

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES



TESIS DOCTORAL

**Eficacia de los métodos de búsqueda de empleo, duración
del desempleo y determinantes de los salarios de aceptación
en la Comunidad de Madrid 2008-2013**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Kenedy Pedro Alva Chavez

DIRECTORES

Lorenzo Escot Mangas
José Andrés Fernández Cornejo

Madrid

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA, PÚBLICA Y
POLÍTICA



TESIS DOCTORAL

**Eficacia de los métodos de búsqueda de empleo, duración del
desempleo y determinantes de los salarios de aceptación en la
Comunidad de Madrid 2008-2013**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Kenedy Pedro Alva Chavez

Directores

Lorenzo Escot Mangas

José Andrés Fernández Cornejo

Madrid 2021

**EFICACIA DE LOS MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO,
DURACIÓN DEL DESEMPLEO Y DETERMINANTES
DE LOS SALARIOS DE ACEPTACIÓN EN LA
COMUNIDAD DE MADRID 2008-2013**

Kenedy Pedro Alva Chávez

TESIS DOCTORAL

Directores

Dr. Lorenzo Escot Mangas

Dr. José Andrés Fernández Cornejo

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Complutense de Madrid
Campus de Somosaguas
Madrid 28223-Pozuelo de Alarcón

Madrid – España, 2021

A mi familia

Agradecimientos

La elaboración de la tesis ha sido un proceso largo que me ha llevado un extenso tiempo de estudio y desarrollo. Este proceso de investigación se realizó gracias al impulso que recibí en el antiguo Departamento de Economía Aplicada III de la Facultad de Económicas, de la Universidad Complutense de Madrid. Estoy muy agradecido por la aceptación en el programa de Doctorado y haberme dado la oportunidad de desarrollar la tesis.

En especial quiero agradecer a los profesores y directores de Tesis: A Loren Escot, quien me ayudó en todo momento en su elaboración y que me dedicó muchas horas para el desarrollo de la Tesis. A José Andrés Fernández Cornejo, quien me dio las pautas en cada uno de los capítulos para la elaboración de la Tesis.

Por último, agradecer a mis familiares y amigos: A mi abuela Graciela, a mis tíos y a mi madre que siempre me han apoyado en todo momento para la elaboración de esta Tesis Doctoral. A mis amigos por la comprensión y las ideas que he recibido de ellos.

A todos ellos muchas gracias.

Madrid 2021

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”

Confucio

“Dichoso es aquel que tiene una profesión que coincide con su afición”

George Bernard Shaw

Contenido

Resumen	1
Summary	3
CAPITULO I. Introducción General	6
1.1. Objetivos, metodología y estructura de la tesis doctoral	9
CAPITULO II. Intermediarios del Mercado de Trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de Empleo durante la Crisis Económica	15
Resumen	15
Summary	15
2.1. Introducción	16
2.2. Mecanismos de búsqueda de empleo e intermediación en el mercado de trabajo: intermediarios formales e intermediarios informales	18
2.3. La Encuesta sobre métodos de Búsqueda en la Comunidad de Madrid	22
2.4. Métodos de búsqueda de empleo más utilizados por los asalariados con un trabajo reciente	26
2.5. Eficacia de los métodos usados preferentemente en la búsqueda de empleo	32
2.6. Métodos de búsqueda utilizados por los parados durante la crisis	39
2.7. Conclusiones	43
CAPITULO III. La importancia de los métodos de búsqueda en la duración del desempleo: evidencia durante la crisis económica en la región de Madrid	47
Resumen	47
Abstract	47
3.1. Introducción	48
3.2. Datos y Estadísticas Descriptivas	50
3.3. Metodología de los Modelos de Duración	51
3.4. Principales Resultados	53
3.5. Conclusiones	59
CAPITULO IV. El Salario de Aceptación y sus Determinantes en los Desocupados	61
Resumen	61
Summary	61
4.1. Introducción	62
4.2. Revisión de la Literatura e Hipótesis.	63
4.3. Análisis empírico de los determinantes del Salario de Aceptación	67
4.4. Conclusiones	76
CAPITULO V. Conclusiones Generales	78
Referencias Bibliográficas	83
ANEXO. Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid.	91

Resumen

Esta tesis gira en torno al análisis de los procesos de búsqueda de empleo. Además de un capítulo introductorio y de otro final de conclusiones generales, consta de tres capítulos principales (capítulo II, III y IV) cuyos objetivos son conocer la eficacia de los métodos de búsqueda de empleo y analizar empíricamente los determinantes de la duración por desempleo y del salario de reserva en la economía española en tiempos de crisis.

El desempleo es uno de los principales problemas al que se enfrenta la economía española. La reinserción laboral de los parados se ve influida por multitud de factores, desde la eficacia de las políticas de formación y capacitación, hasta las políticas de intermediación y activación de los parados. La tesis realiza una aportación, fundamentalmente, en el análisis de la eficacia de los métodos de búsqueda de empleo, así como en el ámbito de los determinantes del éxito en el proceso de búsqueda, esto es, en aquellos factores que conducen a encontrar trabajo el mejor trabajo disponible en el menor tiempo posible.

Las tres aportaciones que representan el núcleo de la tesis toman como referencia para su desarrollo una encuesta realizada en la Comunidad de Madrid a trabajadores que habían accedido recientemente a su empleo y parados en busca de un puesto de trabajo. Con estos datos hemos podido realizar un análisis de los diferentes intermediarios y mecanismos de búsqueda de empleo durante la crisis económica del 2008-2014 y conocer los métodos de búsqueda más eficaces por entonces para encontrar trabajo.

Los principales resultados de este análisis muestran que los portales específicos de empleo de internet fueron los intermediarios más utilizados por las personas paradas en búsqueda de un empleo; mientras que, por otra parte, los métodos que con los que una mayor proporción de trabajadores encontraron su empleo fueron los contactos directos personales y profesionales. El capítulo II presenta las propiedades fundamentales de la intermediación en el mercado laboral español, así como los datos y características de esta

encuesta, y realiza un primer análisis descriptivo exploratorio sobre la eficacia de los diferentes métodos de búsqueda.

La reinserción laboral de los parados se ve influida por multitud de factores. En el capítulo III, utilizando los datos de la encuesta expuesta en el capítulo anterior, se realiza un análisis confirmatorio de los determinantes de la duración por desempleo y de la probabilidad de encontrar trabajo utilizando modelos semi-paramétricos. Como resultado principal, se vuelve a observar que los contactos profesionales y los contactos a través de familiares y amigos permiten salir de la situación de desempleo en menos tiempo respecto al resto de métodos.

Entre los determinantes de los resultados de la búsqueda de empleo por parte de los desempleados se encuentran los denominados salarios de aceptación. El salario de aceptación será aquel mínimo salario al que el trabajador estará dispuesto a aceptar un puesto de trabajo. En el capítulo IV, se presenta un análisis empírico para encontrar evidencia de la relación entre el salario de aceptación y variables que condicionan los costes para el parado de continuar con el proceso de búsqueda, como el tiempo en situación de desempleo y la percepción de alguna prestación de desempleo.

Este trabajo pretende no sólo realizar una aportación en el conocimiento de la eficacia de los métodos y procesos de búsqueda de empleo, sino también sirve como una herramienta para el desarrollo de políticas públicas en el fomento de empleo, de tal forma que ayude a los parados a encontrar trabajo de manera óptima. Las conclusiones generales, en este sentido, se resumen en el capítulo V dedicado a las conclusiones y recomendaciones que se pueden derivar de la tesis.

Summary

This thesis revolves around the analysis of job search processes. In addition to an introductory and a final chapter of general conclusions, it consists of three main chapters (chapters II, III and IV) whose objectives are to understand the effectiveness of job search methods and to empirically analyze the determinants of unemployment duration and reserve wages in the Spanish economy in times of crisis.

Unemployment is one of the main problems facing the Spanish economy. The reintegration of the unemployed into the labor market is influenced by a multitude of factors, from the effectiveness of training and qualification policies to intermediation and activation policies for the unemployed. The thesis makes a contribution, fundamentally, in the analysis of the effectiveness of job search methods, as well as in the area of the determinants of success in the search process, i.e., those factors that lead to finding the best job available in the shortest time possible.

The three contributions which represent the core of the thesis take as a reference for their development a survey carried out in the Community of Madrid of workers who had recently entered into employment and unemployed persons in search of a job. With these data we have been able to carry out an analysis of the different intermediaries and mechanisms of job search during the economic crisis of 2008-2014 and to know the most effective search methods at that time to find a job.

The main results of this analysis show that the specific internet employment portals were the most used intermediaries by unemployed people looking for a job; while, on the other hand, the methods with which a greater proportion of workers found their jobs were direct personal and professional contacts. Chapter II presents the fundamental properties of intermediation in the Spanish labor market, as well as the data and characteristics of this survey, and makes a first exploratory descriptive analysis of the effectiveness of the different search methods.

The labor reinsertion of the unemployed is influenced by a multitude of factors. In chapter III, using the data from the survey described in the previous chapter, a confirmatory analysis is made of the determinants of unemployment duration and the probability of finding work using semi-parametric models. As a main result, it is again observed that professional contacts and contacts through family and friends allow to get out of the unemployment situation in less time with respect to the other methods.

Among the determinants of the results of the job search by the unemployed are the so-called acceptance wages. The acceptance wage will be the minimum wage at which the worker will be willing to accept a job. In chapter IV, an empirical analysis is presented to find evidence of the relationship between the acceptance wage and variables that condition the costs for the unemployed to continue with the search process, such as the time spent in unemployment and the receipt of some unemployment benefit.

This work is intended not only to contribute to the knowledge of the effectiveness of the methods and processes of job search, but also to serve as a tool for the development of public policies in the promotion of employment, in such a way that it helps the unemployed to find work in an optimal manner. The general conclusions, in this sense, are summarized in Chapter V dedicated to the conclusions and recommendations that can be derived from the thesis.

CAPITULO I. Introducción General

La crisis económica y financiera iniciada en el año 2008 se ha traducido en un incremento generalizado de las tasas de paro. Los datos de la Encuesta de Población Activa – EPA – (INE) muestran que la tasa de paro suponía en el primer trimestre del año 2013 un 26.94% de la población activa, la más alta de la serie histórica de la EPA desde 1976. En el cuarto trimestre del año 2016 la tasa de paro se redujo hasta un 16,5%, muy lejos todavía de las tasas del 8% en las que se encontraba nuestra economía en el 2007, antes de iniciarse la crisis.

Una segunda crisis económica está próxima a venir, con incremento muy probable de desempleo (Felgueroso et al., 2020). Esta crisis estará provocada por las medidas de confinamiento que permiten atajar la pandemia del coronavirus y que ha afectado a nivel mundial. Por tanto, es de suma importancia determinar la necesidad de estudiar patrones de búsqueda de empleo de la crisis anterior, que permita proponer medidas para la mejora del proceso de tener empleo durante la actual crisis. Con estas medidas de búsqueda de empleo que se pretende describir y analizar en la presente tesis, permitirá aprender de la crisis económica anterior para que los efectos de la crisis actual sean lo menos posible, al menos en términos de búsqueda de empleo.

Con el elevado porcentaje de paro que puede darse en España, se justifica que los programas de gobierno tengan que priorizar medidas para la creación de empleo, y que las políticas de empleo se constituyan en el eje principal sobre el que se articulen el resto de las políticas económicas (Olivares et al., 2015; Banyuls y Pitxer, 2016)¹. En situaciones de crisis económica, el desempleo tiene su origen fundamentalmente en el descenso de la demanda de trabajo (paro involuntario de tipo keynesiano), por lo que las políticas de empleo deben perseguir, prioritariamente, la reactivación económica. Complementariamente, y dada la escasez generalizada de puestos de trabajo vacantes, para ayudar los parados en su proceso de búsqueda de un empleo se requiere de la

¹ Las políticas de empleo propuestas por los diferentes ejecutivos han tratado de paliar los efectos de la situación de paro generalizado que sufre nuestra economía. Para una evaluación de las políticas de empleo ante la crisis económica véase García Serrano (2011), Estrada, González-Calbet y Kessler (2011), Sanromá (2012), Malo (2012a, 2012b y 2015), Izquierdo, Lacuesta y Puente (2013), de la Rica (2015), Pérez Infante (2015), García Pérez y Jansen (2015) y Gómez Jiménez (2016)

existencia de mecanismos eficientes de intermediación entre oferentes y demandantes de trabajo (Fernández Díaz et al., 2011).

En efecto, tanto en situaciones de equilibrio económico con pleno empleo, como sobre todo en situaciones de desempleo generalizado, para acortar los periodos de búsqueda por parte de las personas paradas, resulta fundamental que la intermediación laboral se produzca de manera eficaz y eficiente. Esta intermediación, como postulan las teorías del *job search* (ver Mortensen, 1986), son las que determinan a la postre la duración y el éxito del proceso de búsqueda de empleo, y, por consiguiente, que incluso en situaciones de equilibrio exista cierta tasa de *paro friccional* compatible con el pleno empleo (Stigler, 1961, 1962; Phelps, 1968; y Mortensen, 1970) ².

La falta de eficacia en la intermediación hace referencia fundamentalmente a un problema de información asimétrica, tanto sobre la existencia y las condiciones de los diferentes puestos de trabajo ofertados, como de los diferentes candidatos a cubrir dichas vacantes. Si dicha información fuese perfectamente conocida por todos, el tiempo dedicado a la búsqueda del mejor empleo, o a la búsqueda del mejor candidato, se reducirían al mínimo, hasta eliminar por completo la tasa de *paro friccional*.

Existe una amplia literatura sobre la intermediación en el mercado de trabajo donde se analizan diferentes aspectos del proceso de búsqueda de empleo o *job search* (McConnell, 2011; Cahuc et al., 2014). Podemos destacar, entre otros: el efecto de los salarios de reserva sobre el proceso de búsqueda (Dong et al., 2014; De Coen, 2012); el papel del sector público en la intermediación laboral a través de los servicios públicos de empleo (Cano et al., 2012); el efecto de la incorporación de nuevos canales de intermediación para la búsqueda de empleo (Stevenson, 2009); las diferencias entre los métodos de búsqueda utilizados por los desempleados y por los empleados o *search on the job* (Longhi and Taylor, 2011a; Longhi and Taylor, 2011b); el análisis de los desacoples entre oferta y demanda o *mismatch*, tanto en ocupaciones, como en formación y en sectores de actividad, y sus efectos sobre los procesos de búsqueda (Petrongolo and Pissarides, 2001;

² Dicho desempleo friccional se considera por la doctrina neoclásica como de equilibrio porque es compatible con una situación donde la oferta de trabajo es igual a la demanda de trabajo, esto es, una situación en la que existen tantos puestos de trabajo vacantes como trabajadores desempleados en búsqueda de un trabajo (Fernández Díaz et al., 2011), si bien, las fricciones en el funcionamiento del mercado, asociados a la falta de información, determinan que no se produzca el emparejamiento instantáneo entre puestos de trabajo vacantes y trabajadores desempleados en busca de un puesto de trabajo.

Yashiv, 2007; y Shimer, 2007); y por último, se encuentran las aportaciones que tratan de analizar la eficacia de los diferentes mecanismos de intermediación para la búsqueda de trabajo en el marco general de la evaluación de las políticas activas para el empleo (Card, Kluve y Weber, 2010 y 2015).

Sobre métodos en la búsqueda de empleo y los modelos de duración también existe una amplia literatura. Burdett (1979) construye un modelo donde los trabajadores pueden variar su método de búsqueda, demostrando que las tasas de llegada de ofertas de trabajo no se dan de manera exógena, pudiendo ser influenciado por el comportamiento de búsqueda y endogeneizando el esfuerzo. Holzer (1988) generaliza estos modelos de esfuerzo endógeno para tener en cuenta diferentes costes para el uso de uno u otro método y diferentes distribuciones salariales obtenidos en uno u otro canal. Mortensen (1986) establece un modelo donde el aprendizaje determina que cada vez se busque mejor en aquellos sectores y ocupaciones que realmente ofrezcan algo de interés. Un modelo paramétrico propuesto por Lancaster (1979) para la duración de la distribución del desempleo, permite estudiar la evolución temporal de una persona que estando en paro vuelva a trabajar. Piñerez y Guerra (2014) trabajan con un modelo para evaluar si la duración del paro de los colombianos menores de 26 años ha disminuido debido a la aplicación de una ley de incentivos de contratación para las personas que se incorporan por primera vez o que han trabajado sin contrato legal. Shimer (2008) revisa la dependencia de la duración y su carácter cíclico en la probabilidad de la búsqueda de empleo. Y por último Devine y Kiefer (1992) y Bover et al. (2002) miden los efectos de la duración de las prestaciones por desempleo, este último hace el estudio para el caso de España.

Si nos enfocamos en los salarios de reserva o aceptación, viene a ser el salario mínimo por el que el trabajador está dispuesto a entrar en el mercado laboral. Estos salarios se reducen cuando no se disponen de rentas alternativas, es decir, los parados están dispuestos a aceptar un salario menor para comenzar a trabajar cuando no disponen de otra fuente de ingresos alternativo al trabajo. Según Krueger y Mueller (2016), existe una relación inversa entre los salarios de reserva y las semanas de desempleo transcurrido, es decir los salarios de reserva se reducen a medida que transcurren las semanas. Esto es debido a que el número de vacantes se reduce drásticamente en tiempos de crisis, y las

probabilidades percibidas por los parados de encontrar un puesto de trabajo que ofrezca mejores condiciones se reducen también drásticamente.

Con las aportaciones iniciales anteriormente descritas, han ido apareciendo desarrollos posteriores que profundizan en los procesos de búsqueda, tales como el de Burdett y Mortensen (1998) que señalan que dentro del proceso de búsqueda del grupo de parados, los que reciben prestaciones difieren de los que no la reciben. El proceso de búsqueda es un problema de contactos, de capital humano y de salarios de reserva o de aceptación (los ya empleados buscan mejorar sus condiciones, mientras que los parados buscan simplemente un salario aceptable). En efecto, utilizando datos de Alemania, Caliendo et al. (2011) inciden en que aquellos que tienen mayor red de contactos personales tienden a utilizar más los mecanismos informales de búsqueda, y que existe una relación positiva entre los salarios de reserva y las redes de contactos que implica que aquellos con mejores redes de contactos tendrán un salario de aceptación mayor.

En Estados Unidos, Holzer (1988) estudia el comportamiento de búsqueda de los trabajadores desempleados de 16 a 23 años de la Cohorte Juvenil de la Encuesta Nacional Longitudinal de 1981. En este modelo de búsqueda de empleo, la elección de los métodos de búsqueda está relacionada con su coste y su productividad esperada, así como con los ingresos no salariales. En cada período, el individuo desempleado busca maximizar la suma de utilidad actual y futura esperada eligiendo un salario de reserva y un nivel de intensidad de búsqueda. El salario de reserva determina la probabilidad de aceptar una oferta mientras que el conjunto de métodos de búsqueda determina la generación de ofertas de trabajo.

1.1. Objetivos, metodología y estructura de la tesis doctoral

Una de las principales aportaciones que realizamos en la presente tesis es la referente al análisis de la eficiencia de los métodos de búsqueda, entendida como la reducción en el tiempo hasta encontrar un empleo cuando se utiliza un método u otro. El problema al que se enfrentan los trabajadores en busca de un empleo es de la información asimétrica e imperfecta sobre los puestos vacantes existentes y sus características. Igualmente, las empresas que necesitan cubrir un puesto de trabajo vacante se enfrentan también a un

problema de información imperfecta y asimétrica acerca de las características los trabajadores demandantes de un puesto de trabajo disponibles para cubrir dicha vacante. El fin último de esos procesos de búsqueda, tanto el trabajador como del empleador, es el emparejamiento (*matching*) de oferentes y demandantes de un puesto de trabajo. Si existiera un único lugar donde se centralizase toda la información sobre puestos de trabajos y candidatos disponibles, tal vez el proceso de emparejamiento podría solventar el problema de la información incompleta, aunque tal vez aparecerían otros problemas derivados del exceso de información que deberían procesar oferentes y demandantes para su elección óptima. En cualquier caso, la falta de una única central de información hace que, tanto empresas como trabajadores tengan que acudir a los intermediarios encargados de ofrecer información organizada y sistematizada y orientación a oferentes y demandantes en sus respectivos procesos de búsqueda. El principal propósito de estos intermediarios es, precisamente, el de facilitar el emparejamiento, ayudando al proceso de selección de la mejor oferta de trabajo o de los mejores candidatos para cada puesto de trabajo. En general, estos intermediarios juegan un papel no sólo de receptor de solicitudes y vacantes sino también de orientador. No solo se trata de disponer de la información, sino también de filtrar y seleccionar el puesto o candidato más adecuado.

Y precisamente en esta tesis, se aporta evidencia empírica sobre la eficacia de los principales intermediarios existentes en el mercado de trabajo español, analizando cómo acudir a estos intermediarios ayuda a reducir el tiempo de búsqueda de empleo. Todo este análisis se fundamenta, por un lado, en el marco teórico de los modelos de búsqueda de empleo que parten de las aportaciones iniciales de Stigler (1961, 1962) y que tratan de explicar cómo se produce el proceso de búsqueda de empleo (véase Mortensen, 1986).

Por otro lado, las aportaciones empíricas de la tesis se fundamentan en la explotación de una encuesta diseñada exprofeso para el estudio de los métodos de búsqueda en la Comunidad de Madrid y que fue realizada en 2013 por el grupo de trabajo coordinado por los directores de la presente tesis doctoral, grupo al que el doctorando tuvo la oportunidad de incorporarse y colaborar en su explotación. La tesis por tanto profundiza y completa el estudio descriptivo preliminar de la encuesta sobre métodos de búsqueda publicado por Escot y Fernández Cornejo (2013).

En cuanto al alcance de los resultados de la tesis, debemos reconocer las limitaciones propias de nuestro estudio derivados del hecho de que los datos se circunscriben al ámbito de la Comunidad de Madrid y por lo tanto no creemos que las conclusiones de este estudio sean directamente extrapolables al resto de comunidades autónomas española. Sin embargo, como caso de estudio consideramos que el análisis de la Comunidad de Madrid es relevante y significativo para el mercado de trabajo español. En primer lugar, por la importancia que presenta esta comunidad autónoma en el conjunto de España. Por ejemplo, en todo el año 2019, la Comunidad de Madrid creó el 35% del total de empleo de toda España y en el último trimestre del año 2019 se creó el 85% del total de empleo también de toda España según la Encuesta de Población Activa (EPA). Además, la intermediación del mercado de trabajo español presenta una regulación y una serie de propiedades comunes a todas las comunidades autónomas por lo que los resultados de nuestra investigación centrados en la intermediación en la Comunidad de Madrid consideramos que pueden ser relevantes y un buen punto de partida para un análisis empírico más completo del conjunto de España

En cuanto a los objetivos, nos planteamos tres grandes objetivos, objetivos que se desarrollan y concretan en tres aportaciones y los tres capítulos que conforman el corazón de la Tesis doctoral. En primer lugar, nos proponemos realizar en el Capítulo II un análisis descriptivo de cómo se realiza el proceso de búsqueda. En este capítulo se realiza una revisión de la situación española en cuanto a la intermediación del mercado de trabajo español, y se realiza una clasificación de los métodos de búsqueda en función de los intermediarios a los que se acude para conseguir información (de vacantes o candidatos). De esta forma se clasifican a los diferentes intermediarios como de formales e informales y se diferencia entre estos intermediarios y los canales o medios de comunicación utilizados para acceder a la información que ofrece cada uno de ellos.

Una de las principales aportaciones en este capítulo ha sido la de establecer cuáles de estos intermediarios han sido los más utilizados por parte de los demandantes de un puesto de trabajo, y cuáles resultaron más eficaces para encontrar efectivamente un empleo. Los resultados de este análisis descriptivo muestran que los métodos que con mayor frecuencia han permitido encontrar de manera efectiva un empleo han sido los métodos informales, aunque los métodos más utilizados por los parados en época de crisis son los

portales de empleo. Este es un resultado que consideramos especialmente relevante, y que quizás esté ayudando a explicar por qué los trabajadores parados continúan en dicha situación. La situación de desempleo generalizado característica de los tiempos de crisis parece haber agotado el recurso a los contactos directos (tanto de los contactos más personales (familiares y amigos), como también de los contactos profesionales (compañeros, colaboradores, jefes o clientes). De este resultado se desprenden igualmente interesantes recomendaciones de política de empleo para las personas paradas que todavía no han encontrado un puesto de trabajo. Es necesario suplir esas carencias de la red de contactos personales y profesionales con una mejor orientación y asesoramiento al parado en su proceso de búsqueda. Sería conveniente, en este sentido, mejorar los sistemas de filtrado y perfilado de los parados para ajustar las políticas activas a las características de cada trabajador (a qué sector acudir, qué formación complementaria realizar, etc.) ya que, al menos en una situación de crisis como la experimentada recientemente por la economía española los portales de empleo específicos ofrecen han supuesto más bien un recurso al que acuden los parados de manera masiva sin que necesariamente se ajusten sus ofertas de puestos de trabajo (en muchas ocasiones de bajo nivel profesional), a las competencias y actitudes de los trabajadores parados en busca de un empleo.

En segundo lugar, realizamos un análisis confirmatorio en el Capítulo III de la eficacia de los diferentes intermediarios en el proceso de búsqueda, analizando como contribuyen cada uno de ellos a reducir la duración del desempleo en tiempos de crisis. Para esto, utilizaremos modelos semi-paramétricos de duración del desempleo en meses, para medir como influyen los diferentes métodos de búsqueda en la probabilidad de encontrar trabajo. Los resultados de este análisis multivariante corroboran los encontrados ya en el análisis exploratorio del capítulo anterior. De nuevo han sido los intermediarios informales (redes de contacto) los que de una manera significativa han ayudado a reducir la duración del desempleo. Y de nuevo se repiten las implicaciones que se derivan del análisis. Ante el agotamiento de las redes de contactos, resulta deseable mejorar los sistemas de orientación, recomendación, filtrado y perfilado de las personas desocupadas, de manera que se le proporcionen un asesoramiento que es difícil encontrar en los portales de empleo (qué formación, qué sectores y ocupaciones podrían ser las que mejor resultados darían a cada persona en función de sus características). Mejorar este tipo de recurso de asesoramiento, insuficiente en la mayoría de los intermediarios, o al menos en

los más utilizados por las personas en búsqueda de empleo, ayudaría a reducir la duración del desempleo y a mejorar la eficacia del proceso de búsqueda.

En tercer lugar, la tesis realiza una última aportación en el Capítulo IV en cuanto a los determinantes del propio proceso de búsqueda tomando como referencia a los modelos de *job-search*. En este sentido se analizan los salarios de aceptación y cómo influyen en ellos los diferentes costes en los que incurre el trabajador parado en su proceso de búsqueda. Se realiza un análisis empírico con el que se encuentra evidencia de la relación entre el salario de aceptación y las variables que condicionan los costes para el parado de continuar con el proceso de búsqueda. Encontramos, por ejemplo, que el efecto sobre los salarios de aceptación del tiempo que lleva la persona en situación de desempleo se encuentra moderado por la percepción de alguna prestación de desempleo. No existe para el caso de España microdatos reciente sobre salarios de aceptación. No es una variable que se incluya en las grandes macroencuestas oficiales. Generalmente, por ello, los estudios empíricos sobre los procesos de búsqueda de empleo se centran más en el análisis de la duración del desempleo (que el que se realiza en esta propia tesis en su Capítulo III). En esta tesis aprovechamos que la encuesta pregunta explícitamente a los parados por su salario de aceptación para analizar sus determinantes.

De todo lo descrito anteriormente, se busca colaborar y encontrar medidas que contribuyan a paliar el desempleo y que permita el desarrollo de políticas públicas para optimización de la búsqueda mediante mecanismos que ayuden al parado en su búsqueda de empleo. Se pretende con la presente tesis en términos generales, describir los mecanismos de búsqueda para reducir el desempleo.

CAPITULO II. Intermediarios del Mercado de Trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de Empleo durante la Crisis Económica³

Resumen

Las elevadas tasas de paro que sufre la economía española justifican la búsqueda de medidas que ayuden a mejorar las posibilidades de reinserción laboral de los trabajadores desempleados. En este sentido, una eficaz intermediación laboral entre oferentes y demandantes de trabajo resulta fundamental para reducir los tiempos de búsqueda de empleo. En este capítulo se realiza un análisis de los diferentes intermediarios y mecanismos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. Se cuantificará cuáles de estos métodos han sido los más utilizados, y cuáles resultaron más eficaces para encontrar un empleo. Utilizaremos para ello los datos de una encuesta realizada durante el 2013 en la Comunidad de Madrid tanto a parados en busca de empleo, como a trabajadores que habían encontrado su empleo recientemente. Según esta encuesta, los portales específicos de empleo de internet fueron los intermediarios más utilizados por las personas paradas en búsqueda de un empleo; por otra parte, los métodos con los que una mayor proporción de trabajadores encontraron su empleo fueron los contactos directos personales y profesionales.

Palabras clave: desempleo, intermediarios mercado laboral, búsqueda de empleo, métodos de búsqueda de empleo, políticas activas de empleo, orientación para el empleo.

Summary

The high unemployment rates experienced by the Spanish economy since the economic crisis justify that much of the public policies have focused on improving the chances of reemployment of unemployed workers. In this regard, effective intermediation between labor supply and demand is essential to reduce time in job search. This paper presents an

³ Este capítulo ha sido publicado en Alva et al. (2017) y diferentes versiones preliminares presentadas en las XII Jornadas Internacionales de Política Económica celebradas en Toledo en mayo de 2015 y en el 6º Congreso Nacional Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales organizado por el departamento de Economía de la Universidad de Valladolid y celebrado en Palencia en abril de 2016

analysis of the various intermediaries and mechanisms of job search during the economic crisis. We quantify the most used methods by job seekers, and which of these mechanisms were more effective in finding a job. We will use data of a survey conducted in the Community of Madrid in 2013 to both unemployed job seekers and workers that had found their jobs recently. According to this survey, despite that specific internet portals for job search were the most used, on the contrary, personal and professional direct contact methods were the most effective to find a job.

Keywords: unemployment, labor market intermediaries, job search, job search methods, active employment policies, employment guidance.

2.1. Introducción

En este capítulo analizaremos cómo se realiza el proceso de búsqueda de empleo por parte de los parados y cómo, a través de algunos mecanismos, se encontró efectivamente trabajo durante la etapa de la anterior crisis económica. Vemos que este análisis es un tema de actualidad por los efectos económicos y de desempleo como consecuencia de la COVID-19 (Hensvik et al., 2020). El conocimiento de los métodos de búsqueda más eficaces en la pasada crisis, pueden servir de ayuda para mejorar los procesos de búsqueda de empleo en la crisis actual. Nuestra investigación se relaciona directamente con estudios como el de Addison y Portugal (2002) que analiza la efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Portugal; o el de Vacchiano (2017) que se centra en los estudios de redes aplicados al mercado del trabajo, donde los contactos personales (familiares y amigos) representan un canal central de búsqueda de empleo en el sector juvenil; o lo que establece Eppel et al. (2014) donde describe que el canal de búsqueda de empleo prometedor son las redes sociales; o Potter (2020) que introduce un modelo de búsqueda de empleo donde los trabajadores no están seguros de los procesos de oferta y aprenden a través de la búsqueda; o el de Bachmann y Baumgarten (2013) que relaciona diferentes métodos de búsqueda de empleo para poder detectar patrones de comportamiento en los parados y diferencias significativas entre los países miembros de la UE. A diferencia de estos trabajos que utilizan los datos de la Encuesta Trimestral de Empleo publicadas por Eurostat, en este trabajo se utilizará la encuesta realizada y diseñada específicamente para conocer los diferentes mecanismos y canales de búsqueda de empleo en la comunidad de

Madrid (Escot y Fernández Cornejo, 2013), realizada tanto a parados como a trabajadores con menos de cinco años en su empleo actual.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente manera. En el apartado 2.2 se presenta una clasificación de los métodos de búsqueda a partir de los principales intermediarios formales y no formales para ayudar en la búsqueda de empleo. Se diferenciará además entre el intermediario y los canales de distribución de información, destacando la importancia de las nuevas tecnologías de la información en el proceso de búsqueda de empleo. En el apartado 2.3 se presentarán las principales características de la encuesta utilizada y los principales resultados en cuanto a los perfiles socioeconómicos de los encuestados. En el apartado 2.4 se analizará cuáles son los métodos más utilizados entre los encuestados. En el apartado 2.5 se analizará la eficacia de los diferentes métodos de búsqueda comparando los métodos utilizados por el parado en el proceso de búsqueda con los métodos por los cuales se encontró efectivamente un empleo. En el apartado 2.6 se analizan las diferencias entre los métodos más eficaces y los utilizados por los parados en su búsqueda de empleo. Finalizaremos con el apartado 6 dedicado a conclusiones.

