

## **«Movilidad voluntaria: alguna evidencia empírica para el mercado de trabajo español»**

*El objetivo del trabajo es doble. En primer lugar, y después de analizar las principales teorías explicativas de la movilidad laboral y las aplicaciones empíricas realizadas en España, se arroja alguna evidencia empírica sobre la movilidad voluntaria entre empresas de los trabajadores españoles. Es decir, se intenta captar la influencia que ejercen una serie de características productivas (nivel educativo, experiencia, formación específica...) sobre el deseo de cambio de los trabajadores. En segundo lugar, se analizan cuáles son los factores que determinan un cambio ascendente en la carrera profesional de los individuos, una vez que éstos han cambiado voluntariamente de empresa. Para llevar a cabo estos dos análisis se utiliza el primer ciclo del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE), realizado por el Instituto Nacional de Estadística en 1994, en base al cual se estiman modelos logit para explicar de qué depende la probabilidad de encontrarse en una determinada situación laboral.*

Artikuluak bi helburu ditu. Lehenengoa, lan mugikortasunaren ezaugarriak azaltzen dituzten teoria nagusiak eta Espainian egindako aplikazio empirikoak aztertu ondoren, froga empiriko batzuk aurkezten dira Espainiako langileek enpresaz aldatzeko erakusten duten borondatezko mugikortasunari buruz. Alegia, ekoizpen ezaugarri batzuek (hezkuntza mailak, esperientziak, berariazko heziketak...) enpresaz aldatzeko langileen nahiaren gainean duten eragina jaso nahi da. Bigarrena, borondatez enpresaz aldatu ondoren, pertsona horien lanbide karreran goranzko aldaketak eragiten dituzten faktoreak zeintzuk diren aztertzea da. Aipatu diren bi analisi horiek aurrera eramateko, Europako Batasuneko Etxebizitzen Paneleko (EBEPA) Espainiako datuak erabili dira. Panel hori Espainiako Estatistika Erakundeak (INE) 1994an egin zuen eta horretan oinarrituta, logit eredu zenbait estimatu dira, lan egoera jakin batean egoteko aukera zerk baldintzatzen duen azaltzeko.

*This paper has a double objective. Firstly, and after analysing the main explanatory theories of occupational mobility and the empirical applications carried out in Spain, some empirical evidence is thrown on voluntary mobility of Spanish workers from one company to another. That is to say, the authors attempt to assess the influence exercised by a series of productive characteristics (the educational level, experience, and specific training...) on workers desire for change. Secondly, the paper analyses which are the factors that determine promotional change in the professional career of individuals, once these have voluntarily changed companies. In order to carry out these two analyses, the first cycle of the European Union Households Panel for Spain (PHOGUE), issued by the National Statistic Institute in 1994, is used, on the basis of which «logit» models to explain what the probability of being in a given occupational situation depends on are estimated.*

- 1. Introducción**
  - 2. Marco teórico**
  - 3. Datos**
  - 4. Análisis de la movilidad voluntaria**
  - 5. Conclusiones**
- Referencias bibliográficas**  
**Anexo**

Palabras clave: Movilidad laboral, mercado de trabajo.  
Nº de clasificación JEL: J21, J61, J62

## **1. INTRODUCCIÓN**

El mercado laboral español tradicionalmente se ha caracterizado por una escasa movilidad del factor trabajo. En efecto, al contrario de Estados Unidos, por ejemplo, en España no es frecuente cambiar un elevado número de veces de empleo a lo largo de la vida activa, sino que a menudo, la carrera profesional deseada se concibe como un proyecto que contiene el mínimo número de cambios posibles. Desde el punto de vista del trabajador, la estabilidad en el empleo le protege del riesgo del paro y le permite acumular capital humano específico en la empresa. Desde esta óptica, en el mercado de trabajo español, la movilidad ha ido asociada a inestabilidad, incertidumbre o riesgo por parte de los trabajadores. Sin embargo, desde otro punto de vista, la escasa movilidad del trabajo a escala nacional se ha

considerado como una restricción para el necesario ajuste del mercado laboral. Incluso se ha argumentado que la ausencia de movilidad es la causa del desempleo europeo (Winkelmann y Zimmermann, 1998).

Las investigaciones sobre movilidad laboral existentes en España son escasas, debido a la dificultad de disponer de estadísticas apropiadas para estudiar este fenómeno en cualquiera de sus modalidades (voluntaria, involuntaria, externa, interna, geográfica...). La movilidad interna en la empresa ha sido analizada en los trabajos de García y Malo (1996a) y de García (1999) utilizando la información de la Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase, de 1991. En el primero de ellos se contrasta la existencia de mercados internos para el ascenso en la empresa, como forma de superar el desajuste educativo de los trabajadores

