

EFFECTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DE LA EDUCACIÓN SOBRE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DESDE EL EMPLEO

Carlos Gamero Burón
Departamento de Estadística y Econometría
Universidad de Málaga
Campus El Ejido, s/n
29013 Málaga
e-mail: gamero@uma.es

Resumen

Desde Freeman (1978), la literatura económica muestra la satisfacción laboral como un buen predictor de la movilidad laboral efectiva (abandono). Además, existe alguna evidencia confirmando la correlación negativa entre satisfacción laboral y movilidad potencial (intención de abandono). Sin embargo, los académicos interesados en la satisfacción laboral han prestado poca atención a la búsqueda de empleo desde el empleo, una de las formas más directas de movilidad potencial. Este artículo presenta un modelo teórico basado en la maximización intertemporal de la utilidad del trabajo, que anida otros modelos de búsqueda de empleo desde el empleo (Burdett, 1978; Akerlof et al., 1988). Como principal resultado, se derivan dos niveles de utilidad de reserva, lo que permite vincular la búsqueda de empleo con los juicios de satisfacción laboral. El modelo teórico es contrastado empíricamente usando la ECVT (1999). La inclusión de variables educativas permite capturar su efecto sobre la búsqueda “voluntaria” e “involuntaria” de empleo desde el empleo.

1. Introducción

Desde el trabajo seminal de Freeman (1978), la literatura económica ha hallado de manera consistente la satisfacción laboral como un buen predictor de la movilidad laboral efectiva, esto es, del abandono (Clark et al., 1998; Lévy-Garboua et al., 2001). Además, existe evidencia que confirma la correlación negativa entre la satisfacción laboral y la intención de abandono (Shields y Ward, 2001; Souza-Poza y Henneberger, 2002). Hasta donde conocemos, los académicos interesados en la satisfacción laboral han prestado poca atención a la búsqueda de empleo desde el empleo, una de las formas más objetivas de movilidad potencial. Sin embargo, parece probable que los trabajadores muy satisfechos exhiban una menor propensión a inspeccionar el mercado de trabajo en busca de nuevas oportunidades.

En el caso del mercado laboral español, las fuentes de información disponibles señalan que la búsqueda de empleo desde el empleo no es, en absoluto, un hecho anecdótico. A partir del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) y con datos agrupados para el período 1994-1997, más del 12% de los trabajadores estaban buscando un nuevo empleo. De acuerdo con la información de la Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo (ECVT) para el año 1999, la cifra continúa siendo significativa (10%).

Basadas en la teoría neoclásica de la oferta de trabajo, las escasas teorías de búsqueda de empleo desde el empleo (Barron y McCafferty, 1977; Burdett, 1978; Seater, 1979; Benhabib y Bull, 1983; Mortensen, 1986) suponen que el salario es el atractivo fundamental de un empleo y, como consecuencia, la principal variable que dirige la movilidad. Esto supone que el individuo persigue la maximización de la renta, lo que implícitamente supone que las características no pecuniarias del empleo no explican el comportamiento en el mercado de trabajo. Sobre estas bases, el principal resultado obtenido es una estrategia óptima de búsqueda que exhibe la propiedad de salario de reserva.

Sin embargo, para la gran mayoría de los trabajadores, un empleo representa más que un intercambio de tiempo de ocio por dinero. Sobre esta idea, diversas investigaciones teóricas y empíricas han subrayado explícitamente el papel decisivo que las características no pecuniarias del empleo juegan en los abandonos laborales.¹ 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 de un problema de maximización. La

¹ Los trabajos que investigan el vínculo entre la satisfacción laboral y la movilidad, mencionados al comienzo de esta sección, comparten tal punto de vista. Viscusi (1979), Bartel (1982) y Akerlof et al. (1988) constituyen ejemplos de maneras alternativas de introducir las características no pecuniarias del empleo en ecuaciones de abandono.

diferencia reside en el hecho de que la función a maximizar se expresa en términos de utilidad del trabajo, lo que engloba todas las características del empleo. Hasta donde conocemos, la literatura que se centra específicamente en la búsqueda de empleo desde el empleo no ofrece ninguna formalización teórica que se ajuste al enfoque anteriormente señalado, aunque algunos trabajos empíricos comparten estas ideas (Van Ophem, 1991; Hughes y McCormick, 1985).