Este capítulo se basa en buena medida en los resultados preliminares⁴ del convenio de investigación Panorama Laboral 2013 elaborado para la Comunidad de Madrid (Escot y Fernández Cornejo, 2013) Entre las aportaciones novedosas para esta tesis se encuentra, por ejemplo, el análisis de la relación entre los diferentes métodos de búsquedas de empleo utilizados conjunta y simultáneamente. También se ha analizado de qué manera se agrupan los métodos de búsqueda de empleo (*clusters*) para encontrar patrones simultáneos de búsqueda, y ayudar a conocer los métodos de búsqueda más eficaces entre las personas con empleo reciente, en relación a los utilizados por los desempleados en su búsqueda de empleo. Además, en la tesis continuamos con la explotación de los datos de la encuesta, pasando del análisis exploratorio inicial al análisis confirmatorio multivariante, tanto en el estudio de duración del desempleo (Capítulo III), como de los

⁴ Esta encuesta se realizó para el convenio de investigación Panorama Laboral 2013 financiado por la Comunidad de Madrid y elaborado por el equipo de investigación coordinado por los codirectores de la presente tesis doctoral y publicado en Escot y Fernández Cornejo, 2013. Conocí a mis codirectores a raíz de otro estudio sobre Evaluación de Indicadores Universitarios que se hizo en la Fundación Universidad.es en el año 2013. Un año más tarde, me incorporé al programa de doctorado en Economía y mis codirectores me ofrecieron la posibilidad de incorporarme al estudio de la Comunidad de Madrid, que aunque ya finalizado, presentaba muchas posibilidades para completar y profundizar en la explotación que inicialmente se hizo de los datos de la encuesta.

determinantes de los salarios de aceptación (Capítulo IV) que son aportaciones novedosas para esta tesis.

2.2. Mecanismos de búsqueda de empleo e intermediación en el mercado de trabajo: intermediarios formales e intermediarios informales

Existen diversos factores que influyen en el éxito en la búsqueda de un empleo. Podemos separar estos factores en tres grandes grupos: los **factores macroeconómicos** que determinan globalmente el volumen de empleo y por tanto la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo; los **factores de oferta del trabajador**, esto es, sus capacidades, habilidades y méritos profesionales, que pueden hacer más atractivo para la empresa contratar a un trabajador que a otro; y en tercer lugar, los **factores institucionales** que pueden estimular o desincentivar la intensidad con la que un trabajador busca un empleo, y que pueden ayudar, o no, de manera activa a que se encuentre un puesto de trabajo. Entre estos últimos factores institucionales resulta especialmente importante el papel de los intermediarios y de los canales de transmisión de información sobre trabajadores en búsqueda de un empleo y sobre la oferta de puestos de trabajo vacantes.

Existen diferentes mecanismos, intermediarios, canales y medios a través de los cuales los trabajadores (ocupados o parados) pueden realizar la búsqueda de un puesto de trabajo. Desde nuestro punto de vista, para el análisis de los diferentes métodos de búsqueda resulta fundamental diferenciar entre intermediarios y canales de búsqueda, esto es, por un lado, los agentes que intermedian (entre oferentes y demandantes de empleo) y a los que un parado en búsqueda de empleo puede acudir para consultar posibles ofertas de puestos de trabajo (¿a quién se consulta para encontrar un empleo?); y, por otro lado, los medios o canales de acceso a la información publicada y proporcionada por dichos intermediarios (¿cómo se comunica el parado con el intermediario? ¿cómo se accede a la información sobre puestos de trabajo que ofrece el intermediario?).

Atendiendo a los **intermediarios** podemos distinguir en una primera clasificación entre los métodos de búsqueda en los que se utilizan intermediarios **formales**, esto es, instituciones, organismos y empresas especializadas en la intermediación entre oferentes

y demandantes de empleo (oficinas públicas de empleo, bolsas de trabajo, empresas de trabajo temporal, portales específicos de empleo en internet, redes sociales profesionales, etc.); y los métodos de búsqueda en los que no se recurre a estas instituciones de intermediación. Entendemos que estos últimos son, por tanto, **intermediarios no formales**, es decir, no especializados en la intermediación laboral, pero que también pueden servir de ayuda y de intermediario entre el individuo y la empresa, aunque sea puntualmente. Dentro de esta categoría de no formales se incluirían por ejemplo a los familiares, amigos, conocidos, ex compañeros de trabajo y otros contactos personales a los que el individuo acude y consulta cuando está buscando un puesto de trabajo.

Los intermediarios formales en España pueden clasificarse en públicos y privados. Así, por un lado, se encuentran los servicios públicos de empleo, tanto el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), como las diferentes agencias públicas o Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, la mayoría de las cuales tienen transferidas las competencias en términos de intermediación. Y, por otra parte, las agencias de colocación autorizadas⁵, las consultoras privadas, las bolsas de trabajo (de colegios profesionales, universidades, de asociaciones y ONGs, etc.) y las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en cuanto a su función como agencias de colocación⁶.

Este conjunto de intermediarios formales supone de hecho la plena coexistencia de intermediación pública y de intermediación privada en la tarea de ayudar en el proceso de búsqueda de empleo. Esta coexistencia, al menos por lo que se refiere a la participación privada de las ETT y de otras agencias de colocación, no está, sin embargo, exenta de polémica, ya que la imagen que muchos trabajadores tienen de este tipo de empresas como oferentes de contratos temporales no coincide con la imagen de flexibilidad que sí poseen para las empresas usuarias de sus servicios.

⁵ Reguladas por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral. El Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, facilita la creación de nuevas agencias al no requerir ya la previa autorización de los Servicios Públicos de Empleo (aunque sí tienen que presentar una declaración responsable). A finales de 2016 existían un listado informatizado y telemático de 1786 agencias de colocación.

⁶ Creadas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificada por el Real Decreto 5/2001, y que actualmente se encuentran reguladas por Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo. La Ley 3/2012 de 6 de julio para la reforma del mercado de trabajo, en su artículo 1 y su disposición transitoria primera, establece en cuanto a la intermediación laboral, que estas empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, y manteniendo en todo caso la gratuidad para los trabajadores.

Al margen de estos intermediarios formales y de la controversia en cuanto al carácter público o privado que debe tener su intermediación, existen otros mecanismos o cauces utilizados tradicionalmente por los parados en su proceso de búsqueda de empleo que pueden clasificarse también como formales. Nos referimos a los anuncios en periódicos, radios y televisiones, que, si bien publicitan ofertas de empleo, no desarrollan ninguna labor de orientación y asesoramiento como podrían hacer los Servicios Públicos de Empleo o las agencias de colocación. Sin embargo, y en la medida de que estas empresas o instituciones están especializadas en la publicación de este tipo de anuncios, las hemos incluido dentro del grupo de intermediarios formales.

A todos estos intermediarios se han ido añadiendo otros que van ganando una importancia creciente con el transcurso de los años y que también pueden clasificarse como formales. Nos referimos más concretamente a **los portales de empleo de internet**, que suponen un punto de acceso a la información sobre anuncios de empleo complementarios a los tradicionales de prensa y radio. No obstante, no todas las personas desempleadas, sea por aptitudes, por razón de edad o por confianza/desconfianza en los nuevos canales, acceden a estos mecanismos de intermediación. Como se verá más adelante, son las personas más jóvenes y las más cualificadas las que más utilizan estos canales para acceder al mercado laboral.

En el proceso de búsqueda de empleo se recurre también, como comentábamos anteriormente, a lo que podríamos llamar **intermediarios “no formales”**, como serían las redes de amigos, las relaciones familiares, vecinales, políticas, o los contactos más relacionados con la propia profesión (colegas, compañeros, clientes o proveedores). Y es precisamente a este tipo de **redes sociales y profesionales de contactos personales** a las que casi siempre se recurre en primera instancia en la búsqueda de empleo, y la que aparentemente, como veremos a lo largo de los próximos apartados, suele tener resultados más positivos. Estas redes forman parte de lo que se denomina el “**capital social**” de los individuos y las colectividades. Capital social que, unido al capital humano, viene a constituir un baluarte importante frente al desempleo.

Por último, cabe mencionar dentro de los mecanismos de búsqueda a la **auto candidatura**, esto es, el acceso directo al trabajo sin recurrir a ningún intermediario sea vía preparación de exámenes y oposiciones; utilizando el auto ofrecimiento a través del

contacto directo con las empresas en sus múltiples formas y expresiones (incluidas las telemáticas); o el **emprendimiento empresarial**, para establecerse como trabajador por cuenta propia. En la medida en que tanto la auto candidatura como el emprendimiento se realiza sin la utilización de un intermediario formal, vamos a considerarlos, por conveniencia, incluidos dentro de los métodos no formales.

Por el lado de los medios o canales de acceso a la información podemos diferenciar entre los *canales tradicionales off-line* (teléfono, correo ordinario, faxes, radio, prensa escrita, contactos en persona) y los canales que hacen uso de las nuevas TI o *canales online*. Estos nuevos canales online son los que recurren a la red de internet a través de dispositivos digitales de acceso fijo (ordenador, SmartTV) o dispositivos móviles (tablets, smartphones y fablets entre otros) para acceder a la información. Como consecuencia de su flexibilidad, agilidad, rapidez y facilidad de acceso y también por una cuestión de ahorro de costes, estos canales online están ganando un peso creciente como medio de comunicación (y de intercomunicación) frente a los canales que utilizan los soportes tradicionales.

En este sentido las nuevas TIC han servido para agilizar el proceso de intermediación laboral y para mejorar, por tanto, el proceso de búsqueda de empleo. El acceso generalizado a nuevos dispositivos móviles con acceso a internet ha permitido el auge del canal online para acceder a la información que proporcionan los diferentes intermediarios sobre anuncios de puestos de trabajo vacantes. De hecho, existen algunos intermediarios que sólo se comunican a través de internet (portales de empleo, redes sociales y profesionales de internet, periódicos digitales, etc.) para los que sí existe una vinculación clara entre intermediario y canal de comunicación. En otros casos un mismo intermediario puede publicar su información sobre ofertas de trabajo a través de diferentes medios o canales.

En nuestra opinión, sería un error, identificar internet como un método más de búsqueda de empleo. Por el contrario, internet más que un método de búsqueda es un canal de comunicación con los intermediarios formales e informales. En efecto, internet ha permitido, como ya se ha comentado, la aparición de portales específicos para la búsqueda de empleo (como infoempleo, infojobs o jobtoday entre otros), el uso creciente y generalizado de las redes sociales y profesionales (como facebook, twitter o LinkedIn),

y el desarrollo de *Apps* para acceder a través de los dispositivos móviles a los portales e intermediarios del mercado de trabajo. Pero en realidad esa inmediatez y agilidad para acceder a la información ha llevado a que casi todos los intermediarios formales, en mayor o menor grado, se hayan apuntado a los canales online para difundir sus anuncios y para permitir el acceso a sus bases de datos sobre vacantes (desde los periódicos y televisiones, pasando por las ETT, las agencias de colocación, las bolsas de empleo de universidades, ayuntamientos y otros organismos, o el propio servicio público de empleo). Es por ello, que en el presente trabajo asimilamos, por un lado, métodos de búsqueda con intermediarios, y, por otro, canales de búsqueda con los medios de comunicación utilizado para acceder a la información que proporciona dicho intermediario.

2.3. La Encuesta sobre métodos de Búsqueda en la Comunidad de Madrid

La Encuesta de la Población Activa (EPA) que elabora el INE es posiblemente la mejor fuente de información estadística disponible para el análisis general del mercado de trabajo español. Sin embargo, presenta en nuestra opinión, algunas limitaciones en su diseño para realizar un análisis en profundidad de los diferentes intermediarios y mecanismos de búsqueda de empleo. Ello es debido a que, por ejemplo, las preguntas que realiza la EPA sobre métodos de búsqueda no dejan clara la distinción entre intermediarios y canal de acceso a la información, o porque se les pregunta sobre métodos de búsqueda a los parados, pero no se les pregunta de qué forma buscaban y cómo encontraron su empleo actual a los ocupados.

En este trabajo vamos a utilizar los datos de la encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid 2013 —EMBECEM, 2013— (Escot y Fernández Cornejo, 2013). Esta encuesta fue diseñada específicamente para el análisis de la búsqueda de empleo y perseguía un doble objetivo: por una parte, determinar cuáles eran los intermediarios y los canales que utilizaban los desempleados para buscar un puesto de trabajo; y, en segundo lugar, conocer cuáles de ellos eran los más eficaces. Para ello se preguntaba en la encuesta tanto a parados como a ocupados que habían accedido recientemente a un empleo (ocupados con cinco o menos años de antigüedad en la misma empresa) sobre qué intermediarios y qué canales habían utilizado en el proceso de búsqueda de empleo (Figura 1).

Figura 1.- Ficha técnica de la Encuesta EMBECM, 2013

- Universo: Parados y también ocupados con menos de cinco años de antigüedad en su empresa actual residentes en la Comunidad de Madrid con edades comprendidas entre 16 y 65 años.
- Muestreo: muestreo aleatorio estratificado mediante entrevistas telefónicas a hogares asistidas por ordenador (CATI) sobre un cuestionario cerrado (estratos: sexo, edad y lugar de residencia en la CM (Municipio de Madrid, Área Metropolitana o resto de la provincia).
- Tamaño muestral y error de muestreo para $p=q=0,5$ con un nivel de confianza del 95,5%, para datos globales de cada uno de los tamaños muestrales:
 - Total muestra: 844 encuestas; error +/- 3,44%
 - Ocupados con 5 o menos años de antigüedad: 420 encuestas ; error +/- 4,88%

La Tabla 1 muestra la distribución de las diferentes características consideradas de los individuos encuestados según su relación con la actividad laboral. Como se desprende de este análisis exploratorio inicial, no existen diferencias significativas en nuestra muestra entre la distribución según sexo de ocupados y parados. Sin embargo, sí parece haber una diferencia significativa entre ocupados y parados en el resto de las características analizadas. Así, el porcentaje de extranjeros entre los ocupados es más del doble que su porcentaje entre el total de parados de la muestra. Igualmente, el porcentaje relativo de parados aumenta en la muestra cuando el entrevistado vive en el área metropolitana, y tiene 45 o más años. En cuanto al nivel de estudios, la Tabla 1 y la Figura 2 muestran que los niveles de estudios universitarios (grado y postgrado) aumentan la probabilidad de haber obtenido un empleo reciente según los datos de nuestra muestra⁷.

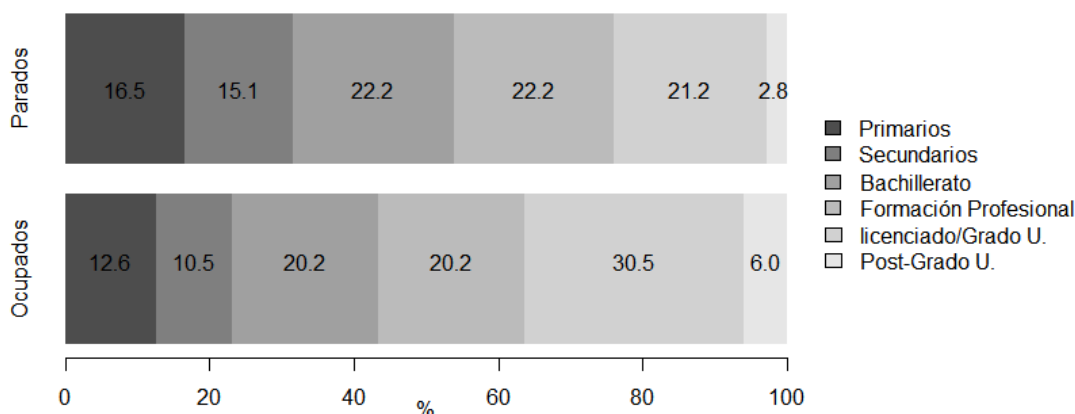
⁷ El nivel de estudios es una autoclasificación del entrevistado a la pregunta *¿Cuál es el nivel más alto de estudios reglados terminados?* Las posibles respuestas (cerradas) son: a) Sin estudios; b) Primarios incompletos; c) Primarios; d) Secundarios; e) Bachiller; f) Formación Profesional; g) Licenciatura/Grados Universitarios; y h) Post Grados Universitarios (master y doctorados). Para nuestro análisis hemos utilizado sólo seis categorías, donde la primera de estas seis categorías, “Primarios o inferior” agrupan a los entrevistados que se autoclasifican como a) Sin estudios, b) Primarios incompletos o c) Primarios. Las otras cinco clasificaciones corresponden a las preguntas d) a h) del cuestionario

Tabla 1.- Distribución de Parados y Ocupados (con 5 o menos años en la misma empresa) en la encuesta según perfiles socioeconómicos

		OCUPADOS	PARADOS
SEXO	% Varones	47.1%	50.0%
	% Mujeres	52.9%	50.0%
<i>(Chi-2 = 0.57989, p-value = 0.4464)</i>			
ZONA RESIDENCIA	% Municipio Madrid	48.6%	47.4%
	% Area Metropolitana	28.1%	34.7%
	% Resto Comunidad	23.3%	17.9%
<i>(Chi-2 = 5.9586, p-value = 0.05083)</i>			
PAIS NACIMIENTO	% España	83.1%	92.9%
	% Extranjero	16.9%	7.1%
<i>(Chi-2 = 18.429, p-value = 1.764e-05)</i>			
EDAD	% De 16 a 29 años	29.8%	16.3%
	% De 30 a 44 años	44.5%	35.1%
	% De 45 y más años	25.7%	48.6%
<i>(Chi-2 = 51.031, p-value = 8.295e-12)</i>			
ESTUDIOS	% Primarios o inferior	12.6%	16.5%
	% Secundarios	10.5%	15.1%
	% Bachiller	20.2%	22.2%
	% Formación profesional	20.2%	22.2%
	% Licenciatura/Grados U.	30.5%	21.2%
	% Post-grado Universitario	6.0%	2.8%
<i>(Chi-2 = 18.131, p-value = 0.002786)</i>			

Entre paréntesis el estadístico Chi-2 para contrastar la hipótesis nula de independencia entre cada una de las características sociodemográficas y la situación respecto al empleo de los encuestados (ocupado o parado). Fuente: EMBECEM, 2013

Figura 2. Distribución según máximo nivel de estudios completado y situación laboral de los individuos encuestados



Fuente: EMBECEM, 2013

El análisis del desajuste entre los perfiles de los parados en búsqueda de un empleo y los perfiles de los puestos de trabajo ofertados por las empresas puede realizarse en la encuesta comparando no sólo niveles de estudios, sino también estudiando las

ocupaciones profesionales y los sectores de actividad de la empresa, tanto de los recién empleados como de los parados que habían trabajado anteriormente (Tabla 2 y Tabla 3).

Tabla 2.- Distribución según Ocupación profesional y situación laboral de los individuos encuestados

	Profundidad			Representación		
	Ocupado ^a	Parado	Total	Ocupado ^a	Parado	Total
Ocupaciones militares- FF.AA.	0.70%	0.00%	0.40%	100,0%	0,0%	100,0%
Directivos y Gerentes	13.80%	8.00%	10.90%	63,0%	37,0%	100,0%
Técnicos y Profesionales	22.90%	9.70%	16.20%	70,1%	29,9%	100,0%
Administrativos, y otros empleados de oficina	16.90%	19.80%	18.40%	45,8%	54,2%	100,0%
Servicios de restauración, personales, protección, ...	19.30%	17.50%	18.40%	52,3%	47,7%	100,0%
Trabajadores cualificados agrictra, indstra y constr.	4.80%	16.70%	10.80%	22,0%	78,0%	100,0%
Operarios, peones y trabajadores sin cualificar	21.70%	20.80%	21.20%	50,8%	49,2%	100,0%
Sin empleo anterior	0.00%	5.40%	2.70%	0,0%	100,0%	100,0%
Ns/Nc	0.00%	2.10%	1.10%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	49,8%	50,2%	100,0%

^a Ocupados con cinco años de antigüedad o menos en la misma empresa.

Profundidad: porcentaje vertical. Representación: porcentaje horizontal. Fuente: EMBECM, 2013

Tabla 3.- Distribución según Sector de Actividad del negocio o empresa actual o del último empleo y situación laboral de los individuos encuestados

	Profundidad			Representación		
	Ocupado ^a	Parado	Total	Ocupado ^a	Parado	Total
Agricultura, ganadería y pesca	0,2%	0,2%	0,2%	50,0%	50,0%	100,0%
Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel	5,0%	7,3%	6,2%	40,4%	59,6%	100,0%
Industrias Extractivas, Metalurgia, Química, Farmacéutica	6,7%	4,2%	5,5%	60,9%	39,1%	100,0%
Industrias construcción de maquinaria, equipo eléctrico/electrónico	5,5%	6,6%	6,0%	45,1%	54,9%	100,0%
Construcción y promoción inmobiliaria	3,8%	11,1%	7,5%	25,4%	74,6%	100,0%
Comercio y Hostelería	13,6%	14,6%	14,1%	47,9%	52,1%	100,0%
Transporte y almacenamiento, Información y telecomunicaciones	9,8%	7,8%	8,8%	55,4%	44,6%	100,0%
Act financieras, seguros, profesionales, científicas y técnicas, admntivas y servicios auxiliares	18,1%	14,6%	16,4%	55,1%	44,9%	100,0%
Educación, Actividades Sanitarias, Administración Pública y defensa	17,6%	13,9%	15,8%	55,6%	44,4%	100,0%
Actividades de los hogares, artísticas, recreativas y de entrenamiento y otros	19,8%	6,6%	13,2%	74,8%	25,2%	100,0%
Sin trabajo Anterior	0,0%	5,4%	2,7%	0,0%	100,0%	100,0%
Anteriormente trabajando como autónomo	0,0%	5,4%	2,7%	0,0%	100,0%	100,0%
NS/NC	0,0%	2,1%	1,1%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	49,8%	50,2%	100,0%

^a Ocupados con cinco años de antigüedad o menos en la misma empresa

Profundidad: porcentaje vertical. Representación: porcentaje horizontal. Fuente: EMBECM, 2013

Comparando parados con ocupados recientes: existen dos ocupaciones que destacan por su desajuste entre oferta y demanda (Tabla 2). Por un lado, las ocupaciones técnicas y profesionales (Médicos, enfermeros, profesores, biólogos, químicos, ingenieros, arquitectos, jueces, abogados, economistas, informáticos, etc. Grupos 2 y 3 de la CNO11) que no sólo son las más demandadas por el mercado, sino que también son las que presentan una relativa mayor escasez entre los parados, siendo por tanto las que presentan una mayor empleabilidad. Por el lado contrario, la ocupación con peor probabilidad de encontrar un empleo sería la de los trabajadores cualificados en la agricultura, industria y construcción, suponemos que como consecuencia de la crisis de la construcción y del

sector inmobiliario por la que atravesaba la economía española en el momento de realizarse la encuesta.

Atendiendo a los sectores de actividad, la Tabla 3 muestra que los sectores con mayor empleabilidad son el de *Actividades de los hogares y otros* con un 20% de los empleos recientes, seguidos del sector de *Actividades financieras, profesionales, administrativas y otras*, y el sector de la *Educación, sanitarias y administración pública* ambas con un 18% de las colocaciones entre los ocupados encuestados con empleo en los últimos 5 años. Por su parte, los sectores en los que presentan más experiencia los parados en busca de un puesto de trabajo son el *Comercio y hostelería* y el sector de las *Actividades financieras, profesionales, administrativas y otras*, representando cada una de ellas el 15% del total de parados, seguidos del sector de la *Educación, sanitarias y administración pública* que representan el 14% de parados. Comparando oferta y demanda, se observa que el sector con mayor desajuste relativo en cuanto a exceso de parados es el sector de la *Construcción e inmobiliaria*.

2.4. Métodos de búsqueda de empleo más utilizados por los asalariados con un trabajo reciente

Pasamos a analizar los métodos de búsqueda de empleo que con mayor frecuencia han conducido a encontrar un empleo durante la crisis según la encuesta. Analizaremos, para ello, los métodos de búsqueda utilizados por aquellos *asalariados* encuestados que tienen un empleo reciente (menos de cinco años en su empleo actual) y que constituyen más del 90% de los ocupados recientes encuestados (el 10% restante son trabajadores por cuenta ajena). Dado el año de realización de la encuesta, 2013, estos asalariados con empleo reciente han obtenido todos ellos su empleo actual ya durante la crisis entre 2008 y 2013.

El perfil laboral de estos asalariados con empleo reciente se resume en la Tabla 4. En este sentido, cabe destacar que la mayoría de ellos tiene formalizada la relación laboral con su empleador mediante un contrato de trabajo, aunque existe un 4.4% de estos empleos recientes que pueden considerarse como irregulares al carecer de dicho contrato. Por otra parte, para la mayoría (74%) de estos asalariados con empleo reciente su empleo actual no ha sido su único empleo en los últimos cinco años. En promedio los individuos ocupados con empleo reciente han tenido dos trabajos diferentes en los últimos 5 años.

Tabla 4. Perfil laboral de los nuevos contratos de asalariados (últimos cinco años)

		% de asalariados
¿Su relación laboral está formalizada mediante un contrato?	Sí	95,60%
	No	4,40%
¿Su relación laboral es de carácter temporal o indefinido?	Temporal	40,70%
	Indefinida	59,30%
¿Su relación laboral tiene carácter permanente o discontinuo?	Permanente	79,90%
	Discontinua	20,10%
¿El tipo de jornada de su trabajo es a tiempo completo o tiempo parcial?	Tiempo completo	63,70%
	Tiempo parcial	36,30%
¿Su jornada laboral es continuada o partida?	Jornada continuada	76,00%
	Jornada partida	24,00%
¿Cuál es el número de horas de trabajo habitual a la semana? Media (moda)		34 (40)

Fuente: EMBECEM, 2013

Tabla 5.- Métodos (intermediarios) de Búsqueda utilizados por los asalariados con empleo reciente (últimos cinco años)

	TOTAL	SEXO		Grupos de Edad			Nivel de Estudios					
		VARONES	MUJERES	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 y más años	Primarios o inferior	Secundarios	Bachiller	Formación profesional	Licenciatura/ Grados Universitarios	Posgrado Universitario (máster, doctorado)
A través de agencias privadas de colocación	1.3%	0.6%	1.9%	0.8%	1.2%	2.1%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	0.9%	0.0%
A través de Empresa de trabajo temporal	6.3%	7.6%	5.2%	7.5%	4.2%	8.4%	6.3%	9.1%	8.9%	11.3%	0.9%	0.0% **
A través de un Head Hunter o empresa de selección	2.9%	6.4%	0.0% ***	0.8%	4.2%	3.2%	0.0%	2.3%	0.0%	1.3%	6.3%	9.5% **
A través de anuncios en prensa	5.7%	4.7%	6.6%	1.7%	8.9%	5.3% **	10.4%	4.5%	2.5%	3.8%	7.2%	9.5%
A través de portales de empleo específicos de internet	35.2%	32.6%	37.4%	43.3%	33.9%	27.4% **	27.1%	22.7%	31.6%	40.0%	44.1%	28.6% *
A través de Redes Sociales	1.6%	1.2%	1.9%	1.7%	0.6%	3.2%	2.1%	2.3%	1.3%	2.5%	0.9%	0.0%
A través de Redes Profesionales en internet	7.0%	8.7%	5.7%	8.3%	7.1%	5.3%	4.2%	4.5%	1.3%	5.0%	12.6%	19.0% ***
A través de la Oficina Pública de Empleo	5.7%	2.9%	8.1% **	3.3%	6.0%	8.4%	2.1%	9.1%	6.3%	8.8%	4.5%	0.0%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	9.9%	7.0%	12.3% *	15.0%	7.1%	8.4% *	4.2%	6.8%	5.1%	12.5%	13.5%	19.0%
A través de contacto directo con las empresas	25.1%	26.2%	24.2%	30.8%	20.8%	25.3%	33.3%	9.1%	22.8%	38.8%	20.7%	19.0% ***
A través de otros anuncios (tableros de anuncio de superpuestos)	3.1%	3.5%	2.8%	3.3%	1.8%	5.3%	6.3%	4.5%	1.3%	3.8%	2.7%	0.0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	20.4%	23.8%	17.5%	15.0%	20.8%	26.3%	27.1%	13.6%	20.3%	17.5%	22.5%	19.0%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	33.2%	29.1%	36.5%	34.2%	29.2%	38.9%	35.4%	61.4%	36.7%	28.8%	24.3%	19.0% ***
Otros	7.3%	7.0%	7.6%	4.2%	9.5%	7.4%	4.2%	2.3%	7.6%	8.8%	9.0%	9.5%

P-valor (estimación robusta) del Test Chi² de independencia (*<0.1, **<0.05, ***<0.001)

Fuente: EMBECEM, 2013

Esto queda de manifiesto también en la elevada temporalidad de estas nuevas contrataciones, ya que el 40.7% de los asalariados con empleo reciente tienen un contrato temporal. Dichos contratos tienen en su mayor parte (79.9%) carácter continuo lo largo de todo el año, mientras que un 20.1% tiene carácter discontinuo. Existe un elevado porcentaje de los empleos cuya jornada laboral es parcial (36.3% del total de las nuevas colocaciones). De hecho, la jornada media es de 34 horas semanales, aunque lo más usual es la jornada laboral de 40 horas semanales. Destaca también el tipo de jornada, ya que una mayoría de esos nuevos empleos (76.0%) presentan jornada intensiva o continua, y sólo el 24% presenta la jornada tradicional partida con un intermedio al medio día para el almuerzo.

La Tabla 5 muestra, para el conjunto de asalariados que encontraron su empleo entre 2008 y 2013, cuáles fueron los intermediarios que utilizaron durante el proceso de búsqueda de su actual empleo. Más concretamente se muestra, para cada uno de los posibles intermediarios considerados, qué proporción de los asalariados utilizó dicho mecanismo de búsqueda, ya fuese de manera prioritaria o secundaria. Los datos reflejan que son cuatro los métodos o intermediarios utilizados de forma preferente: los portales de empleo específicos de internet (un 35.2% de los asalariados utilizó estos portales); contactos de familiares y amigos (33.2%); el contacto directo del trabajador con la empresa (25.1%); y los contactos profesionales —clientes, compañeros o proveedores conocidos por trabajador en busca de empleo— (20.4%). El resto de los intermediarios se utilizan de manera menos intensa (inferior al 10%). Nótese, por tanto, que los métodos utilizados por los asalariados que encontraron un empleo son predominantemente informales, lo que pone de manifiesto tanto la poca esperanza del conjunto de parados en la eficacia de los servicios públicos, como, por el contrario, la importancia que se le otorga a las redes de contactos personales. Los portales de empleo en internet por su parte han demostrado que suponen efectivamente una herramienta útil, no costosa, y por tanto, ampliamente utilizada, aunque como se verá posteriormente, con menor eficacia relativa que el resto de métodos informales.

La Tabla 5 muestra también las similitudes en los métodos utilizados por los diferentes trabajadores según sexo, edad y nivel de estudios. Así, podemos destacar que los cuatro métodos globalmente más utilizados lo son en ambos sexos y en todos los grupos de edad y estudios. Existen sin embargo algunas diferencias en el uso relativo de cada uno de ellos.

Los portales de empleo y los contactos a través de familiares y amigos son relativamente más utilizados por las mujeres; mientras que el contacto directo con la empresa y los contactos profesionales son más utilizados por los varones. Este resultado confirma en parte lo presentado por (Carroll and Tani, 2014) quienes muestran que el contacto directo con el empleador es más beneficioso para los hombres que para las mujeres. Sin embargo, estas diferencias entre sexos en los métodos globalmente más utilizados no resultan estadísticamente significativas. Las diferencias entre sexos estadísticamente significativas se observan en tres de los métodos de uso relativamente inferior (utilizados por menos del 10% de los trabajadores): Bolsas Públicas de Trabajo y

el Servicio Público de Empleo Estatal, más utilizadas por las mujeres; y las Empresas de Selección o *Head Hunter*, más utilizadas por los varones. Este resultado podría estar explicado por el tipo de ofertas que se publican en unos y otros intermediarios. En general, los *Head Hunter* se especializan en ocupaciones técnicas y en puestos directivos, que en España se encuentran masculinizadas, mientras que las bolsas públicas y el servicio público quizás publiquen ofertas de una categoría profesional inferior, donde la segregación por sexo sea menos clara (como las administrativas), o que se traten de ocupaciones feminizadas (como las relacionadas con la limpieza, o cuidado de personas).

