

# **NUEVA EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE EL EMPAREJAMIENTO LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ**

## **Resumen**

En este trabajo se analiza el proceso de emparejamiento laboral en el mercado de trabajo andaluz a partir de la explotación de una encuesta sobre población activa y empresas en Andalucía. El objetivo fundamental del trabajo consiste en determinar la influencia de una serie de variables relevantes en el proceso de emparejamiento laboral. Para ello, además de realizar un amplio estudio estadístico, se ha estimado un modelo de duración para la tasa de salida del desempleo, y se han realizado regresiones para explicar la duración de cobertura de las vacantes. Cabe destacar, entre muchos otros resultados, la importancia de las redes sociales como cauce de acceso al empleo y como cauce para cubrir las vacantes. Esta predominancia de las redes sociales nos ha llevado a preguntarnos por las posibles consecuencias negativas que ello podría suponer para el funcionamiento del mercado de trabajo andaluz. Por otro lado, también resulta de interés observar, para el caso de la cobertura de vacantes, que no existe correspondencia entre la frecuencia de uso de los cauces y su eficacia. Así, el canal de los intermediarios privados sobresale como cauce rápido, pero a pesar de ello resulta ser el menos utilizado.

**CÓDIGOS JEL: J63, J64.**

### **DANIEL OTO**

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica

Carretera de Utrera, Km. 1, 41013 Sevilla

Tlfn: 954348553

Fax: 954349339

E-mail: danielotoperalias@gmail.com

### **CARLOS USABIAGA**

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica

Carretera de Utrera, Km. 1, 41013 Sevilla

Tlfn: 954348553

Fax: 954349339

E-mail: cusaiba@upo.es

**Agradecimientos:** Agradecemos la generosa colaboración recibida de Fernando Núñez, así como las sugerencias de J. Ignacio García Pérez, Yolanda Rebollo y Pablo Álvarez. Por supuesto, los errores que persistan son de nuestra entera responsabilidad.

## **1. Introducción.**

Nuestro trabajo consiste en una investigación sobre el emparejamiento laboral en la economía andaluza, basado en el análisis de datos de duración sobre el proceso de emparejamiento, tanto desde el punto de vista de la demanda de puestos de trabajo, como desde el punto de vista de la oferta de vacantes.

La base empírica de nuestro trabajo es una encuesta encargada en el año 2008 por el Instituto de Desarrollo Regional (IDR), fundación universitaria adscrita a la Universidad de Sevilla y especializada en la investigación en Ciencia Regional. El fin de la encuesta era suministrar información para el Proyecto *Costes Laborales, Productividad y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo Andaluz*, dirigido por Carlos Usabiaga, y financiado por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). En la encuesta se incluían algunas preguntas secundarias referidas a la problemática del emparejamiento en el mercado de trabajo andaluz. Dado que el proyecto se concentró en otras variables, la información contenida en estas preguntas no llegó a explotarse; de ahí la idea de utilizarlas ahora para el análisis del emparejamiento en el mercado laboral andaluz.

En cuanto a la motivación de nuestro trabajo, creemos innecesario insistir en un problema tan evidente como es el elevado desempleo en Andalucía. La tasa de paro en el cuarto trimestre del año 2009 se situó en el 26%, lo que coloca a nuestra comunidad autónoma a la cabeza –junto con Canarias– de las regiones más azotadas por el desempleo. El análisis mediante microdatos del mercado de trabajo y, en especial, del proceso de emparejamiento laboral, está aportando nuevas luces sobre cómo atajar o, al menos, sobre qué estrategia seguir, para mitigar este importante problema que atañe a toda la sociedad. Los constantes debates y apelaciones a la siempre en boga “reforma laboral”, son reflejo de lo controvertida y candente que es esta materia (Usabiaga, 2007).

Como ya hemos adelantado, nuestra investigación se centrará en el estudio de datos de duración. Así pues, no está de más realizar un breve repaso bibliográfico al respecto. En la literatura sobre emparejamiento laboral es frecuente la estimación de modelos de duración para los trabajadores en situación de búsqueda de empleo, en los que se trata de determinar la influencia en la duración de muchas covariables, como el sexo, la edad, la experiencia

laboral, la educación, la disposición a la movilidad geográfica, las prestaciones por desempleo, variables macroeconómicas como el paro, etc. También encontramos en la literatura trabajos sobre modelos de duración considerando distintas posibles salidas de la situación de búsqueda de empleo, como, por ejemplo, el tránsito a contrato permanente frente a temporal, a autoempleo frente a trabajo por cuenta ajena, etc. Sin embargo, son menos frecuentes los modelos de duración para los puestos vacantes, ya que la disponibilidad de datos es bastante más reducida. En nuestro análisis abordaremos la duración tanto desde el lado de la demanda de puestos de trabajo (los demandantes de empleo), como desde el lado de la oferta de los mismos (las vacantes).<sup>1</sup>

Nuestro trabajo se organiza en cuatro secciones, que abordan las siguientes temáticas:

- La descripción de los datos: donde se detallan las características de los datos utilizados y se presentan los principales resultados de estadística descriptiva, con especial atención al análisis de las duraciones medias.
- La tasa de salida del desempleo: donde realizamos un análisis no paramétrico de la tasa de salida del desempleo (metodología Kaplan-Meier) y estimamos un modelo de duración para dicha tasa.
- La duración de cobertura de las vacantes: sección en la que realizamos estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para la duración de cobertura de las vacantes.
- Conclusiones: donde se resumen y enumeran las principales evidencias halladas a lo largo de la investigación.

## **2. La descripción de los datos.**

La encuesta utilizada consta de dos muestras, una de población activa y otra de empresas. La muestra de las empresas se divide, a su vez, en las dos siguientes: una muestra de vacantes por tipo de contrato y otra de vacantes por nivel de cualificación requerido.

---

1 Existe un amplio desarrollo bibliográfico sobre modelos de duración. Para el caso de la economía española, cabe citar los trabajos de Andrés *et al.* (1989), Ahn y Ugidos (1995), Alba-Ramírez (1998, 1999), Ahn *et al.* (1999), García-Pérez (1997, 2006), Lassibille *et al.* (2001), Bover *et al.* (2002), Gonzalo (2002), Jenkins y García-Serrano (2004), Fernández (2006), Güell y Hu (2006) y Arranz y Muro (2007). Respecto a la cuestión del tránsito desde la situación de búsqueda a diferentes opciones, encontramos, por ejemplo, los trabajos de Alba-Ramírez (1994), Carrasco (1999), Bover y Gómez (2004), Cueto y Mato (2006), Alba-Ramírez *et al.* (2007), Güell y Petrongolo (2007), Albert *et al.* (2008) y Cebrián y Toharia (2008).

En cuanto a la muestra de la población activa hemos elegido como variable explicativa "la duración de la búsqueda de empleo". Respecto a la muestra de las empresas, las variables a explicar son "la duración de cobertura de las vacantes según el tipo de contrato" y "la duración de cobertura de las vacantes según el nivel de formación requerido". Los elementos que nos interesan se refieren tanto a cauces de búsqueda como a duraciones de emparejamiento entre la oferta y la demanda.

A continuación describimos los principales elementos de cada una de las muestras y presentamos los resultados de estadística descriptiva más relevantes.

### **2.1) La duración de la búsqueda de empleo.**

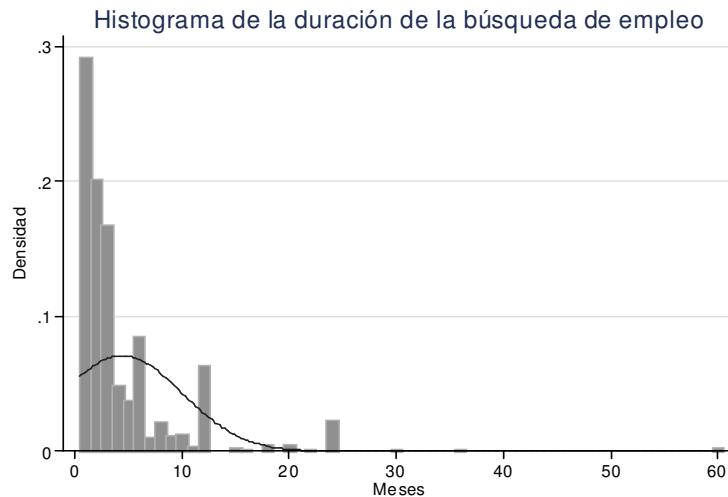
La encuesta se diseñó para ser representativa de la población activa de Andalucía. La muestra consta de 1000 registros y 52 variables, aunque debido a algunas respuestas nulas sólo contamos con 794 observaciones de duración. En la tabla de la siguiente página se ofrece un resumen de los principales resultados de la explotación estadística de la variable "duración de la búsqueda de empleo". En ella se ha distinguido, por un lado, las observaciones completas, correspondientes a los ocupados, y, por otro lado, las observaciones censuradas, correspondientes a los desempleados. Dado que la mayoría de las observaciones son completas, para comentar los resultados nos centraremos principalmente en los registros de los ocupados.

La duración media en encontrar empleo es de 4,45 meses para el total, 3,87 para los hombres y 5,41 para las mujeres. Las duraciones observadas oscilan entre 1 mes y los 60 meses.

