencias observadas entre ambos colectivos en el epígrafe anterior. Lamentablemente, no es posible incluirlos en el análisis por la imposibilidad, anteriormente referida, de detectar los cambios de empleador entre períodos efectuados por esos trabajadores.

5.6. Conclusiones

La asociación negativa entre la probabilidad de ocurrencia del abandono del puesto de trabajo y los niveles de satisfacción laboral previos ha recibido abundante refrendo empírico en la literatura psicológica y, más recientemente, en la económica. En este capítulo se ha abordado el análisis del efecto de la satisfacción laboral sobre una conducta relacionada con la movilidad que hasta ahora no ha recibido atención por parte de esa literatura, esto es, la búsqueda de empleo desde el empleo.

En general, el interés de los economistas por esta modalidad de búsqueda ha sido relativamente escaso. Los modelos teóricos desarrollados para su explicación, revisados en el epígrafe 5.2, asumen que las conductas de los individuos tienen como objetivo maximizar su renta vital esperada, de manera que la búsqueda tiene carácter exclusivamente salarial. La principal predicción que se obtiene dentro de este marco teórico estándar es que los sujetos se mueven hacia empleos mejor pagados.

En la sección 5.3 se ha presentado un modelo teórico que anida tal resultado, por cuanto predice que los sujetos se mueven hacia empleos asociados con una

¹⁷⁴ En concreto, se obtuvieron resultados cualitativamente similares al utilizar modelos *logit* y modelos *probit* ordenados, éstos últimos estimados después de incluir en la muestra a los individuos que declararon el mismo nivel de satisfacción en t y en $t+1$. Tampoco se produjeron variaciones significativas en las estimaciones después de

corriente mayor de utilidades futuras. Es decir, el nuevo empleo es valorado como mejor por el trabajador como consecuencia de que conlleva una mejora en los aspectos pecuniarios y/o no pecuniarios. Se parte, por tanto, del supuesto de que los sujetos persiguen maximizar la corriente de utilidades esperadas a lo largo de su vida laboral. La principal predicción que se deriva es que la verosimilitud de búsqueda desde el empleo está relacionada negativamente con el nivel de satisfacción laboral declarado por el trabajador. Este modelo no pretende negar la relevancia de los motivos no pecuniarios en la búsqueda desde el empleo, sino permitir explicar los comportamientos de búsqueda de empleo sin motivo salarial, que pueden conllevar a la vez un recorte salarial y un incremento en la corriente futura esperada de utilidades.

La principal predicción que se deriva del modelo es la existencia de una relación negativa entre el nivel de satisfacción laboral declarado por el trabajador y la verosimilitud de búsqueda desde el empleo. El análisis econométrico presentado en el epígrafe 5.4 ha perseguido comprobar el acierto de tal predicción mediante el uso de técnicas de análisis multivariante. En una primera etapa se han analizado los determinantes de la probabilidad de búsqueda desde el empleo suponiendo que los trabajadores deciden entre buscar o no buscar, para a continuación, incorporar al estudio los motivos de la búsqueda. Los resultados de ambas fases, obtenidos con base en las informaciones proporcionadas por la ECVT (1999), permiten concluir que la satisfacción laboral juega un papel importante en la explicación de esta conducta, si bien comparte protagonismo en ello con la inseguridad laboral.

Por último, se ha realizado un contraste de la hipótesis de maximización de la utilidad intertemporal del trabajo, que fundamenta el modelo teórico desarrollado, con apoyo en los datos del PHOGUE para el período 1994-97. El análisis efectuado muestra que la relación entre los cambios en satisfacción laboral y en salarios es más débil para los que adoptan estrategias activas en relación con la movilidad y, en concreto, para los que realizaron búsqueda desde el empleo en el momento previo a la observación del cambio.

eliminar los 446 casos que presentaban un porcentaje de cambio salarial nominal en el intervalo (-1%,1%), con la idea de descartar posibles errores en la variable salarial.