En cuanto a las diferencias según grupos de edad se observa, que el uso de portales de internet es el método más utilizado en el grupo de edad más joven (de 16-29 años), y con una diferencia significativa respecto al resto de edades. El uso de portales de internet se va reduciendo progresivamente con la edad. Este resultado concuerda con los de Montagnier y Vickery (2007), que relacionan negativamente la edad con el uso de internet debido a una menor necesidad y beneficio percibido en su uso. Si comparamos al grupo más joven con el resto de los grupos, destaca también el mayor uso que hace de las bolsas de trabajo (por ejemplo, de las universidades o de otros centros de estudios), y el menor uso que hacen los jóvenes de los anuncios en la prensa. Cabe destacar también que el uso de los contactos profesionales es mayor en el grupo de 45 años o más años, con diferencias significativas respecto al grupo de edad de 16-29 años, sin duda porque los grupos más jóvenes carecen de la experiencia necesaria como para disponer de una red de contactos profesionales suficiente para utilizarla como método de búsqueda. El uso de las redes de contactos profesionales se sustituye entre los más jóvenes por las redes de familiares amigos, si bien estos contactos personales son también ampliamente utilizados entre el grupo de trabajadores de mayor edad (sólo se reduce entre los trabajadores de edad intermedia 30-45 años).

Considerando el máximo nivel de estudios reglado, podemos destacar los siguientes resultados estadísticamente significativos: la búsqueda a través de familiares y amigos es más utilizada por los trabajadores con menor nivel de estudios reglados (por ejemplo, es utilizado por el 64% de los trabajadores con estudios de secundaria, muy por encima de los que tienen estudios superiores); el contacto directo con las empresas es más utilizado por los trabajadores con estudios primarios o inferiores y con estudios de Formación Profesional; las redes profesionales específicas de internet (*linkedin*, *xing*, *vedeo*, etc) y las empresas de selección o *Head Hunter* son utilizadas fundamentalmente por los

trabajadores con estudios universitarios (de grado y postgrado); por el contrario, estos grupos de trabajadores con mayores niveles de estudios son los que menor uso realizan de las empresas de trabajo temporal; por último, el uso de portales de empleo específicos de internet (*infojobs, infoempleo, monster, etc*) son utilizados mayoritariamente por los trabajadores con estudios de formación profesional y con grados universitarios (con diferencias significativas respecto al grupo de estudios primarios, secundarios y de post-grados universitarios).

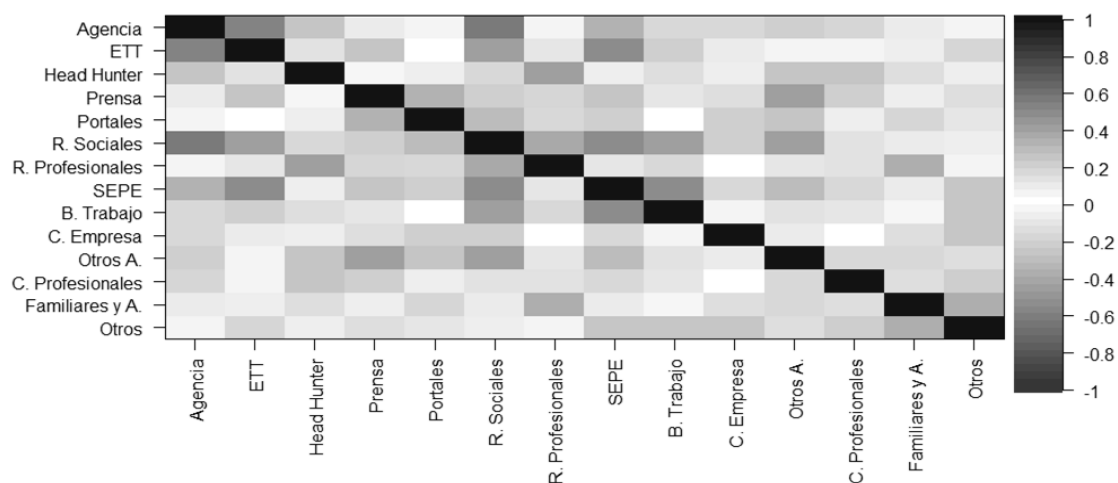
En cuanto a la utilización simultánea de diferentes métodos, la Tabla 6, muestra que durante el proceso de búsqueda lo más habitual es consultar a un solo intermediario, formal o no formal (el número medio de intermediarios consultados es 1.65), aunque casi un 40% utiliza más de un único método.

Tabla 6.- Número de métodos utilizados simultáneamente

Número de métodos diferentes utilizados	% de asalariados
1	60,60%
2	25,80%
3	7,30%
4	3,70%
5 o más	2,60%

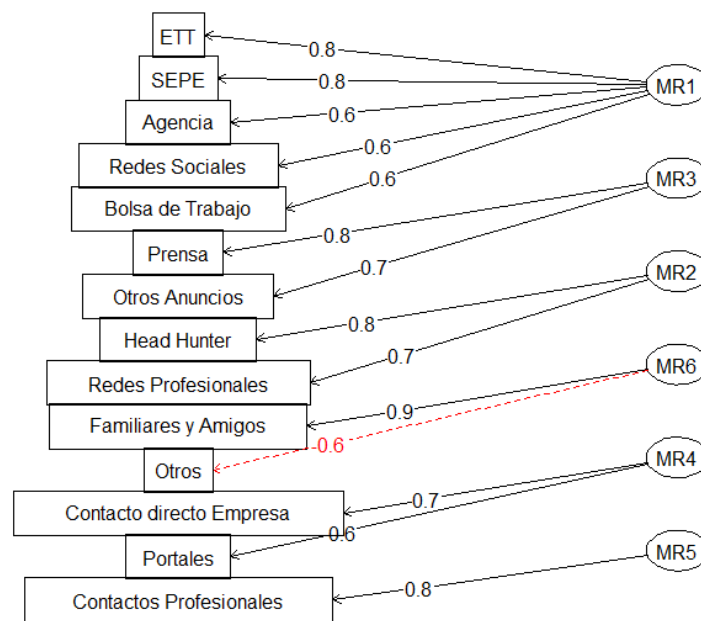
Fuente: EMBECCM, 2013

Figura 3.- Correlación tetracórica de los diferentes métodos de búsqueda de empleo



Para analizar los patrones de utilización conjunta de los diferentes métodos hemos aplicado la *correlación tetracórica* (Revelle, 2017). Para ayudar a interpretar la matriz de *correlaciones tetracóricas* (Figura 3) y encontrar patrones de uso simultáneo en la Figura 4 presentamos un análisis factorial a partir de dicha matriz (Bachmann y Baumgarten, 2013). Trabajando con una varianza acumulada explicada al 74%, hemos reducido los diferentes métodos a seis grupos. El primer grupo está constituido por métodos altamente correlacionados (que se utilizan de forma simultánea) pero de uso relativamente minoritario: ETT, SEPE, agencias de empleo, redes sociales y bolsas de trabajo. En otros grupos se encuentran la prensa y otros anuncios, por un lado, y las redes profesionales de internet (*linkedin* etc.) y los Head Hunter por otro.

Figura 4.- Análisis factorial usando la matriz de correlación tetracórica para los diferentes métodos de búsqueda de empleo utilizados



Por su parte, entre los 4 métodos más intensamente utilizados, destaca que quien utiliza los portales de empleo específicos de internet también busca a través del contacto directo con las empresas, pero no a través de contactos profesionales ni de familiares y amigos. De hecho, quien utiliza los contactos de familiares y amigos no suele utilizar ninguno de los otros tres métodos más utilizados (ni portales, ni contacto directo con la empresa ni a través de contactos profesionales). Algo parecido sucede con los que recurren a contactos profesionales, que tampoco suele simultanearse con otros métodos de búsqueda.

2.5. Eficacia de los métodos usados preferentemente en la búsqueda de empleo

A continuación, analizaremos la eficacia relativa de los diferentes métodos o intermediarios. Para ello compararemos el método que cada individuo utilizaba preferentemente en la búsqueda de trabajo con el método por el que finalmente encontró un empleo, que también se preguntaba de manera explícita en la encuesta.

Tabla 7.- Métodos de búsqueda de los asalariados con empleo reciente

	Método utilizado preferentemente	Método por el que encontró su trabajo actual
A través de agencias privadas de colocación	0.50%	1.00%
A través de Empresa de trabajo temporal	3.70%	2.60%
A través de un Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección	1.00%	1.30%
A través de anuncios en prensa	2.30%	1.60%
A través de portales de empleo específicos de internet	19.80%	13.10%
A través de Redes Sociales	0.30%	0.00%
A través de Redes Profesionales en internet	2.90%	1.60%
A través de la Oficina Pública de Empleo	1.60%	2.10%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades públicas y ONG	6.00%	5.50%
A través de contacto directo con las empresas (mandé el curriculum directamente)	13.80%	15.70%
A través de otros anuncios (tablones de anuncio de supermercados, asociaciones, etc.)	0.50%	0.50%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	14.10%	17.50%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	26.40%	26.90%
Estableciéndose por cuenta propia	0.00%	1.00%
A través de una oposición	2.10%	2.90%
Una promoción o cambio desde otra empresa del mismo grupo		0.50%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso		3.90%
Otros	4.90%	2.30%
Total	100.00%	100.00%

Fuente: EMBECM, 2013

La Tabla 7 muestra la distribución de los asalariados con empleo reciente según el intermediario por el que habían buscado y por el que de hecho encontraron su empleo actual. Los métodos que con mayor frecuencia han servido para encontrar un empleo son, por orden de importancia, los familiares, amigos y otros contactos personales (26.9%); los contactos o conocidos de carácter profesional (compañeros, colegas, clientes o proveedores) (17.5%); el contacto directo con las empresas (15.7%), y a través de portales de empleo específicos (13.1%). De hecho, entre los métodos de búsqueda que utilizan la figura de un intermediario formal, son los portales de empleo los que destacan por encima de todos los demás. Así, más del 48% de los empleos conseguidos a través de algún intermediario formal procedían precisamente de estos portales específicos de empleo de internet⁸. Los mismos datos se representan gráficamente en la Figura 5, donde se muestra

⁸ fundamentalmente Infojobs, que acaparaba el 61.8% de empleos conseguidos a través de portales de empleo, seguidos de lejos por Infoempleo 13.2%, Monster 8.8%, y otros portales

la, como cabría esperar, alta correlación existente entre los métodos utilizados preferentemente y los métodos por los que efectivamente se encontró empleo. Lo interesante de esta Figura 5 es que señala qué métodos se alejan más de la diagonal principal, mostrando, de esta forma, aquéllos que han resultado relativamente más eficaces (por encima de la diagonal principal) y los que han sido, por el contrario, relativamente menos eficaces para encontrar empleo (por debajo de la diagonal principal).

Así, si medimos la eficacia relativa como la diferencia entre utilización del método y grado de éxito de este a la hora de encontrar un empleo, se observa que, entre los cuatro más utilizados, son precisamente los métodos informales los relativamente más eficaces (Figura 5 y Tabla 8). Por el contrario, los portales de empleo específicos de internet presentan la menor eficacia relativa, a pesar de que la utilización de estos portales ocupa el segundo lugar en orden de importancia entre los métodos de búsqueda más utilizados. Por el contrario, son los contactos profesionales los que resultan estadísticamente con una mayor eficacia relativa. Este resultado podría venir determinado por la propia estructura empresarial de nuestra economía, con predominancia de pequeñas y medianas empresas donde priman determinadas formas de reclutamiento de sus trabajadores, basadas no sólo en capacidades y méritos, sino también en la confianza, la lealtad, la reciprocidad, etc.

Los datos de la Tabla 8 muestran también las diferencias entre varones y mujeres. Así, el método por el que mayor proporción de mujeres encontró su empleo es el contacto con familiares o amigos (siendo de hecho también el más utilizado preferentemente en la búsqueda). Sin embargo, en términos relativos, el método más eficaz en relación con su uso por las mujeres es el contacto directo con las empresas. Por el contrario, y a pesar de que ocupa el segundo lugar en orden de importancia entre los métodos más utilizados, el de menor eficacia relativa ha sido la búsqueda a través de los portales de empleo de internet, siendo la diferencia entre su uso y su efectividad estadísticamente significativa ($p < 0.01$).

Los varones también utilizan a los familiares y amigos como método preferente. Sin embargo, los métodos por los que mayor proporción de asalariados varones encuentran empleo son los contactos profesionales. Además, la diferencia entre el porcentaje que encuentra empleo con este método y el porcentaje que lo usa preferentemente como principal método de búsqueda resulta positiva y estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

Figura 5.- Correlación entre el porcentaje de uso preferente de cada método y el porcentaje con el que han servido para encontrar el empleo actual

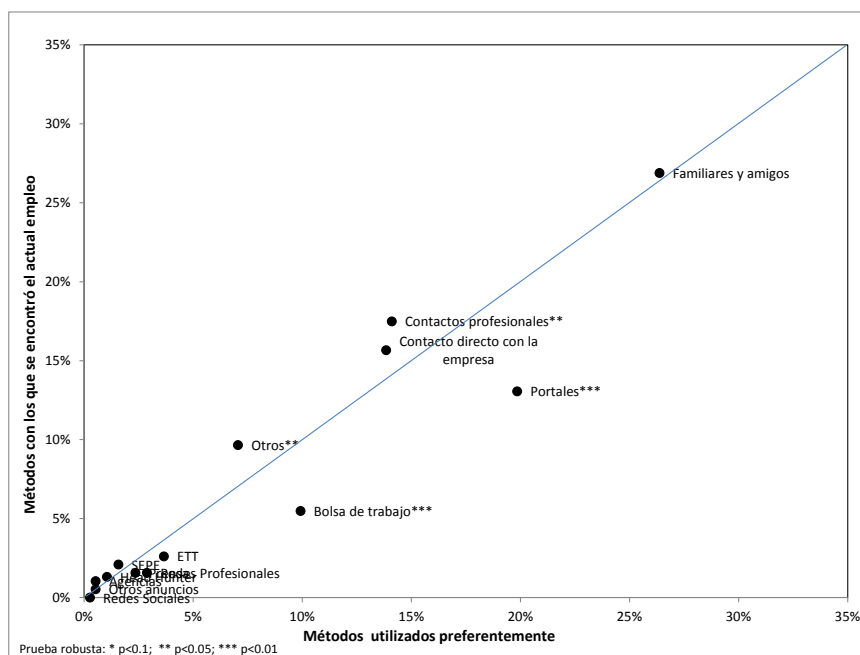


Tabla 8.- Métodos que utilizaban preferentemente los asalariados con empleo reciente y métodos por los que efectivamente encontraron su empleo actual según sexo

	SEXO					
	TOTAL		VARONES		MUJERES	
	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET
A través de agencias privadas de colocación	0.5%	1.0%	0.0%	0.6%	0.9%	1.4%
A través de Empresa de trabajo temporal	3.7%	2.6%	3.5%	2.3%	3.8%	2.8%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	1.0%	1.3%	2.3%	2.9%	0.0%	0.0%
A través de anuncios en prensa	2.3%	1.6%	2.3%	1.2%	2.4%	1.9%
A través de portales de empleo específicos de internet	19.8%	13.1% ***	19.2%	16.3%	20.4%	10.4% **
A través de Redes Sociales	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
A través de Redes Profesionales en internet	2.9%	1.6%	4.1%	1.2% *	1.9%	1.9%
A través de la Oficina Pública de Empleo	1.6%	2.1%	1.2%	1.7%	1.9%	2.4%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	9.9%	5.5% ***	7.0%	4.7%	12.3%	6.2% **
A través de contacto directo con las empresas	13.8%	15.7%	16.3%	15.1%	11.8%	16.1% **
A través de otros anuncios (tabloneros de anuncio)	0.5%	0.5%	1.2%	1.2%	0.0%	0.0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	14.1%	17.5% **	16.9%	22.1% **	11.8%	13.7%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	26.4%	26.9%	21.5%	19.8%	30.3%	32.7%
Otros	7.0%	9.7% **	7.0%	11.0% **	7.1%	8.5%

MUP: Método Utilizado Preferentemente. MEF: Método por el que se encontró el empleo actual. P-valor (estimación robusta) de la Ho: igualdad de proporciones (valores de rechazo *<0.1, **<0.05, ***<0.001). Fuente: EMBECM, 2013

Por todo ello, para los varones, el método de mayor eficacia relativa para encontrar un empleo durante la crisis ha sido el de los contactos profesionales, tanto las redes profesionales de internet como, sobre todo, los contactos personales del individuo

relacionados con su profesión. No se aprecian otros métodos con diferencias significativas entre su uso y su eficacia.

Pasando ahora a la eficacia de cada método según grupos de edad, la Tabla 9 muestra que en los tres grupos el método más utilizado y eficaz es el recurso a familiares o amigos. Entre las principales diferencias encontramos que, para el grupo intermedio entre 30-44 años, son los contactos profesionales los que tienen una mayor eficacia relativa (siendo además el segundo método por importancia por el que se encuentra empleo), seguidos de los contactos directos con empresas y las Oficinas de Empleo Públicas (OEP) (las dos con importancia relativa menor pero estadísticamente significativa).

Tabla 9.- Métodos que utilizaban preferentemente y métodos por los que efectivamente encontraron su empleo actual los asalariados con empleo reciente según grupos de edad

	EDAD					
	16 - 29 años		30 - 44 años		45 y mas años	
	<i>MUP</i>	<i>MET</i>	<i>MUP</i>	<i>MET</i>	<i>MUP</i>	<i>MET</i>
A través de agencias privadas de colocación	0.0%	0.8%	1.2%	1.2%	0.0%	1.1%
A través de Empresa de trabajo temporal	5.0%	3.3%	2.4%	1.8%	4.2%	3.2%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	0.0%	0.0%	2.4%	3.0%	0.0%	0.0%
A través de anuncios en prensa	0.8%	0.0%	3.6%	3.0%	2.1%	1.1%
A través de portales de empleo específicos de internet	22.5%	17.5% *	22.0%	13.7% ***	12.6%	6.3% *
A través de Redes Sociales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%
A través de Redes Profesionales en internet	3.3%	0.8%	3.0%	1.2%	2.1%	3.2%
A través de la Oficina Pública de Empleo	0.8%	0.8%	1.8%	3.0% **	2.1%	2.1%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	15.0%	6.7% ***	7.1%	5.4%	8.4%	4.2% *
A través de contacto directo con las empresas	17.5%	18.3%	11.3%	15.5% *	13.7%	12.6%
A través de otros anuncios (tablones de anuncio)	0.8%	0.0%	0.6%	1.2%	0.0%	0.0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	10.0%	12.5%	14.3%	17.9%	18.9%	23.2%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	26.7%	29.2%	23.2%	22.6%	31.6%	31.6%
Otros	4.2%	9.2% **	8.9%	10.1%	7.4%	9.5%

MUP: Método Utilizado

Preferentemente. *MEF*: Método por el que se encontró el empleo actual. *P-valor* (estimación robusta) de la H_0 : igualdad de proporciones (valores de rechazo * <0.1 , ** <0.05 , *** <0.001). Peso en la muestra de cada grupo de edad: 16 a 29 (29.8%); 30 a 44 (44.5%); 45 o más (25.7%). Fuente: EMBECCM, 2013

Respecto al nivel educativo, la Tabla 10 muestra que los contactos con familiares o amigos y los contactos profesionales siguen siendo los más utilizados de manera preferente para la mayoría de los niveles establecidos, si bien para los asalariados con formación profesional el contacto directo con las empresas resulta de uno ligeramente superior. De nuevo, el método que tiene relativamente peores resultados es el realizado a través de los portales de empleo en internet en todos los niveles educativos. Cabe destacar que para los asalariados universitarios estos portales de empleo ocupan el primer lugar de

búsqueda preferente, aunque el método relativamente más eficaz en este grupo de estudios resulta ser el contacto directo con las empresas.

Tabla 10.- Métodos que utilizaban preferentemente los asalariados con empleo reciente y métodos por los que efectivamente encontraron su empleo actual según máximo nivel de estudios alcanzado

	NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS											
	PRIMARIOS		SECUNDARIOS		BACHILLER		FORMACION PROFESIONAL		GRADOS UNIVERSITARIOS		POSTGRADO	
	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET
A través de agencias privadas de colocación	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	1.3%	1.3%	0.0%	1.3%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%
A través de Empresa de trabajo temporal	6.3%	4.2%	4.5%	0.0% **	7.6%	7.6%	3.8%	1.3% **	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	1.8%	2.7%	4.8%	4.8%
A través de anuncios en prensa	4.2%	4.2%	2.3%	0.0% *	1.3%	1.3%	1.3%	0.0%	1.8%	0.9%	9.5%	9.5%
A través de portales de empleo específicos de internet	10.4%	6.3% *	13.6%	9.1% *	12.7%	10.1%	21.3%	11.3% **	29.7%	19.8% ***	23.8%	19.0%
A través de Redes Sociales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%
A través de Redes Profesionales en internet	2.1%	2.1%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	1.3% **	4.5%	3.6%	4.8%	0.0%
A través de la Oficina Pública de Empleo	0.0%	2.1%	2.3%	4.5%	2.5%	2.5%	2.5%	1.3%	0.9%	1.8%	0.0%	0.0%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	4.2%	0.0% **	6.8%	2.3% *	5.1%	3.8%	12.5%	7.5% *	13.5%	8.1% *	19.0%	9.5% *
A través de contacto directo con las empresas	16.7%	14.6%	9.1%	11.4% *	15.2%	13.9%	23.8%	28.8% *	7.2%	9.0%	9.5%	19.0% *
A través de otros anuncios (tabloneros de anuncio)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	1.8%	0.0%	0.0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	22.9%	22.9%	6.8%	18.2% *	16.5%	17.7%	8.8%	12.5%	15.3%	18.0%	14.3%	19.0%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	31.3%	33.3%	54.5%	47.7% *	30.4%	32.9%	17.5%	23.8% *	18.0%	16.2%	19.0%	14.3%
Otros	4.2%	8.3% *	2.3%	4.5%	7.6%	8.9%	7.5%	10.0%	9.0%	13.5% *	9.5%	4.8%

MUP: Método Utilizado Preferentemente. MET: Método por el que se encontró el empleo actual. P-valor (estimación robusta) de la Ho: igualdad de proporciones (valores de rechazo * < 0.1, ** < 0.05, *** < 0.001). Peso en la muestra de ocupados de cada nivel de estudios: Primarios (12.6%); Secundarios (10.5%); Bachiller (20.2%); F. Profesional (20.2); G. Universitario (30.5%); Post-grado (6%). Fuente: EMBECM, 2013

Tabla 11.- Distribución de los métodos de búsqueda por los que efectivamente se encuentra un empleo según tipo de ocupación profesional

	Directivos y gerentes	Técnicos y profesionales (Médicos, enfermeros, profesores, etc)	Administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de servicios de restauración, personales, peluqueros, etc	Trabajadores cualificados en la agricultura, industria y construcción.	Operarios, peones y trabajadores sin cualificar.	Ocupaciones militares - Fuerzas armadas	Total
Importancia de cada ocupación en la muestra	2.9%	25.1%	18.5%	21.7%	5.2%	25.8%	0.8%	100.0%
Agencias privadas de colocación	4.8%	0.0%	14.0%	1.2%	0.0%	1.1%	0.0%	1.0%
Empresa de trabajo temporal	0.0%	1.0%	2.5%	1.2%	5.0%	5.5%	0.0%	2.6%
Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	1.3%
A través de anuncios en prensa	4.8%	3.1%	0.0%	1.2%	0.0%	1.1%	0.0%	1.6%
Portales de empleo específicos de internet	4.8%	17.7%	16.9%	12.3%	5.0%	9.9%	0.0%	13.1%
Redes Sociales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Redes Profesionales en internet	0.0%	2.1%	4.2%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	1.6%
Oficina Pública de Empleo	0.0%	1.0%	2.8%	2.5%	5.0%	2.2%	0.0%	2.1%
Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	0.0%	13.5%	2.8%	3.7%	0.0%	3.3%	0.0%	5.5%
A través de contacto directo con las empresas	4.8%	13.5%	12.7%	24.7%	10.0%	15.4%	33.3%	15.7%
A través de otros anuncios (tabloneros de anuncios)	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	33.3%	14.6%	15.5%	21.0%	25.0%	13.2%	33.3%	17.5%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	33.3%	15.6%	25.4%	24.7%	45.0%	37.4%	0.0%	26.9%
Estableciéndose por cuenta propia	4.8%	2.1%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
A través de una oposición	4.8%	4.2%	5.6%	0.0%	0.0%	1.1%	33.3%	2.9%
Una promoción o cambio desde el mismo grupo	0.0%	0.0%	1.4%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso	4.8%	5.2%	7.0%	1.2%	0.0%	3.3%	0.0%	3.9%
Otro	0.0%	0.0%	1.4%	3.7%	0.0%	5.5%	0.0%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EMBECM, 2013

Atendiendo al método por el que se accedió al empleo actual según la ocupación profesional (Tabla 11) destaca el comportamiento diferencial de los técnicos y profesionales (grupos 2 y 3 de la CNO2011), ya que es en este grupo en el único donde los contactos de familiares y amigos, aun siendo un método destacable de acceso al trabajo, no es el más importante. Tanto en este grupo de técnicos y profesionales como en las ocupaciones administrativas y de oficina juegan un papel importante los métodos de búsqueda a través de portales específicos de internet, reduciéndose la importancia de ese tipo de portales para los trabajadores de restauración y comercio y reduciéndose aún más para las ocupaciones de cuello azul poco cualificadas. Por el contrario, destaca en estas últimas ocupaciones el peso preponderante que tienen los contactos de familiares y de amigos (el 37% de los asalariados recientes en estas ocupaciones encontraron su empleo actual por esta vía).

Tabla 12.- Métodos de búsqueda por los que efectivamente se encuentra un empleo según tipo de empleo: de supervisor o sin trabajadores a cargo

	¿Tiene en su trabajo trabajadores a su cargo?		
	Si	No	Total
Porcentaje de supervisores	11.5%	88.5%	100.0%
Agencias privadas de colocación	0.0%	1.2%	1.0%
Empresa de trabajo temporal	2.3%	2.7%	2.6%
Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección	4.5%	0.9%	1.3%
A través de anuncios en prensa	0.0%	1.8%	1.6%
Portales de empleo específicos de internet	22.7%	11.8%	13.1%
Redes Sociales	0.0%	0.0%	0.0%
Redes Profesionales en internet	0.0%	1.8%	1.6%
Oficina Pública de Empleo	2.3%	2.1%	2.1%
Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	0.0%	6.2%	5.5%
A través de contacto directo con las empresas	13.6%	15.9%	15.7%
A través de otros anuncios (tabloneros de anuncios)	0.0%	0.6%	0.5%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	27.3%	16.2%	17.5%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	9.1%	29.2%	26.9%
Estableciéndose por cuenta propia	2.3%	0.9%	1.0%
A través de una oposición	6.8%	2.4%	2.9%
Una promoción o cambio desde el mismo grupo	0.0%	0.6%	0.5%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso	6.8%	3.5%	3.9%
Otro	2.3%	2.4%	2.3%
Total	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: EMBECCM, 2013

Por otra parte, un 11.5% de los asalariados actuales con empleo reciente manifiestan que tienen algún **trabajador a su cargo** (Tabla 12), y el método de acceso a estos empleos de supervisor son claramente diferentes a los del resto de asalariados sin otros trabajadores a su cargo. Entre el grupo de supervisores destaca claramente la poca

importancia que tienen los contactos familiares y amigos (sólo un 9% de ellos han obtenido su actual empleo mediante este tipo de contactos frente al 29% de los no supervisores). Por el contrario, entre los supervisores hay una mayor frecuencia de empleos conseguidos a través de portales específicos de internet (23% frente al 12% de los no supervisores) y, sobre todo, los contactos profesionales, que constituye la principal vía de acceso a los empleos de supervisión (un 27% de los supervisores frente a un 16% del resto de asalariados).

Tabla 13.- Uso de internet para encontrar el empleo actual según características de la persona empleada

		Encontraron su empleo actual buscando en Internet		
		Sí	No	Total
Edad	De 16 a 29 años	29,4%	70,6%	100,0%
	De 30 a 44 años	27,9%	72,1%	100,0%
	De 45 y más años	17,1%	82,9%	100,0%
	Total	25,5%	74,5%	100,0%
Sexo	Hombre	28,0%	72,0%	100,0%
	Mujer	23,4%	76,6%	100,0%
	Total	25,5%	74,5%	100,0%
Área	Madrid	25,9%	74,1%	100,0%
	Área Metropolitana	29,8%	70,2%	100,0%
	Resto Provincia	19,4%	80,6%	100,0%
	Total	25,5%	74,5%	100,0%
Máximo nivel de estudios completado	Primarios o inferior	13,2%	86,8%	100,0%
	Secundarios	11,8%	88,2%	100,0%
	Bachiller	19,4%	80,6%	100,0%
	Formación profesional	29,2%	70,8%	100,0%
	Licenciatura/Grados Universitarios	36,6%	63,4%	100,0%
	Post-grado Universitarios	33,3%	66,7%	100,0%
Total	25,5%	74,5%	100,0%	
Ocupación	Ocupaciones militares-Fuerzas armadas	0,0%	100,0%	100,0%
	Directivos y gerentes	5,0%	95,0%	100,0%
	Técnicos y profesionales	37,3%	62,7%	100,0%
	Administrativos y otros empleados de oficina	29,8%	70,2%	100,0%
	Servicios de restauración, comercio, personales	24,5%	75,5%	100,0%
	Trabajadores cualificados construcción, industria y agricultura	11,8%	88,2%	100,0%
	Operarios, peones y trabajadores sin cualificar	19,7%	80,3%	100,0%
	Total	25,5%	74,5%	100,0%
Tamaño de la empresa (trabajadores)	<=1	4,5%	95,5%	100,0%
	2-10	22,7%	77,3%	100,0%
	11-50	21,1%	78,9%	100,0%
	51-100	17,6%	82,4%	100,0%
	más de 100	31,1%	68,9%	100,0%
Total	25,7%	74,3%	100,0%	

Fuente: EMBECM, 2013

Como ya se comentó anteriormente, la presentación que se hace en la encuesta de los métodos de búsqueda hace referencia fundamentalmente al intermediario (¿a qué intermediario recurrió?), preguntando posteriormente al encuestado por el canal de comunicación utilizado para acceder a la información publicada por dicho intermediario

(¿cómo buscó?), y dentro de esos canales se le pregunta específicamente por el uso de internet para acceder a cada intermediario.

Así, si analizamos la búsqueda de empleo no tanto por el tipo intermediario consultado, sino atendiendo al canal de acceso a la información de cada uno de esos intermediarios, la Tabla 13 muestra el porcentaje de individuos que accedieron a su empleo actual haciendo uso de internet, ya sea a través de portales de empleo específicos de internet (*Infojobs*, etc.), ya sea a través de portales ofrecidos por otros intermediarios (anuncios en prensa, empresas de trabajo temporal, empresas de selección, etc.). En términos globales se observa que un 25.5% de los asalariados con cinco o menos años de antigüedad en la empresa encontraron su empleo utilizando internet, mientras que el resto de los asalariados con empleo reciente (74.5%) utilizó otro medio para comunicarse y acceder a la información sobre su actual empleo. Estos porcentajes varían según las características de los asalariados.

La edad parece ser una de las variables determinantes del uso de internet ya que si bien el 29.4% de los asalariados menores de 29 años que encontraron su empleo durante la crisis lo encontraron utilizando internet, dicho porcentaje cae hasta el 17.1% en los mayores de 45 años. También se observan diferencias en el uso de internet por sexos (los varones utilizan más internet que la mujeres); el lugar de residencia (se utiliza más internet en los municipios del área metropolitana que en los del resto de la provincia de Madrid); el nivel de estudios (el uso de internet crece a medida que va aumentando el nivel de estudios); la ocupación profesional (el mayor uso de internet se da para el acceso a las ocupaciones profesionales y técnicas y a las de tipo administrativo y de oficina); y el tamaño de la empresa (son las empresas más grandes, con más de 100 trabajadores, donde más se produce el acceso mediante el uso de internet).