LA DURACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO (en meses)		
	OCUPADOS	DESEMPLEADOS
	Obs.completa	Obs.censurada
<b>PRINCIPALES ESTADÍSTICOS</b>		
Número de observaciones	708	86
Media	4,45	4,33
Desviación estandar	5,84	3,28
Mínimo	1	1
Máximo	60	22
<b>PRINCIPALES COVARIABLES: Duraciones medias</b>		
<b>Sexo</b>		
Hombre	3,87	4,43
Mujer	5,41	4,08
<b>Edad a la que se empezó a buscar empleo</b>		
16-25 años	4,49	5,06
26-30 años	4,83	4,38
31-40 años	4,17	3,28
>40 años	2,27	4,61
<b>Cauce de acceso al empleo *</b>		
-Uso de cada cauce (%)		
Organismos públicos	12,73	25,97
Intermediarios privados	4,83	9,09
Internet	5,49	5,19
Redes sociales	42,04	42,86
Otros	34,91	16,88
-Duración media de cada cauce		
Organismos públicos	5,74	5,21
Intermediarios privados	4,28	3,28
Internet	3,90	7,00
Redes sociales	2,51	4,25
Otros	6,07	2,92
<b>Nivel de formación</b>		
Sin estudios	5,94	2,80
Estudios primarios	2,29	3,64
Estudios secundarios	4,21	5,73
Estudios superiores	7,34	4,75
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	5,61	3,33
Temporal	2,85	4,12
<b>Formación en los dos últimos años</b>		
Sí, en cursos organizados por la empresa	5,41	5,00
Sí, en cursos organizados por organismos públicos	6,41	7,43
Sí, en cursos organizados en otros ámbitos	3,88	3,00
No	3,69	3,96
<b>Disposición a realizar otras tareas</b>		
Nada dispuesto	6,31	3,73
Poco dispuesto	3,94	6,10
Aceptablemente dispuesto	3,78	4,90
Bastante dispuesto	4,65	4,07
Muy dispuesto	3,42	3,72
<b>Disposición a la movilidad geográfica</b>		
No	5,51	3,45
Sí	3,64	4,59
* Cauce de búsqueda de empleo en el caso de los desempleados		

Con datos de duración resulta muy ilustrativo representar histogramas<sup>2</sup>:

2 Los histogramas los representamos acompañados de una línea de suavizado que sigue una función de densidad normal.



El grueso de la distribución de la muestra se encuentra concentrado en los primeros meses; de hecho, el 66% de la frecuencia se localiza en los tres primeros. Nuestra interpretación es que la mayoría de los entrevistados encontraron empleo pronto, y a medida que pasa el tiempo son cada vez menos los que lo encuentran; de ahí la relación negativa entre la densidad y la duración. Estos resultados podrían relacionarse con la erosión de la “empleabilidad” de los demandantes de empleo conforme su búsqueda se prolonga demasiado en el tiempo; lo que da lugar a la preocupación lógica por el desempleo de larga duración.

El fenómeno del desempleo de larga duración ha sido tratado en la literatura tanto desde la perspectiva de la demanda como desde la perspectiva de la oferta. Desde la segunda se ha señalado que las empresas podrían preferir a los parados de corta duración en detrimento de los parados de larga duración, que sufrirían el “efecto estigma” de su prolongada permanencia en el paro<sup>3</sup>. Desde el lado de los propios trabajadores, conforme aumenta el periodo de búsqueda puede ser que éstos vean reducidas sus capacidades, pierdan habilidades, disminuyan la intensidad de la búsqueda de empleo, etc. Por tanto, los parados de larga duración corren el riesgo de resultar “marginados” del mercado laboral. Asimismo, una elevada presencia de este tipo de desempleados reduce el poder moderador del desempleo sobre los salarios, pudiendo aumentar la NAIRU de la economía (Gómez *et al.*, 2009).

La variable “cauce de acceso al empleo” es muy importante en materia de emparejamiento laboral. La tabla anterior muestra tanto el porcentaje de uso de cada cauce, como las duraciones medias de cada uno. Cabe destacar que más del 40% de los encuestados

---

3 Blanchard y Diamond (1994).

se valieron de las redes sociales<sup>4</sup>, mientras que los cauces menos usados son los intermediarios privados e Internet. El cauce residual "otros" hace referencia a periódicos, anuncios en la calle, etc.

Teniendo en cuenta solamente las observaciones completas, si relacionamos la frecuencia de uso de cada cauce con su eficacia en términos de duración, observamos que en el caso de las redes sociales el mayor uso va acompañado de una mayor eficacia (menor duración media); sin embargo, el segundo cauce en importancia, "otros", es el más lento de todos a la hora de la consecución del empleo. Respecto a las diferencias por sexo, debemos destacar la diferente eficacia de las oficinas públicas en la consecución de empleo dependiendo de si se trata de hombres o de mujeres. Este cauce de búsqueda resulta el doble de lento con las mujeres<sup>5</sup>. El siguiente cuadro recoge las duraciones medias de cada cauce para las observaciones completas, es decir, los individuos que han transitado a la situación de empleo:

Cauce de búsqueda	Media (meses)		
	Total	Hombres	Mujeres
Oficinas públicas	5,74	3,86	8,95
Intermediarios privados	4,28	4,47	4,06
Internet	3,9	3,41	5,07
Redes sociales	2,51	2,48	2,58
Otros	6,07	5,64	6,62

Otra variable determinante de la duración es el nivel de formación. Un 37% de los ocupados tiene estudios secundarios, un 32% primarios, un 25% universitarios y un 5% carece de estudios. En los varones, el peso de los individuos con estudios primarios y secundarios es mayor, y el de los universitarios menor. En las mujeres, el peso de los estudios primarios, secundarios y superiores es –en los tres casos– de aproximadamente el 30%. Por tanto, el nivel de formación medio de las mujeres es mayor.

4 A este respecto, existe abundante literatura reciente sobre "social networks". Entre otros trabajos, destacan los de Calvó-Armengol (por citar algunos: Calvó-Armengol, 2004; y Calvó-Armengol y Matthew, 2004 y 2007). También resulta de interés Bentolila *et al.* (2010), donde se indica que los contactos sociales, además de reducir las duraciones de búsqueda, pueden tener efectos negativos, como desajustes de cualificación y salarios menores.

5 Pensamos que en esto puede influir el hecho observado en Álvarez *et al.* (2009) de que un elevado porcentaje de las vacantes que gestiona el SAE son puestos de carácter público destinados a la realización de obras de infraestructuras y/o servicios. La mayoría de estos puestos, por sus características, puede intuirse que se ocupan preferentemente por los hombres. Un ejemplo de política económica reciente, debatido desde diversas instancias, es el Fondo para Entidades Locales del Plan E (2009) del Gobierno Central, un fondo para la inversión municipal con el objetivo de crear empleo que se ha destinado –en general– a obras de infraestructuras, que básicamente han realizado los hombres, con la consiguiente "marginación" de las mujeres.

El siguiente cuadro resume las duraciones medias por nivel de formación de los ocupados:

Nivel de formación	Media (meses)		
	Total	Hombres	Mujeres
Sin estudios	5,94	7,08	5,11
Estudios primarios	2,29	2,34	2,2
Estudios secundarios	4,21	3,52	5,65
Estudios universitarios	7,35	6,53	8,3

Si nos abstraemos de los que no tienen estudios, colectivo muy reducido, se observa que a mayor nivel de formación más tiempo dura la búsqueda de empleo. Este fenómeno podría deberse a que los trabajadores, cuanto más cualificación tienen, más cuidadosamente seleccionan sus puestos de trabajo; actitud que les llevaría a emplear más tiempo en la búsqueda. Es decir, buscan un emparejamiento de más calidad.

Destaca la asimetría entre los dos sexos: por un lado, los trabajadores varones sin estudios tardan más en encontrar empleo que las mujeres de ese nivel de cualificación; y, por otro lado, las mujeres cualificadas (con estudios secundarios y universitarios) tardan bastante más que los varones en encontrar un empleo. Partiendo de una duración en estudios primarios parecida en ambos sexos, en el grupo de estudios secundarios la duración de las mujeres da un importante salto. Una conclusión que se puede obtener es que la brecha entre hombres y mujeres se crea al pasar de sujetos con baja formación (que se supone que aspiran a puestos poco cualificados) a sujetos bien formados (que debe entenderse que aspiran a puestos más cualificados).

Por tipo de contrato, las duraciones en el caso de contrato indefinido son superiores a las que se observan en el caso de contrato temporal, teniendo en cuenta sólo a los individuos ocupados. Nuestra hipótesis es que, dada la escasez que hay en el mercado de trabajo andaluz de puestos de trabajo indefinidos vacantes, se tarda más tiempo en encontrar un empleo permanente que uno temporal (si el objetivo del aspirante es encontrar un trabajo con contrato permanente). Desagregando por sexo, las diferencias se observan al comparar entre los contratos indefinidos. Así, la diferencia de las duraciones medias en los contratos temporales no llega a un mes, mientras que en los contratos indefinidos es de dos meses y medio. Se evidencia, pues, la dificultad que encuentran las mujeres en el acceso al empleo



estable, lo que se refleja también en una mayor tasa de temporalidad.

Antes de finalizar el análisis de la duración de la búsqueda de empleo, resulta de interés detenerse en dos variables muy relevantes relacionadas con la flexibilidad laboral: la disposición a realizar otras tareas y la disposición a desplazarse geográficamente. En primer lugar, mostramos un cuadro que relaciona la flexibilidad laboral con la situación laboral de los individuos de la muestra:

	<b>Tasa de temporalidad</b>	<b>Tasa de desempleo</b>
<b>Disposición a realizar otras tareas</b>		
Nada	29,7%	5,3%
Poco	35,7%	4,5%
Aceptable	49,2%	7,3%
Bastante	45,4%	7,9%
Muy	61,8%	27,6%
<b>Disposición a la movilidad geográfica</b>		
No	25,8%	4,6%
Sí	55,8%	11,7%

Los resultados cuando ponemos en relación estas dos variables con la situación laboral son interesantes. En cuanto a la disposición a realizar otras tareas, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla, parece que existe una relación positiva entre esta variable y las tasas de temporalidad y paro: cuanto mayor es el grado de disposición para la realización de otras tareas diferentes a las habituales, más elevadas son las tasas de temporalidad y paro.

Respecto a la flexibilidad geográfica, la mayoría de los sujetos entrevistados se declaran dispuestos a la movilidad (cerca del 60%)<sup>6</sup>. Aquí obtenemos resultados similares a los comentados anteriormente: a medida que pasamos de empleados indefinidos a temporales, y de éstos a parados, los individuos entrevistados se muestran más dispuestos a la movilidad geográfica.