Este artículo se estructura como sigue. La sección 2 presenta un modelo teórico que amplía la perspectiva de búsqueda estrictamente salarial al definir el problema de optimización intertemporal en términos de utilidad del trabajo. Esta utilidad depende tanto de las características pecuniarias del empleo como de las no pecuniarias. Esto posibilita vincular los juicios de satisfacción laboral con la decisión de buscar desde el empleo. La sección 3 presenta los resultados empíricos, usando la información proporcionada por la ECVT, con el objetivo de evaluar el papel de la satisfacción laboral y de la educación en la explicación de la búsqueda de empleo de los trabajadores españoles. La sección 4 presenta las conclusiones más relevantes.

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

En esta sección se presenta un modelo teórico de búsqueda desde el empleo, en el 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 desarrolla es similar al planteado por el modelo de búsqueda salarial de Burdett (1978). De hecho, es un modelo que anida a este último. La principal implicación de este marco teórico 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 con el nivel de satisfacción que el trabajador declara respecto a su empleo actual.

Se supone explícitamente que los individuos tienen como objetivo la maximización de la utilidad intertemporal derivada de su actividad laboral (*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) 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; 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:

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

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. La función $u_l(\cdot)$ exhibe las siguientes propiedades:

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

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:

$$\text{Opción 1 (buscar y no trabajar): } u_t = u_l(b, 0) + u_c(1)$$

$$\text{Opción 2 (trabajar y no buscar): } u_t = u_l(\omega_t, n_t)$$

$$\text{Opción 3 (trabajar y buscar): } u_t = u_l(\omega_t, n_t) + u_c(2).$$

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. 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 $\beta = \frac{1}{1 + \rho}$.

Por lo demás, el contexto es similar al planteado en el modelo de Burdett (1978). 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 en términos de utilidad. En este contexto, 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_i^{**} , con $u^* < u_i^{**}$, definidas a partir de las siguientes expresiones:

$$u^* = u_i(b) + u_c(1) - u_c(2) \quad [12]$$

$$u_c(2) = -\beta \int_{u_i^{**}}^{\infty} \{\psi(u, t+1) - \psi(u_i^{**}, t+1)\} f(u) du, \quad [13]$$

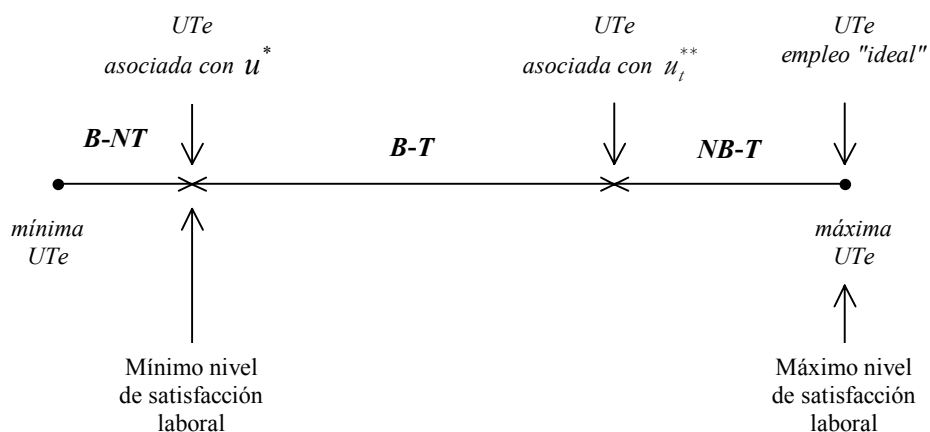
Por tanto, un trabajador desempleado aceptará cualquier oferta si y sólo si la utilidad asociada es como mínimo igual a u^* . Sin embargo, si esa utilidad es aceptable pero menor que u_i^{**} , el individuo continúa buscando otro empleo mientras está empleado. Cualquier oferta con una utilidad superior a u_i^{**} 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 1 ayuda a clarificar esta posibilidad. En ella se señalan los intervalos de factibilidad para las opciones 1, 2 y 3, identificados a partir de u^* y u_i^{**} , 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.