2.6. Métodos de búsqueda utilizados por los parados durante la crisis

En el apartado anterior hemos analizado cuáles eran los métodos de búsqueda más eficaces para encontrar un puesto de trabajo. En este apartado nos centramos en los resultados de la encuesta respecto a los medios de búsqueda que utilizan las personas en situación de desempleo en el momento de realizarse la encuesta (2013). Comparando los métodos de búsqueda utilizados por los parados con los utilizados por los que encontraron

un empleo en los últimos años, es posible que aparezcan diferencias en las que sostener recomendaciones en cuanto a orientación de los parados en su proceso de búsqueda de empleo.

La Tabla 14 muestra que durante los últimos cinco años de crisis económica anteriores a la realización de la encuesta se ha invertido la intensidad con la que se utilizan los diferentes métodos de búsqueda de trabajo. En efecto, los datos reflejan que, si bien los métodos utilizados por los asalariados que encontraron empleo entre 2008 y 2013 eran principalmente informales, en 2013 los parados buscaban empleo recurriendo preferentemente a la información suministrada por los intermediarios formales. La Tabla 15 muestra el detalle del cambio que se ha producido en cuanto al uso de los diferentes métodos de búsqueda. Destaca la importancia que ha cobrado la utilización de portales online específicos de empleo, que ha pasado de ser el segundo método más utilizado (un 20% de los ocupados recientes lo utilizaban como método preferente de búsqueda antes de encontrar su empleo actual), a ser el principal método utilizado, con diferencia, por los actuales parados (su utilización se ha duplicado siendo ahora el método utilizado de forma preferente por el 45,3% de los parados)⁹.

Tabla 14.- Métodos Formales e Informales utilizados preferentemente por los parados en búsqueda de empleo y por los ocupados con empleo reciente

	Método utilizado preferentemente por los Parados	Método utilizado preferentemente por los Ocupados antes de encontrar su empleo actual	Método por el que los Ocupados encontraron el trabajo actual
Intermediarios Formales	59,0%	34,9%	27,2%
Intermediarios No Formales	38,0%	60,1%	66,0%
Otros*	3,1%	4,9%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

*incluyen a los que parados y ocupados que no buscaban empleo, y a los ocupados para los que fue la nueva empresa la que hizo una oferta al trabajador. Fuente: EMBECEM, 2013

Si contabilizamos no sólo el uso de los portales específicos de empleo en internet sino el uso de internet como canal online para acceder a la información sobre ofertas suministrado por cualquiera de los intermediarios analizados (servicios públicos de empleo, ETT, prensa online, bolsas de trabajo, etc.), los datos de la encuesta muestran que el canal online es utilizado por el 70,1% de los parados que actualmente buscan un

⁹ y entre estos portales Infojobs, con una cuota del 88%, mantiene su hegemonía respecto a sus competidores.

puesto de trabajo, porcentaje que es más del doble que el que presentaban los ocupados recientes cuando éstos estaban buscando empleo antes de encontrar su empleo actual.

Tabla 15.- Métodos utilizados preferentemente por los parados de 2013 en relación con el que utilizaron los ocupados con empleo reciente (2008 a 2013)

	Método Utilizado Preferentemente por los Parados	Método Utilizado Preferentemente por los que ocupados recientes	Método Efectivo por el que encontró su trabajo actual
Agencias privadas de colocación	0.2%	0.5%	1.0%
Empresa de trabajo temporal	3.8%	3.7%	2.6%
Head Hunter ("Caza talentos")	0.5%	1.0%	1.3%
A través de anuncios en prensa	1.4%	2.3%	1.6%
Portales de empleo específicos de internet	45.3%	19.8%	13.1%
Redes Sociales	3.1%	0.3%	0.0%
Redes Profesionales en internet	4.2%	2.9%	1.6%
Oficina Pública de Empleo	6.8%	1.6%	2.1%
Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	0.9%	6.0%	5.5%
A través de contacto directo con las empresas	14.4%	13.8%	15.7%
A través de otros anuncios (tablones de anuncios)	0.5%	0.5%	0.5%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	4.7%	14.1%	17.5%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	10.4%	26.4%	26.9%
Estableciéndose por cuenta propia	0.5%	0.0%	1.0%
A través de una oposición	0.2%	2.1%	2.9%
Una promoción o cambio en el mismo grupo			0.5%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso en contacto			3.9%
Otro	3.1%	4.9%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EMBECCM, 2013

Detrás de este auge en la utilización de internet para la búsqueda de empleo se encuentra la proliferación genérica del uso de internet, y no sólo entre la población joven, más familiarizada al uso de las nuevas tecnologías de la información, sino también en las generaciones de mayor edad¹⁰. Y sin duda a este auge del uso de internet ha ayudado la penetración de los dispositivos móviles para acceder a la red (tablets y smartphones). En

¹⁰ Según un estudio realizado por el observatorio nacional de las telecomunicaciones y la sociedad de la información, http://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/default/files/informe_ecomm_2013.pdf, el 69.9 % de la población de 15 o más años se declaraba usuaria de internet en 2013. Desde el año 2004 ese indicador se había incrementado en 28,1 puntos porcentuales

el 2013, el uso de las Apps de estos dispositivos móviles para acceder a internet tenía ya una importancia similar o ligeramente superior que el uso de navegadores en ordenadores personales, siendo en la actualidad los smartphones el dispositivo más utilizado para conectarse a la red¹¹.

Otro resultado interesante de la Tabla 15 en cuanto a la utilización de los diferentes métodos de búsqueda es el agotamiento del recurso a la familia y amigos como mecanismo preferente de búsqueda de empleo, ya que, si bien fue el principal método utilizado por los individuos que han encontrado un empleo en los años de crisis anteriores al 2013 (un 26,4% de esos ocupados utilizaban este método de búsqueda como mecanismo preferente, y de hecho fue el principal método para encontrar un empleo de manera efectiva), en el 2013 es utilizado de forma preferente por algo más de un 10% de los parados, lo que supone una caída de más del 50% en el uso de este recurso.

La generalización del desempleo entre todas las capas sociales, sectores y profesiones podría estar explicando que la búsqueda de un puesto de trabajo recurriendo a contactos familiares y de amigos haya caído drásticamente en su uso, posiblemente por su pérdida de eficacia como recurso para encontrar un empleo. Estos resultados apuntan a que el problema para los parados no sea tanto el de utilizar un método inadecuado en su búsqueda de empleo, sino a un problema de insuficiencia de demanda de trabajo, esto es, de escasez de puestos de trabajo vacantes o si se prefiere, de exceso de personas en búsqueda de un empleo.

Por otra parte, de la Tabla 15 cabe destacar también la caída en el uso preferente de los contactos profesionales que, si bien eran el segundo método más importante para acceder a un empleo por parte de los ocupados con empleo reciente, también ha perdido más de un 50% de su importancia relativa. Quizás la explicación se encuentre, de nuevo, en la generalización del desempleo, el agotamiento de la red de contactos, y en la alta tasa de paro de los jóvenes que de por sí tienen menor experiencia y bagaje profesional que

¹¹ El **Estudio Anual de Mobile Marketing** de la asociación IAB Spain muestra que el acceso a internet desde tablets ha registrado un notable crecimiento, pasando del 31% en 2012 al 66% en 2016, mientras que los smartphones han pasado de un 58% en 2012 al 90% en 2016. Así, 21,5 millones de personas entre 16 y 65 años residentes en España poseen en la actualidad un Smartphone con conexión internet (un 70% de la población de referencia).

los individuos de mayor edad y por tanto su red de contactos profesional es también menos amplia.

Finalmente, cabe mencionar que caen también los métodos de búsqueda a través de bolsas de trabajo. Se mantiene la utilización de las empresas de trabajo temporal y el contacto directo con las empresas, que sigue siendo uno de los métodos más empleados para buscar trabajo (el segundo más importante detrás de los portales de empleo). Por otro lado, entre los métodos que aumentan su uso, además de los portales de internet, cabe mencionar el mayor uso de los servicios públicos de empleo y a las redes sociales y profesionales de internet, aunque con una tasa de utilización como mecanismo preferente para la búsqueda de empleo muy alejado de los portales online especializados en la publicación de ofertas de empleo.

2.7. Conclusiones

En el presente trabajo hemos analizado cuáles eran los métodos de búsqueda de empleo más eficaces y los más utilizados durante la crisis económica, utilizando para ello la encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid (Escot y Fernández Cornejo, 2013). Según esta encuesta, los métodos o intermediarios utilizados de forma preferente por los asalariados que encontraron un empleo entre 2008 y 2013 han sido predominantemente métodos informales, ya que si bien el método más utilizado fue el uso de los portales de empleo específicos de internet (un 35.2% de los asalariados utilizó estos portales), los otros tres métodos más utilizados fueron todos ellos informales: contactos de familiares y amigos (33.2%); el contacto directo del trabajador con la empresa (25.1%); y los contactos profesionales —clientes, compañeros o proveedores conocidos por trabajador en busca de empleo— (20.4%). La mayor parte de estos asalariados que encontró empleo durante la crisis utilizó un único método (60,6%), y no todos estos métodos resultaron igual de eficaces a la hora de encontrar un puesto de trabajo¹².

¹² Utilizando datos publicados por Eurostat del *Labour Force Survey*, España es uno de los países europeos con mayor porcentaje de parados que buscan empleo a través de familiares y amigos: el 85.9% de los parados en España en el 2013 (83.2% en el 2016) utilizaban este método (junto a otros métodos), frente al 73% de los parados del conjunto de la EU-28 (70.5% en el 2016). Los países con mayor uso de este método fueron Grecia, Eslovenia, Turquía, Hungría y Rep. Checa donde más de un 90% de los parados utilizaban estos contactos directos. Por el contrario, en Noruega, Suiza, Suecia, Bélgica y Finlandia, el porcentaje de parados que utilizan este método se encontraba por debajo del 40%.

Entre esos 4 métodos más utilizados, son precisamente los métodos informales los que resultaron relativamente más eficaces, sobre todo el contacto con familiares y amigos y los contactos profesionales (con compañeros, clientes, proveedores y otras personas relacionadas con la profesión o empleos anteriores). Por el contrario, la búsqueda de empleo a través de los portales de empleo específicos de internet presenta una menor eficacia relativa: el 13% de los que encontraron un empleo lo encontraron a través de estos portales; frente al 27%, 18% y 16% que lo encontraron a través de familiares, de contactos profesionales y de contactos directos con las empresas, respectivamente.

A pesar de estos resultados en cuanto a la eficacia relativa de los diferentes intermediarios para encontrar un empleo, parece evidenciarse un cierto agotamiento del recurso a la familia y amigos como mecanismo preferente de búsqueda de empleo por parte de los parados durante la crisis. En efecto, si bien éste fue el principal método para buscar y encontrar empleo por parte de los que sí encontraron un empleo en los primeros años de la crisis, en el 2013 fue utilizado de forma preferente sólo por un 10% de los parados, lo que suponía una caída de más del 50% en el uso preferente de este recurso como vía para buscar un empleo. La generalización del desempleo entre todas las capas sociales, sectores y profesiones podría estar explicando que la búsqueda de un puesto de trabajo recurriendo a contactos familiares y de amigos haya caído drásticamente en su uso, por su pérdida de eficacia y agotamiento como recurso para encontrar un empleo.

Los parados encuestados buscaban trabajo fundamentalmente a través de portales de internet específicos de empleo (*infojobs*, *infoempleo*, etc.). Este tipo de intermediarios era utilizado como método preferente por un 45.3% de los trabajadores parados que buscaban un empleo, mientras que su uso se reducía hasta 20% de los trabajadores que sí encontraron un empleo en los años previos a la encuesta. De hecho, el comportamiento diferencial más destacable durante la crisis entre los que sí encontraron un empleo y los parados en búsqueda de alguno fue el uso de internet como canal de acceso a la información sobre ofertas de empleo.

Si contabilizamos el uso internet de manera genérica como canal online para acceder a la información sobre ofertas suministrado por cualquiera de los intermediarios analizados (portales específicos de empleo, pero también los portales de los servicios públicos de empleo, ETT, prensa online, bolsas de trabajo, etc) observamos que este canal

online es utilizado por el 70,1% de los parados que buscaban un puesto de trabajo (frente al 27,9% de los trabajadores que sí habían encontrado un trabajo recientemente). Además, este comportamiento diferencial entre el uso de portales específicos de internet se repite para todos los grupos de edad, incluso en el grupo de parados de más edad.

Todo ello pone de manifiesto que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sin duda son un instrumento eficaz y ágil para transmitir información sobre vacantes y sobre parados en busca de un puesto de trabajo, por lo que puede convertirse (se ha convertido ya) en un instrumento esencial para mejorar la intermediación en el mercado de trabajo. Y una vez asimilado el nuevo canal de información entre los parados que buscan un empleo, como parece que ya ha ocurrido, solo resta que la intermediación formal, esto es, las instituciones formales que intermedian entre empresas con puestos vacantes y trabajadores parados consigan el máximo aprovechamiento de estos canales digitales online para reducir las fricciones del mercado de trabajo y mejorar así las posibilidades reales de que los parados puedan encontrar un puesto de trabajo.

Queremos terminar retomando una de las ideas con la que comenzábamos este artículo: la mejora en los métodos de búsqueda y en los mecanismos de intermediación pueden facilitar el acceso al empleo de algunos parados, sin embargo, no debe olvidarse el contexto general de crisis económica en que se realiza tal búsqueda en la actualidad, caracterizada por una abrumadora falta de vacantes. En tiempos de crisis el problema central del paro no reside tanto en cómo se busca empleo, sino en la escasez de puestos de trabajo vacantes. Es por ello que, aunque en definitiva la mejora de la intermediación puede mejorar el proceso de búsqueda, el éxito de dicho proceso, es decir, la consecución de un puesto de trabajo vacante dependerá crucialmente de la reactivación económica y de la demanda de trabajo.

CAPITULO III. La importancia de los métodos de búsqueda en la duración del desempleo: evidencia durante la crisis económica en la región de Madrid¹³.

Resumen

Tras la crisis del 2008, la reducción del desempleo se ha convertido en uno de los objetivos prioritarios de la política económica en España. La búsqueda de empleo y su duración depende de multitud de factores. Desde el punto de vista del individuo, el método de búsqueda de empleo utilizado es un factor fundamental que aumenta o reduce la probabilidad de encontrar trabajo. Por ello, conocer la eficacia de dichos métodos resulta crucial, no sólo a nivel del individuo, sino también a nivel macroeconómico, como consecuencia del efecto que esa eficacia tiene sobre el desempleo friccional. En este trabajo, a partir de una encuesta realizada en la Comunidad de Madrid durante la crisis económica, y utilizando modelos semi-paramétricos de duración del desempleo en meses, se hará un análisis para medir cómo influyen los diferentes métodos de búsqueda en la probabilidad de encontrar un empleo.

Palabras clave: desempleo, paro friccional, método de búsqueda de empleo, modelos de duración, probabilidad de encontrar trabajo.

Área Temática: Economía del Sector Público, Gestión y Políticas Públicas.

Abstract

After the crisis of 2008, the reduction of unemployment has become one of the priority objectives of economic policy in Spain. The job reinsertion of the unemployed is influenced by a multitude of factors, from the effectiveness of education and training policies, to the policies of intermediation and activation of the unemployed. From the

¹³ Versiones preliminares de este capítulo han sido presentadas al XXX Congreso Internacional de Economía Aplicada ASEPELT celebrado en Valencia en junio de 2016 y en el XXXII Encuentro Arethuse celebrado en Jaén en septiembre de 2017.

point of view of the individual, the method used in the process of searching for a job is another of the fundamental factors to increase the probability of finding work, so that the effectiveness of these methods is crucial not only at an individual level but also at a macroeconomic level due to its effects on the frictional unemployment rate. In this work, based on a survey carried out in the Community of Madrid during the economic crisis and using semi-parametric models of duration, an analysis will be made to measure how the different search methods influence the probability of finding a job.

Keywords: unemployment, frictional unemployment, job search method, duration models, probability of finding a job.

Thematic Area: Economics of the Public Sector, Management and Public Policies.

3.1. Introducción

El desempleo en España alcanzó unos niveles récord durante la crisis económica iniciada en 2009. Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del cuarto trimestre del 2019, muestran que se mantiene el proceso de reducción de la tasa de paro, a pesar de los cual dicha tasa queda todavía muy lejos de las tasas del 8% en las que se encontraba nuestra economía en 2007, antes de iniciarse la crisis.

A pesar de la reciente reducción de las tasas de paro, su persistencia en niveles altos sigue haciendo prioritario el mantenimiento de una política de empleo encaminada fundamentalmente a la reducción del desempleo (Olivares et al., 2015). Dentro de estas políticas tienen una notable importancia las dedicadas a mejorar los mecanismos de intermediación entre oferentes y demandantes de trabajo (Fernández Díaz et al., 2011). En la literatura sobre esta área de investigación existen contribuciones que describen cuáles son los principales métodos de búsqueda que se utilizan por parte de los demandantes de empleo, cuáles se utilizan simultáneamente y cuáles son los que resultan más eficaces (por ejemplo, Bachmann y Baumgarten 2013; o Alva et al. 2017). A pesar de ello, todavía es insuficiente la literatura que analiza cuáles son los factores que reducen la duración del desempleo, aspecto éste que es fundamental desde el punto de vista de las políticas de empleo encaminadas a orientar a los demandantes de empleo hacia consecución de trabajo.

Por ello, a partir del uso de modelos de duración, en esta investigación vamos a tratar de profundizar en el conocimiento de cuáles son los principales factores que reducen la duración del empleo, considerando tanto una serie de variables demográficas del individuo, como los métodos de búsqueda utilizados. Las dos preguntas de investigación que se plantean son: ¿Cuáles son los factores sociodemográficos que determinan una menor duración del desempleo? ¿Qué métodos de búsqueda implican una mayor probabilidad de encontrar trabajo, es decir, una duración del desempleo menor?

Para abordar estas dos preguntas se utilizará la Encuesta Sobre Métodos de Búsqueda de Empleo de la Comunidad de Madrid (Escot and Fernández Cornejo, 2013). Esta encuesta fue realizada para conocer los diferentes mecanismos y canales utilizados para la búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid, e incluye una muestra de trabajadores ocupados (que habían encontrado empleo recientemente) y una muestra de parados. Para el análisis se utilizarán los métodos no paramétricos de Kaplan-Meier, que permiten hacer un análisis descriptivo de la duración del desempleo, y el método semi-paramétrico de Cox con censura, para establecer los determinantes de la duración del proceso de búsqueda de empleo.

Respecto del marco teórico, a continuación, se destacan algunas aportaciones previas dentro de este campo. En primer lugar, Faberman y Kudlyak (2019) relacionan la intensidad de la búsqueda de empleo con la duración de la misma. Martín y Serrano (2018), entre otras cosas, llegan a la conclusión de que una mayor acumulación de experiencia laboral como trabajador temporal (en lugar de indefinido) está asociada con una menor probabilidad de salida del desempleo. Por su parte, Bieszk-Stolorz y Markowicz (2015) concluyen que el hecho de solicitar el subsidio de desempleo prolonga el tiempo de desempleo. Kavkler et al. (2009) hacen uso de los métodos semi-paramétricos de Cox para modelar la duración del desempleo en cinco países de Europa, incorporando, entre otras cosas, el impacto de varias variables sociodemográficas obtenidas a partir de datos procedentes de sus respectivas oficinas nacionales de empleo. Un estudio similar a este último es el realizado por Boršič y Kavkler (2009). Por su parte, Daniela-Emanuela y Cîrnu (2014) utilizan este tipo de metodología para analizar la brecha campo-ciudad en la duración del desempleo. Finalmente, también se puede destacar el trabajo de Kuhlenkasper y Steinhardt (2011), quienes analizan los

determinantes de la duración del desempleo en Alemania, utilizando datos del *German Socio-Economic Panel*.

El objetivo fundamental planteado en la presente investigación puede concretarse, por tanto, en conocer la eficacia de los métodos de búsqueda a través del análisis de los efectos del uso de cada uno de los intermediarios sobre la duración total del desempleo. La hipótesis fundamental a contrastar, es que una vez que se controlan las características personales como el sexo, la edad, la ocupación en el último empleo, el nivel de estudios, etc., los métodos informales como las redes de contactos personales (de familiares, amigos) y profesionales (compañeros de trabajo, jefes, clientes, proveedores, etc.) resultan más eficaces que los métodos formales. En efecto, en muchas ocasiones parece que la falta de información sobre los posibles candidatos se soluciona por las empresas a través de los requisitos de garantías de confianza por parte de los candidatos. Dicha garantía se canaliza a través del aval que recibe el candidato por parte de otras personas que ya gozan de la confianza de las empresas empleadoras. Se trata por tanto de un recurso este de las redes de contacto que soluciona un problema de información asimétrica, más desde el punto de vista de la empresa que del trabajador. Se utiliza como señal de garantía de responsabilidad y desempeño, esta recomendación o aval por parte de una persona cercana a la empresa y que sea a su vez de confianza.

El resto del capítulo se estructura de la siguiente manera: en el apartado próximo se presenta la base de datos y algunas estadísticas descriptivas. En el apartado 3 se presenta la metodología; en el apartado 4 los principales resultados; finalizamos con el apartado 5 dedicado a las conclusiones.

3.2. Datos y Estadísticas Descriptivas

En este trabajo vamos a utilizar los datos de la Encuesta Sobre Métodos de Búsqueda de Empleo en la Comunidad de Madrid 2013 —EMBECEM, 2013— (Escot y Fernández Cornejo, 2013). Esta encuesta fue diseñada específicamente para el análisis de la búsqueda de empleo y perseguía un doble objetivo: por una parte, determinar cuáles eran los intermediarios y los canales que utilizaban los desempleados para buscar un puesto de trabajo; y, por otra parte, conocer cuáles de ellos eran los más eficaces. Para ello, se

preguntaba en la encuesta tanto a personas desempleadas como a asalariados que habían conseguido un empleo recientemente (menos de cinco años en su empleo actual) sobre qué intermediarios y qué canales habían utilizado en el proceso de búsqueda de empleo. La muestra total utilizada fue de 844 personas, de las cuales 420 estaban ocupadas y 424 paradas. En esta encuesta se actualizan y se amplían considerablemente los métodos de búsqueda recogidos en la EPA.

A partir de los datos de la EMBECM, en Alva et al. (2017) se identificaron los métodos que con mayor frecuencia permitieron encontrar empleo (a los asalariados que habían encontrado empleo recientemente). Éstos eran: “familiares y amigos” (26.9%), “contactos de carácter profesional” (17.5%), “contacto directo con las empresas” (15.7%), y “a través de portales de empleo específicos” (13.1%). Quedaría ahora por conocer cuáles de estos métodos permite salir del desempleo lo antes posible en comparación al resto de métodos de búsqueda.

3.3. Metodología de los Modelos de Duración

El análisis de supervivencia se estudió originalmente en el campo de la medicina y la bioestadística. Posteriormente se aplicó en la economía en donde los economistas acuñaron la expresión “modelos de duración”. En economía laboral, nos permite estudiar la **probabilidad de encontrar empleo transcurrido un determinado tiempo de búsqueda**.

Los modelos de duración se dividen en tres tipos: modelos paramétricos, semi-paramétricos y no paramétricos. Para nuestro análisis, dado que se utilizan unos datos que no se ajustan a ninguna distribución conocida, procede aplicar el modelo semi-paramétrico de Cox.

Asimismo, hacemos un análisis descriptivo previo mediante el uso de las técnicas no paramétricas de Kaplan-Meier (Kaplan and Meier, 1958), usando una función escalonada en donde representamos las gráficas del estimador no paramétrico de supervivencia. Para cada variable, representaremos gráficamente las curvas de supervivencia correspondientes a cada una de sus categorías de respuesta, y utilizaremos la familia del

test estadístico *G-rho* de (Harrington and Fleming, 1982) para conocer cuáles son las variables cuyas categorías de respuesta presentan unas curvas de supervivencia que difieren significativamente entre sí. **En los gráficos, se consideran los meses en el eje de abscisas y la probabilidad de supervivencia o duración en el eje de ordenadas.** Las variables con diferencias significativas se agregan al modelo semi-paramétrico de (Cox, 1972). A través de este modelo de duración y usando métodos robustos, veremos qué determinantes son significativos.

El modelo semi-paramétrico de Cox, o modelo de riesgos proporcionales, expresa el incremento o la disminución de la probabilidad de abandonar un estado determinado; para nuestro caso, la probabilidad de abandonar el desempleo. Esta función depende de un conjunto de variables explicativas x_1, x_2, \dots, x_p :

$$h(t, X) = h_0(t)e^{\sum_{j=1}^p \beta_j x_j}$$

En el modelo, $h(t, X)$ es la función de riesgo. Si expresamos el modelo anterior en función de riesgos proporcionales, se tiene:

$$\frac{h(t, X)}{h_0(t)} = e^{\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p}$$

donde $h_0(t)$ es la función de riesgo basal, es decir, condicionado a tener valores cero en todos sus predictores. En otras palabras, es la función básica del modelo si este no incorpora predictores. El modelo de riesgo proporcional $h(t, X)/h_0(t)$ es la razón de incremento o disminución, dependiendo de la función de riesgo basal.

Para la submuestra de asalariados que han encontrado empleo recientemente (420), el modelo se construye tomando en cuenta la duración en meses del desempleo hasta encontrar el empleo actual. Para la submuestra de personas desempleadas (424), desconocemos el tiempo en meses que estuvieron sin empleo, después de realizada la entrevista. Por ese motivo, a esta submuestra de personas paradas se le aplica una censura por la derecha, para así también incluirlas en el modelo. Por tanto, se construye un modelo semi-paramétrico de Cox con datos censurados.

3.4. Principales Resultados

Usando las técnicas no paramétricas de Kaplan-Meier se grafican los resultados para cada determinante, asociando con **los tiempos en meses en desempleo y con la censura**. A continuación, presentamos algunos determinantes importantes para este estudio.

Considerando a todos los encuestados (Figura 1), se observa que, al mes y medio de búsqueda de empleo, el 72.5% continúa desempleado. La curva de desempleo cae considerablemente en los primeros meses; sin embargo, casi un 40% de la población sigue estando desempleada a los 39 meses y medio. Comparando por género (Figura 2), no existen diferencias entre hombres y mujeres; según el test *G-rho*, no se diferencian significativamente ($p\text{-valor} = 0.8$).

Figura 1. Probabilidad de estar desempleado.

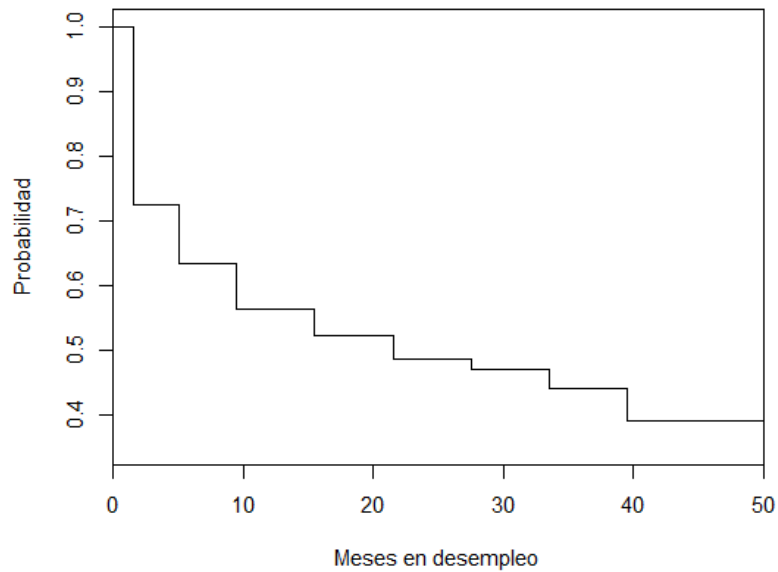
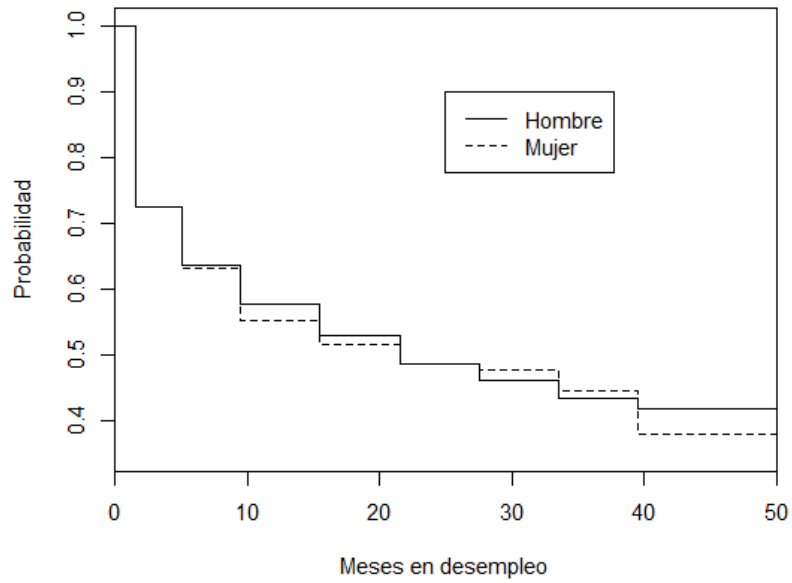


Figura 2. Probabilidad de estar desempleado por sexo.



Analizando por grupos de edad (Figura 3), la probabilidad de estar desempleado es más baja entre los más jóvenes (16 a 29 años); es decir, encuentran trabajo más pronto que los otros grupos de edad. Estas curvas difieren significativamente (p -valor <0.0001).

Figura 3. Probabilidad de estar desempleado por grupos de edad.

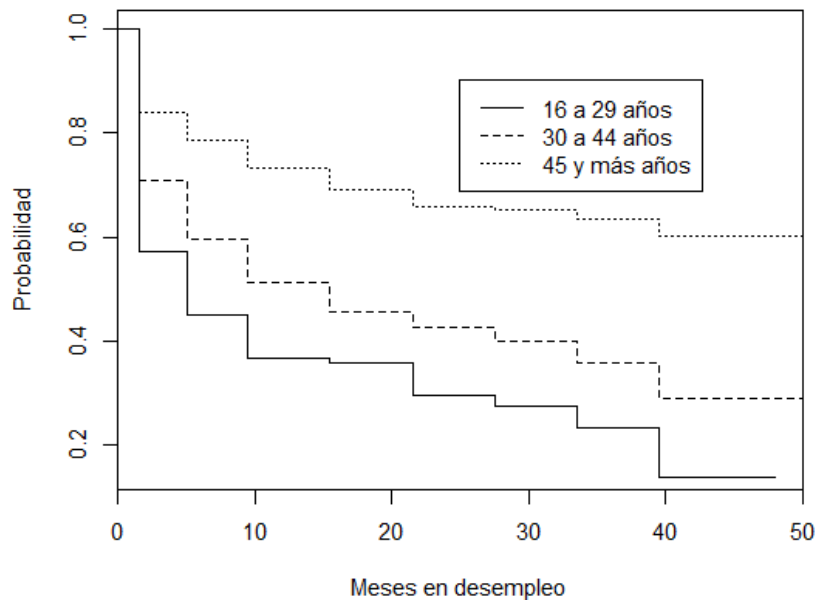
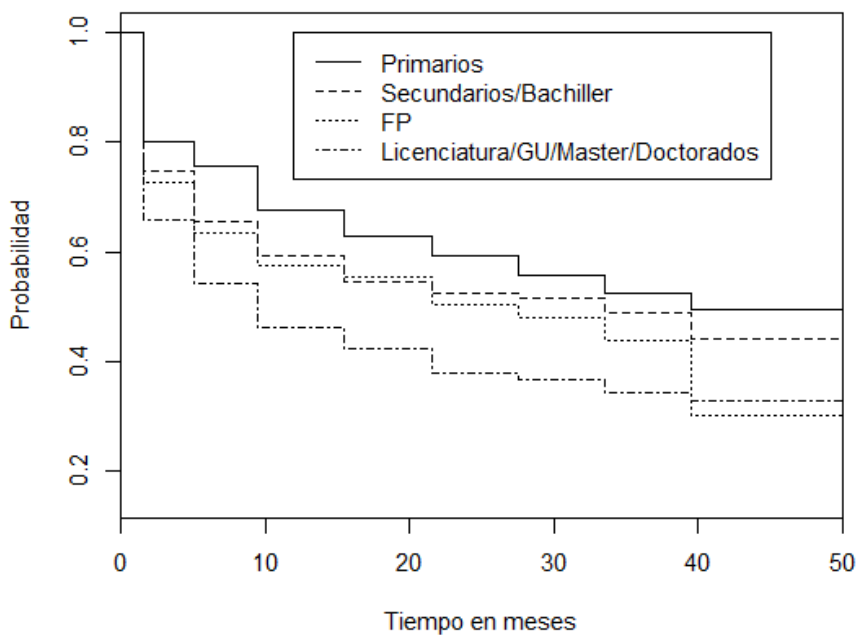


Figura 4. Probabilidad de estar desempleado por nivel de estudios.