Por tanto, respecto a la flexibilidad laboral, se puede formular la hipótesis de que la "inseguridad" es un acicate que hace a los trabajadores mostrarse flexibles: a mayor tasa de

---

6 La movilidad geográfica es muy importante a la hora de explicar el paro regional. Sobre los diferenciales regionales en tasas de paro puede consultarse Elhorst (2000). De acuerdo con la teoría, la movilidad geográfica llevaría a diferencias nulas en tasas de paro regionales; por el contrario, la falta de movilidad provoca la persistencia de las características diferenciales del mercado laboral local o autóctono, dejando a la determinación de salarios como vía principal de ajuste. A modo de apunte adicional -pues constituye un tema en el que no vamos a entrar en este trabajo- queremos señalar que se da la circunstancia de que los salarios no sirven a tal fin, debido a la presencia de rigideces salariales importantes en las regiones españolas (Jimeno y Bentolila, 1998). Por otro lado, para el caso de Andalucía, parece ser que los flujos migratorios se producen básicamente dentro de la propia región (Gámez y García-Pérez, 2003). En este sentido, una simple ojeada a los datos de la EPA nos revela que las diferencias entre comunidades autónomas son mayores a las diferencias entre provincias andaluzas.

paro y temporalidad (o sea, a peor situación laboral), se observa una mayor disposición a realizar otras tareas y a la movilidad geográfica. Los empleados con contrato permanente tienden a mostrarse más reacios a realizar otras tareas y a moverse geográficamente, debido seguramente a lo que podríamos llamar "acomodamiento" de la mano de obra. Estos comportamientos encajan en la conocida dinámica "insider-outsider"<sup>7</sup>, muchas veces comentada para la economía española. En el caso de nuestro trabajo, se observa la diferencia existente entre quienes están en el "segmento bueno" del mercado laboral (mayor estabilidad), que gracias a su seguridad en el empleo se muestran poco dispuestos a la flexibilidad laboral, y quienes están en una situación precaria (poca estabilidad), que no tienen más remedio que mostrarse flexibles para permanecer ocupados o para conseguir empleo.

Una vez realizado este inciso sobre la relación existente entre la flexibilidad laboral y la situación laboral, retomamos el análisis de las duraciones medias. Para las dos variables relacionadas con la flexibilidad laboral –la disposición a realizar otras tareas y a la movilidad geográfica–, los individuos (ocupados) no dispuestos a la flexibilidad presentan una duración mayor en la búsqueda de empleo que los individuos dispuestos. Este fenómeno podría tener dos lecturas: 1) Los trabajadores más dinámicos y flexibles encuentran empleo antes. 2) Dinámica "insider-outsider": quienes, tras una búsqueda larga, encontraron un buen empleo, por ejemplo permanente, están menos dispuestos a la flexibilidad laboral.

## **2.2) La duración de cobertura de las vacantes.**

La segunda muestra de la encuesta es la realizada a 709 empresas de toda Andalucía. La encuesta se diseñó para que la muestra fuese representativa para dicha Comunidad. El cuestionario contiene numerosas preguntas relativas a la empresa y a los trabajadores de la misma. Las que más nos interesan desde nuestra perspectiva son las relativas al emparejamiento laboral; más concretamente: la duración requerida para cubrir un puesto según el tipo de contrato y la duración requerida para cubrir un puesto según la cualificación necesaria para ocuparlo.

---

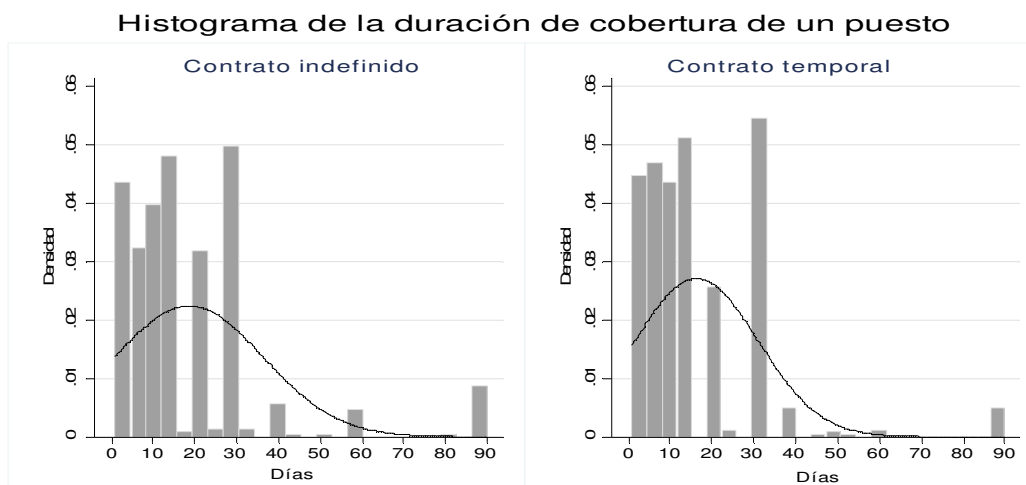
<sup>7</sup> Sobre el marco teórico general puede acudirse a Blanchard y Summers (1986) y Lindbeck y Snower (1988 y 2001). Sobre el "poder insider" cabe mencionar a Dolado y Bentolila (1992) y Draper (1993).

2.2 a) La duración de cobertura de un puesto según el tipo de contrato.

A continuación analizaremos lo que tarda en cubrirse un puesto según el tipo de contrato. Los puestos con contrato indefinido tardan de media más del doble en cubrirse<sup>8</sup>; sin embargo, las duraciones medianas coinciden.

Duración de cobertura (días)	Media	Mediana	Min	Max
Contrato fijo	41,26	15	1	365
Contrato temporal	18,43	15	1	360

Éstos son los histogramas de la duración de cobertura de las vacantes<sup>9</sup>:



En los histogramas se aprecia cómo se concentra la distribución en el primer mes, y cómo a partir del mismo las frecuencias se reducen mucho. De hecho, la mayoría de las vacantes (más del 80%) se cubren en los 30 primeros días.

La variable nivel de formación de la empresa en su cruce con la duración arroja resultados interesantes: para ambos tipos de contrato se percibe una relación positiva entre el nivel de formación y el tiempo de cobertura de un puesto de trabajo; no obstante, las diferencias observadas son mayores para los contratos indefinidos. En cuanto a si las empresas ofrecen o no formación, las empresas que sí ofrecen cursos tardan de media más tiempo en cubrir sus puestos (50 días frente a 23 en los contratos indefinidos y 23 días frente a 15 en los

<sup>8</sup> Este resultado es el contrario al que Álvarez *et al.* (2009) observan para las vacantes gestionadas por el SAE, donde los puestos que ofrecen un contrato indefinido duran la mitad que los de carácter temporal. Estas diferencias pueden deberse a las distintas características del proceso de emparejamiento según se trate de las oficinas del SAE o del conjunto del mercado laboral.

<sup>9</sup> Los histogramas están limitados a los 100 días.

temporales).

Otra variable interesante a tener en cuenta es el porcentaje de empleados permanentes en la plantilla de la empresa. Tanto para las vacantes de contrato temporal como para las de contrato indefinido, se observa cierta relación positiva entre el peso de los empleados permanentes y la duración de cobertura de los puestos.

Para estas tres variables comentadas se podría estar observando que la mayor calidad de la empresa le lleva a cuidar más el emparejamiento laboral, y a una búsqueda más exigente de candidatos.

Respecto a la variable salario medio mensual, para los dos tipos de contrato la primera categoría (el estrato salarial inferior) es la que presenta mayores duraciones medias de cobertura; ello es lógico, ya que resulta difícil encontrar trabajadores dadas unas condiciones laborales tan poco atractivas. Por lo demás, no se observa ningún fenómeno a destacar, excepto el repunte de la duración en la última categoría (la de mayores salarios). Esto último puede estar también relacionado con el apunte del párrafo anterior; esto es, que a mayor calidad de la empresa, mayor duración de cobertura de las vacantes.

Las variables de tamaño empresarial presentan consistencia a este respecto, ya que tanto la facturación de la empresa como el número de trabajadores tienen cierta relación inversa con la duración<sup>10</sup>. Dicha relación se percibe mejor en los contratos indefinidos.

Por último, la variable cauce de búsqueda arroja estos resultados:

	Contrato indefinido		Contrato temporal	
	%uso	Duración media (días)	%uso	Duración media (días)
<b>Organismos Públicos</b>	22%	18,4	24%	9,15
<b>Intermediarios privados</b>	6%	12	4%	7,19
<b>Internet</b>	10%	19,3	9%	19
<b>Redes sociales</b>	49%	19,6	48%	15,4
<b>Otros</b>	13%	21,6	15%	17,1

Para ambos tipos de contrato los cauces más utilizados son las redes sociales y los organismos públicos; por contra, el cauce menos utilizado es el de los intermediarios privados. En cuanto a las duraciones, para ambos tipos de contrato los intermediarios privados y los organismos públicos son las vías de búsqueda que presentan una menor duración. Destaca que

---

<sup>10</sup> Este resultado coincide con el que se observa para las vacantes gestionadas por las oficinas del SAE (Álvarez *et al.*, 2009); así, las vacantes de las empresas grandes son las que muestran menor tasa de supervivencia.

el cauce menos usado resulte ser el más eficiente desde el punto de vista de la duración. Esto último quizás esté causado por el posible mayor coste económico de los intermediarios privados y por el fuerte intervencionismo del sector público en el mercado laboral. En cuanto a las reducidas duraciones que se observan en las oficinas públicas, puede considerarse que ello se debe, en parte, a que la Administración las utiliza para ofertar determinados puestos que resultan cubiertos con rapidez.

2.2 b) La duración de cobertura de un puesto según el nivel de cualificación requerido.