con su puesto de trabajo. El segundo investiga las discrepancias existentes en la carrera profesional por sexo en el mercado de trabajo español, encontrando evidencia de discriminación de la mujer en cuanto a sus posibilidades de promoción dentro de la empresa. Con la misma encuesta, García y Malo (1996b) tratan de encontrar una relación entre desajuste educativo y movilidad laboral externa. Por su parte, Sánchez *et al.* (1995) abordan la movilidad entre empresas con la encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, de 1985. En este artículo los autores realizan un enfoque estructural del fenómeno de la movilidad, distinguiendo la decisión de abandono del trabajador por un lado y la del nuevo empresario de seleccionarlo de la cola de candidatos, por otro. Recientemente, Ahn, *et al.* (1998) analizan con la Encuesta de Población Activa enlazada (1992:1-1995:2), la relación entre duración del desempleo y disponibilidad para variar de residencia. Sus resultados indican que incluso entre quienes se encuentran en paro, la disponibilidad a cambiar de residencia a fin de encontrar otro empleo no sólo no es muy elevada, sino que parece ser que tampoco es muy sensible al tiempo de permanencia en el mismo.

Uno de los objetivos de este trabajo es ofrecer alguna evidencia empírica sobre la movilidad voluntaria que se produce en el mercado de trabajo español, utilizando para ello una nueva base de datos del INE, el Panel de Hogares de la Unión Europea, primera ola (1994). Al igual que el trabajo de Sánchez *et al.* (1995) nuestro análisis explota la información retrospectiva que los trabajadores asalariados aportan en una muestra de corte transversal. Sin embargo,

a diferencia de esos autores que ven el cambio de empresa producido en los cinco años anteriores a la entrevista, aquí consideramos el cambio de empresa que tiene lugar entre 1993 y 1994, siendo este último año cuando se lleva a cabo la recogida de información. Conviene destacar que aunque sería deseable disponer de datos de panel para un análisis de este tipo en lugar de una muestra de corte transversal, sin embargo, la inexistencia hasta ahora de este tipo de datos, nos obliga a efectuar nuestra investigación con los existentes. Una vez encontrados algunos factores relevantes que explican el cambio voluntario entre empresas por parte de los asalariados, nuestro segundo objetivo trata de conocer en qué medida el cambio voluntario de empresa está asociado con la obtención de un empleo mejor, desde el punto de vista del trabajador.

La organización del resto del trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se presentan las referencias teóricas básicas para abordar la movilidad en el mercado de trabajo, destacando algunas predicciones verificables en el análisis empírico. Después de describir la fuente estadística utilizada y definir las variables de interés en el tercer apartado, el cuarto contiene las estimaciones realizadas. En él se presentan, en primer lugar, los resultados de un modelo explicativo de la movilidad voluntaria de los trabajadores entre empresas, y en segundo lugar, se recogen las estimaciones de un modelo que explica los determinantes de la movilidad ascendente en la trayectoria profesional de los individuos. Finalmente se exponen las conclusiones más relevantes.

## 2. MARCO TEÓRICO

Desde un punto de vista teórico, entre las razones que se han ofrecido hasta ahora para explicar la movilidad en el mercado de trabajo se encuentra la aportación de la teoría del capital humano específico (Becker, 1962; Hashimoto, 1981; Parsons, 1972 y Rosen, 1972), la teoría de la búsqueda (Burdett, 1978), la teoría del emparejamiento de Jovanovic (1979), y, por último, la teoría de la trayectoria ocupacional, desarrollada en Sicherman y Galor (1990) y Sicherman (1990). A continuación exponemos brevemente dichas teorías, destacando especialmente algunas de sus predicciones.

### 2.1. Teoría del capital humano específico

La teoría del capital humano distingue entre formación académica y específica. La primera de ellas aporta al individuo conocimientos generales que se obtienen básicamente de la formación escolar, y puede ser utilizada como herramienta válida para cualquier empresa. Por el contrario, el capital humano específico engloba aquellos conocimientos y habilidades que se aprenden en el puesto de trabajo y sólo son útiles en el mismo.

Según esta teoría, se puede asumir que un trabajador tendrá más valor para una determinada empresa cuanto más conocimientos y habilidades peculiares de esa empresa tenga. Además, grandes inversiones en capital humano específico, bien por la empresa bien por el trabajador, conducirán a una reducida

movilidad laboral, ya que el coste económico de la separación habrá aumentado para quien la financia. Desde el punto de vista de la empresa, la inversión en capital humano específico provocará que el valor del producto marginal del trabajador sea más alto que su salario durante periodos normales de demanda, lo que hará menos probable que la empresa lo despidiera en periodos recesivos. Similarmente, un trabajador con dicha formación recibirá un salario más alto en su actual empresa que en cualquier otra alternativa, y tendrá menos probabilidades de abandonar el empleo.

Estas consideraciones sugieren que quizás sea analíticamente importante distinguir el capital humano específico financiado por la empresa del financiado por el trabajador, ya que influirá de una manera distinta en las decisiones de la empresa en relación con el despido del trabajador y en las de éste en cuanto al abandono voluntario.