En cuanto a los niveles máximos de estudios realizados (Figura 4), se observa que los encuestados con estudios universitarios (Licenciatura, Grado Universitario, Máster y Doctorado) encuentran trabajo en menor tiempo; es decir, la curva cae más rápido, siendo estas diferencias significativas (p -valor = 0.002).

Figura 5. Probabilidad de estar desempleado según su nivel de ocupación.

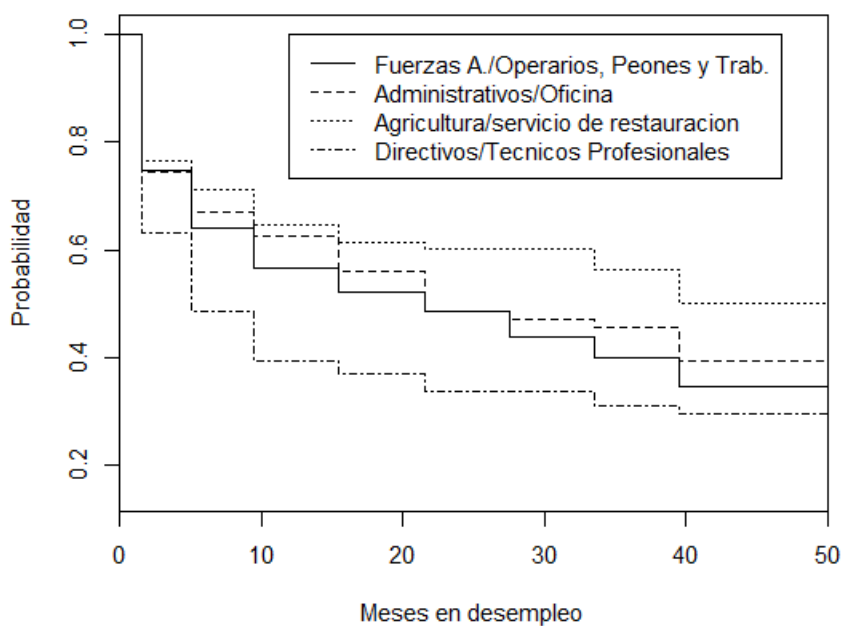
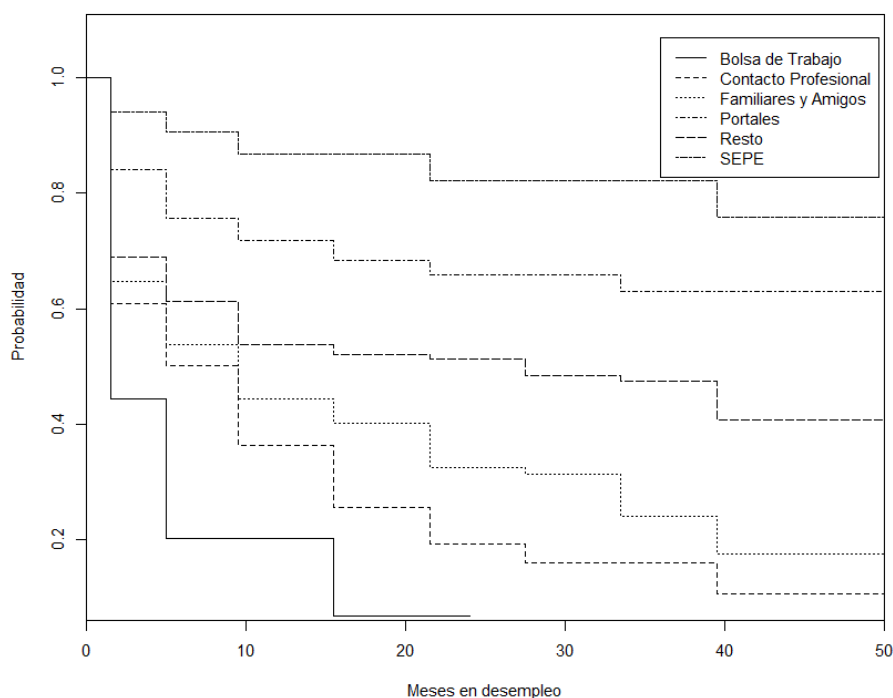


Figura 6. Probabilidad de estar desempleado por Método Usado Preferentemente (MUP).



Según el tipo de ocupación (Figura 5), se aprecia que los directivos y técnicos profesionales son los que salen más rápido del desempleo. Por otro lado, los que trabajan en la agricultura y servicios de restauración tardan más en salir del estado de paro en comparación al resto. Estas curvas, según el test G-rho, se diferencian significativamente ($p\text{-valor} < 0.0001$).

En la Figura 6 se aprecian las curvas de probabilidades según los métodos usados preferentemente. Las curvas correspondientes a Bolsa de trabajo, Contactos profesionales y Familiares y amigos muestran que quienes usan estos métodos de búsqueda salen del estado de desempleo más rápido que quienes usan los otros métodos de búsqueda considerados. En la parte más alta de la figura se sitúan métodos de búsqueda tales como los Portales y SEPE, lo que implica que quienes usan estos métodos tardan más en salir del estado de desempleo. De acuerdo con el test G-rho ($p\text{-valor} < 0.0001$), existen diferencias significativas entre las curvas de supervivencia para los distintos métodos de búsqueda.

El siguiente paso consiste en la estimación un modelo semi-paramétrico de Cox en el que se han añadido las variables que se acaban de revisar, que resultaron significativas. También se sigue utilizando la muestra de quienes continuaban como desempleados en el momento de la entrevista, siendo agregados como datos censurados en el modelo. Los resultados se observan en la Tabla 1. **La variable dependiente es la probabilidad de salir del desempleo.** La mayoría de los resultados son consistentes con lo mostrado anteriormente de manera individual y el nivel de significación es parecido.

Algunos resultados a destacar son los siguientes: tener entre *33 a 44 años* reduce la probabilidad en un 30.5% ($1 - 0.695$) de salir del estado de desempleo respecto a edades más jóvenes. La reducción de la probabilidad es mayor para el grupo de *45 a más años* comparando con los más jóvenes, aunque estas diferencias no son significativas. Sin embargo, confirma los resultados publicados por Kavkler et al. (2009), que consideran que el incremento de la edad en años reduce la probabilidad de salir del desempleo.

Respecto a los máximos niveles de estudios realizados, tener una *formación profesional*, incrementa la probabilidad de salir del desempleo en un 23.1% (1.231) aunque no es un resultado significativo al compararlo con el resto de las categorías de estudios presentadas en la tabla. Sin embargo, estos resultados también confirman lo descrito por Boršič y Kavkler (2009), con resultados similares.

En cuanto a los métodos de búsqueda usados preferentemente, apoyarse en los *Familiares* y *amigos* incrementa la probabilidad de salir del desempleo en un 45.7% (1.457), por lo que quienes usan este método de búsqueda tardan menos en salir del desempleo que quienes usan otros métodos (referencia). Lo mismo sucede con los encuestados que usan la *bolsa de trabajo* como método de búsqueda, que duplica la probabilidad de salir del desempleo (2.003), y con los que usan los *contactos profesionales* que incrementa la probabilidad en 54.1% (1.541). Por el contrario, los que usan *los portales* y *las redes sociales*, disminuyen la probabilidad de salir del desempleo en un 50.0% y 88.9% en comparación al resto de métodos (referencia).

Tabla 1. Modelo semi-paramétrico de Cox con Censura usando los tiempos de duración de búsqueda activa de empleo en meses.

		Coeficiente	Exp(Coef.)	Error Estandar Robusto	z
Habitat	Menos de 50 mil habitantes (referencia)				
	50 mil a 100 mil habitantes	-0.162	0.850	0.140	-1.158
	100 mil a 250 mil habitantes	-0.304	0.738	0.190	-1.602
	Municipio de Madrid	-0.145	0.865	0.159	-0.914
Grupos de Edad	De 16 a 29 años (referencia)				
	De 30 a 44 años	-0.364	0.695	0.178	-2.046 *
	De 45 y más años	-0.567	0.567	0.302	-1.876
Principal Sustentador	No (referencia)				
	Si	0.622	1.863	0.117	5.325 ***
Estado Civil	Soltero (referencia)				
	Divorciado/Separado/Viudo	0.078	1.081	0.246	0.316
	Casado	0.269	1.308	0.142	1.897
	Conviviendo en Pareja	0.329	1.389	0.184	1.784
Extranjero	No (referencia)				
	Si	0.161	1.175	0.154	1.047
Estudios	Primarios o Inferior (referencia)				
	Secundarios o Bachiller	0.075	1.078	0.184	0.408
	Formación profesional	0.208	1.231	0.202	1.032
	Licenciatura/Grados Universitarios/Master/Doctorado	0.045	1.046	0.224	0.201
Ocupación	Fuerzas Armadas/Operarios. Peones y trabajadores (referencia)				
	Administrativos/Oficina	-0.062	0.940	0.156	-0.400
	Trabajadores cualificados en la agricultura/servicio de restauración/Sin empleo anterior	-0.295	0.744	0.146	-2.021 *
	Directivos y Gerentes/Técnicos Profesionales	0.363	1.438	0.162	2.238 *
Horas diarias en buscando trabajo		0.040	1.041	0.024	1.650
Métodos de búsqueda usados preferentemente	Resto de métodos (referencia)				
	Portales	-0.700	0.497	0.148	-4.741 ***
	Redes Sociales	-2.200	0.111	1.026	-2.144 *
	SEPE	-1.011	0.364	0.382	-2.644 **
	Bolsa de Trabajo	0.695	2.003	0.178	3.910 ***
	Contacto Profesional	0.432	1.541	0.165	2.615 **
	Familiares y Amigos	0.376	1.457	0.138	2.720 **
Tipo de Contrato	Fijo (referencia)				
	Temporal	-0.298	0.743	0.167	-1.780
Años de experiencia laboral		-0.042	0.959	0.011	-3.736 ***
Contrato Temporal x Años de experiencia laboral		0.015	1.015	0.009	1.681

Por último, cada *año de experiencia laboral* adicional reduce la probabilidad de salir del desempleo en un 4.1%; es decir, se tarda más en salir del desempleo (quizás porque quienes tienen más experiencia laboral son personas más mayores). Por otra parte, la interacción entre *años de experiencia laboral* y *contrato temporal* no resulta significativa. Por tal motivo, no podemos confirmar la hipótesis planteada por Martín y Serrano (2018), quienes sostenían que la acumulación de experiencia laboral como trabajador temporal está asociada a una menor probabilidad de salir del desempleo.

3.5. Conclusiones

En el presente trabajo hemos analizado cómo afectan los diferentes métodos de búsqueda a la duración del desempleo, usando para ello modelos semi-paramétricos de duración con censura, y utilizando como base de datos una encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo realizada en la Comunidad de Madrid en 2013. Se han considerado tanto una serie de determinantes sociodemográficos como una serie de métodos de búsqueda que se asocian con el hecho de encontrar empleo en un menor tiempo, de forma que a partir de estos resultados se pueden extraer conclusiones que pueden ayudar a la labor de orientación a los trabajadores en paro.

A partir de los resultados obtenidos, se puede destacar que estar *entre los 16 y 29 años*, tener *formación profesional*, y utilizar como método de búsqueda la *bolsa de trabajo*, los *contactos profesionales* o los *contactos de familiares y amigos*, aumenta considerablemente la probabilidad de salir del desempleo; es decir, se asocia con una menor duración del episodio de búsqueda de empleo, en comparación con el resto de los métodos o situaciones. Los resultados obtenidos con la edad y el nivel de estudios confirman los resultados de Kavkler et al. (2009) y Boršič y Kavkler (2009). A todo esto, hay que sumar que los métodos informales (*contactos profesionales* y a través de *familiares y amigos*), han sido, efectivamente, los métodos más utilizados por los encuestados, ya que un 53.6% de ellos utilizaron estos métodos de búsqueda de manera preferente (Alva et al., 2017). Llama también la atención el resultado -aparentemente paradójico- de que tener más años de experiencia laboral no reduce la duración de los episodios de desempleo.

Estos resultados y este tipo de metodología son susceptibles de convertirse en un instrumento relevante para conocer los determinantes que conducen a la disminución de

la duración de los episodios de búsqueda de trabajo; y, en definitiva, para avanzar en la consecución del objetivo de alcanzar el pleno empleo.

CAPITULO IV. El Salario de Aceptación y sus Determinantes en los Desocupados ¹⁴

Resumen

En los procesos de búsqueda de empleo, la intensidad y el esfuerzo en la búsqueda están estrechamente vinculados al denominado salario de aceptación o salario de reserva, esto es, el salario mínimo al que el trabajador estará dispuesto a aceptar un puesto de trabajo. En este capítulo analizamos los determinantes de dicho salario de reserva de los desempleados en búsqueda de un empleo. Se realiza un análisis empírico para encontrar evidencia de la relación entre el salario de aceptación y las variables que condicionan los costes para el parado de continuar con el proceso de búsqueda. Contrastamos como la duración del desempleo, tiempo en la que el trabajador se encuentra en situación de desempleo, ejerce un efecto negativo sobre el salario de reserva, pero estando dicho efecto moderado por la percepción de alguna prestación de desempleo. Los datos utilizados proceden de una encuesta realizada en la Comunidad de Madrid (España) en el año 2013, diseñada explícitamente para profundizar en el estudio del proceso de búsqueda de empleo en plena crisis económica.

Palabras clave: desempleo, salario de reserva, salario mínimo de aceptación, modelos de búsqueda de empleo.

Área Temática: Economía laboral - Políticas de Empleo.

Summary

In job search processes, the intensity and effort in the search for the unemployed are closely linked to the so-called acceptance wages, i.e. the minimum wage at which the worker will be willing to accept a job. In this paper we will analyze the determinants of this acceptance wage or reserve wage of the unemployed in search of employment. An empirical analysis will be carried out to find evidence of the relationship between the acceptance wage and the variables that condition the costs for the unemployed person to continue with the search process, such as time in a situation of unemployment moderated by the receipt of some unemployment benefit. The data used come from a survey carried out in the Community of Madrid in 2013, explicitly designed to deepen the study of the job search process.

Keywords: unemployment, reserve salary, minimum wage of acceptance, job search models.

Thematic Area: Labour economics - Employment policies.

¹⁴ Una versión preliminar de este capítulo ha sido presentada en las XIII JORNADAS INTERNACIONALES DE POLÍTICA ECONÓMICA celebradas en la Universidad Rey Juan Carlos en mayo de 2017

4.1. Introducción

En este capítulo queremos analizar el comportamiento y determinantes de los salarios de reserva de los parados durante la crisis económica en el ámbito de los modelos de búsqueda de empleo (Cahuc et al., 2014). Según estos modelos, el salario mínimo o de aceptación viene determinado, entre otros factores, por los costes del parado mientras está inmerso en el proceso de búsqueda (incluyendo los costes de oportunidad en términos de ingresos que dejan de percibirse por seguir buscando un mejor empleo) y por el beneficio esperado al continuar con el proceso de búsqueda (posibilidad de encontrar un empleo con mayor salario). En este sentido, la literatura sobre salarios de reserva ha prestado especial atención a los costes de oportunidad del proceso de búsqueda (Garín and Lester, 2019) y al tiempo de duración del desempleo (Kavkler et al., 2009; Krueger and Mueller, 2011). Uno de los principales factores que puede reducir los costes de oportunidad en caso de proseguir con el proceso de búsqueda es la percepción de algún subsidio de desempleo (Feldstein y Poterba, 1984), que cuanto más generosos sean, tanto en términos de importe como de duración, más elevan los salarios de reserva de los buscadores de empleo.

El principal objetivo de este capítulo es analizar empíricamente los determinantes del salario de reserva o aceptación en España durante la crisis económica del 2008. En concreto, se pretende evaluar el efecto de características sociodemográficas de los desempleados como el nivel educativo, el género y la edad en su salario de aceptación (Caliendo et al. , 2017; Arrazola y Hevia, 2016; o Axelrad et al. 2017). Estamos interesados en analizar el efecto sobre los salarios de reserva de la percepción de subsidios o prestaciones de desempleo (Sørensen, 2017) y especialmente su efecto mediador sobre otros determinantes de los salarios de reserva, en particular, la duración del desempleo (Feldstein y Poterba, 1984).

Una de las principales limitaciones a las que se enfrentan los estudios empíricos que tratan de analizar los salarios de reserva es que, en general, ésta es una variable no observable. Así, aunque la Encuesta de la Población Activa (EPA) que elabora el INE es la principal fuente estadística para el análisis del mercado de trabajo español, no se pregunta en ella directamente por los salarios de aceptación de los parados. Para realizar nuestro estudio se utiliza la encuesta (Escot y Fernández Cornejo, 2013), diseñada para conocer los diferentes mecanismos y canales de búsqueda de empleo y en la que siguiendo los trabajos

por ejemplo de Lynch (1983); Holzer(1986); van den Berg(1990); Bloemen y Stancanelli (2001); o Krueger y Mueller (2011) se pregunta de manera explícita sobre los salarios de reserva o aceptación a los encuestados.

El resto del capítulo se estructura de la siguiente forma: en el siguiente apartado se presenta la revisión de la literatura y las hipótesis planteadas. En el apartado 4.3 se presenta la estrategia empírica y los principales resultados del análisis sobre los determinantes del salario de aceptación. Finalizamos con las principales conclusiones en el último apartado.

4.2. Revisión de la Literatura e Hipótesis.

Los modelos de búsqueda de empleo (*job search*), que parten de las aportaciones iniciales de Stigler (1961, 1962), tratan de explicar cómo se produce el proceso de búsqueda de empleo (véase Mortensen, 1986). Una de las principales variables que entran en juego en la toma de decisiones de los agentes respecto a la búsqueda de empleo es el salario de aceptación o salario a partir del cual los parados están dispuestos a aceptar un puesto de trabajo vacante en oferta. Estos modelos de búsqueda (*job search*) consideran el proceso de búsqueda como un mecanismo para encontrar la mejor oferta de un puesto de trabajo vacante cuando existe información imperfecta y asimétrica sobre los salarios que ofrecen cada uno de ellos. Cuanto más tiempo se dedique a la búsqueda de empleo, mayores serán los costes (directos y de oportunidad) en los que se incurra, aunque también serán mayores las recompensas o ingresos marginales en términos de posibilidades de encontrar un empleo mejor remunerado. El salario de aceptación o salario de reserva resulta de la condición de primer orden del problema de maximización de beneficios del proceso de búsqueda que debe resolver el trabajador en búsqueda de un empleo, siendo, por tanto, el salario en el que se igualan los ingresos marginales con los costes marginales de continuar con el proceso de búsqueda. Según estos modelos, la estrategia de búsqueda de empleo del trabajador consiste en determinar el salario de aceptación que equipara la utilidad marginal de aceptar una oferta con la utilidad marginal de permanecer desempleado. La regla óptima establece que el trabajador seguirá buscando hasta encontrar el primer puesto de trabajo que ofrezca un salario que iguale o supere el salario de reserva o salario de aceptación (Gronau, 1971; McCall, 1970; Mortensen, 1970). La solución de estos

modelos implica, por tanto, la determinación de un salario de aceptación e, indirectamente, de una duración del desempleo.

Entre los determinantes del salario de aceptación se encuentran aquellos que influyen sobre los ingresos marginales esperados. Por ejemplo, el último salario recibido por el trabajador (que actúa como ancla o referencia para el salario de reserva) y las propias características personales (capital humano) que determinan la productividad y el tipo de ocupación al que podría acceder cada individuo (Christensen, 2001). A este respecto cabe mencionar que no sólo las diferencias en la productividad entre individuos podrían estar explicando las diferencias en los salarios de aceptación. También, por ejemplo, la anticipación de situaciones de discriminación salarial podría estar explicando por qué las mujeres presentan en promedio un menor salario de aceptación que los varones (Caliendo et al, 2017)¹⁵. Igualmente, Axelrad y otros (2017) muestran que aunque la edad y experiencia profesional pueden suponer mayor productividad y, por tanto, mayor salario de aceptación, las personas de mayor edad anticipan su mayor exposición al riesgo de sufrir paro de larga duración, y por consiguiente podrían tener incentivos a reducir sus expectativas salariales.

Los salarios de aceptación pueden verse también influidos por todos aquellos factores que incidan en el coste de oportunidad del proceso de búsqueda. En este sentido Mattila (1974), Burdett (1978), Burdett y Mortensen (1980, 1998), Stevenson (2009) o Longhi y Taylor (2010, 2011a y 2011b) muestran que independientemente del capital humano, existe una clara diferencia entre aquellos que buscan desde una situación de desempleo (transiciones de desempleo a empleo), y aquellos otros que buscan estando ya ocupados (transiciones de empleo a empleo). Para estas personas que buscan desde el empleo –*search on the job*– el coste de oportunidad de continuar el proceso de búsqueda es menor que para los parados, y por tanto los salarios de aceptación deberían situarse por encima de los salarios de aceptación de los parados.

¹⁵ Arrazola y Hevia (2016) apuntan a que, si bien las mujeres tienen salarios de reserva similares o superiores en media a los varones, los salarios efectivos que obtienen las mujeres se encuentran en media por debajo del de los varones (brecha salarial de género), y precisamente esta situación podría estar explicando la menor participación de las mujeres en el mercado laboral.

También el esfuerzo o intensidad de la búsqueda y el propio mecanismo utilizado en la búsqueda de empleo pueden influir en los salarios de aceptación (Burdett, 1978, 1979; Blau y Robins, 1990; Petrongolo and Pissarides 2001; Krueger y Mueller, 2010). No todos los métodos de búsqueda tienen la misma eficacia para encontrar empleo (Addison y Portugal, 2002; Alva et al., 2017). La elección del método y de la intensidad en la búsqueda, medida por ejemplo por el número de métodos diferentes utilizados (Holzer, 1988; Weber y Mahringer, 2008; Bechman y Baumgarten, 2012) o por el número de horas dedicadas a la búsqueda de empleo (Barron y Mellow 1979), afectan a la probabilidad de encontrar empleo, a la propia duración del desempleo y al salario de aceptación (Holzer, 1988). En este sentido, Caliendo y otros (2011), utilizando datos de Alemania, encuentran que aquellos individuos que tienen mayor red de contactos personales tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo y mayor salario de aceptación, pudiéndose incluso hablar de la inversión en *net working*, como una forma de inversión en *capital de búsqueda* (Carrillo-Tudela y Smith, 2017). Fu y otros (2017), por su parte, utilizan metodologías experimentales para mostrar evidencia de los efectos de la eficacia percibida de los métodos de búsqueda sobre el aumento de los salarios de reserva.

A nivel macroeconómico también existen otros factores que ayudan a explicar los salarios de aceptación, como por ejemplo la propia oferta total de puestos de trabajo vacantes (ceteris paribus, a mayor número de ofertas disponibles, mayor será el rendimiento marginal esperado de continuar con la búsqueda). Igualmente, el salario de aceptación aumenta con el salario medio de mercado, y se acercará tanto más a éste cuanto menor sea la tasa de desempleo y menor el tipo de interés (menor tasa de descuento).

En tiempos de crisis económica el número de vacantes se reduce drásticamente, se moderan los salarios de mercado, y aumentan a su vez el número de parados buscando empleo, por lo que independientemente de las características personales del buscador de empleo (como su edad, sexo, nivel educativo y experiencia laboral previa) y de su esfuerzo personal en la búsqueda, las probabilidades percibidas por los parados de encontrar un puesto de trabajo que ofrezca mejores condiciones se reducen también drásticamente en tiempos de crisis (Cahuc et al, 2014). En este sentido Duran Peralta (2005) encuentra que el salario de aceptación está inversamente relacionado con el desempleo en la ciudad de Cali (Colombia), mientras que Bentolila et

al. (2017) establecen que los salarios de reserva auto declarados responden fuertemente al ciclo económico en España.

Otro factor recurrentemente referenciado en la literatura sobre los salarios de reserva, y relacionado con el anterior, es el tiempo transcurrido en el proceso de búsqueda desde la pérdida del empleo anterior (Kasper, 1967). En general, el salario de aceptación debería reducirse con el paso del tiempo, a medida que aumenta la duración del proceso de búsqueda, básicamente por el coste de oportunidad y la falta de liquidez que genera continuar con la búsqueda. Recientemente Krueger y Mueller (2011 y 2016) muestran evidencia sobre esta relación inversa entre los salarios de reserva y el tiempo transcurrido en situación de desempleo (buscando un puesto de trabajo).

La literatura establece, sin embargo, que este efecto de la duración del desempleo sobre los salarios de aceptación puede verse moderado por otros factores que reduzcan los costes de oportunidad de los parados. En este sentido, Fische (1982) Feldstein y Poterba (1984) y Burdett y Mortensen (1998) señalan que los salarios de aceptación de los parados que reciben prestaciones o subsidios por desempleo son superiores a los salarios de aceptación de aquellos parados que no reciben ningún tipo de ayuda o subsidio por desempleo. Esta hipótesis ha sido ampliamente contrastada en la literatura desde los primeros trabajos de Ehrenberg y Oaxaca (1976), Katz (1977) y Classen (1979). Sin embargo Jones (1989) muestra evidencia débil para el Reino Unido de que la tasa de desempleo local y los beneficios a los desempleados influyen en el salario de reserva; y Le Barbachon et al. (2019) utilizando datos de Francia para 2009 no encuentran relación significativa entre la elasticidad del salario de reserva y la duración potencial del subsidio de desempleo.

En general existe poca evidencia empírica sobre salarios de aceptación y su elasticidad frente a la percepción de subsidios o prestaciones por desempleo debido a que estos salarios de reserva son en general no observables (Shimer y Werning, 2007). La solución de los modelos de búsqueda implica la existencia de una relación teórica positiva entre los salarios de aceptación y la duración del desempleo (proceso de búsqueda). Es por ello que, en muchos de los trabajos empíricos, en lugar de trabajar con los salarios de reserva, estiman modelos de duración del desempleo como variable dependiente (Lancaster, 1979;

Devine y Kiefer, 1991; Guell y Hu, 2006; Shimer, 2008; o Bover et al. 2002 para el caso de España).

En el presente estudio continuamos, para el caso de España, con la línea de los trabajos de Lynch (1983); Holzer (1986); van den Berg (1990); Bloemen y Stancanelli (2001); Krueger y Mueller (2011) Arni, Lalive, and Ours (2013) y Sørensen (2017) que utilizan encuestas o experimentos donde se pregunta directamente sobre los salarios de aceptación a los participantes del estudio. Con estos salarios de aceptación revelados se procede a estimar su elasticidad frente a diferentes características de los encuestados, entre ellas el esfuerzo en la búsqueda, y el capital humano del entrevistado. Uno de los principales objetivos será el de analizar el efecto de la percepción de subsidios o prestaciones por desempleo y su efecto mediador en otros determinantes de los salarios de reserva, en particular la duración del desempleo.

Podemos entonces concretar las tres hipótesis a contrastar en nuestra investigación. La primera hipótesis sería que el tiempo de la duración de desempleo incrementa los costes del proceso de búsqueda (fundamentalmente el coste de oportunidad, es decir lo que la persona desocupada deja de ganar por seguir buscando) y por lo tanto reduce los salarios de aceptación.

La segunda hipótesis es que la percepción de un subsidio o prestación por desempleo reduce los costes del proceso de búsqueda y por tanto aumentan los salarios de aceptación. Y por último la tercera hipótesis es que el efecto de la duración del desempleo sobre el salario de aceptación se ve moderado por la percepción del subsidio de desempleo: cuando se está cobrando el subsidio, pasa el tiempo y se continua en situación de desempleo, es el incremento de la probabilidad de agotar el subsidio, de dejar de recibir ese subsidio lo que influye en la reducción de los salarios de aceptación.

4.3. Análisis empírico de los determinantes del Salario de Aceptación.

Para realizar nuestro estudio empírico utilizamos los microdatos de la encuesta de Escot y Fernández Cornejo (2013) realizada en Madrid a trabajadores recién empleados y a parados en búsqueda de empleo. Un 40,2% de los encuestados que habían encontrado un

empleo recientemente aceptaron un salario menor y un 35,5% de ellos continuaron en la búsqueda de empleo a pesar de estar ocupados. El análisis empírico que se realiza en este capítulo se centra en los encuestados parados, a quienes se les pregunta explícitamente por su salario de aceptación.

Empezaremos con un análisis descriptivo del salario de aceptación revelado por los parados en búsqueda de un puesto de trabajo. En la **Tabla 1** se observa que estos salarios tienen un rango entre los 300 y los 4286 euros, y que la media (1061 euros) se distancia de la mediana (1000 euros) hacia la derecha, esto es debido a que existe una asimetría positiva del salario de aceptación tal como se observa en el **Gráfico 1a**.

Tabla 1. Resumen estadístico del salario de aceptación

Num Observaciones	Mínimo	1er Cuartil	Mediana	Media	3er Cuartil	Máximo	Desv est.
311	300	800	1000	1061	1125	4286	452

Ante esta evidencia de asimetría, se ha procedido a hacer una transformación logarítmica (**Gráfico 1b**) para aproximarnos al supuesto de normalidad de nuestra variable objetivo (variable dependiente en los modelos de regresión). Para realizar un análisis estadístico descriptivo inicial bivariante, analizaremos la asociación estadística y diferencias de medias aritméticas de estos salarios de aceptación en logaritmos. Sin embargo, a efectos de mostrar una referencia en euros, mostraremos la exponencial de estas medias, lo que resulta equivalente a calcular la media geométrica de los salarios en euros. Estas medias geométricas salariales se calculan para cada categoría de las variables explicativas o factores determinantes seleccionados en este estudio. Los resultados se muestran en la **Tabla 2**.

En general se observan diferencias significativas en los salarios medios en todas las variables analizadas. Así para las variables categóricas Hábitat, Sexo, Nivel de Estudios Sector de Actividad y percepción de subsidio de desempleo los contratos realizados muestran que existen diferencias significativas entre las medias de sus diferentes niveles

o categorías: en cuanto al Hábitat se observa que los salarios de aceptación medio disminuyen a medida que aumenta el tamaño del municipio de residencia según población; las mujeres declaran en promedio un salario de aceptación un 12.4% inferior al de las mujeres; los salario de reserva van aumentando con el nivel de estudios; el salario de reserva medio de los que reciben una prestación por desempleo (1088 euros) es un 16.9 % superior al de los parados que no la reciben (931 euros), siendo significativa esta diferencia; y por último los salarios medios de aceptación también difieren según el sector de actividad del trabajador desempleado en búsqueda de empleo (el sector de mayor salario de aceptación sería la ‘Agricultura, Ganadería y Pesca’, y entre los sectores con un menor salario de aceptación se encuentran los parados sin empleo anterior, el ‘Comercio y Hostelería’ y la ‘Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel’).