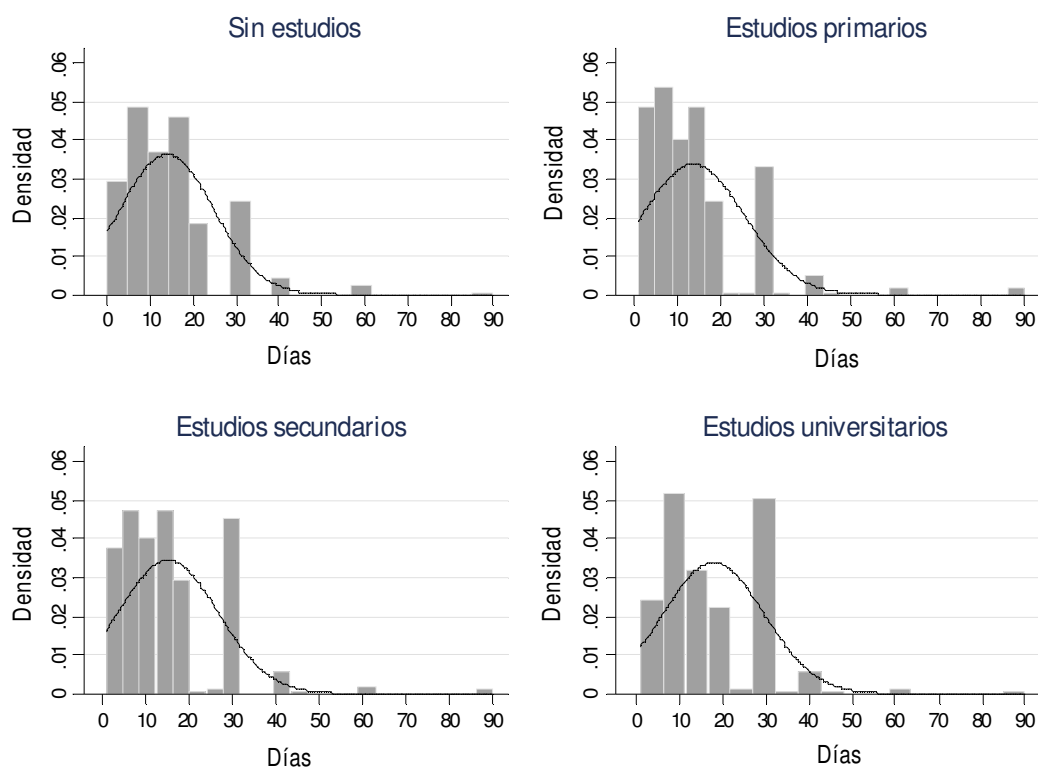
Para terminar esta sección sólo nos resta describir los principales resultados hallados en el análisis estadístico de la duración de cobertura de un puesto dependiendo del nivel de cualificación. La siguiente tabla muestra los principales estadísticos:

<b>Duración de cobertura (días)</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Sin estudios	14,3	10	0	180
Estudios primarios	13,7	10	1	90
Estudios secundarios	17,8	15	1	365
Estudios universitarios	19	15	1	360

Las duraciones medias parecen estar relacionadas positivamente con el nivel de cualificación del puesto. Entre los dos primeros niveles no se observan apenas diferencias, pero de primaria a secundaria, y de secundaria a nivel universitario, se incrementa la duración. Posiblemente es, como apuntamos anteriormente, porque se busca un emparejamiento más exigente para los puestos de mayor calidad.

A continuación representamos los cuatro histogramas de la duración de cobertura de un puesto dependiendo del nivel de cualificación:

## Histograma de la duración según el nivel de cualificación requerido



En coherencia con sus valores medios, las distribuciones para los niveles de estudios inferiores están más concentradas en los primeros días. Por tanto, las empresas cubren los puestos de menor nivel de cualificación con mayor rapidez.

En el cruce de la duración con el tamaño de la empresa (medido en número de trabajadores) se aprecia, a la luz de la estadística descriptiva, cierta relación inversa: a mayor tamaño de la empresa, menor duración de cobertura del puesto. Este fenómeno ya se mencionó al tratar la duración de cobertura de las vacantes por tipo de contrato; ahora lo volvemos a observar en las duraciones de las vacantes por nivel de cualificación requerido.

La variable nivel de formación de los trabajadores de la empresa ofrece resultados que invitan a la reflexión: así, se observa que la duración de cobertura de un puesto es mayor cuando la empresa tiene una cualificación media similar a la del puesto que se pretende cubrir. En este sentido, a la hora de cubrir los puestos de cualificación más baja, se tarda más en las empresas con menores índices de cualificación; y, si se trata de cubrir puestos que requieren estudios superiores, se tarda más en las empresas con índices de formación altos<sup>11</sup>.

---

11 Este resultado, que puede parecer anti-intuitivo, debe someterse a un examen más profundo cuando dispongamos

En cuanto a si la empresa proporciona o no formación a sus trabajadores, para los cuatro niveles de estudio las empresas que ofrecen formación presentan unas duraciones medias mayores. De nuevo, podría pensarse que éstas tienen unos procesos de selección más rigurosos y son más exigentes buscando trabajadores, lo que se refleja en las mayores duraciones.

El salario medio mensual de las empresas no afecta a la duración de cobertura de las vacantes, excepto en el caso de la categoría salarial inferior, lo cual coincide con los resultados comentados respecto a la duración según el tipo de contrato.

Por último, haremos mención al canal de búsqueda. La siguiente tabla recoge los principales datos:

	Sin estudios		Est.primarios		Est.secundarios		Est.universitarios	
	%uso	Dur.media (días)	%uso	Dur.media (días)	%uso	Dur.media (días)	%uso	Dur.media (días)
<b>Organismos públicos</b>	26%	10,6	28%	12,1	24%	12,1	29%	18,4
<b>Intern. privados</b>	5%	9,2	6%	4,5	6%	9,8	9%	22,8
<b>Internet</b>	8%	13,8	8%	12,8	12%	20,9	12%	23,75
<b>Redes sociales</b>	48%	15,5	44%	14,4	41%	18,7	35%	18,3
<b>Otros</b>	12%	12,2	14%	15	17%	15	15%	18,6

Los intermediarios privados constituyen el cauce de búsqueda más rápido, excepto en el nivel superior de estudios. Es de destacar el buen lugar que ocupan las oficinas públicas en la clasificación, pues siempre se hallan en el segundo puesto en cuanto a la rapidez. Apuntamos anteriormente que este buen resultado de las oficinas públicas quizás se deba a la intervención del sector público mediante la oferta de puestos en dicho cauce. Por otro lado, los canales de búsqueda más lentos son diferentes dependiendo del nivel de cualificación del puesto. Parece, por tanto, que no existe un cauce más adecuado en términos absolutos, sino que, dependiendo del nivel de cualificación del puesto, un determinado cauce será el mejor en términos de duración.

Como ya hemos comentado, destaca la discrepancia existente entre la utilización de los cauces y su eficacia; en particular, el canal de los intermediarios privados sobresale como cauce rápido, pero a pesar de ello es el menos utilizado. Seguramente haya razones que expliquen esta discrepancia, como la calidad del trabajador que se consigue a través de cada

---

de una muestra de empresas mayor, ya que sólo se observa superficialmente con el análisis estadístico de medias realizado.

cauce, o el precio al que se obtiene.

### 3. La tasa de salida del desempleo.

La presente sección está dedicada al análisis de la tasa de salida del desempleo. En primer lugar, realizamos un análisis no paramétrico, mediante la metodología Kaplan-Meier. En segundo lugar, estimamos un modelo de duración para la tasa de salida del desempleo.

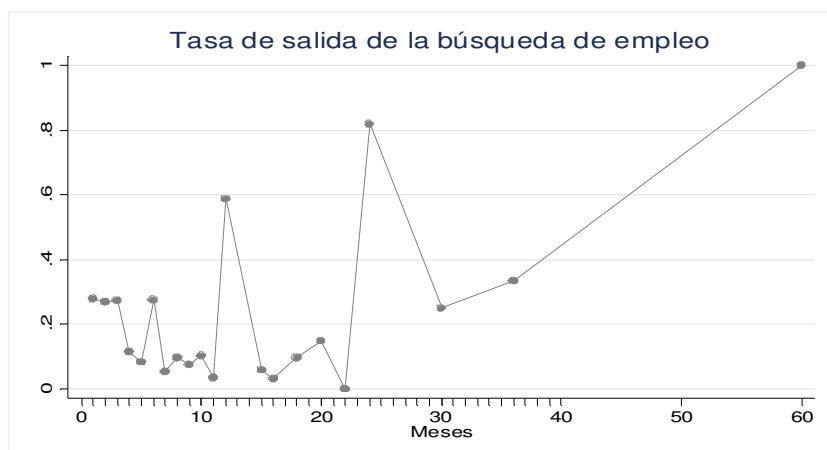
#### 3.1) Análisis no paramétrico de la tasa de salida del desempleo.

El atractivo principal de la metodología Kaplan-Meier radica en la posibilidad de calcular el ritmo de salida de una situación dada y la probabilidad de permanecer en dicha situación conforme pasa el tiempo.

La variable "duración de la búsqueda de empleo" contiene observaciones completas, que corresponden a los empleados, y censuradas, que corresponden a los parados. Dado que la unidad temporal de medida es el mes, realizaremos el análisis en tiempo discreto.

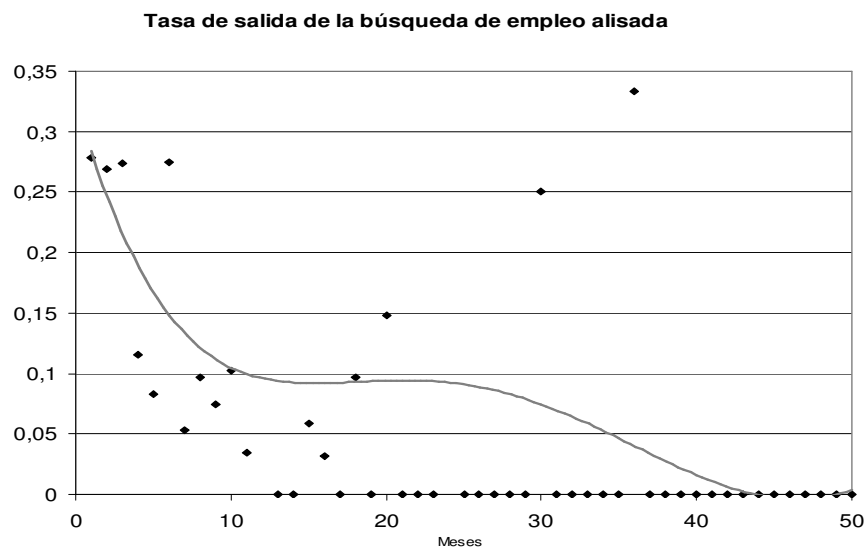
Nos centraremos en el "riesgo" de salir de la situación de búsqueda de empleo, lo que también se denomina tasa de salida o "hazard". Ésta se define como la probabilidad de que la experiencia estudiada termine en un determinado periodo, dado que no ha terminado antes de ese periodo. El riesgo, en este caso, es la probabilidad de salir de la situación de búsqueda de empleo, o sea, de encontrar un puesto de trabajo. Así pues, lo deseable es que dicho riesgo sea alto.