Figura 1



Cuando un trabajador declara completa satisfacción 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. 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 otro 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.

3. Análisis econométrico

3.1. 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.

La Tabla 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 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).

La Tabla 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 concluye 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 en cuanto a horario, ganancias, bienestar, etc. (38,8%) y la inseguridad laboral (34,1%). Del resto, el más frecuente es considerar su actividad 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 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).

El estudio multivariante del papel que juega la satisfacción laboral y la educación 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 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. Como regresores se incluyen, además de variables ficticias indicadoras del nivel de satisfacción laboral del individuo,² 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.

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 y de la educación, depende de la motivación de la búsqueda. Respecto a la satisfacción laboral, las diferencias en los indicadores mostrados en la Tabla 3 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 ($y=2$).³

Tabla 3. 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).

3.1. Resultados de las estimaciones

² 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).

³ Esta agrupación responde a lo observado en la Tabla 3; 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,

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

La primera columna de la Tabla 4 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. 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.⁴

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. Una vez controlado este aspecto, la probabilidad de buscar desde el empleo disminuye conforme aumenta el salario actualmente recibido.

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. 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); por otra, aumenta las posibilidades de encontrar ofertas alternativas, dado que los

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.

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

Tabla 4. Estimaciones probit de la búsqueda de empleo de los asalariados¹

	(1)	(2)	(3)	
	<u>Coeffic.</u>	<u>Coeffic.</u>	<u>Coeffic.</u>	<u>Ef. Mg.</u>
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
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). La especificación incluye variables ficticias de actividad (10) y de región (5). (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y ([^]) al 15%.

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

⁴ Véanse, al respecto, Van Ours y Ridder (1995), Dolado *et al.* (2000) y Saéz y Rey (2000).

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. 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. En este contexto, esta variable recoge el conjunto de ganancias salariales y 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.

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. Estas variables se interpretan como indicadores de la calidad relativa del empleo actual respecto al de referencia del individuo. Los resultados de la estimación, presentados en la columna (2) de la Tabla 4, indican que estas variables subjetivas, en su conjunto, tienen poca capacidad predictiva. Así, no se detecta ningún efecto 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, indicando 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.

3.1.2. Análisis multinomial considerando las razones para la búsqueda

Con objeto de precisar el papel de la satisfacción laboral y de la educación 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. Para ello, 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 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 ($y=0$). 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 la relación de la edad con la satisfacción laboral es habitualmente 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. 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: Sobreeducado	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 ^{**}
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). La especificación incluye variables ficticias de actividad (10) y de región (5). (***) 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, siendo el efecto estimado para estas últimas de considerable magnitud.

El último paso de nuestra estrategia empírica 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, 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.

En lo que respecta al efecto de las variables educativas, se observa que tener un nivel de formación superior al primario tiene, en general, impacto positivo sobre la verosimilitud de búsqueda involuntaria desde el empleo. Sin embargo, son fundamentalmente los trabajadores con estudios universitarios, tanto de grado medio como superior, los que presentan una mayor probabilidad de búsqueda voluntaria. Este último hallazgo estaría en sintonía con la idea de que tales trabajadores estarían aceptando ofertas laborales aunque no se ajusten completamente a sus expectativas, para continuar posteriormente con la búsqueda desde el empleo.