Figura 1. Histograma del salario de reserva (a) y del logaritmo del salario de reserva (b)

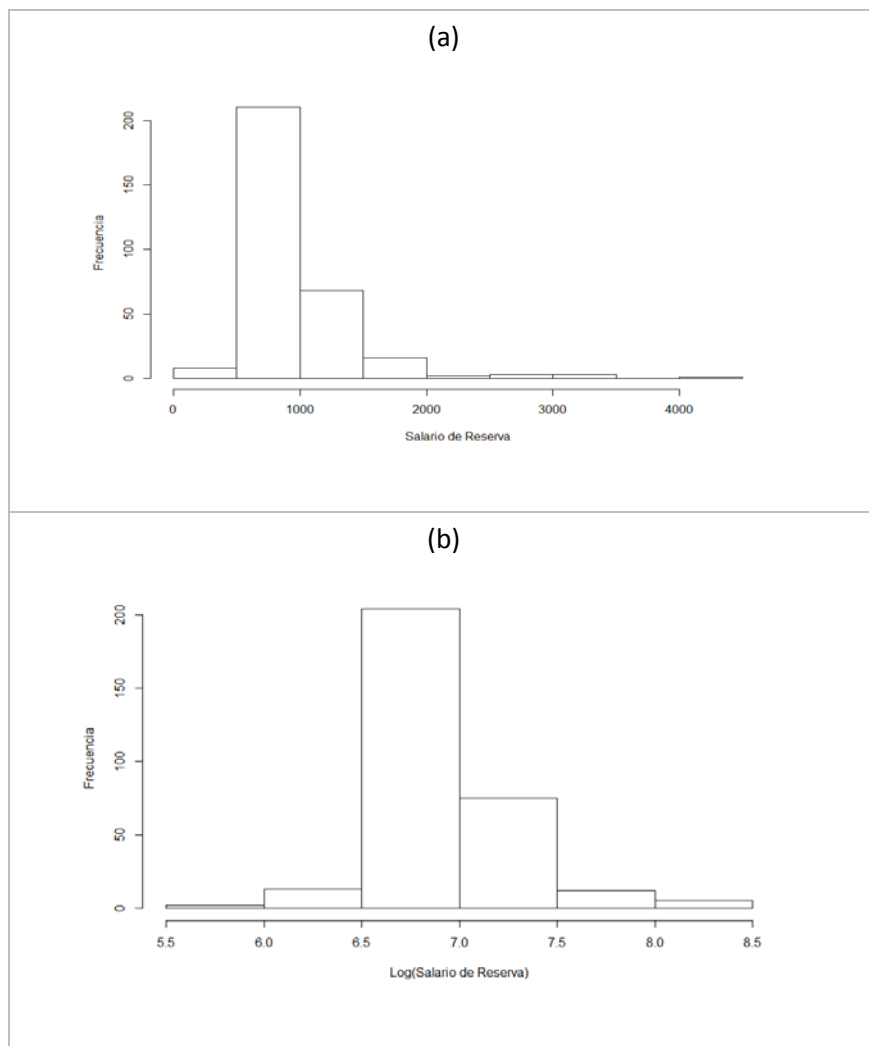


Tabla 2. Distribución del promedio del Salario de Aceptación según los Principales Determinantes.

		Salario de Aceptación (media geométrica)	F	F robusto
Hábitat	Menos de 50 mil habitantes	1111		
	50 mil a 100 mil habitantes	1006		
	100 mil a 250 mil habitantes	979		
	Municipio de Madrid	981	1.61	4.88 *
Sexo	Hombre	1055		
	Mujer	924	12.57 ***	12.30 ***
Edad			21.86 ***	14.70 ***
Estudios	Primarios o inferior	913		
	Secundarios o Bachiller	931		
	Formación profesional	1003		
	Licenciatura/Grados Universitarios/Master/ Doctorado	1175	9.44 ***	15.12 ***
Sector/Actividad que pertenece la empresa	Actividades de los hogares, artísticas, recreativas y de entrenamiento y otros	1049		
	Actividades financieras, de seguros, profesionales, científicas y técnicas, administrativas y servicios auxiliares	1024		
	Agricultura, ganadería y pesca	1500		
	Comercio y Hostelería	938		
	Construcción y promoción inmobiliaria	1070		
	Educación, Actividades Sanitarias, Administración Pública y defensa	979		
	Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel	981		
	Industrias construcción de maquinaria, equipo eléctrico/electrónico.	1022		
	Industrias Extractivas, Metalurgia, Química, Farmacéutica y	1050		
	Transporte y almacenamiento, Información y telecomunicaciones	1053		
No sabe/No contesta	889	1.05	16.76 ***	
Tiempo que lleva en situación de desempleo en años (logaritmos)			8.18 **	0.45
Prestación o subsidio por desempleo	No	931		
	Si	1088	17.81 ***	8.49 **

Variable dependiente: Logaritmo del salario mínimo a partir del cual estaría dispuesto a aceptar oferta de trabajo con una jornada normal
 Nota: F y F-Robusto son test de asociación y de diferencia de medias. Niveles de significación ***<0.001, **<0.01, *<0.05 ***<0.001, **<0.01, *<0.05

Para las variables numéricas Edad y Tiempo en Desempleo se ha estimado una correlación del 26.9% y de -16.1% respectivamente con los salarios de aceptación, y se ha realizado un test de asociación lineal obteniendo en ambos casos coeficientes significativos (p -valor <0.001). Esto podría indicar que a mayor experiencia aumentan los salarios de reserva al aumentar la productividad, y que a medida que transcurre el tiempo y no se consigue una oferta de empleo aceptable, los parados van reduciendo su salario de aceptación. Sin embargo, cuando se utilizan contrastes robustos desaparecen estos efectos de la duración del desempleo sobre los salarios de reserva. Este resultado podría estar indicando que, en realidad, el mero paso del tiempo no es el que hace reducir el salario de reserva, sino sólo cuando que ese transcurso del tiempo suponga de hecho un aumento de los costes de oportunidad. Ello implica que la relación entre duración del desempleo y el salario de aceptación se encuentre moderada por la percepción o no de algún subsidio por desempleo. Estos resultados corroboran las principales hipótesis teóricas respecto a los salarios de aceptación revisadas en el apartado 2.

Para confirmar estos resultados bivariantes, y para estimar el posible efecto moderador que tienen las prestaciones por desempleo sobre la relación entre duración del desempleo y los salarios de reserva se ha estimado un modelo de regresión multivariante que incluye la interacción entre ambas variables independientes. No todos los individuos de la encuesta se clasifican como parados (se encuentran efectivamente buscando un puesto de trabajo). Es posible que esta situación de desempleo pueda estar de alguna forma relacionada con su propio salario de aceptación. Es por ello que se ha estimado un modelo que tenga en cuenta este posible sesgo de selección muestral mediante la corrección propuesta por Heckman (1979). Esta corrección está basada en un enfoque estadístico de dos etapas. En la primera etapa hemos formulado un modelo probit, donde la variable dependiente toma valor 1 si el encuestado está desempleado en búsqueda activa de trabajo y el valor 0 si está empleado. En la segunda etapa se formula un modelo de regresión lineal múltiple donde la variable dependiente es el logaritmo del **salario de aceptación** en el que se incluyen como variables explicativas, además de la edad, el sexo, nivel de estudios, sector de actividad, hábitat, país de nacimiento y otras características del individuo, la interacción entre la duración de desempleo (tiempo buscando empleo) y la percepción de algún tipo de subsidio por desempleo la ratio inversa de Mill estimada en la primera etapa de forma que el coeficiente asociado a esta ratio corrija el posible sesgo de selección muestral.

En las **Tabla 3.A** y **Tabla 3.B** se muestran los resultados de ajustar este modelo en dos etapas. En cuanto a la primera de ellas cabe destacar que el sexo, la edad, el sector de actividad y las responsabilidades familiares son variables que influyen significativamente en la probabilidad de estar parado (**Tabla 3.A**). Con las probabilidades estimadas en esta primera fase se procede a ajustar la ecuación de salarios de aceptación de la segunda etapa (**Tabla 3.B**). El coeficiente asociado a la inversa del ratio de Mills de esta segunda etapa no resulta significativa. Por lo que no se puede rechazar la hipótesis de ausencia de sesgo de selección muestral. A pesar de ello, mantenemos la especificación en dos etapas a la hora de estimar los determinantes de los salarios de aceptación.

En general, se corroboran los resultados de la tabla de asociación bivalente (**Tabla 2**). Así podemos concluir, en primer lugar, que el salario de aceptación aumenta con la productividad (capital humano) y con el último salario recibido (Christensen, 2001) aproximando dicho salario anterior (no disponible en la encuesta) por variables sociodemográficas como el Hábitat, la experiencia laboral, el nivel de estudios, o el sector de actividad del último empleo. En efecto, en cuanto al Hábitat, se observa que a medida que aumenta la población del municipio de residencia se va reduciendo salario de aceptación de manera significativa. Esto podría deberse, entre otros factores, a que a mayor población mayor es también la competencia por los puestos de trabajo vacantes, y, en consecuencia, a que el salario de aceptación disminuya. Por ejemplo, en el caso del municipio de Madrid se observa que el salario de aceptación disminuye un 9,8% respecto a los municipios con población de menos de 50 mil habitantes y esta diferencia es estadísticamente significativa ($p\text{-valor}<0.1$).

La edad presenta una asociación positiva y significativa con la variable dependiente, es decir, a medida que aumenta la edad, con cada año adicional cumplido, el salario de aceptación aumenta en un 1%, confirmando los resultados de Christensen (2001).

El nivel educativo también resulta estadísticamente significativo, aumentando el salario de aceptación a medida que aumenta el nivel de estudios. Así, tener estudios secundarios hace aumentar el salario de reserva un 11%, de Formación Profesional un 14%, y estudios superiores un 34.7% respecto a los individuos que tienen estudios primarios, siendo dichas diferencias estadísticamente significativas ($p\text{-valor}<0.05$).

Tabla 3.A. Modelo de dos etapas del Logaritmo del Salario de Aceptación según los Principales Determinantes.

Ecuación de selección Probit		Estimador	Error Estand.	t	
Constante		-1,818	0,424	-4,289	***
Residencia	Resto (referencia)				
	Madrid Norte y Central	0,105	0,154	0,679	
Nacimiento	Resto (referencia)				
	Madrid	0,046	0,117	0,394	
Sector de Actividad que pertenece la	Resto (referencia)				
	Alimentación, Agricultura y Construcción	0,204	0,152	1,343	
Empresa	Comercio y H., Financieras y Transporte	-0,299	0,129	-2,313	**
Hábitat	Menos de 50 mil habitantes (referencia)				
	50 mil a 100 mil habitantes	0,415	0,208	2,000	**
	100 mil a 250 mil habitantes	0,345	0,168	2,052	**
	Municipio de Madrid	0,354	0,156	2,272	**
Principal Sustentador	No (referencia)				
	Si	-0,669	0,117	-5,702	***
Sexo	Hombre (referencia)				
	Mujer	-0,298	0,108	-2,757	***
Edad		0,051	0,016	3,134	***
Años de Experiencia		-0,005	0,015	-0,353	
Estudios	Primarios o inferior (referencia)				
	Secundarios o Bachiller	0,090	0,175	0,511	
	Formación profesional	0,115	0,203	0,567	
	Licenciatura/Grados				
	Universitarios/Master/ Doctorado	-0,105	0,234	-0,449	
Estado Civil	Otros (referencia)				
	Casado o en Pareja	-0,354	0,132	-2,675	***
Número de miembros menores de 16 años		0,043	0,067	0,648	
Ocupación	Administrativos (referencia)				
	Directivos y Gerentes	-0,401	0,201	-2,000	**
	Fuerzas Armadas	-5,269	304,799	-0,017	
	Operarios, peones y trabajadores	0,000	0,176	-0,002	
	Sin empleo anterior	5,607	145,890	0,038	
	Técnicos y profesionales	-0,532	0,185	-2,879	***
	Cualificados en la agricultura e industria	0,715	0,214	3,347	***
	Servicio de restauración	-0,024	0,172	-0,137	
	No sabe/No contesta	5,241	246,500	0,021	

Variable dependiente: 1 = Parado que busca empleo; 0 = Ocupado

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Tabla 3.B. Modelo de dos etapas del Logaritmo del Salario de Aceptación según los Principales Determinantes.

		Modelo de Resultados		
		Estimador	Error Estand.	t
Constante		6,661	0,174	38,176 ***
Residencia	Resto (referencia)			
	Madrid Norte y Central	-0,006	0,046	-0,126
Nacimiento	Resto (referencia)			
	Madrid	0,024	0,035	0,706
Sectores de Actividad que pertenece la Empresa	Resto (referencia)			
	Alimentación, Agricultura y Construcción	0,077	0,042	1,814 *
	Comercio y H., Financieras y Transporte	0,046	0,043	1,074
Hábitat	Menos de 50 mil habitantes (referencia)			
	50 mil a 100 mil habitantes	0,037	0,068	0,542
	100 mil a 250 mil habitantes	-0,049	0,057	-0,869
	Municipio de Madrid	-0,098	0,054	-1,819 *
Principal Sustentador	No (referencia)			
	Si	0,019	0,045	0,426
Sexo	Hombre (referencia)			
	Mujer	-0,147	0,035	-4,165 ***
Edad		0,010	0,005	2,068 **
Años de Experiencia		0,000	0,004	-0,085
Estudios	Primarios o inferior (referencia)			
	Secundarios o Bachiller	0,111	0,051	2,190 **
	Formación profesional	0,140	0,058	2,403 **
	Licenciatura/Grados Universitarios/Master/ Doctorado	0,347	0,064	5,409 ***
Estado Civil	Otros (referencia)			
	Casado o en Pareja	0,028	0,042	0,649
Número de miembros menores de 16 años		0,020	0,023	0,880
Situación Previa	Ocupado (referencia)			
	Parado	-0,022	0,060	-0,364
Tiempo de desempleo en meses		-0,009	0,010	-0,859
Ocupación	Resto (referencia)			
	Directivos, Gerentes, Técnicos y Profesionales	0,000	0,056	-0,005
Prestación por desempleo	No (referencia)			
	Si	0,110	0,048	2,277 **
Cambiar de Ocupación con tal de encontrar un puesto de trabajo	No (referencia)			
	Si	-0,348	0,089	-3,904 ***
Horas al día para buscar trabajo		0,002	0,009	0,217
Tiempo de desempleo en meses x Si recibió prestación de desempleo		-0,037	0,020	-1,840 *
	invMillsRatio	0,084	0,063	1,338
	sigma	0,273		
	rho	0,309		

Variable dependiente: Logaritmo del salario mínimo a partir del cual estaría dispuesto a aceptar oferta de trabajo con una jornada normal

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

El salario de aceptación viene afectado también por el sector de actividad del desempleado. Así, los parados que han trabajado anteriormente en el sector de ‘Alimentación, Agricultura y Construcción’, tienen un salario 7.7% superior al resto de actividades laborales.

En cuanto al sexo, se observa que las mujeres tienen menor salario de aceptación que los varones en media, están dispuestas a aceptar un salario mínimo un 14.7% menor que el de los varones para integrarse al mercado laboral, confirmando así los resultados de Caliendo et al. (2017) y Christensen (2001) que apuntan a que tienden a reproducirse las brechas salariales de género también en el caso de los salarios de aceptación. Otros indicadores de la influencia de roles o estereotipos sociales, como las responsabilidades familiares y el estado civil, no han resultado estadísticamente significativas.

Para medir el efecto del coste de oportunidad del proceso de búsqueda sobre los salarios de aceptación se han utilizado diferentes variables. Por ejemplo, la disposición a cambiar de ocupación (movilidad funcional) para acceder a un empleo, sí guardan una fuerte relación con los salarios de aceptación. Aquellos dispuestos al cambio reducen en media el salario de aceptación un 34.8%. Este es un indicador relacionado con la urgencia por encontrar un empleo, y confirma que a medida que aumenta el coste de oportunidad de continuar con el proceso de búsqueda se reduce el salario de aceptación (Krueger y Mueller, 2016).

El esfuerzo en la búsqueda, medido por el número de horas al día dedicadas a buscar trabajo, es otro indicador no pecuniario del coste del proceso de búsqueda que determina la probabilidad de encontrar empleo, pero su relación con el salario de aceptación no ha resultado significativa. Tampoco ha resultado significativo el efecto de la duración total del desempleo (tiempo transcurrido buscando) sobre el salario de aceptación. Como ya se comentó anteriormente, esta falta de significación podría estar reflejando que en realidad el efecto de la duración del desempleo sobre el coste de oportunidad del proceso de búsqueda está moderado por las prestaciones por desempleo (Fishe, 1982; Feldstein y Poterba, 1984). En este sentido, a diferencia de Le Barbachon et al. (2019) hemos encontrado una asociación significativa entre salarios de aceptación y percepción de desempleo. Además, se ha encontrado que precisamente es la percepción de estos subsidios la que convierte en significativa la duración del desempleo. Sólo cuando se está

recibiendo un subsidio de desempleo (que reduce el coste de oportunidad de estar parado) es cuando los parados van reduciendo su salario de aceptación a medida que transcurre el tiempo y no se consigue una oferta de empleo aceptable, aumentando por consiguiente el riesgo de agotar los subsidios por desempleo. Este resultado va en la línea de los obtenidos por Krueger y Mueller (2011, 2016) y Sørensen (2017), que establecen que la duración del desempleo sólo ejerce un efecto negativo sobre el salario de aceptación cuando supone un aumento del riesgo percibido por el incremento del coste de oportunidad de continuar en situación de desempleo. Las personas que reciben la prestación y continúan en situación de desempleo por cada mes que permanecen desempleados reducen en promedio un 3.7% su salario de reserva.

4.4. Conclusiones

En el presente trabajo hemos presentado los principales resultados del análisis empírico sobre los determinantes del salario de aceptación de los parados en búsqueda de empleo utilizando la encuesta Escot y Fernández Cornejo (2013) sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid.

Los resultados de este análisis corroboran las principales hipótesis establecidas en la literatura sobre los salarios de aceptación y los procesos de búsqueda de empleo. El salario de aceptación aumenta con la edad, el nivel educativo y el sector de actividad del último empleo, pudiéndose considerar las tres como variables proxy capital humano y del último salario recibido (Caliendo et al., 2017; Christensen, 2001). Así mismo, no hemos encontrado evidencia de que los salarios de aceptación se reduzcan con la duración del desempleo (hipótesis 1), aunque sí hemos encontrado (hipótesis 2) que el salario de aceptación es mayor para los parados que reciben prestaciones de desempleo (Fishe, 1982; Feldstein y Poterba, 1984). Finalmente sí hemos encontrado evidencia a favor de la hipótesis 3, esto es, que precisamente cuando se recibe una prestación por desempleo, el salario de aceptación disminuye a medida que pase el tiempo sin encontrar un puesto de trabajo y que por tanto es el incremento de la probabilidad de agotar el subsidio, de dejar de recibir ese subsidio lo que influye en la reducción de los salarios de aceptación (Krueger y Mueller, 2011 y 2016; Sørensen, 2017).

CAPITULO V. Conclusiones Generales

En la presente tesis hemos analizado tres temas importantes relacionados con la intermediación laboral y la búsqueda de empleo: conocer los métodos de búsqueda de empleo más eficaces y los más usados durante la crisis económica en Madrid durante el año 2012; establecer qué determinantes afectan a la duración de desempleo y a la probabilidad de encontrar trabajo; y por último, analizar los factores y variables determinantes del salario de reserva o salario de aceptación de los parados en búsqueda de un puesto de trabajo.

En primer lugar, hemos analizado cuáles eran los métodos de búsqueda de empleo más eficaces y los más utilizados durante la crisis económica. De los métodos o intermediarios utilizados de forma preferente por los asalariados que encontraron un empleo entre 2008 y 2013 el más utilizado fue el uso de los portales de empleo específicos de internet (35.2%). Sin embargo, han sido de manera predominante los métodos informales en conjunto los más usados: contactos de familiares y amigos (33.2%), el contacto directo del trabajador con la empresa (25.1%) y los contactos profesionales (20.4%).

Son precisamente los métodos informales los que resultaron relativamente más eficaces. Por el contrario, la búsqueda de empleo a través de los portales de empleo específicos de internet presenta una menor eficacia relativa. A pesar de la eficacia relativa de los diferentes intermediarios para encontrar un empleo, parece evidenciarse un cierto agotamiento de usar el recurso de familiares y amigos por parte de los parados durante la crisis.

Los individuos que estaban desempleados buscaban trabajo principalmente a través de portales de internet específicos de empleo. De hecho, el comportamiento diferencial más destacable durante la crisis entre los que sí encontraron un empleo y los que están en búsqueda de alguno fue el uso de internet para ver ofertas de empleo.

Observamos que el uso internet de manera genérica como canal online para acceder a la información sobre ofertas es utilizado por el 70,1% de los desempleados que buscaban

un puesto de trabajo (frente al 27,9% de los encuestados que encontraron empleo). Pone de manifiesto que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sin duda son un instrumento eficaz y ágil para transmitir información sobre vacantes y sobre parados en busca de un puesto de trabajo, por lo que se ha convertido en un instrumento esencial para mejorar la intermediación en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, hemos analizado como afectan los diferentes métodos de búsqueda en los tiempos de duración con censura. Hemos encontrado que las edades comprendidas entre los *16 y 29 años* y tener una *formación profesional* aumentan la probabilidad de salir del desempleo, confirmando los resultados de Kavkler et al. (2009) y Boršič y Kavkler (2009). Por otro lado, los métodos de búsqueda tales como la *bolsa de trabajo*, *los contactos profesionales* y *a través de los familiares y amigos*, aumentan la probabilidad de salir del desempleo comparados al resto de métodos. Los métodos informales han sido importantes para salir del desempleo con mayor antelación, representando un 53.6% de los encuestados (Alva et al., 2017). También se tomó en cuenta que los años de experiencia laboral no ayudaron a reducir los meses de desempleo.

En tercer lugar, hemos presentado los principales resultados del análisis empírico sobre los determinantes del salario de aceptación de los parados en búsqueda de empleo. Ha sido de crucial importancia trabajar con un modelo en dos etapas para evitar el sesgo de selección muestral, mediante la corrección propuesta por Heckman (1979).

De los determinantes más relevantes que podemos describir, es que hemos comprobado que el salario de aceptación aumenta con el nivel educativo, siendo una aproximación del último salario recibido (Christensen, 2001). En cuanto al Sexo, se confirman los resultados de Caliendo et al. (2017) y Christensen (2001) que apuntan brechas salariales de género también en los salarios de aceptación; y se encontró que el salario de aceptación es mayor para los parados que reciben prestaciones de desempleo (Feldstein y Poterba, 1984). Sin embargo, el salario de aceptación disminuye a medida que transcurre el tiempo en situación de desempleo para los encuestados que no reciben la prestación por desempleo (Sørensen, 2017).

Respecto a las implicaciones que se derivan de la tesis respecto a las políticas de empleo, cabe que diferenciar entre políticas pasivas y políticas activas. Las políticas

pasivas no se centran en reducir la tasa de paro, sino en ayudar a los parados mediante algún tipo de prestación que le permita subsistir mientras se encuentra en situación de desempleo. Sin embargo, estas políticas pasivas influyen en los salarios de aceptación (aumentándolos) y, por tanto, en la duración del desempleo. Estas políticas pasivas deberían ir, por consiguiente, acompañadas de políticas compensatorias de incentivos a los parados que propicien el retorno de éstos al mercado de trabajo

El trabajo de la presente tesis se ha enfocado en ofrecer evidencia empírica sobre los procesos de búsqueda. De esta evidencia se derivan una serie de implicaciones de política de empleo, tanto a nivel microeconómico para ayudar a los trabajadores a encontrar un trabajo, como a nivel macroeconómico para reducir el denominado como desempleo friccional. En ambos casos el objetivo último sería mejorar el sistema de emparejamiento de los postulantes de un empleo con los puestos de trabajo vacantes.

La evidencia empírica pone de manifiesto que son las redes de contacto, familiares y profesionales, los que más han facilitado el acceso a un puesto de trabajo. Las situaciones de crisis económica con desempleo generalizado y prolongado en el tiempo agotan el recurso a estas redes de contactos, que van perdiendo su eficacia como mecanismo de colocación. Ante el agotamiento de las redes de contactos, resulta deseable mejorar los sistemas de orientación, recomendación, filtrado y perfilado de las personas desocupadas.

La intermediación laboral no consiste sólo en publicar anuncios de empleo. Es necesario asesorar al trabajador en su proceso de búsqueda, proporcionándole información sobre qué tipo de formación, sobre qué sectores y ocupaciones podrían ajustarse mejor a sus capacidades profesionales y a las vacantes disponibles en el mercado. Sobre cómo orientar su proceso de búsqueda para obtener los mejores resultados en función de las características de cada persona.

Mejorar este tipo de recurso de asesoramiento, insuficiente en la mayoría de los intermediarios, o al menos en los más utilizados por las personas en búsqueda de empleo, ayudaría a reducir la duración del desempleo y a mejorar la eficacia del proceso de búsqueda.

En cuanto al alcance de los resultados de la tesis, debemos reconocer las limitaciones propias de nuestro estudio. La tesis profundiza y completa el estudio descriptivo preliminar de la encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid 2013 —EMBECEM, 2013— realizado por Escot y Fernández Cornejo (2013) y por lo tanto no creemos que las conclusiones de este estudio sean extrapolables a todas las comunidades autónomas. Sin embargo, como caso de estudio consideramos que es relevante y significativo para el mercado de trabajo español. Por ejemplo, en todo el año 2019, la Comunidad de Madrid creó el 35% del total de empleo de toda España y en el último trimestre del año 2019 se creó el 85% del total de empleo también de toda España, según la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por último, teniendo en cuenta algunas ideas con la que empezábamos este artículo, la mejora en los métodos de búsqueda y en los mecanismos de intermediación pueden facilitar el acceso al empleo de los que están en situación de desempleo. Algunos de estos mecanismos de intermediación pueden ayudar también a encontrar trabajo en el menor tiempo posible. Ayudará a los desempleados a integrarse al mercado laboral el desarrollo de políticas públicas para la continua formación y una regulación en la prestación por desempleo para la no disminución del salario de aceptación con el pasar de los meses. Por todo esto, conocer estos factores, puede mejorar el proceso de búsqueda y el éxito de los parados para encontrar trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Addison, J., and Portugal, P. (2002). “Job search methods and outcomes”. *Oxford Economic Papers*, 54: 505–533.
- Alva, K, Escot L., Fernández Cornejo J.A, y Cáceres Ruiz, J.I. (2017). “Intermediarios del Mercado de Trabajo y Eficacia de los Métodos de Búsqueda de Empleo Durante la Crisis Económica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 35(2).
- Arrazola, M., and Hevia, J. de (2016). “The Gender Wage Gap in Offered, Observed, and Reservation Wages for Spain”. *Feminist Economics* 22, 101–128.
- Axelrad, H., Luski, I., and Malul, M. (2017). “Reservation Wages and the Unemployment of Older Workers”. *J Labor Res* 38, 206–227.
- Bachmann, R., and Baumgarten, D. (2013). “How do the unemployed search for a job? – Evidence from the EU Labour Force Survey”. *IZA Journal of European Labor Studies*, (2013) 2: 22.
- Banyuls Llopis, J. y Pitxer i Campos, J.V. (2016). “Mercado laboral y políticas de empleo” en García Reche, A y Sánchez Andrés, A. (coords.): Políticas económicas estructurales y de competitividad. Editorial Tirant lo Blanc, Valencia, 2016.
- Bentolila, S., García-Pérez, J.I., and Jansen, M. (2017). “Are the Spanish Long-Term Unemployed Unemployable?”. Universidad Carlos III de Madrid.
- Bieszk-Stolorz, B., and Markowicz, I. (2015). “Influence of Unemployment Benefit on Duration of Registered Unemployment Spells”. *Equilib. Q. J. Econ. Econ. Policy* 10, 167-183.
- Blau, D. y Robins, P. (1990). “Job search outcomes for the employed and unemployed”. *Journal of Political Economy*, 98, pp. 637-655.
- Bloemen, H. G., & Stancanelli, E. G. (2001). “Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment”. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400-439.

- Bover, O., Arellano, M. y Bentolila, S. (2002). “Unemployment Duration, Benefit Duration, and the Business Cycle”. *The Economic Journal* 112(479):223-65.
- Boršič, D. and Kavkler, A. (2009). “Modeling Unemployment Duration in Slovenia using Cox Regression Models”. *Transition Studies Review* 16:145-156.
- Burdett, K. (1978). “Employee Search and Quits”. *American Economic Review*, 68, pp. 212-220
- Burdett, K. (1979). “Search, leisure and individual labour supply”, en Lippman, S. y McCall, J. J. (Eds.), *Studies in the Economy of Search*. North Holland, pp. 157-170.
- Burdett, K. and Mortensen, D.T. (1998). “Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment”. *International Economic review* 39(2): 257-273
- Burdett, K. y Mortensen, D.T. (1980). “Search, Layoffs and Labor Market Equilibrium”. *Journal of Political Economy*, 88, pp. 652-672.
- Cahuc, P., Carcillo, S. y Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*. MIT Press.
- Caliendo, M., Lee, W.-S., and Mahlstedt, R. (2017). “The gender wage gap and the role of reservation wages: New evidence for unemployed workers”. *Journal of Economic Behavior & Organization* 136, 161–173.
- Caliendo, M., Schmidl, R., and Uhlenhorff, A. (2011). “Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany”. *International Journal of Manpower* 32, 796–824.
- Cano, P.S., Fernández, M.M., and Iglesias, B.C. (2012). “La eficiencia de los servicios públicos de empleo en España en un escenario descentralizado: un análisis desde la perspectiva de la oferta”. *Estudios de Economía Aplicada*, 30: 21–22.
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2010). “Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis”, *The Economic Journal*, vol 120, (Nov 2010): F452–F477
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2015). “What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluation”, NBER Working Papers 21431.
- Carrillo-Tudela, Carlos; Smith, Eric (2017). “Search capital”. *Review of Economic Dynamics*, 23, 191-211
- Christensen, B. (2001). “The Determinants of Reservation Wages in Germany Does a Motivation Gap Exist?”. Kiel Institute for the World Economy (IfW).

- Classen, K. P. (1979). “Unemployment Insurance and Job Search” en Lippman, S.A. y McCall, J.J. (eds): *Studies in the Economics of Search*, North-Holland Publishing Company, NY
- Cox, D.R. (1972). “Regression Models and Life Tables (with Discussion)”. *Journal of the Royal Statistical Society Series B* 34:187-220.
- Daniela-Emanuela, D., and Cîrnu, D. (2014). “Unemployment Duration in Rural Romania”. *Procedia Econ. Finance Complete*, 1173-1184.
- De Coen, A. (2012). “Working & aging: The role of age and employability regarding job search and retirement intention”. Sels, L. y Forrier, A. (dirs.), University of Leuven, 126 pp
- Devine, T.J. y Kiefer, N.M. (1991). *Empirical labor economics: The search approach*. Oxford University Press, Oxford
- Devine, T.J. y Kiefer, N.M. (1992). “Review of Empirical Labor Economics: The Search Approach”. *Industrial and Labor Relations Review* 45(3):615-16.
- Dong, Z.K., Huang, D.S., and Tang, F.F. (2014). “Information disclosure and job search: evidence from a social networks experiment”. *Applied Economic Letters*, 21: 293–296.
- Duran Peralta, J. (2005). “Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004”. UNIVERSIDAD DEL VALLE - CIDSE.
- Ehrenberg, R.G. y Oaxaca, R.L. (1976). “Unemployment Insurance, Duration of Unemployment and Subsequent Wage Gain”. *American Economic Review*, 66, 754-766
- Eppel, R., Mahringer, H., and Weber, A. (2014). “Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed”. ECONSTOR.
- Escot, L., and Fernández Cornejo, J.A. (cords.) (2013). “Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid 2013”. Panorama Laboral 2013.
- Feldstein, M., and Poterba, J. (1984). “Unemployment insurance and reservation wages”. *Journal of Public Economics* 23, 141–167.
- Felgueroso, F., García Perez, J.I., and Jimenez, S. (2020). “Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Choque Económico”. FEDEA.

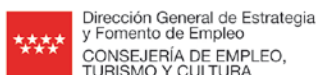
- Fernández Díaz, A., Parejo Gámir, J.A., and Rodríguez Saiz, L. (2011). *Política económica*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Fische, R. P. (1982). “Unemployment insurance and the reservation wage of the unemployed”. *The Review of Economics and Statistics*, 12-17.
- Fu, J., Sefton, M., and Upward, R. (2017). “Social comparisons in job search: experimental evidence”. Centre for Decision Research and Experimental Economics.
- Garín, J., and Lester, R. (2019). “The Opportunity Cost(s) of Employment and Search Intensity”. *Macroeconomic Dynamics* 23, 216–239.
- Gronau, R. (1971). “Information and Frictional Unemployment”. *The American Economic Review* 61, 290–301.
- Guell, M. y Hu, L. (2006). “Estimating the probability of leaving unemployment using uncompleted spells from repeated cross-section data”. *Journal of Econometrics*. 133 (1), 307-341.
- Harrington, D.P., and Fleming, T.R. (1982). “A class of rank test procedures for censored survival data. *Biometrika* 69, 553-566.
- Hensvik, L., Le Barbanchon, T., and Rathelot, R. (2020). “Job Search during the COVID-19 Crisis”. Rochester, NY: Social Science Research Network.
- Heckman, J.J. (1979). “Sample Selection Bias as a Specification Error”. *Econometrica* 47, 153–161.
- Holzer, H. J. (1986). “Reservation wages and their labor market effects for black and white male youth”. *Journal of Human resources*, 157-177.
- Holzer, H.J. (1988). “Search Method Use by Unemployed Youth”. *Journal of Labor Economics* 6(1), 1–20.
- Jones, S.R.G. (1989). “Reservation Wages and the Cost of Unemployment”. *Economica* 56, 225–246.
- Kaplan, E. L. and Paul Meier. 1958. “Nonparametric Estimation from Incomplete Observations”. *Journal of the American Statistical Association* 53(282):457-81.
- Kasper, H. (1967). “The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment”. *Review of Economics and Statistics*, 49, pp. 165-172.