La siguiente figura muestra la tasa de salida del desempleo (o lo que es lo mismo, la tasa de salida de la búsqueda de empleo):





Para obtener una representación gráfica más interpretable de la tasa de salida hemos truncado el eje temporal en el mes 50 y hemos aplicado un polinomio de grado 6.



Se observa ahora mucho mejor el perfil negativo del hazard, y cómo éste se mantiene constante a partir del mes 14 (debido al elevado valor del mes 24, que incluso se sale del gráfico), para decrecer más tarde de manera definitiva. En general, los modelos de duración obtienen tasas de salida decrecientes a partir de duraciones relativamente reducidas, tanto para los demandantes de empleo como para los puestos vacantes.

Entre las explicaciones para estas tasas de salida del desempleo decrecientes se encuentra, a título de ejemplo, el mecanismo de emparejamiento del modelo "stock-flow", que supone que cuando no se encuentra trabajo en los primeros periodos se abandona la búsqueda en el stock de vacantes existentes y se espera a tener éxito con las nuevas vacantes que vayan apareciendo<sup>12</sup>. Otras explicaciones serían las que se refieren al "efecto estigma"<sup>13</sup> o a la reducción de la intensidad de la búsqueda. Podríamos añadir que el perfil decreciente del hazard viene a insistir en la ya comentada erosión en la "empleabilidad" de los trabajadores conforme su búsqueda se prolonga en el tiempo.

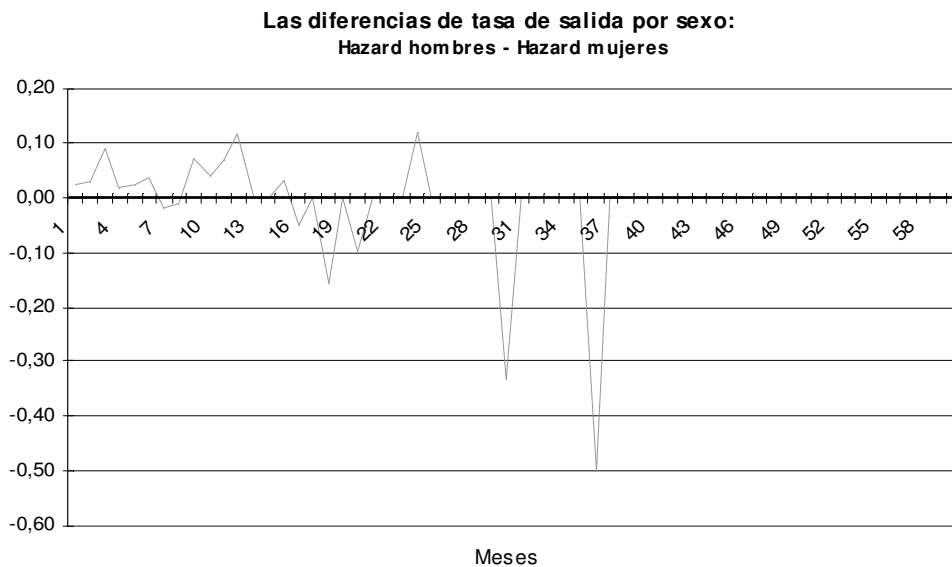
12 Con datos para el conjunto de España, en Álvarez *et al.* (2008) se concluye que la parte del mercado de trabajo donde los servicios públicos de empleo gestionan las colocaciones se muestra cercana al modelo teórico "stock-flow" con trabajadores "en cola". Esto significa que esta parte del mercado laboral se caracteriza por la presencia continua de un exceso de demandantes de empleo, casi todos ellos pertenecientes al "lado largo del mercado", que compiten por las vacantes nuevas que se registran en cada periodo.

13 Véase Blanchard y Diamond (1994).

La siguiente figura muestra las tasas de salida de hombres y mujeres:

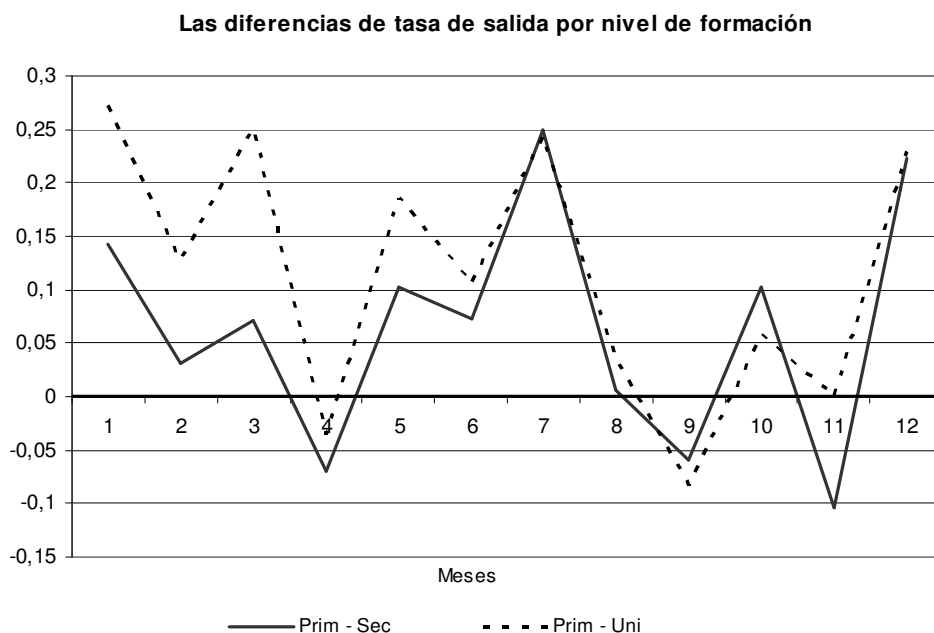


Aunque se puede observar que el hazard de los hombres supera al de las mujeres, la comparación entre sexos se realiza con más facilidad analizando el siguiente gráfico, que muestra el diferencial entre las tasas de salida de hombres y mujeres.



Una diferencia positiva significa una probabilidad de encontrar empleo para los hombres superior a la de las mujeres. Se aprecia en el gráfico que son más los meses con diferencial positivo que negativo, sobre todo en los primeros. El diferencial es positivo 12 meses y negativo sólo 7. Por tanto, encontramos evidencia adicional sobre la peor situación de las mujeres en el mercado laboral, en este caso, en el acceso al empleo.

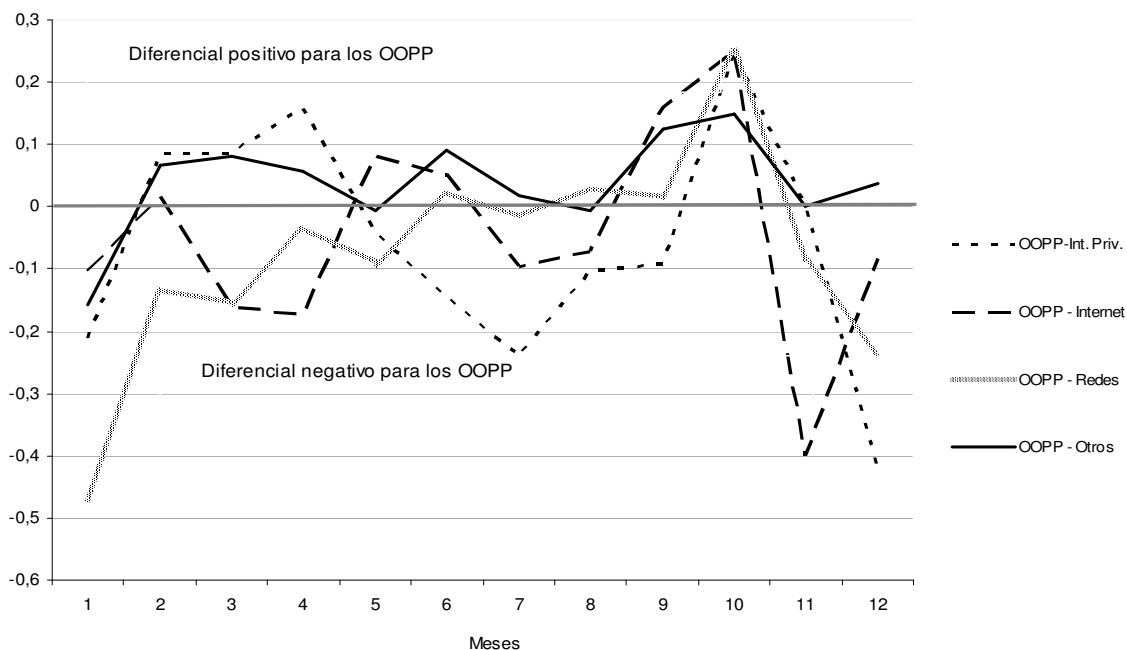
A continuación analizamos las diferencias en el hazard según el nivel de formación:



En este caso, el eje de abscisas lo hemos restringido a un año y hemos establecido como categoría de referencia el grupo de estudios primarios. Se aprecia que en general existe un diferencial positivo, siendo éste de mayor valor -para casi todos los meses- respecto a los universitarios. Así, la probabilidad de salir de la situación de desempleo es, en 9 de los primeros 12 meses, mayor para el nivel de formación primaria. Los universitarios, por su parte, son quienes presentan menor tasa de salida. Estos resultados vuelven a incidir en que un elevado nivel de formación tiende a incrementar la duración en la búsqueda de empleo.