4. Conclusiones

En este artículo se ha abordado el análisis del efecto de la satisfacción laboral y de la educación sobre la búsqueda de empleo desde el empleo. Los escasos modelos teóricos desarrollados para la explicación de esta modalidad de búsqueda 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 2 se ha presentado un modelo teórico que anida tal resultado, por cuanto predice que los sujetos se mueven hacia empleos asociados con una corriente mayor de utilidades futuras. 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 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 y la verosimilitud de búsqueda desde el empleo. El análisis econométrico presentado en el epígrafe 3 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 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. De hecho, los resultados obtenidos cuando se introducen las razones de la búsqueda apoyan la idea intuitiva de que la satisfacción laboral resulta más relevante para la explicación del comportamiento laboral “voluntario” que el “involuntario”, siendo lo contrario cierto en lo que respecta a la inseguridad laboral.

Referencias

- Akerlof, G.A.; Rose, A.K.; y Yellen, J.L. (1988). “Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market”, *Brooking Papers on Economic Activity*, 2, pp. 495–582.
- Barron, J.M. y McCafferty, S. (1977). “Job search, labor supply, and the quit decision: Theory and evidence”, *American Economic Review*, 67, 4, pp. 683–691.
- Bartel, A.P. (1982). “Wages, nonwage job characteristics, and labor mobility”, *Industrial and Labor Relations Review*, 35, 4, pp. 578–579.

- Benhabib, J. y Bull, C. (1983). "Job search: The choice of intensity", *Journal of Political Economy*, 91, 5, pp. 747–764.
- Brown, C. (1980). "Equalizing differences in the labor market", *Quarterly Journal of Economics*, 94, pp. 113-134.
- Burdett, K. (1978). "A theory of employee job search and quit rates", *American Economic Review*, 68, pp. 212–220.
- Clark, A.E.; Georgellis, Y. y Sanfey, P. (1998). "Job satisfaction, wage changes, and quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95–121.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (2000). "Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out", *European Economic Review*, 44, pp. 943–956.
- Freeman, R.B. (1978). "Job satisfaction as an economic variable", *American Economic Association, Papers and Proceedings*, 68, pp. 135–141.
- Hughes, G. y McCormick, B. (1985). "An empirical analysis of on-the-job search and job mobility", *The Manchester School*, 53, pp. 76–95.
- Lancaster, K.L. (1971). *Consumer Demand: A New Approach*. New York, Columbia University Press.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. y Simonnet, V. (2001). "Job satisfaction and quits: Theory and evidence from the German Socioeconomic Panel", *CIRANO Working Paper, Scientific Series*, nº 2001s-41.
- Mortensen, D.T. (1986). "Job Search and Labor Market Analysis", en *Handbook of Labor Economics*, II, editado por O. Ashenfelter and R. Layard, Amsterdam, North Holland.
- Rosen, S. (1986). "The theory of equalizing differences", en *Handbook of Labor Economics*, I, editado por O. Ashenfelter y R. Layard. Elsevier Science Publishers.
- Sáez, F. y Rey, R. (2000). "La inserción laboral de los universitarios", *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 99–110.
- Seater, J.J. (1979). "Job search y vacancy contacts", *American Economic Review*, 69, pp. 411–419.

- Shields, M.A. y Ward, M.E. (2001). “Improving nurse retention in the British National Health Service: The impact of job satisfaction on intentions to quit”, *Journal of Health Economics*, 20, 5, pp. 677–801.
- Souza-Poza, A. y Henneberger, F. (2001). “Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study”, *VII Annual Meeting of the Society of Labor Economists (SOLE)*, Baltimore, 3–4 Mayo.
- Van Ophem, H. (1991). “Wages, nonwage job characteristics, and the search behavior of employees”, *Review of Economics and Statistics*, 73, pp. 145–151.
- Van Ours, J. y Ridder, G. (1995). “Job matching and job competition: Are lower educated workers at the back of job queues?”, *European Economic Review*, 39, pp. 1717–1731.
- Viscusi, W.K. (1979). “Job hazards and worker quit rates: An analysis of adaptive worker behaviour”, *International Economic Review*, 20, 1, pp. 29–58.