- Katz, A. (1977). The Economics of Unemployment Insurance: A Symposium, *Industrial & Labor Relations Review*, 30, July 1977
- Kavkler, A., Danacica, D.-E., Babucea, A.G., Bicanic, I., Bohm, B., Tevdovski, D., Tosevska, K., and Borsic, D. (2009). “Cox Regression Models for Unemployment Duration in Romania, Austria, Slovenia, Croatia, and Macedonia”. *Journal for Economic Forecasting* 6(2):81-104.
- Kuhlenkasper, T. and Steinhardt, M. (2011). Unemployment Duration in Germany – A comprehensive study with dynamic hazard models and P-Splines. Norface Discussion Paper Series. 2011018. Norface Research Programme on Migration, Department of Economics, University College London.
- Krueger, A.B., and Mueller, A.I. (2010). “Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data”. *Journal of Public Economics* 94 (3-4), 298-307
- Krueger, A.B., and Mueller, A.I. (2011). “Job search, emotional well-being and job finding in a period of mass unemployment: Evidence from high-frequency longitudinal data”. *Brokings Papers on Economic Activity*, 42(1), 1-81
- Krueger, A.B., and Mueller, A.I. (2016). “A Contribution to the Empirics of Reservation Wages”. *American Economic Journal: Economic Policy* 8 (1), 142–179.
- Lancaster, T. (1979). “Econometric Methods for the Duration of Unemployment”. *Econometrica* 47(4):939-56.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2019). “Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data”. *Journal of Public Economics*, 171, 1-17.
- Longhi, S y Taylor, M (2010). “Differences in employment histories between employed and unemployed job seekers”, Institute for Social and Economic Research (ISER) Working Paper Series, num 2010-32
- Longhi, S., and Taylor, M. (2011a). “Employed and unemployed job seekers: Are they substitutes?”. IZA Discussion Paper No. 5827.
- Longhi, S., and Taylor, M. (2011b). “Explaining Differences in Job Search Outcomes Between Employed and Unemployed Job Seekers”, IZA Discussion Paper No. 5860.

- Lynch, L.M. (1983). “Job search and youth unemployment”. *Oxford Economic Papers*, 35, 271-282.
- Mattila, J.P. (1974). “Job Quitting and Frictional Unemployment”. *American Economic Review*, 64, pp. 235-240
- McCall, J.J. (1970). “Economics of Information and Job Search”. *The Quarterly Journal of Economics* 84, 113–126.
- McConnell, C.R. (2011). *Economía Laboral*. McGraw-Hill, Madrid.
- Montagnier, P. y Vickery, G. (2007). “Broadband and ICT access and use by households and individuals”. Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE). Paper prepared for the May 2007 meeting of the Working Party on the Information Economy. Science, Innovation and Electronic Information Division Connectedness Series. 2007.
- Mortensen, D.T. (1970). “Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve”. *The American Economic Review* 60, 847–862.
- Mortensen, D.T. (1986). “Job search and labor market analysis”. *In Handbook of Labor Economics*, 2, O.C.A. and R. Layard, ed. (Elsevier), pp. 849–919.
- Olivares, Á.L.G., Oliva, Á. de J., and Bravo, A.E.R. (2015). “Políticas de empleo juvenil en Europa. Análisis de prioridades y estrategias”. *Historia Social y de la Educación*, 2015, 4 (1): 27-48.
- Petrongolo, B., and Pissarides, C.A. (2001). “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function”. *Journal of Economic literature*, 39(2): 390-431.
- Phelps, E.S. (1968). “Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium”. *Journal of political economy*, 76(4, Part 2): 678-711.
- Potter, T. (2020). “Learning and job search dynamics during the great recession”. *J. Monet. Econ.*
- Revelle, W. (2017). “psych: Procedures for Personality and Psychological Research”. Department of Psychology, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, (en línea) <http://personality-project.org/r/psych/>
- Shimer, R. (2007). “Mismatch”. *The American Economic Review*, 97(4): 1074-1101

- Shimer, R., and Werning, I. (2007). “Reservation wages and unemployment insurance”. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1145-1185.
- Shimer, R. (2008). “The Probability of Finding a Job”. *The American Economic Review* 98(2):268-73.
- Sørensen, K.L. (2017). “Active labour market programmes and reservation wages: it is a hazard”. *Applied Economics Letters* 24, 589–593.
- Stevenson, B. (2009). “The Internet and Job Search”, in David Autor (ed.), *Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press, 2009.
- Stigler, G.J. (1961). “The Economics of Information”. *Journal of Political Economy* 69, 213–225.
- Stigler, G.J. (1962). “Information in the Labor Market”. *Journal of Political Economy*, 70, pp, 94-104.
- Vacchiano, M. (2017). “Las Redes personales en el mercado del trabajo. Recursos, mecanismos y desigualdades en el medio juvenil”. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Van den Berg, G. J. (1990). “Nonstationarity in job search theory”. *The review of economic studies*, 57(2), 255-277.
- Weber, A., and Mahringer, H. (2008). “Choice and success of job search methods”. *Empirical Economics*, 35, 153
- Yashiv, E. (2007). “Labor search and matching in macroeconomics”. *European Economic Review*, 51(8), 1859-1895.

ANEXO. Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid.



Comunidad de Madrid



FONDO SOCIAL EUROPEO

Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid 2013 **CUESTIONARIO**

Buenos días/tardes. Mi nombre es _____ y le llamo de SIMPLE LÓGICA INVESTIGACIÓN, S.A.. Estamos realizando una encuesta para la Universidad Complutense de Madrid sobre distintos aspectos relacionados con el mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid. ¿Tendría la amabilidad de contestarme unas preguntas? Sus respuestas serán tratadas de forma agregada con las de otros entrevistados, garantizándose completamente su anonimato. Muchas gracias por su colaboración.

P.1.A. ¿Cuál es su situación laboral?

- | | | |
|---|---|----------------|
| . Ocupado (con contrato o sin contrato laboral) | 1 | Continuar |
| . Parado | 2 | Pasar a P.54 |
| . Inactivo (Jubilado, ama de casa, estudiante, enfermo crónico, discapacidad inhabilitante,...) | 3 | Fin entrevista |

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 1

P.1.B. ¿Lleva trabajando en el mismo negocio o empresa 5 años o menos o más de 5 años?

- | | | |
|------------------------|---|----------------|
| . Lleva 5 años o menos | 1 | Continuar |
| . Lleva más de 5 años | 2 | Fin entrevista |

SÓLO A QUIENES EN P.1.B. CONTESTAN Cód. 1

P.2.A. ¿Cuál es el número de miembros del hogar incluyéndose usted?

- | | | |
|--|---|---|
| . 1 miembro | 1 | |
| . 2 miembros | 2 | |
| . 3 miembros | 3 | |
| . 4 miembros | 4 | |
| . 5 miembros | 5 | |
| . 6 miembros | 6 | |
| . 7 miembros | 7 | |
| . 8 miembros o más (<i>Especificar: _____</i>) | | 8 |

P.2.B. ¿Cuál es el número de miembros del hogar mayores de 16 años, incluyéndose usted?

- . 1 miembro 1
- . 2 miembros 2
- . 3 miembros 3
- . 4 miembros 4
- . 5 miembros 5
- . 6 miembros 6
- . 7 miembros 7
- . 8 miembros o más (*Especificar:_____*) 8

P.3. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

- /__/_/ años
- . De 16 a 29 años 1
 - . De 30 a 44 años 2
 - . De 45 y más años 3

P.4. Sexo

- . Hombre 1
- . Mujer 2

P.5.A. ¿Es usted el principal sustentador del hogar, quien aporta más recursos?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.5.A. CONTESTAN Cód. 2

P.5.B. ¿Qué parentesco tiene con el principal sustentador o persona de referencia del hogar?

- . Cónyuge o pareja 1
- . Hijo 2
- . Otra relación de parentesco 3
- . Otra relación sin parentesco 4

SÓLO A QUIENES EN P.1.B. CONTESTAN Cód. 1

P.6.A. ¿Cuál es su estado civil?

- . Casado 1
- . Conviviendo en pareja 2
- . Soltero 3
- . Divorciado / Separado 4
- . Viudo 5
- . Otro 6

SÓLO A QUIENES EN P.6.A. CONTESTAN Cód. 1

P.6.B. ¿Cuál es el régimen económico de su matrimonio?

- Gananciales 1
- Separación de bienes 2

SÓLO A QUIENES EN P.1.B. CONTESTAN Cód. 1

P.7.A. ¿Cuál es su país de nacimiento?

- . España 1
- . Otro (*Especificar: _____*) 2

SÓLO A QUIENES EN P.7.A. CONTESTAN Cód. 1

P.7.B. ¿En qué provincia nació?

- . Madrid 1
- . Otra (*Especificar: _____*) 2

SÓLO A QUIENES EN P.1.B. CONTESTAN Cód. 1

P.8. ¿Cuántos años hace que reside en la Comunidad de Madrid?

/__/_/ años

- . Menos de 5 años 1
- . De 5 a 14 años 2
- . De 15 a 24 años 3
- . De 25 a 34 años 4
- . De 35 a 44 años 5
- . De 45 a 54 años 6
- . De 55 a 64 años 7
- . De 65 y más años 8

P.9. ¿Cuál es el nivel más alto de estudios reglados terminados que tiene usted?

- . Sin estudios 1
- . Primarios incompletos 2
- . Primarios 3
- . Secundarios 4
- . Bachiller 5
- . Formación profesional 6
- . Licenciatura/Grados Universitarios 7
- . Post-grado Universitarios (máster, doctorado) 8

SÓLO A QUIENES EN P.9. CONTESTAN Cód. 6

P.10.A. ¿De qué sector o área de conocimiento son esos estudios terminados?

. Actividades Físicas y Deportivas	1
. Administración y Gestión	2
. Agraria	3
. Artes Gráficas	4
. Comercio y Marketing	5
. Edificación y Obra Civil	6

. Electricidad y Electrónica	7
. Energía y Agua	8
. Fabricación Mecánica	9
. Hostelería y Turismo	10
. Imagen Personal (esteticista, etc)	11
. Imagen y Sonido	12
. Industrias Alimentarias	13
. Industrias Extractivas	14
. Informática y Comunicaciones	15
. Instalación y Mantenimiento	16
. Madera, Mueble y Corcho	17
. Marítimo – Pesquera	18
. Química	19
. Sanidad	20
. Servicios Socioculturales y a la Comunidad	21
. Textil, Confección y Piel	22
. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	23
. Vidrio y Cerámica	24

SÓLO A QUIENES EN P.9. CONTESTAN Cód 7 u 8

P.10.B. ¿De qué sector o área de conocimiento son esos estudios terminados?

. 140 = FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1
. 210 = ARTES	2
. 220 = HUMANIDADES (QUE NO SE PUEDAN RECOGER EN LOS CÓDIGOS 222 Y 223 (FILOSOFIA, ETC)	3
. 222 = LENGUAS EXTRANJERAS	4
. 223 = LENGUAS Y DIALECTOS ESPAÑOLES	5
. 310 = CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO (POLITICAS ETC.)	6
. 320 = PERIODISMO E INFORMACIÓN	7
. 340 = ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN (ADE, ECONOMIA, BANCA, ETC)	8
. 380 = DERECHO	9
. 420 = CIENCIAS DE LA VIDA (Biología, etc)	10
. 440 = CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y GEOLÓGICAS	11
. 460 = MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	12
. 481 = INFORMÁTICA. CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	13
. 520 = MECÁNICA, ELECTRÓNICA Y OTRA FORMACIÓN TÉCNICA	14
. 540 = INDUSTRIA MANUFACTURERA Y PRODUCCIÓN	15
. 580 = ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	16
. 620 = AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	17
. 641 = VETERINARIA	18
. 720 = SALUD	19
. 760 = SERVICIOS SOCIALES	20
. 810 = SERVICIOS PERSONALES	21
. 840 = SERVICIOS DE TRANSPORTE	22
. 850 = PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	23
. 860 = SERVICIOS DE SEGURIDAD	24
. 900 = SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	25

SÓLO A QUIENES EN P.1.B. CONTESTAN Cód. 1

P.11. ¿Cuántos años tenía cuando terminó usted los estudios

. /___/___/ años

P.12. ¿Se encuentra actualmente haciendo algún tipo de estudios aunque sean no reglados?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.12. CONTESTAN Cód. 1

P.12.A. ¿Podría decirme de qué nivel son los estudios que está realizando?

- . Cursos de especialización profesional (inglés, informática...) 1
- . Primarios 2
- . Secundarios 3
- . Bachiller 4
- . Formación profesional 5
- . Grados Universitarios 6
- . Post-grado Universitarios (máster, doctorado) 7
- . Otros (*Especificar:* _____) 8

SÓLO A QUIENES EN P.12.A. CONTESTAN Cód. 165

P.12b. ¿Podría decirme de qué sector son esos estudios?

. Programas de Formación Básica	1
. Programas de Alfabetización y Aritmética	2
. Desarrollo Personal	3
. Actividades Físicas y Deportivas	4
. Administración y Gestión	5
. Agraria	6
. Artes Gráficas	7
. Comercio y Marketing	8
. Edificación y Obra Civil	9
. Electricidad y Electrónica	10
. Energía y Agua	11
. Fabricación Mecánica	12
. Hostelería y Turismo	13
. Imagen Personal (esteticista, etc)	14
. Imagen y Sonido	15
. Industrias Alimentarias	16
. Industrias Extractivas	17
. Informática y Comunicaciones	18
. Instalación y Mantenimiento	19
. Madera, Mueble y Corcho	20
. Marítimo – Pesquera	21
. Química	22
. Sanidad	23

. Servicios Socioculturales y a la Comunidad	24
. Textil, Confección y Piel	25
. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	26
. Vidrio y Cerámica	27

SÓLO A QUIENES EN P.12.A. CONTESTAN Cód. 6 ó 7

P.12.C. ¿Podría decirme de qué sector son esos estudios?

. 140 = FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1
. 210 = ARTES	2
. 220 = HUMANIDADES QUE NO SE PUEDAN RECOGER EN LOS CÓDIGOS 222 Y 223 (FILOSOFÍA, ETC)	3
. 222 = LENGUAS EXTRANJERAS	4
. 223 = LENGUAS Y DIALECTOS ESPAÑOLES	5
. 310 = CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO (POLÍTICAS ETC.)	6
. 320 = PERIODISMO E INFORMACIÓN	7
. 340 = ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN (ADE, ECONOMÍA, BANCA, ETC)	8
. 380 = DERECHO	9
. 420 = CIENCIAS DE LA VIDA (Biología, etc)	10
. 440 = CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y GEOLÓGICAS	11
. 460 = MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	12
. 481 = INFORMÁTICA. CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	13
. 520 = MECÁNICA, ELECTRÓNICA Y OTRA FORMACIÓN TÉCNICA	14
. 540 = INDUSTRIA MANUFACTURERA Y PRODUCCIÓN	15
. 580 = ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	16
. 620 = AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	17
. 641 = VETERINARIA	18
. 720 = SALUD	19
. 760 = SERVICIOS SOCIALES	20
. 810 = SERVICIOS PERSONALES	21
. 840 = SERVICIOS DE TRANSPORTE	22
. 850 = PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	23
. 860 = SERVICIOS DE SEGURIDAD	24
. 900 = SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	25

SÓLO A QUIENES EN P.1.B. CONTESTAN Cód. 1

P.13.A. ¿Cuántos empleos diferentes ha tenido durante los últimos cinco años? (como asalariado con o sin contrato, como autónomo o empresario,...)

P.13.b ¿A cuál de los siguientes tipos de trabajo corresponde su empleo principal actual?

. Asalariado del sector público	1
. Asalariado del sector privado	2
. Ayuda familiar	3
. Empresario o autónomo	4
. Miembro de una cooperativa o sociedad anónima laboral	5

BLOQUE DE AUTÓNOMOS

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 4 ó 5

P.14. ¿A qué sector de actividad pertenece la empresa o negocio en que trabaja?

- . Agricultura, ganadería y pesca 1
- . Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel 2
- . Industrias Extractivas, Metalurgia, Química,
Farmacéutica y de Suministro de energía eléctrica,
agua y reciclaje y gestión de residuos. 3
- . Industrias construcción de maquinaria, equipo eléctrico/electrónico y
automovilística 4
- . Construcción y promoción inmobiliaria 5
- . Comercio y Hostelería 6
- . Transporte y almacenamiento, Información y telecomunicaciones 7
- . Actividades financieras, de seguros, actividades profesionales,
científicas y técnicas, actividades administrativas
y servicios auxiliares 8
- . Educación, Actividades Sanitarias, Administración Pública y defensa 9
- . Actividades de los hogares, artísticas, recreativas
y de entrenamiento y otros 10

P.15.A. ¿Tiene asalariados en su negocio?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.15.A. CONTESTAN Cód. 1

P.15b. ¿Cuántos asalariados tiene?

/___/___/___/___/___/___/ asalariados

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 4 ó 5

P.16. ¿Cuántos años lleva con su negocio?

/___/___/ años

P.17. ¿Cuáles de los siguientes motivos estuvieron presentes a la hora de hacerse autónomo? (*Entrevistador: Respuesta múltiple*)

- . Tener mejores condiciones económicas. 1
- . Poder realizar su actividad o proyecto a su gusto 2
- . La imposibilidad o dificultad de encontrar trabajo como
asalariado después de mucho tiempo buscándolo 3
- . Verse empujado u obligado por su empresa a
hacerse autónomo 4
- . Continuar una actividad o negocio familiar 5
- . Otros (*Especificar: _____*) 6

P.18.A. ¿Cuál era su situación profesional antes de estar en el negocio actual?

- . Parado, habiendo trabajado antes 1
- . Parado sin haber trabajado antes 2
- . Empresario o autónomo 3
- . Asalariado 4
- . Inactivo (Estudiante, ama de casa, jubilado) 5
- . Otro (*Especificar: _____*) 6

SÓLO A QUIENES EN P.18.a CONTESTAN Cód. 1 ó 4

P.18.B. ¿Cuántos años trabajó como asalariado antes de emprender su negocio actual?

/___/___/ años

SÓLO A QUIENES EN P. 13.b CONTESTAN Cód. 4 ó 5

P.19. ¿Es la primera vez que decide emprender un negocio o tiene experiencia previa como empresario o autónomo?

- . Es la primera vez 1
- . Tiene experiencia previa 2

P.20. ¿Tiene sólo un negocio o tiene más de uno?

- . Tiene un solo negocio 1
- . Tiene más de un negocio 2

P.21. ¿Realizó algún tipo de formación específica antes de emprender su negocio?

- . Sí 1
- . No 2

P.22.A. ¿Recibió algún tipo de ayuda o subvención?

- . Sí 1
- . No 2

P.22.B. ¿Antes de establecerse como autónomo tenía derecho a cobrar la prestación por desempleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.22.B. CONTESTAN Cód. 1

P.22.C. ¿Capitalizó la prestación por desempleo en pago único?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 4 ó 5

P.23. Cuánto tiempo tardó en poner en marcha su negocio desde que tomó la decisión de establecerse como autónomo hasta que pudo abrir su negocio o empresa y funcionar como tal?

- . 3 meses o menos 1
- . 4 a 6 meses 2
- . 7 a 12 meses 3
- . De 1 a 1,5 años 4
- . De 1,5 a 2 años 5
- . Más de 2 años (*Especificar: _____*) 6

P.24. ¿Habitualmente cuántas horas a la semana trabaja?

/___/___/ horas

P.25. ¿En qué medida se encuentra satisfecho o insatisfecho con su actual empleo?

- . Muy satisfecho 1
- . Satisfecho 2
- . Ni satisfecho ni insatisfecho 3
- . Insatisfecho 4
- . Muy insatisfecho 5

P.26.A. A pesar de tener un empleo como autónomo, empresario o cooperativista, ¿actualmente busca otro empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.26.A. CONTESTAN Cód. 1

P.26.B. ¿Cuál es el principal motivo por el que busca otro empleo?
(*Entrevistador: Respuesta única, sólo el principal motivo*)

- . Mejorar la estabilidad laboral 1
- . Mejorar las condiciones económicas 2
- . Mejorar las condiciones laborales o profesionales 3
- . Desarrollar otro proyecto empresarial o profesional 4
- . Por razones familiares o personales 5
- . Otro (*Especificar: _____*) 6

P.26.C. Señale, por favor, cuál es el método de búsqueda de empleo que utiliza preferentemente. ¿Y qué otros métodos utiliza?

- | | Preferente | Otros |
|--|------------|-------|
| . A través de agencias privadas de colocación | 1 | 1 |
| . A través de Empresa de trabajo temporal | 2 | 2 |
| . A través de un Head Hunter o empresa de selección | 3 | 3 |
| . A través de anuncios en prensa | 4 | 4 |
| . A través de portales de empleo específicos de internet | 5 | 5 |
| . A través de Redes Sociales | 6 | 6 |

. A través de Redes Profesionales en internet	7	7
. A través de la Oficina Pública de Empleo	8	8
. A través de una bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	9	9
. A través de contacto directo con las empresas (mandé el currículum directamente)	10	10
. A través de otros anuncios (tablones de anuncio de supermercados, asociaciones etc.)	11	11
. Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	12	12
. A través de familiares, amigos y otros contactos personales	13	13
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	14	14

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 4 ó 5

P.27.A. ¿Tiene otro u otros empleos o trabajó al menos una hora en otro empleo la semana pasada?

. Sí	1
. No	2

SÓLO A QUIENES EN P.27.A. CONTESTAN Cód. 1

P.27.B. ¿Cuál es el principal motivo por el que tiene otro trabajo?
(Entrevistador: *Respuesta única, sólo el principal motivo*)

. Insuficiencia de ingresos	1
. Insuficiencia de horas de trabajo	2
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	3

BLOQUE DE ASALARIADOS

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.28. ¿Cuál es su ocupación?

- . Ocupaciones militares- Fuerzas armadas 1
- . Directivos y gerentes 2
- . Técnicos y profesionales (Médicos, enfermeros, profesores, biólogos, químicos, ingenieros, arquitectos, jueces, abogados, economistas, informáticos) 3
- . Administrativos, y otros empleados de oficina 4
- . Trabajadores de servicios de restauración, personales, peluqueros, protección (incl. policías bomberos) y vendedores de comercio 5
- . Trabajadores cualificados en la agricultura, industria y construcción 6
- . Operarios, peones y trabajadores sin cualificar 7

P.29. ¿A qué sector de actividad pertenece la empresa u organización en que trabaja?

- Agricultura, ganadería y pesca 1
- Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel 2
- Industrias Extractivas, Metalurgia, Química, Farmacéutica y de Suministro de energía eléctrica, agua y reciclaje y gestión de residuos. 3
- Industrias construcción de maquinaria, equipo eléctrico/electrónico y automovilística 4
- Construcción y promoción inmobiliaria 5
- Comercio y Hostelería 6
- Transporte y almacenamiento, Información y telecomunicaciones 7
- Actividades financieras, de seguros, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares 8
- Educación, Actividades Sanitarias, Administración Pública y defensa 9
- Actividades de los hogares, artísticas, recreativas y de entrenamiento y otros 10

P.30.A. La relación laboral que tiene con la empresa u organización en que trabaja está formalizada mediante un contrato?

- . Sí 1
- . No 2

P.30.B. ¿La relación laboral que tiene con la empresa u organización en que trabaja es temporal o indefinida?

- . Temporal 1
- . Indefinida 2

P.31. ¿Su relación laboral tiene carácter permanente o discontinua?

- . Permanente 1

. Discontinua 2

P.32. ¿El tipo de jornada de su trabajo es a tiempo completo o tiempo parcial?

. A tiempo completo 1
. A tiempo parcial 2

P.33. ¿Y la jornada es continuada o partida?

. Jornada continuada 1
. Jornada partida 2

P.34. Habitualmente, ¿cuál es el número de horas de trabajo a la semana?

/___/___/ horas

P.35. ¿Cuántos meses hace que tiene el contrato o relación laboral actual?

/___/___/ meses

. 1 mes 1
. 2 meses 2
. 3 meses 3
. 4 meses 4
. 5 meses 5
. 6 meses 6
. Entre 7 y 12 meses (De 0,5 a 1 año) 7
. Entre 13 y 18 meses (De 1 a 1,5 años) 8
. Entre 19 y 24 meses (De 1,5 a 2 años) 9
. Entre 25 y 30 meses (De 2 a 2,5 años) 10
. Entre 31 y 36 meses (De 2,5 a 3 años) 11
. Entre 37 y 42 meses (De 3 a 3,5 años) 12
. Entre 43 y 48 meses (De 3,5 a 4 años) 13
. Entre 49 y 54 meses (De 4 a 4,5 años) 14
. Entre 55 y 60 meses (de 4,5 a 5 años) 15

P.36. ¿Cuál es el número de trabajadores en España de la empresa u organización en que trabaja?

/___/___/___/___/___/ trabajadores

P.37.A. ¿Tiene en su trabajo trabajadores a su cargo?

. Sí 1
. No 2

SÓLO A QUIENES EN P.37.A. CONTESTAN Cód. 1

P.37.B. ¿Cuántos trabajadores tiene a su cargo?

/___/___/___/___/___/ trabajadores

SÓLO A QUIENES EN P.13b. CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.38. ¿En qué medida se encuentra satisfecho o insatisfecho con su actual empleo?

- . Muy satisfecho 1
- . Satisfecho 2
- . Ni satisfecho ni insatisfecho 3
- . Insatisfecho 4
- . Muy insatisfecho 5

SÓLO A QUIENES EN P. 13b.CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.39.A. ¿Antes de encontrar trabajo en su empresa u organización actual estaba parado o trabajando?

- . Parado habiendo trabajado antes 1
- . Parado buscando el primer empleo 2
- . Ocupado 3

SÓLO A QUIENES EN P.39.A. CONTESTAN Cód. 1

P.39.B. ¿Cuánto tiempo llevaba parado?

- . Hasta 3 meses 1
- . Entre 4 y 6 meses 2
- . Entre 7 y 12 meses (De 0,5 a 1 año) 3
- . Entre 13 y 18 meses (De 1 a 1,5 años) 4
- . Entre 19 y 24 meses (De 1,5 a 2 años) 5
- . Entre 25 y 30 meses (De 2 a 2,5 años) 6
- . Entre 31 y 36 meses (De 2,5 a 3 años) 7
- . Más de 36 meses (Más de 3 años) (*Especificar: /___/___/ años*)8

SÓLO A QUIENES EN P.39.A. CONTESTAN Cód. 3

P.39.C. ¿El trabajo anterior estaba relacionado con su trabajo actual? (mismo sector u ocupación)

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.40.A. ¿Podría decirme cuáles de los siguientes métodos de búsqueda de empleo conoce?

- . A través de agencias privadas de colocación 1
- . A través de empresas de trabajo temporal 2
- . A través de Head Hunter ("Caza talentos")
o empresa de selección 3
- . A través de anuncios en prensa 4
- . A través de portales de empleo específicos de internet 5
- . A través de Redes Sociales 6
- . A través de Redes Profesionales en internet 7
- . A través de Oficina Pública de Empleo 8
- . A través de una bolsa de trabajo de otras
entidades públicas u ONG 9

. A través de contacto directo con las empresas (enviando el currículum directamente)	10
. A través de otros anuncios (tablones de anuncios de supermercados, asociaciones, etc.)	11
. Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	12
. A través de familiares, amigos y otros contactos personales	13
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	14

P.40.B. ¿Podría decirme qué método utilizó preferentemente para la búsqueda de su actual empleo? ¿Y qué otros métodos utilizó?

	Preferente	Otros
. A través de agencias privadas de colocación	1	1
. A través de Empresa de trabajo temporal	2	2
. A través de un Head Hunter o empresa de selección	3	3
. A través de anuncios en prensa	4	4
. A través de portales de empleo específicos de internet	5	5
. A través de Redes Sociales	6	6
. A través de Redes Profesionales en internet	7	7
. A través de la Oficina Pública de Empleo	8	8
. A través de una bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	9	9
. A través de contacto directo con las empresas (mandé el currículum directamente)	10	10
. A través de otros anuncios (tablones de anuncio de supermercados, asociaciones etc.)	11	11
. Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	12	12
. A través de familiares, amigos y otros contactos personales	13	13
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	14	14

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 1

P.40.B.1.A. ¿Podría decirme a través de qué agencias de colocación?

. UNIPLACEMENT,SL	1
. COCEMFE	2
. FUNDACION INSTITUTO CIENCIAS DEL HOMBRE	3
. CEAR COMISION ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO	4
. CIFESAL	5
. Otras (<i>Especificar:</i> _____)	6

P.40.B.1.B. ¿Contactó o se relacionó con esa o esas agencias de colocación a través de Internet?

. Sí	1
. No	2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 2

P.40.B.2.A. ¿Podría decirme a través de qué empresa o empresas de trabajo temporal?

- . Adecco 1
- . Alta Gestión 2
- . Randstad 3
- . Otras (*Especificar:* _____) 4

P.40.B.2.B. ¿Contactó o se relacionó con esa o esas empresas de trabajo temporal a través de Internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 3

P.40.B.3.A. ¿Podría decirme a través de qué Head Hunter?

- . BPM 1
- . Boyden 2
- . Alexander Hughes 3
- . Arambarri & González 4
- . Arnrop Referral 5
- . Otros (*Especificar:* _____) 6

P.40.B.3.B. ¿Contactó o se relacionó con esos Head Hunter a través de internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 4

P.40.B.4.A. ¿Podría decirme en qué publicaciones, periódicos o revistas?

- . El País 1
- . El Mundo 2
- . ABC 3
- . La Razón 4
- . 20 minutos 5
- . Expansión 6
- . Cinco días 7
- . Segunda mano 8
- . Otros (*Especificar:* _____) 9

P.40.B.4.B. ¿Consultó esa o esas publicaciones a través de internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 5

P.40.B.5. ¿Podría decirme a través de qué portales de empleo?

- . Infojobs 1

- . Monster 2
- . Infoempleo 3
- . Otros (*Especificar:* _____) 4

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 6

P.40.B.6. ¿Podría decirme a través de qué Redes Sociales?

- . Facebook 1
- . Twiter 2
- . Tuenti 3
- . Otra (*Especificar:* _____) 4

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 7

P.40.B.7. ¿Podría decirme a través de qué Redes Sociales profesionales en internet?

- . Linkeding 1
- . Xing 2
- . Vedeo 3
- . Otra (*Especificar:* _____) 4

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 8

P.40.B.8. ¿Utilizó internet para contactar o consultar la Oficina Pública de Empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód. 9

P.40.B.9.A. ¿Podría decirme a través de las bolsas de empleo de qué entidades públicas u ONG's?

- . Ayuntamientos 1
- . ONG 2
- . Cáritas 3
- . Sindicatos 4
- . Colegios profesionales 5
- . Academias 6
- . Universidades 7
- . Otros (*Especificar:* _____) 8

P.40.B.9.B. ¿Utilizó internet para contactar o consultar esas bolsas de empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód.10

P.40.B.10. ¿Utilizó internet para contactar con esas empresas?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.40.B. CONTESTAN Cód.11

P.40.B.11. ¿Utilizó internet para consultar o ver esos anuncios?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.41. ¿Cuál fue la vía o método por el que efectivamente encontró el empleo actual o que más le ayudó a conseguirlo?

- . Agencias privadas de colocación 1
- . Empresa de trabajo temporal 2
- . Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección 3
- . A través de anuncios en prensa 4
- . Portales de empleo específicos de internet 5
- . Redes Sociales 6
- . Redes Profesionales en internet 7
- . Oficina Pública de Empleo 8
- . Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG 9
- . A través de contacto directo con las empresas
(mandé el currículum directamente) 10
- . A través de otros anuncios (tablones de anuncio de
supermercados, asociaciones etc.) 11
- . Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas,
clientes o proveedores) 12
- . A través de familiares, amigos y otros contactos personales 13
- . Estableciéndose por cuenta propia 14
- . A través de una oposición 15
- . Una promoción o cambio desde otra empresa
del mismo grupo 16
- . Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la
que se puso en contacto conmigo y me hizo una oferta 17
- . Otro (*Especificar:* _____) 18

P.42.A. ¿Realizó algún tipo de formación específica de contenidos profesionales antes de conseguir su actual empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.42.A. CONTESTAN Cód.1

P.42.B. ¿Esa formación está relacionada con su empleo actual?