Por último, vamos a estudiar el riesgo de salida para los diferentes cauces de acceso al empleo. Tomaremos como referencia la tasa de salida para el cauce de los organismos públicos:

### Las diferencias de tasa de salida por cauce de acceso al empleo



De nuevo hemos limitado los ejes de la figura para facilitar su visualización. Los organismos públicos presentan, respecto a los demás cauces, un total de 21 posiciones de diferencial positivo (hazard superiores) y 25 de diferencial negativo (hazard inferiores). El cauce con el que la comparación es más desfavorable es el de las redes sociales, ya que en este cauce se observan tasas de salida superiores a las de los organismos públicos para casi todos los meses. El cauce residual "otros" es el único que es superado claramente por el de referencia. Podemos concluir, en línea con lo apuntado anteriormente, que las redes sociales constituyen un cauce muy eficiente en la búsqueda de empleo.

### 3.2) Estimación de un modelo de duración para la tasa de salida del desempleo.

Hemos estimado un modelo de duración en tiempo discreto para la tasa de salida del desempleo, utilizando un modelo "Complementary Log-Log" de riesgos proporcionales<sup>14</sup>. Este tipo de modelos resulta adecuado cuando se estudian transiciones de naturaleza continua pero donde las duraciones de los individuos vienen agrupadas en intervalos finitos; en nuestro caso, en meses.

14 Véase, Jenkins (2005, pág. 41).

En el siguiente cuadro se representan los ratios de la tasa de salida y las medidas de bondad de la especificación:

VARIABLES	Ratio de Hazard	
	Coficiente	P-value
Duración del 4º a 12º mes	72% **	0,000
Duración del 13º al 24º mes	50% **	0,001
Duración del 25º al 60º mes	18% **	0,001
Sexo	99%	0,953
Empezó a buscar con más de 40 años	62% **	0,006
Intermediarios privados	127%	0,244
Internet	159% **	0,011
Redes sociales	197% **	0,000
Otros cauces	133% **	0,026
Secundaria	79% **	0,026
Universidad	75% **	0,033
Indefinido	191% **	0,011
Temporal	205% **	0,005
Formación en la empresa	95%	0,624
Formación en otros organismos	91%	0,401
Muy dispuestos a realizar otras tareas	59% **	0,000
Dispuestos a la movilidad geográfica	107%	0,427
Almería	76% *	0,060
Cádiz	59% **	0,001
Córdoba	51% **	0,002
Granada	99%	0,911
Huelva	55% **	0,001
Jaén	43% **	0,000
Sevilla	66% **	0,003
Sector agrario	254% **	0,000
Industria	158% **	0,013
Construcción	189% **	0,001
Comercio, Hostelería y Transporte	292% **	0,000
Sector financiero e inmobiliario	163% **	0,005
Otras ramas del sector servicio	198% **	0,000
Log Verosimilitud	-1592,2817	
LR chi2(30)	349,78	
Prob > chi2	0	
Número de observaciones	3521	
Número de transiciones	708	
* Significatividad menor del 10%		
** Significatividad menor del 5%		

Se han creado cuatro intervalos de duración: el primero corresponde al primer trimestre (en la constante); el segundo se refiere al segundo, tercero y cuarto trimestre; el tercer

intervalo comprende el segundo año de duración; y el último intervalo corresponde a una duración superior a los dos años. La tasa de salida estimada es menor a medida que aumenta la duración; así, la tasa del segundo intervalo equivale a un 72% de la del primero, la del tercero a un 50%, y la del cuarto a un 18%. Este resultado es coherente con la evidencia mostrada a lo largo de las páginas anteriores sobre la relación existente entre la duración y la tasa de salida del desempleo: a medida que transcurre el tiempo se hace cada vez más difícil transitar al empleo.

En cuanto a la variable sexo, llama la atención que, a pesar de los resultados hallados en el análisis de la estadística descriptiva, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Queremos añadir que, en las múltiples especificaciones realizadas, el sexo se muestra significativo cuando se introducen pocas covariables, pero a medida que se completa la estimación, el sexo pierde significatividad.

Respecto a la variable edad, sólo hemos utilizado un grupo como regresor en la estimación, el cual corresponde a aquéllos que empezaron a buscar empleo con más de 40 años. La variable resulta significativa y se reduce en buena medida el riesgo de transitar al empleo.

Los cauces de acceso al empleo arrojan unos coeficientes interesantes, y lo más destacable es la confirmación de las redes sociales como la vía de búsqueda más rápida, llegando incluso a doblar la tasa de salida del cauce de los organismos públicos –grupo de referencia en la estimación. Por su parte, el coeficiente de los intermediarios privados no resulta significativo.

En cuanto al nivel de formación, nuevamente se confirman los resultados de la estadística descriptiva y de las estimaciones no paramétricas: a mayor nivel de cualificación, menor es la tasa de salida del desempleo. Podemos suponer que el motivo radica en que los trabajadores más cualificados son más selectivos a la hora de elegir empleo.

La categoría de contrato indefinido presenta una tasa de salida notablemente inferior a la de los contratos temporales. Se ha dejado en la constante a quienes no conocían la naturaleza temporal de su relación laboral.

Las variables relacionadas con la formación de los trabajadores en los últimos dos años no resultan significativas al controlar por las demás covariables que utilizamos como regresores.

Los “muy dispuestos a realizar otras tareas” presentan una tasa de salida relativamente baja. Este resultado puede deberse a la correlación existente entre estar en paro (no transitar al empleo) y mostrarse muy dispuesto a realizar otras tareas. El siguiente cuadro muestra que la variable “muy dispuesto a realizar otras tareas” guarda más correlación con la situación laboral de desempleo que con las demás:

<b>Coefficientes de correlación</b>	
	<b>Muy dispuesto a realizar otras tareas</b>
<b>Indefinidos</b>	-0,1618
<b>Temporales</b>	0,1491
<b>Parados</b>	0,2324

Por último, en las provincias de Málaga y Granada es donde se observan las mayores tasas de salida del desempleo, mientras que resulta preocupante la baja tasa de Jaén. Desde la perspectiva de los sectores, destacan con elevadas tasas de salida, por un lado, el grupo formado por el comercio, la hostelería y el transporte, y, por otro, el sector agrario; en cambio, los sectores que han quedado en la constante son los que tienen tasas de salida menores (Administraciones Públicas, educación y sanidad).

En resumen, se pueden subrayar los siguientes resultados: el perfil negativo del hazard a medida que aumenta la duración; la importancia de las redes sociales como cauce eficaz para la búsqueda de empleo; las menores tasas de salida de los trabajadores más formados y de quienes transitan hacia puestos con contrato indefinido; las elevadas tasas de salida de Málaga y Granada; y la buena dinámica del sector agrario y del grupo formado por los sectores del comercio, la hostelería y el transporte.

#### **4. La duración de cobertura de las vacantes.**

La duración de cobertura de las vacantes se ha analizado mediante dos estimaciones por MCO: una estimación para las vacantes según el nivel de cualificación requerido, y otra para las vacantes según el tipo de contrato. En este caso, a diferencia de la variable “duración de la búsqueda de empleo”, no hemos calculado la tasa de salida de las vacantes, ni se han estimado modelos de duración. La razón de ello es que todas las observaciones de vacantes son completas y exitosas<sup>15</sup>.

Por otra parte, dado que cada empresa proporciona varias observaciones de duración, hemos controlado por la posible correlación “intragrupo” que pudieran presentar los datos, obteniéndose así estimaciones con errores estándar robustos. También hemos corregido por heterocedasticidad en ambas regresiones.

El cuadro que se presenta en la página siguiente ofrece los resultados de las estimaciones tanto para las vacantes por nivel de cualificación requerido, como para las vacantes por tipo de contrato. De cara a la interpretación de los resultados, cabe recordar que la duración de cobertura de las vacantes está medida en días.

Primero abordaremos el análisis de la influencia del nivel de cualificación requerido para el puesto sobre la duración de cobertura del mismo. Se observa cierta relación positiva entre la cualificación del puesto y la duración. Esta relación, que ya se comentó al analizar las duraciones medias de las vacantes (véase la segunda sección), vuelve a observarse ahora de nuevo controlando por muchas variables –si bien, el coeficiente asociado a los puestos de menor cualificación no resulta significativo. Así pues, en cubrir un puesto que requiere una cualificación de estudios superiores se tarda 4,4 días más que en cubrir un puesto que sólo requiere una cualificación de estudios primarios.

En cuanto al tipo de contrato vinculado a la vacante, se constata que las vacantes que llevan asociado un contrato temporal se cubren bastante antes que las vacantes de contrato indefinido; en concreto, 24,7 días antes.

---

<sup>15</sup> De la forma en que se han registrado las observaciones de las vacantes, todas terminan ocupándose necesariamente. En la encuesta se pregunta a las empresas cuánto tardan en cubrir las vacantes. Por tanto, en la propia redacción de la pregunta se está presuponiendo que todas las vacantes se ocupan.



Para ambas variables (nivel de cualificación requerido y tipo de contrato), se podría concluir que una mayor calidad del puesto conlleva un emparejamiento más lento, dado que, seguramente, las empresas en estos casos sean más selectivas en la contratación del personal.

VARIABLES	VACANTES POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN REQUERIDO		VACANTES POR TIPO DE CONTRATO	
	Coficiente	P-value	Coficiente	P-value
Puesto sin estudios	-0,18	0,79		
Puesto est. secundarios	3,57 **	0,00		
Puesto est. Universitarios	4,41 **	0,00		
Puesto con tipo de contrato temporal			-24,7 **	0,00
Trabajadores totales de la empresa	-0,03	0,19	-0,05	0,29
Nivel form. de la empresa medio	0,97	0,46	19,2 **	0,00
Nivel form. de la empresa alto	0,98	0,64	27,79 **	0,00
Porcentaje de trabajadores fijos	2,05	0,37	1,61	0,77
Salario medio mensual	-0,01 **	0,02	-0,01	0,43
Facturación alta	-3,25 **	0,02	-6,14 **	0,03
Principal cauce organismos públicos <sup>1</sup>	-5,55 **	0,00	-9,04 **	0,02
Principal cauce redes sociales <sup>1</sup>	-3,87 **	0,01	-5,22 **	0,02
Principal cauce interme. privados <sup>1</sup>	-12,81 **	0,00	-31,96 **	0,00
Ofrece cursos formación	2,56 **	0,04	6,6 *	0,08
Poca experiencia (Año const >2000)	0,84	0,51	6,57 **	0,05
Almería	-3,42 **	0,02	0,68	0,79
Cádiz	-12,06 **	0,00	-10,8 **	0,01
Córdoba	-10,22 **	0,00	-8,5 **	0,05
Granada	0,94	0,51	1,34	0,55
Huelva	-7,8 **	0,00	11,4 **	0,02
Jaén	-15,09 **	0,00	75,87 **	0,00
Sevilla	2	0,37	14,77 **	0,01
Constante <sup>2</sup>	23,6 **	0,00	27,96 **	0,01
Prob > F		0,00		0,00
R <sup>2</sup>		0,13		0,25
Root MSE		19,40		56,45
Número de observaciones		1728		1253
<p><sup>1</sup> Principal cauce para todas las categorías de vacantes (dentro de cada regresión)</p> <p><sup>2</sup> La constante recoge: nivel de formación bajo de los trabajadores de la empresa; facturación de la empresa no-alta; respecto al cauce de búsqueda, el resto de casos; la empresa no ofrece cursos de formación; la empresa no tiene poca experiencia (Año const &lt; 2001); y Málaga.</p> <p>* Significatividad menor del 10%</p> <p>** Significatividad menor del 5%</p>				

En cuanto al nivel de formación de los trabajadores de la empresa, hemos clasificado a las empresas en tres grupos según el nivel de formación de sus trabajadores. En este caso, sólo resultan significativos los coeficientes de la estimación "vacantes por tipo de contrato", y éstos revelan que a mayor nivel de formación, mayor dificultad para cubrir las vacantes. Así,

nuestros resultados sugieren que las empresas cuyos empleados cuentan con un elevado nivel de cualificación tardan aproximadamente un mes más en cubrir sus vacantes que las empresas que tienen empleados poco formados.

Respecto al salario medio pagado por las empresas, el signo negativo del coeficiente indica que cuanto mayor es el salario, menos tiempo invierten las empresas en cubrir sus puestos vacantes. El reducido valor absoluto del coeficiente (0,01) se debe a que la variable "salario medio mensual" se mide en euros. No obstante, en la muestra de las vacantes por tipo de contrato no resulta significativo el coeficiente.

La facturación de las empresas es un indicador habitual de tamaño empresarial. Los resultados obtenidos apuntan a que las empresas de mayor facturación presentan duraciones de cobertura inferiores para sus vacantes. Se ha considerado facturación alta a una cifra de negocios superior al millón de euros.

Respecto a los cauces de búsqueda utilizados, hemos creado cuatro categorías: las empresas que siempre utilizan como principal cauce los organismos públicos, aquéllas que siempre utilizan como principal cauce las redes sociales, las que utilizan siempre de manera preferente a los intermediarios privados, y todas las demás empresas, que son la mayoría<sup>16</sup>. Cabe destacar a los intermediarios privados como el cauce más rápido, mostrándose las redes sociales mucho menos efectivas, incluso por detrás de los organismos públicos. Así pues, los datos reflejan una asimetría en cuanto a la efectividad de los cauces según se trate del lado de la demanda o del lado de la oferta de los puestos, pues recordemos que las redes sociales resultan ser una vía relativamente rápida para la consecución de un empleo (véase la sección anterior). Este resultado no debería sorprendernos, dada la diferente naturaleza del proceso de búsqueda por parte del demandante de empleo y del proceso de contratación de un trabajador por parte de la empresa.

Pasando a la variable que indica si la empresa ofrece o no cursos de formación a sus trabajadores, se observa que las empresas que ofrecen cursos muestran una mayor duración de cobertura de las vacantes, resultado consistente con lo comentado en una sección anterior

---

<sup>16</sup> En esta categoría residual entrarían todas las demás posibles combinaciones de cauces de búsqueda; es decir, las empresas que usan para cubrir los puestos de nivel de estudios primario un cauce determinado, para cubrir las vacantes de nivel de estudios secundarios otro cauce diferente al anterior, etc.

de este trabajo. Ofrecer o no formación se puede considerar un indicador sobre la preocupación por el capital humano o sobre el grado de complejidad de las tareas a realizar en la empresa.

Considerando conjuntamente los coeficientes de las variables "cualificación del puesto", "tipo de contrato", "nivel de formación medio de los trabajadores de la empresa", y "oferta de cursos por parte de la empresa", podemos afirmar que una mayor calidad de la empresa o del puesto –en términos de dichas variables- lleva asociada un emparejamiento más lento, provocado, seguramente, por un proceso de selección más riguroso. En suma, las empresas, cuando presentan estas características relacionadas con la calidad, o cuando tratan de cubrir un puesto de calidad, se preocupan más por los trabajadores que contratan, lo que les lleva a emplear más tiempo en la búsqueda del empleado adecuado.

Por último, las empresas de reciente creación muestran una mayor duración de cobertura para sus vacantes, lo que quizás pueda deberse a la reducida experiencia de la empresa o al menor conocimiento del sector. Sin embargo, esta variable sólo resulta significativa en la estimación de la duración de cobertura de las vacantes por tipo de contrato.

Resumiendo los resultados obtenidos, podemos subrayar los siguientes fenómenos observados en las dos estimaciones: la cualificación del puesto y el carácter indefinido del mismo son factores que aumentan la duración de cobertura; las empresas con una elevada facturación son más rápidas cubriendo sus vacantes; aquellas empresas que ofrecen cursos de formación presentan duraciones superiores para sus vacantes; y los intermediarios privados se revelan como el cauce más rápido para cubrir las vacantes. Por último, podemos apuntar los siguientes fenómenos que resultan significativos sólo en una de las dos estimaciones: a mayor nivel de formación de los trabajadores de la empresa, mayor duración presentan las vacantes; el salario que pagan las empresas está relacionado inversamente con la duración, es decir, un mayor salario lleva a un emparejamiento más rápido de las vacantes; y las empresas con poca experiencia (constituidas después del año 2000) muestran una mayor dificultad para cubrir sus vacantes.

## **5. Conclusiones.**

En primer lugar, señalaremos los principales resultados obtenidos en el análisis de la muestra de la población activa. En general, hemos mostrado que las mujeres se encuentran, en comparación con los hombres, en una posición más precaria en el mercado laboral, presentando mayores duraciones medias en la búsqueda de empleo y tasas de salida del desempleo menores. Sin embargo, en el análisis paramétrico de la tasa de salida del desempleo tuvimos ocasión de comprobar que las diferencias de género no resultan significativas, debido al efecto del resto de las covariables introducidas en la regresión.

La relación entre el tiempo de búsqueda de empleo y la tasa de salida del desempleo ofrece resultados coherentes con lo que se puede esperar en un modelo de duración. Tanto en el análisis paramétrico como en el no paramétrico hemos podido comprobar que la duración influye negativamente en la probabilidad de encontrar empleo. Este fenómeno lo hemos puesto en relación con la problemática del desempleo de larga duración. Además, siguiendo la literatura sobre la materia, hemos apuntado diversas hipótesis que pudieran estar detrás de esta relación negativa entre la tasa de salida del desempleo y la duración. Cabe recordar que sobre el trabajador se ciernen dos tipos de "peligros": uno externo, consistente en la discriminación por parte de las empresas a medida que se prolonga la situación de desempleo ("efecto estigma"); y otro interno, que radica en el propio trabajador, y cuyas manifestaciones más frecuentes son la reducción de habilidades y la relajación de la intensidad de la búsqueda. Ambos factores, el externo y el interno, provocan la denominada erosión de la "empleabilidad" del demandante de empleo a medida que la búsqueda se prolonga demasiado en el tiempo.

La variable "cauce de acceso al empleo" es una de las que ha arrojado resultados más interesantes. Se ha mostrado lo importante que son las redes sociales para procurarse un empleo, tanto por su mayor nivel de uso entre los demandantes de empleo, como por las menores duraciones medias y las mayores tasas de salida. Internet, pese a ser el segundo cauce en eficacia, no termina de despegar, ya que es muy poco utilizado por los demandantes de empleo. Nos encontramos, pues, ante un panorama de clara hegemonía de las redes sociales, lo que nos debe llevar a considerar el porqué del escaso papel jugado por los intermediarios –tanto privados como públicos– del mercado laboral, y a analizar los posibles

efectos adversos que puede provocar este predominio de las redes sociales, ya sea en términos de productividad o en términos de reproducción de las desigualdades sociales<sup>17</sup>.

En el presente trabajo también se ha hecho referencia a la relación de algunos de los resultados obtenidos con la dinámica "insider-outsider". Así, hemos tenido ocasión de comprobar cómo el hecho de mostrarse dispuesto o no a la flexibilidad laboral, tanto en términos de realización de tareas diferentes a las habituales, como en términos de movilidad geográfica, depende en gran medida de la seguridad con la que cuente el trabajador.

Por último, debemos resumir los principales resultados obtenidos con la muestra de las empresas. En cuanto a las características del puesto, hemos podido comprobar en las secciones anteriores que una mayor calidad de éste, en términos de superiores requisitos de cualificación y de naturaleza indefinida de la contratación, conlleva una mayor dificultad de cobertura, que se refleja en duraciones medias mayores. Se puede suponer que para cubrir tales puestos las empresas se preocupan mucho por un emparejamiento de calidad.

También hemos observado que la calidad asociada, no al puesto, sino a la empresa, provoca una mayor dificultad en el emparejamiento. Así, las variables relacionadas con la calidad de la empresa (oferta de cursos a los trabajadores y nivel medio elevado de formación) llevan asociadas duraciones medias mayores. En consecuencia, podemos suponer que las empresas que presentan estas características se preocupan más por conseguir un emparejamiento adecuado, lo que les lleva a emplear más tiempo en los procesos de selección del personal.