- . Sí 1
- . No 2

P.42.C. ¿En qué medida le resultó útil para encontrar empleo?

- . Mucho 1
- . Bastante 2
- . Algo 3

- . Poco 4
- . Nada 5

SÓLO A QUIENES EN P.13. CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.43.A. ¿Recibió asesoramiento u orientación sobre cómo buscar trabajo, como redactar un currículum, preparar una entrevista, ...?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.43.A. CONTESTAN Cód.1

P.43.B. ¿Quién le proporcionó esa orientación?

- Institución pública (Oficina Pública de empleo, servicio municipal ...) 1
- Institución privada (Academia, organización profesional, sindicato, ONG ...) 2

P.43.C. ¿A través de quién se enteró de la existencia del curso o servicio de orientación?

- De conocidos o familiares 1
- Orientador de Oficina Pública de Empleo 2
- Anuncios en medios de comunicación 3
- Otros (*Especificar:* _____) 4

P.43.D. ¿En qué medida le resultó útil ese curso o servicio de orientación?

- . Mucho 1
- . Bastante 2
- . Algo 3
- . Poco 4
- . Nada 5

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.44. ¿Le asesoraron expertos en orientación laboral respecto a los perfiles de empleo o lugares a los que era más conveniente que se dirigiera porque tendría más oportunidades de encontrar empleo?

- . Sí 1
- . No 2

P.45. ¿Cuánto tiempo estuvo buscando empleo antes de encontrar el actual?

- . Hasta 3 meses 1
- . Entre 4 y 6 meses 2
- . Entre 7 y 12 meses (De 0,5 a 1 año) 3
- . Entre 13 y 18 meses (De 1 a 1,5 años) 4
- . Entre 19 y 24 meses (De 1,5 a 2 años) 5
- . Entre 25 y 30 meses (De 2 a 2,5 años) 6
- . Entre 31 y 36 meses (De 2,5 a 3 años) 7
- . Más de 36 meses (Más de 3 años) (*Especificar:* /___/___/ años) 8

P.46.A. ¿Cuántas pruebas o entrevistas hizo en total entre todas las empresas a las que acudió en su búsqueda de un trabajo hasta encontrar su actual empleo?

- . Ninguna 1
- . 1 entrevista 2
- . 2 entrevistas 3
- . 3 entrevistas 4
- . 4 entrevistas 5
- . Más de 4 entrevistas (*Especificar: /___/___/*)

SÓLO A QUIENES EN P.46.A. CONTESTAN Cód. 2 Ó SUPERIOR

P.46.B. ¿Cree que en alguna de esas pruebas o entrevistas no le escogieron por un problema de formación?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.13. CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.47. ¿Cuántas horas dedicaba al día por término medio a buscar trabajo: consultar anuncios, preparar y enviar currículums,...?

- . 1 hora o menos 1
- . 2 horas 2
- . 3 horas 3
- . 4 horas 4
- . 5 horas 5
- . 6 horas 6
- . 7 horas 7
- . 8 horas 8
- . Más de 8 horas 9

P.48.A. Refiriéndonos ahora a su empresa actual ¿Cuánto tiempo duró el proceso de selección para acceder a su actual empleo?

- . 1 semana o menos 1
- . 2 semanas 2
- . 3 semanas 3
- . 4 semanas 4
- . 2 meses 5
- . 3 meses 6
- . Más de 3 meses (*Especificar: /___/___/*) 7

P.48.B. ¿Cuántas entrevistas y pruebas de selección tuvo que superar en el proceso de selección de su actual empleo?

- . Ninguna 1
- . 1 entrevista o prueba 2
- . 2 entrevistas o pruebas 3
- . 3 entrevistas o pruebas 4
- . 4 entrevistas o pruebas 5
- . Más de 4 entrevistas (*Especificar: /___/___/*) 6

SÓLO A QUIENES EN P.48.B. CONTESTAN Cód.2 a 6 (excepto 1)

P.49.A. ¿Se preparó previamente esas pruebas o entrevistas de selección para el empleo actual?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.49.A. CONTESTAN Cód.1

P.49.B. ¿En qué medida le resultó útil esa preparación?

- . Mucho 1
- . Bastante 2
- . Algo 3
- . Poco 4
- . Nada 5

SÓLO A QUIENES EN P.13.b CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.50.A. ¿Tuvo que aceptar un cambio geográfico de residencia para encontrar su empleo actual desde su anterior trabajo?

- . Sí 1
- . No 2

P.50.B. ¿Tuvo que aceptar un cambio de profesión/ocupación para encontrar su nuevo puesto de trabajo con respecto a su empleo anterior?

- . Sí 1
- . No 2
- . No, es el primer empleo 3

P.51. ¿El nuevo salario percibido era mayor, menor o igual al salario percibido previamente en su anterior trabajo o era su primer salario?

- . Mayor 1
- . Menor 2
- . Igual 3
- . Primer salario 4

P.52.A. A pesar de tener un empleo, ¿actualmente busca otro empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.52.A. CONTESTAN Cód. 1

P.52.B. ¿Cuál es el principal motivo busca otro empleo?
(Entrevistador: Una sola respuesta)

- . Insuficiencia de ingresos 1
- . Insuficiencia de horas de trabajo 2
- . Cambio de condiciones laborales 3

. Otro (*Especificar:* _____) 4

P.52.C. ¿Podría decirme qué método utiliza preferentemente para la búsqueda de empleo? ¿Y qué otro método utiliza?

	Preferente	Otros
. A través de agencias privadas de colocación	1	1
. A través de Empresa de trabajo temporal	2	2
. A través de un Head Hunter o empresa de selección	3	3
. A través de anuncios en prensa	4	4
. A través de portales de empleo específicos de internet	5	5
. A través de Redes Sociales	6	6
. A través de Redes Profesionales en internet	7	7
. A través de la Oficina Pública de Empleo	8	8
. A través de una bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	9	9
. A través de contacto directo con las empresas (mandé el currículum directamente)	10	10
. A través de otros anuncios (tablones de anuncio de supermercados, asociaciones etc.)	11	11
. Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	12	12
. A través de familiares, amigos y otros contactos personales	13	13
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	14	14

SÓLO A QUIENES EN P.13.a CONTESTAN Cód. 1, 2 ó 3

P.53.A. ¿Tiene otro u otros empleos o trabajó al menos una hora en otro empleo la semana pasada?

. Sí	1
. No	2

SÓLO A QUIENES EN P.53.A. CONTESTAN Cód. 1

P.53.B. ¿Cuál es el motivo principal por el que tiene otro trabajo?

(*Entrevistador: Una sola respuesta*)

. Insuficiencia de ingresos	1
. Insuficiencia de horas de trabajo	2
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	3

BLOQUE DE PARADOS

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.54.A. ¿Cuál es el número de miembros del hogar incluyéndose usted?

- . 1 miembro 1
- . 2 miembros 2
- . 3 miembros 3
- . 4 miembros 4
- . 5 miembros 5
- . 6 miembros 6
- . 7 miembros 7
- . 8 miembros o más (*Especificar:_____*) 8

P.54.B. ¿Cuál es el número de miembros del hogar mayores de 16 años, incluyéndose usted?

- . 1 miembro 1
- . 2 miembros 2
- . 3 miembros 3
- . 4 miembros 4
- . 5 miembros 5
- . 6 miembros 6
- . 7 miembros 7
- . 8 miembros o más (*Especificar:_____*) 8

P.55. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

/__/__/ años

- . De 16 a 29 años 1
- . De 30 a 44 años 2
- . De 45 y más años 3

P.56. Sexo

- . Hombre 1
- . Mujer 2

P.57.A. ¿Es usted el principal sustentador del hogar, quien aporta más recursos?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.57.A. CONTESTAN Cód. 2

P.57.B. ¿Qué parentesco tiene con el principal sustentador o persona de referencia del hogar?

- . Cónyuge o pareja 1

- . Hijo 2
- . Otra relación de parentesco 3
- . Otra relación sin parentesco 4

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.58.A. ¿Cuál es su estado civil?

- . Casado 1
- . Conviviendo en pareja 2
- . Soltero 3
- . Divorciado / Separado 4
- . Viudo 5
- . Otro 6

SÓLO A QUIENES EN P.58.A. CONTESTAN Cód. 1

P.58.B. ¿Cuál es el régimen económico de su matrimonio?

- Gananciales 1
- Separación de bienes 2

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.59.A. ¿Cuál es su país de nacimiento?

- . España 1
- . Otro (*Especificar: _____*) 2

SÓLO A QUIENES EN P.59.A. CONTESTAN Cód. 1

P.59.B. ¿En qué provincia nació?

- . Madrid 1
- . Otra (*Especificar: _____*) 2

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.60. ¿Cuántos años hace que reside en la Comunidad de Madrid?

/__/__/ años

- . Menos de 5 años 1
- . De 5 a 14 años 2
- . De 15 a 24 años 3
- . De 25 a 34 años 4
- . De 35 a 44 años 5
- . De 45 a 54 años 6
- . De 55 a 64 años 7
- . De 65 y más años 8

P.61. ¿Cuál es el nivel más alto de estudios reglados terminados que tiene usted?

- . Sin estudios 1
- . Primarios incompletos 2
- . Primarios 3
- . Secundarios 4
- . Bachiller 5

. Formación profesional	6
. Licenciatura/Grados Universitarios	7
. Post-grado Universitarios (máster, doctorado)	8

SÓLO A QUIENES EN P.61 CONTESTAN Cód. 6

P.62.A. ¿De qué sector son esos estudios terminados?

. Actividades Físicas y Deportivas	1
. Administración y Gestión	2
. Agraria	3
. Artes Gráficas	4
. Comercio y Marketing	5
. Edificación y Obra Civil	6
. Electricidad y Electrónica	7
. Energía y Agua	8
. Fabricación Mecánica	9
. Hostelería y Turismo	10
. Imagen Personal (esteticista, etc)	11
. Imagen y Sonido	12
. Industrias Alimentarias	13
. Industrias Extractivas	14
. Informática y Comunicaciones	15
. Instalación y Mantenimiento	16
. Madera, Mueble y Corcho	17
. Marítimo – Pesquera	18
. Química	19
. Sanidad	20
. Servicios Socioculturales y a la Comunidad	21
. Textil, Confección y Piel	22
. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	23
. Vidrio y Cerámica	24

SÓLO A QUIENES EN P.61 VCONTESTAN Cód. 7u 8

P.62.B. ¿De qué sector son esos estudios terminados?

. 140 = FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1
. 210 = ARTES	2
. 220 = HUMANIDADES (QUE NO SE PUEDAN RECOGER EN LOS CÓDIGOS 222 Y 223 (FILOSOFIA, ETC)	3
. 222 = LENGUAS EXTRANJERAS	4
. 223 = LENGUAS Y DIALECTOS ESPAÑOLES	5
. 310 = CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO (POLITICAS ETC.)	6
. 320 = PERIODISMO E INFORMACIÓN	7
. 340 = ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN (ADE, ECONOMIA, BANCA, ETC)	8
. 380 = DERECHO	9
. 420 = CIENCIAS DE LA VIDA (Biología, etc)	10
. 440 = CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y GEOLÓGICAS	11
. 460 = MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	12

. 481 = INFORMÁTICA. CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	13
. 520 = MECÁNICA, ELECTRÓNICA Y OTRA FORMACIÓN TÉCNICA	14
. 540 = INDUSTRIA MANUFACTURERA Y PRODUCCIÓN	15
. 580 = ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	16
. 620 = AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	17
. 641 = VETERINARIA	18
. 720 = SALUD	19
. 760 = SERVICIOS SOCIALES	20
. 810 = SERVICIOS PERSONALES	21
. 840 = SERVICIOS DE TRANSPORTE	22
. 850 = PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	23
. 860 = SERVICIOS DE SEGURIDAD	24
. 900 = SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	25

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.63. ¿Cuántos años tenía cuando terminó usted los estudios

. / ___ / ___ / años

P.64. ¿Se encuentra actualmente haciendo algún tipo de estudios aunque sean no reglados?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.64. CONTESTAN Cód. 1

P.64.A. ¿Podría decirme de qué nivel son los estudios que está realizando?

- . Cursos de especialización profesional (inglés, informática...) 1
- . Primarios 2
- . Secundarios 3
- . Bachiller 4
- . Formación profesional 5
- . Grados Universitarios 6
- . Post-grado Universitarios (máster, doctorado) 7
- . Otros (*Especificar:* _____) 8

SÓLO A QUIENES EN P.64.A. CONTESTAN Cód. 1 ó 5

P.64.B. ¿Podría decirme de qué sector son esos estudios?

. Programas de Formación Básica	1
. Programas de Alfabetización y Aritmética	2
. Desarrollo Personal	3
. Actividades Físicas y Deportivas	4
. Administración y Gestión	5
. Agraria	6
. Artes Gráficas	7
. Comercio y Marketing	8
. Edificación y Obra Civil	9
. Electricidad y Electrónica	10

. Energía y Agua	11
. Fabricación Mecánica	12
. Hostelería y Turismo	13
. Imagen Personal (esteticista, etc)	14
. Imagen y Sonido	15
. Industrias Alimentarias	16
. Industrias Extractivas	17
. Informática y Comunicaciones	18
. Instalación y Mantenimiento	19
. Madera, Mueble y Corcho	20
. Marítimo – Pesquera	21
. Química	22
. Sanidad	23
. Servicios Socioculturales y a la Comunidad	24
. Textil, Confección y Piel	25
. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	26
. Vidrio y Cerámica	27

SÓLO A QUIENES EN P.64.A. CONTESTAN Cód. 6 ó 7

P.64.C. ¿Podría decirme de qué sector son esos estudios?

. 140 = FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1
. 210 = ARTES	2
. 220 = HUMANIDADES QUE NO SE PUEDAN RECOGER EN LOS CÓDIGOS 222 Y 223 (FILOSOFÍA, ETC)	3
. 222 = LENGUAS EXTRANJERAS	4
. 223 = LENGUAS Y DIALECTOS ESPAÑOLES	5
. 310 = CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO (POLÍTICAS ETC.)	6
. 320 = PERIODISMO E INFORMACIÓN	7
. 340 = ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN (ADE, ECONOMÍA, BANCA, ETC)	8
. 380 = DERECHO	9
. 420 = CIENCIAS DE LA VIDA (Biología, etc)	10
. 440 = CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y GEOLÓGICAS	11
. 460 = MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	12
. 481 = INFORMÁTICA. CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	13
. 520 = MECÁNICA, ELECTRÓNICA Y OTRA FORMACIÓN TÉCNICA	14
. 540 = INDUSTRIA MANUFACTURERA Y PRODUCCIÓN	15
. 580 = ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	16
. 620 = AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	17
. 641 = VETERINARIA	18
. 720 = SALUD	19
. 760 = SERVICIOS SOCIALES	20
. 810 = SERVICIOS PERSONALES	21
. 840 = SERVICIOS DE TRANSPORTE	22
. 850 = PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	23
. 860 = SERVICIOS DE SEGURIDAD	24
. 900 = SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	25

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.65. ¿Desearía tener trabajo?

- . Sí 1
- . No 2

P.66. ¿Estaría dispuesto para trabajar antes de 15 días?

- . Sí 1
- . No 2

P.67.A. ¿En las últimas 4 semanas ha buscado activamente empleo o ha realizado gestiones para establecerse por su cuenta?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.67.A. CONTESTAN Cód. 2

P.67.B. ¿Podría decirme los motivos por los que no busca empleo?

(Entrevistador: Respuesta múltiple)

- . No se ha solucionado su situación laboral anterior 1
- . Cree que no lo va a encontrar 2
- . Enfermedad o incapacidad propia 3
- . Tener que cuidar de niños, adultos enfermos, discapacitados o mayores 4
- . Tener otras responsabilidades familiares o personales 5
- . Recibir una prestación, ayuda económica o subsidio 6
- . Ya ha encontrado empleo, pero está pendiente de incorporación 7
- . Otros (*Especificar:* _____) 8

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.68.A. ¿En qué situación se encontraba antes de estar parado?

- . Trabajando como asalariado 1
- . Trabajando como autónomo o empresario 2
- . Nunca he trabajado, estudiando 3
- . Realizando las tareas del hogar 4
- . Atendiendo otras responsabilidades familiares 5
- . Otra situación (*Especificar:* _____) 6

P.68.b ¿tiempo que lleva en situación de desempleo?

Meses 1 a 12 /__ /__/

Años /__ /__/

SÓLO A QUIENES EN P.68.a CONTESTAN Cód. 1

P.69. ¿Cuál era la ocupación que desempeñaba en su último empleo?

- . Ocupaciones militares- Fuerzas armadas 1
- . Directivos y gerentes 2

- . Técnicos y profesionales (Médicos, enfermeros, profesores, biólogos, químicos, ingenieros, arquitectos, jueces, abogados, economistas, informáticos) 3
- . Administrativos, y otros empleados de oficina 4
- . Trabajadores de servicios de restauración, personales, peluqueros, Protección (incl. policías bomberos) y vendedores de comercio 5
- . Trabajadores cualificados en la agricultura, industria y construcción 6
- . Operarios, peones y trabajadores sin cualificar 7

P.70. ¿A qué sector de actividad pertenece la empresa o institución en que trabajaba?

- Agricultura, ganadería y pesca 1
- Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel 2
- Industrias Extractivas, Metalurgia, Química, Farmacéutica y de Suministro de energía eléctrica, agua y reciclaje y gestión de residuos. 3
- Industrias construcción de maquinaria, equipo eléctrico/electrónico y automovilística 4
- Construcción y promoción inmobiliaria 5
- Comercio y Hostelería 6
- Transporte y almacenamiento, Información y telecomunicaciones 7
- Actividades financieras, de seguros, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares 8
- Educación, Actividades Sanitarias, Administración Pública y defensa 9
- Actividades de los hogares, artísticas, recreativas y de entrenamiento y otros 10

P.71. ¿Cuál fue el motivo principal por el que dejó de trabajar en su anterior empleo?

- . Despido 1
- . Expediente de regulación de empleo (ERE) 2
- . Finalización de contrato 3
- . Excedencia voluntaria por cuidado de dependientes, Familiares o asuntos propios 4
- . Por enfermedad 5
- . Por estudios 6
- . Otros (*Especificar:* _____) 7

SÓLO A QUIENES EN P.67.A. CONTESTAN Cód. 1

P.72.A. ¿Podría decirme cuáles de los siguientes métodos de búsqueda de empleo conoce?

- . Agencias privadas de colocación 1
- . Empresa de trabajo temporal 2
- . Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección 3
- . A través de anuncios en prensa 4
- . Portales de empleo específicos de internet 5
- . Redes Sociales 6
- . Redes Profesionales en internet 7

. Oficina Pública de Empleo	8
. Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	9
. A través de contacto directo con las empresas (mandé el currículum directamente)	10
. A través de otros anuncios (tablones de anuncio de supermercados, asociaciones etc.)	11
. Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	12
. A través de familiares, amigos y otros contactos personales	13
. Preparación de oposiciones	14
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	15

P.72.B. ¿Podría decirme qué método utiliza preferentemente para la búsqueda de su actual empleo? ¿Y qué otros métodos utiliza?

	Preferente	Otros
. A través de agencias privadas de colocación	1	1
. A través de Empresa de trabajo temporal	2	2
. A través de un Head Hunter o empresa de selección	3	3
. A través de anuncios en prensa	4	4
. A través de portales de empleo específicos de internet	5	5
. A través de Redes Sociales	6	6
. A través de Redes Profesionales en internet	7	7
. A través de la Oficina Pública de Empleo	8	8
. A través de una bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	9	9
. A través de contacto directo con las empresas (mandé el currículum directamente)	10	10
. A través de otros anuncios (tablones de anuncio de supermercados, asociaciones etc.)	11	11
Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	12	12
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	13	13
. Intentando montar un negocio o establecerme por mi cuenta	14	14
. Me estoy preparando una oposición	15	15
. Otro (<i>Especificar:</i> _____)	16	16

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 1

P.72.B.1.A. ¿Podría decirme a través de qué agencias de colocación?

. UNIPLACEMENT,SL	1
. COCEMFE	2
. FUNDACION INSTITUTO CIENCIAS DEL HOMBRE	3
. CEAR COMISION ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO	4
. CIFESAL	5
. Otras (<i>Especificar:</i> _____)	6

P.72.B.1.B. ¿Contacta o se relaciona con esa o esas agencias de colocación a través de Internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 2

P.72.B.2.A. ¿Podría decirme a través de qué empresa o empresas de trabajo temporal?

- . Adecco 1
- . Alta Gestión 2
- . Randstad 3
- . Otras (*Especificar:* _____)

P.72.B.2.B. ¿Contacta o se relaciona con esa o esas empresas de trabajo temporal a través de Internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 3

P.72.B.3.A. ¿Podría decirme a través de qué Head Hunter?

- . BPM 1
- . Boyden 2
- . Alexander Hughes 3
- . Arambarri & González 4
- . Arnrop Referral 5
- . Otros (*Especificar:* _____) 6

P.72.B.3.B. ¿Contacta o se relaciona con esos Head Hunter a través de internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 4

P.72.B.4.A. ¿Podría decirme en qué publicaciones, periódicos o revistas?

- . El País 1
- . El Mundo 2
- . ABC 3
- . La Razón 4
- . 20 minutos 5
- . Expansión 6
- . Cinco días 7
- . Segunda mano 8
- . Otros (*Especificar:* _____) 9

P.72.B.4.B. ¿Consulta esa o esas publicaciones a través de internet?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 5

P.72.B.5. ¿Podría decirme a través de qué portales de empleo?

- . Infojobs 1
- . Monster 2
- . Infoempleo 3
- . Otros (*Especificar:* _____)

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 6

P.72.B.6. ¿Podría decirme a través de qué Redes Sociales?

- . Facebook 1
- . Twiter 2
- . Tuenti 3
- . Otra (*Especificar:* _____)

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 7

P.72.B.7. ¿Podría decirme a través de qué Redes Sociales profesionales en internet?

- . Linkeding 1
- . Xing 2
- . Vedeo 3
- . Otra (*Especificar:* _____)

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 8

P.72.B.8. ¿Utiliza internet para contactar o consultar la Oficina Pública de Empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód. 9

P.72.B.9.A. ¿Podría decirme a través de las bolsas de empleo de qué entidades públicas u ONG's?

- . Ayuntamientos 1
- . ONG 2
- . Cáritas 3
- . Sindicatos 4
- . Colegios profesionales 5
- . Academias 6
- . Universidades 7
- . Otros (*Especificar:* _____) 8

P.72.B.9.B. ¿Utiliza internet para contactar o consultar esas bolsas de empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód.10

P.72.B.10. ¿Utiliza internet para contactar con esas empresas con las que ha tenido contacto directo o a las que envió directamente su currículum?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.72.B. CONTESTAN Cód.11

P.72.B.11. ¿Utiliza internet para consultar o ver esos anuncios?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.67.A. CONTESTAN Cód. 1

P.73.A. ¿Ha realizado algún tipo de formación específica de contenidos profesionales después de perder su último empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.73.A. CONTESTAN Cód.1

P.73.B. ¿Esa formación está relacionada con su empleo anterior?

- . Sí 1
- . No 2

P.73.C. ¿Cree que le servirá para encontrar empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.67.A. CONTESTAN Cód. 1

P.74.A. ¿Recibió asesoramiento u orientación sobre cómo buscar trabajo como redactar un currículum, preparar una entrevista, ...?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.74.A. CONTESTAN Cód.1

P.74.B. ¿Quién le proporcionó esa orientación?

- Institución pública (Oficina Pública de empleo, servicio municipal ...) 1
- Institución privada (Academia, organización profesional, sindicato, ONG ...) 2

P.74.C. ¿A través de quién se enteró de la existencia del curso o servicio de orientación?

De conocidos o familiares	1
Orientador de Oficina Pública de Empleo	2
Anuncios en medios de comunicación	3
Otros (<i>Especificar:</i> _____)	4

P.74.D. ¿En qué medida cree que le resultará útil ese curso o servicio de orientación?

. Mucho	1
. Bastante	2
. Algo	3
. Poco	4
. Nada	5

SÓLO A QUIENES EN P.67.A. CONTESTAN Cód. 1

P.75. ¿Cree que necesita el apoyo de un profesional para orientarle en cómo debería realizar el proceso de búsqueda?

. Sí	1
. No	2

P.76. ¿Cree que necesita el apoyo de un profesional para orientarle en qué tipo de ocupación u oficio debería realizar el proceso de búsqueda?

. Sí	1
. No	2

P.77. ¿Le han asesorado expertos en orientación laboral respecto a los perfiles de empleo o lugares a los que es más conveniente que se dirija porque tendría más oportunidades de encontrar empleo?

. Sí	1
. No	2

P.78. ¿Cuántas horas dedica al día por término medio a buscar trabajo: consultar anuncios, preparar y enviar currículums,...?

. 1 hora o menos	1
. 2 horas	2
. 3 horas	3
. 4 horas	4
. 5 horas	5
. 6 horas	6
. 7 horas	7
. 8 horas	8
. Más de 8 horas	9

P.79.A. ¿Cuántas entrevistas y pruebas de selección ha tenido entre todas las empresas en el total del proceso de búsqueda actual de trabajo?

. Ninguna	1
. 1 entrevista o prueba	2

- . 2 entrevistas o pruebas 3
- . 3 entrevistas o pruebas 4
- . 4 entrevistas o pruebas 5
- . Más de 4 entrevistas (*Especificar: /___/___/*) 6

SÓLO A QUIENES EN P.79.A. CONTESTAN Cód. 2 Ó SUPERIOR

P.79.B. ¿Cree que en alguna de esas pruebas o entrevistas no le escogieron por un problema de formación?

- . Sí 1
- . No 2

P.80. ¿Cuántas entrevistas y pruebas de selección ha tenido en las últimas 4 semanas?

- . Ninguna 1
 - . 1 entrevista o prueba 2
 - . 2 entrevistas o pruebas 3
 - . 3 entrevistas o pruebas 4
 - . 4 entrevistas o pruebas 5
 - . Más de 4 entrevistas (*Especificar: /___/___/*) 6
- (¿Es posible que sea ninguna)*

SÓLO A QUIENES EN P.80. CONTESTAN Cód. 2 Ó SUPERIOR

P.81.A. ¿Se preparó previamente esas pruebas o entrevistas de selección para el empleo actual?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.81.A. CONTESTAN Cód.1

P.81.B. ¿En qué medida le resultó útil esa preparación?

- . Mucho 1
- . Bastante 2
- . Algo 3
- . Poco 4
- . Nada 5

SÓLO A QUIENES EN P.67.A. CONTESTAN Cód. 1

P.82. ¿Preferiría encontrar un trabajo como asalariado del sector público, del sector privado o establecerse como autónomo?

- . Asalariado sector público 1
- . Asalariado sector privado 2
- . Autónomo 3

P.83. ¿Qué tipo de ocupación u oficio busca?

- . Ocupaciones militares- Fuerzas armadas 1
- . Directivos y gerentes 2
- . Técnicos y profesionales (Médicos, enfermeros, profesores, biólogos,

- químicos, ingenieros, arquitectos, jueces, abogados, economistas, informáticos) 3
- . Administrativos, y otros empleados de oficina 4
- . Trabajadores de servicios de restauración, personales, peluqueros, Protección (incl. policías bomberos) y vendedores de comercio 5
- . Trabajadores cualificados en la agricultura, industria y construcción 6
- . Operarios, peones y trabajadores sin cualificar 7

P.84. ¿Cuál sería el salario mínimo a partir del cual estaría dispuesto a aceptar una oferta de trabajo con una jornada normal?

/___/___/___/___/ euros

- . Hasta 500 euros 1
- . De 501 a 750 euros 2
- . De 751 a 1.000 euros 3
- . De 1.001 a 1.250 euros 4
- . De 1.251 a 1.500 euros 5
- . De 1.501 a 1.750 euros 6
- . De 1.751 a 2.000 euros 7
- . De 2.001 a 2.250 euros 8
- . De 2.251 a 2.500 euros 9
- . De 2.501 a 2.750 euros 10
- . De 2.751 a 3.000 euros 11
- . Más de 3.000 euros 12

P.85. ¿Estaría dispuesto a cambiar de ocupación o profesión con tal de encontrar un puesto de trabajo?

- . Sí 1
- . No 2
- . Sí con condiciones (*Sólo espontáneo*) 3

P.86. ¿Estaría dispuesto a cambiar de domicilio a otra comunidad fuera de la de Madrid con tal de encontrar trabajo?

- . Sí 1
- . No 2

P.87. ¿Estaría dispuesto a cambiar de domicilio fuera de España con tal de encontrar trabajo?

- . Sí 1
- . No 2

P.88. ¿Cree que su preparación actual es suficiente para encontrar trabajo en su ocupación deseada?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.89. ¿Podría decirme si en las últimas cuatro semanas ha contactado con la oficina pública de empleo y, en caso afirmativo, a través de qué vía?

- . No ha contactado 1
- . Sí, acudiendo en persona 2
- . Sí, por teléfono 3
- . Sí, a través de internet 4

SÓLO A QUIENES EN P.89. CONTESTAN Cód. 2, 3 ó 4

P.90. ¿Por qué motivo o motivos entró en contacto con la oficina pública de empleo?

- . Renovar la demanda de empleo 1
- . Buscar información sobre prestaciones económicas o subsidios de desempleo 2
- . Buscar información sobre cursos y formación 3
- . Otras cuestiones puramente administrativas 4
- . Para buscar ofertas de empleo 5
- . Otros (*Especificar:* _____) 6

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.91. ¿Recibe actualmente algún tipo de prestación o subsidio por desempleo de la Oficina de empleo público?

- . Sí 1
- . No 2

P.92.A. ¿Se encuentra registrado actualmente como parado en la oficina pública de empleo?

- . Sí 1
- . No 2

SÓLO A QUIENES EN P.92.A. CONTESTAN Cód. 1

P.92.B. ¿Cuál es para usted el principal motivo para estar registrado como demandante de empleo?

- . Por una cuestión administrativa, para recibir la prestación o subsidio por desempleo 1
- . Para mantener la antigüedad para acceder a cursos de formación 2
- . Para encontrar un puesto de trabajo 3

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.93.A. ¿Cuántas ofertas de trabajo le han realizado o proporcionado desde la oficina pública de empleo desde que está parado?

- . Ninguna 1
- . 1 oferta 2
- . 2 ofertas 3
- . 3 ofertas 4
- . 4 ofertas 5

- . 5 ofertas 6
- . 6 ofertas 7
- . 7 ofertas 8
- . 8 ofertas 9
- . 9 ofertas 10
- . 10 ofertas 11
- . Más de 10 ofertas (*Especificar: /___/___/*) 12

SÓLO A QUIENES EN P.93.A. CONTESTAN Cód. 2 Ó SUPERIOR

P.93.B. ¿Cuántas ofertas de trabajo le han realizado o proporcionado desde la oficina pública de empleo en las últimas cuatro semanas?

- . Ninguna 1
- . 1 oferta 2
- . 2 ofertas 3
- . 3 ofertas 4
- . 4 ofertas 5
- . 5 ofertas 6
- . 6 ofertas 7
- . 7 ofertas 8
- . 8 ofertas 9
- . 9 ofertas 10
- . 10 ofertas 11
- . Más de 10 ofertas (*Especificar: /___/___/*) 12

SÓLO A QUIENES EN P.93.A. O P.93.B. CONTESTAN Cód. 2 Ó SUPERIOR

P.94. ¿Podría decirme si ha rechazado alguna oferta de empleo de la oficina pública de empleo y, en caso afirmativo, el motivo o motivos por los que lo hizo?

- . No 1
- . Sí, porque el salario era muy bajo 2
- . Sí, porque no se ajusta a mi ocupación o formación 3
- . Sí, porque está lejos de mi domicilio 4
- . Sí, porque las condiciones laborales eran insatisfactorias 5

SÓLO A QUIENES EN P.1.A. CONTESTAN Cód. 2

P.95. Desde que está en paro, ¿ha recibido de la oficina pública de empleo alguna oferta para participar en cursos de mejora de su perfil profesional?

- . Sí 1
- . No 2

P.96. Desde que está en paro, ¿ha recibido de la oficina pública de empleo alguna orientación o asesoramiento respecto a cómo buscar trabajo profesional ...?

- . Sí 1
- . No 2

P.97. ¿Cuál es el grado de confianza que usted tiene en que la oficina pública de empleo le encuentre un nuevo puesto de trabajo? Señale una puntuación en una escala de 1 "muy poca confianza" a 5 "total confianza"

1	2	3	4	5
Muy poca confianza				Total confianza