Finalmente, las variables referentes a los canales de búsqueda han sido muy reveladoras en esta investigación. En cuanto a la frecuencia media de uso, el canal preferido para cubrir las vacantes es –aquí también– el de las redes sociales; en segundo lugar, se encuentran los organismos públicos; y, en último lugar, se hallan los intermediarios privados. Sin embargo, resulta interesante observar que son precisamente los intermediarios privados, es decir, el canal menos usado, el que arroja duraciones de cobertura menores; esto es, resulta ser el canal más eficaz para cubrir las vacantes. Por el contrario, el canal preferido (las redes

---

<sup>17</sup> Este escenario puede llevar a premiar los contactos y relaciones sociales por encima de las propias habilidades y esfuerzos personales, creando situaciones de desajustes de cualificación (Bentolila *et al.*, 2010) o de marginación de quienes poseen menos capital social.

sociales) presenta unos resultados bastante pobres, siendo superado en eficacia por los organismos públicos.

Que los intermediarios privados sean al mismo tiempo el cauce menos usado y el más eficaz hace suponer que existen motivos para que este fenómeno –aparentemente contradictorio- ocurra. Aunque no tenemos datos en los que basarnos, lanzamos la hipótesis de que ello podría deberse a unos mayores costes asociados a la contratación o a un menor nivel de calidad del emparejamiento (peores actitudes del trabajador, etc.). Por otro lado, la importancia de las redes sociales debe llevarnos a prestar atención a las posibles consecuencias que ello pudiera tener. Una consecuencia ya la hemos apuntado, pues la duración de cobertura de las vacantes para las redes sociales es superior a la que resulta de los intermediarios privados y de los organismos públicos. Otros efectos negativos pueden ser los ya comentados al tratar los cauces de búsqueda de empleo; esto es, los desajustes de cualificación vacante-trabajador y la reproducción de las desigualdades sociales en el acceso al empleo. En definitiva, la gran importancia que presentan las redes sociales, tanto en la demanda como en la oferta de empleo, pensamos que arroja sombras sobre el mercado de trabajo andaluz<sup>18</sup>.

### **Referencias bibliográficas.**

- Ahn, N. y Ugidos, A. (1995): "Duration of Unemployment in Spain: Relative Effects of Unemployment Benefit and Family Characteristics", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57 (2), págs. 249-264.
- Ahn, N., De la Rica, S. y Ugidos, A. (1999): "Willingness to Move for Work and Unemployment Duration in Spain", *Economica*, 66 (263), págs. 335-357.
- Alba-Ramírez, A. (1994): "Self-Employment in the Midst of Unemployment: The Case of Spain and the United States", *Applied Economics*, 26 (3), págs. 189-204.
- Alba-Ramírez, A. (1998): "Re-employment Probabilities of Young Workers in Spain", *Investigaciones Económicas*, 22 (2), págs. 201-224.
- Alba-Ramírez, A. (1999): "Explaining the Transitions of Unemployment in Spain: The Effect of Unemployment Insurance", *Applied Economics*, 31 (2), págs. 183-193.
- Alba-Ramírez, A., Arranz, J. y Muñoz-Bullón, F. (2007): "Exits from Unemployment: Recall or New Job", *Labour Economics*, 14 (5), págs. 788-810.
- Albert, C., Toharia, L. y Davia, M. (2008): "To Find or Not to Find a First "Significant" Job", *Revista de Economía Aplicada*, XVI (46), págs. 37-59.
- Álvarez de Toledo, P., Núñez, F. y Usabiaga, C. (2008): "La Función de Emparejamiento en el Mercado de Trabajo Español", *Revista de Economía Aplicada*, XVI (48), págs. 5-35.
- Álvarez de Toledo, P., Núñez, F. y Usabiaga, C. (2009): "Un Análisis de las Duraciones de los Puestos Vacantes Gestionados por el Servicio Andaluz de Empleo. Emparejamiento

---

<sup>18</sup> Hay que tener presente que hemos considerado redes sociales a "la red de contactos sociales y familiares", ya que ésta es la definición recogida en el cuestionario. Sería muy interesante, de cara a profundizar en el tema, diferenciar los contactos familiares y sociales ajenos al ámbito profesional, de los contactos (sociales) puramente profesionales, ya que, como es evidente, estos últimos tienen un carácter muy distinto a los primeros.

- "Stock-Flow" frente a Emparejamiento Aleatorio", Centro de Estudios Andaluces, Documento de Trabajo E 2009/ 02.
- Andrés, J., García, J. y Jiménez, S. (1989): "La Incidencia y la Duración del Desempleo Masculino en España", *Moneda y Crédito*, 189, págs. 75-124.
- Arranz, J. y Muro, J. (2007): "Duration Data Models, Unemployment Benefits and Bias", *Applied Economics Letters*, 14 (15), págs. 1119-1122.
- Bentolila, S., Michelacci, C. y Suarez, J. (2010): "Social Contacts and Occupational Choice", *Economica*, en prensa.
- Bentolila, S., Dolado, J.J. y Jimeno, J.F. (2008): "Does Immigration Affect the Phillips Curve? Some Evidence for Spain", *European Economic Review*, 52 (8), págs. 1398-1423.
- Blanchard, O.J. y Diamond, P. (1994): "Ranking, Unemployment, Duration, and Wages", *Review of Economic Studies*, 61 (3), págs. 417-434.
- Blanchard, O.J. y Summers, L. (1986): "Hysteresis and the European Unemployment Problem" *NBER Macroeconomics Annual*, 1, págs. 15-78.
- Bover, O. y Gómez, R. (2004): "Another Look at Unemployment Duration: Exit to a Permanent vs. a Temporary Job", *Investigaciones Económicas*, 28 (2), págs. 285-314.
- Bover, O., Arellano, M. y Bentolila, S. (2002): "Unemployment Duration, Benefit Duration, and the Business Cycle", *Economic Journal*, 112 (479), págs. 223-265.
- Calvo-Armengol, A. (2004): "Job Contact Networks", *Journal of Economic Theory*, 115 (1), págs. 191-206.
- Calvo-Armengol, A. y Matthew, O.J. (2004): "The Effects of Social Networks on Employment and Inequality", *American Economic Review*, 94 (3), págs. 426-454.
- Calvo-Armengol, A. y Matthew, O.J. (2007): "Social Networks in Labor Markets: Wage and Employment Dynamics and Inequality", *Journal of Economic Theory*, 132 (1), págs. 27-46.
- Carrasco, R. (1999): "Transitions To and From Self-Employment in Spain: An Empirical Analysis", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61 (3), págs. 315-341.
- Cebrián, I. y Toharia, L. (2008): "La Entrada en el Mercado de Trabajo. Un Análisis Basado en la MCVL", *Revista de Economía Aplicada*, XVI (E-1), págs. 137-172.
- Cueto, B. y Mato, J. (2006): "An Analysis of Self-employment Subsidies with Duration Models", *Applied Economics*, 38 (1), págs. 23-32.
- Dolado, J.J. y Bentolila, S. (1992): "Who are the Insiders? Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms", Banco de España, Documento de Trabajo 9229.
- Draper, M. (1993): "Indiciación Salarial y Empleo", *Moneda y Crédito*, 197, págs. 129-165.
- Elhorst, J.P. (2000): "The Mystery of Regional Unemployment Differentials. A Survey of Theoretical and Empirical Explanations", University of Groningen, Research Report 00c06.
- Fernández, C. (2006): "The Role of Education vis-à-vis Job Experience in Explaining the Transitions to Employment in the Spanish Youth Labour Market", *Spanish Economic Review*, 8 (3), págs. 161-187
- Gámez, C. y García Pérez, J.I. (2003): "Flujos Migratorios de Trabajadores Andaluces (1979-1997): Un Análisis Económico con Datos Individuales", *Investigaciones Regionales*, 2, págs. 59-83.
- García-Pérez, J.I. (1997): "Las Tasas de Salida del Empleo y del Desempleo en España (1978-1993)", *Investigaciones Económicas*, 21 (1), págs. 29-53.
- García-Pérez, J.I. (2006): "Job Separation in a Non-Stationary Search Model: A Structural Estimation to Evaluate Alternative Unemployment Insurance Systems", *Journal of Applied Econometrics*, 21 (2), págs. 245-272.
- Gómez, F., Romero-Ávila, D. y Usabiaga, C. (2009): "El Mercado de Trabajo", en Vallés, J. (Dir.): *Economía Española*, segunda edición, McGraw-Hill, Madrid, págs. 301-330.
- Gonzalo, M.T. (2002): "A New Look at the UI Effect on Transitions from Unemployment into Wage Employment in Spain: The Limited Duration of the UI Benefits Entitlement", *Applied Economics*, 34 (17), págs. 2177-2187.
- Güell, M. y Hu, L. (2006): "Estimating the Probability of Leaving Unemployment Using Uncompleted Spells from Repeated Cross-Section Data", *Journal of Econometrics*, 133 (1), págs. 307-341.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007): "How Binding are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain", *Labour Economics*, 14 (2), págs. 153-183.

- Jenkins, S.P. (2005): *Survival Analysis*, Institute for Social and Economic Research, Lecture Notes.
- Jenkins, S.P. y García-Serrano, C. (2004): "The Relationship between Unemployment Benefits and Re-employment Probabilities: Evidence from Spain", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 66 (2), págs. 239-260.
- Jimeno, J.F. y Bentolila, S. (1998): "Regional Unemployment Persistence (Spain, 1976-1994)", *Labour Economics*, 5 (1), págs. 25-51.
- Lassibille, G., Navarro, L., Aguilar, I. y Sánchez, C. (2001): "Youth Transition from School to Work in Spain", *Economics of Education Review*, 20 (2), págs. 139-149.
- Lindbeck, A. y Snower, D.J. (1998): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge (Mass.).
- Lindbeck, A. y Snower, D.J. (2001): "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1), págs. 165-188.
- Usabiaga, C. (2007): "La Reforma del Mercado de Trabajo: El Caso Español", *Papeles de Economía Española*, 111, págs. 177-197.