Parsons (1972) fue el primero en formalizar teóricamente la relación existente entre el capital humano específico y la movilidad laboral. En este artículo, los índices de despido y de abandonos se hacen depender del reparto de la financiación del coste de la formación específica que se realice entre la empresa y el trabajador, al igual que del volumen de capital humano específico. Ambas variables, a su vez, dependen del entorno del mercado en el que está la empresa, de la tecnología existente y de la función de producción.

Las predicciones teóricas que se obtienen en el citado artículo son que los índices de despidos de las

empresas están negativamente relacionados con el capital humano específico financiado por la empresa, y que el índice de abandono del puesto de trabajo está negativamente relacionado con el capital humano específico financiado por el trabajador.

## 2.2. Teoría de la búsqueda

Si bien esta teoría inicialmente se formuló para modelizar las transiciones desde el desempleo a la ocupación, más tarde sus resultados se generalizan para considerar la posibilidad de que el individuo busque trabajo mientras está empleado. La estructura básica de los modelos de búsqueda en el primer caso es bien conocida. Los trabajadores desempleados seleccionan una estrategia para maximizar su renta descontada a lo largo de su vida, en un mercado donde las ofertas de empleo son diseños aleatorios de una distribución salarial. En tal mercado laboral, la mejor estrategia para un trabajador es seleccionar un salario de reserva antes de que la oferta sea recibida. Entonces cualquier oferta será aceptada siempre y cuando supere dicho salario de reserva.

En los primeros modelos de búsqueda se asumía que el trabajador permanecía en la empresa hasta que se retiraba. Burdett (1978) indica que tal estrategia sólo es válida si el coste de búsqueda de un empleo mientras se está ocupado es más alto que el de la búsqueda desde el desempleo. Si éste no es el caso, existe otra estrategia que produce más rendimiento. Esta estrategia alternativa

implica que el trabajador seleccione dos salarios de reserva,  $X$  e  $Y$  donde  $X < Y$ . Un trabajador desempleado aceptará cualquier oferta, si y sólo si, el salario ofrecido es al menos tan grande como  $X$ . Sin embargo, si el salario ofrecido es aceptable pero menor que  $Y$ , el trabajador la aceptará, pero continuará buscando otro empleo mientras esté ocupado a ese salario. Cualquier oferta al menos tan grande como  $Y$  provocará que el trabajador la acepte y detenga la búsqueda. Además, en esta teoría se supone que los trabajadores no acumulan capital humano específico y conocen todo sobre su empleo antes de comenzar. Los trabajadores sólo abandonan el empleo porque les llega una oferta adecuada.

Una de las principales predicciones de esta teoría, que supone que los trabajadores pueden seguir distintas estrategias en cada uno de los periodos en que se divide su vida activa (buscar un trabajo y no trabajar; trabajar y no buscar trabajo y trabajar y buscar empleo simultáneamente), es que la probabilidad de abandono del empleo por parte del trabajador disminuirá con la edad de éste o bien con el tiempo de permanencia en el empleo, resultado que es posible contrastar con la evidencia empírica.

## 2.3. Teoría del emparejamiento (*job-matching*)

Esta teoría tiene como máximo exponente a Jovanovic (1979), quien construye e interpreta un modelo explicativo de la movilidad laboral. Este modelo está comprendido dentro de la

categoría de modelos que explican la rotación laboral (Viscusi, 1976; Wilde, 1977 y Johnson, 1978) por la llegada de nueva información sobre el actual empleo (emparejamiento *trabajador-empendedor*). En estos modelos, el empleo es un bien a experimentar en la terminología de Nelson (1970); es decir, la única forma de conocer la calidad de un empleo es trabajar en él y experimentar.

Una de las predicciones del modelo es que los trabajadores permanecen en empleos en los cuales se revela que su productividad es alta, y abandonan puestos de trabajo en los que su productividad es baja. El modelo también predice que la probabilidad de separación del puesto de trabajo es una función decreciente de la permanencia en el empleo. Esto es debido a que probablemente los malos emparejamientos entre el trabajador y la empresa sean detectados en los momentos inmediatos a la aceptación del empleo.

Supongamos que  $X(t)$  es la contribución del trabajador al output total de la empresa durante un periodo de longitud  $t$ , y definamos  $X(t)$  como:

$$X(t) = \mu t + \sigma z(t) \quad \text{para } t > 0$$

donde  $\mu$  y  $\sigma$  son constantes y  $\sigma > 0$ , y  $z(t)$  es una variable normal standard con media cero y varianza  $t$ . Asumamos que  $\sigma$  es la misma para cada emparejamiento trabajador-empresa mientras que  $\mu$  difiere entre emparejamientos. La interpretación de  $\mu$  es que es una medida de la calidad del emparejamiento. Cuando el emparejamiento está formado,  $\mu$  es desconocido y conforme transcurre el

tiempo se genera más información. Un buen emparejamiento se producirá cuando  $\mu$  sea grande.

Un cambio de empleo ocurrirá ante un nuevo diseño de  $\mu$ , que se distribuye como una variable aleatoria entre emparejamientos, siendo el valor que aparezca independiente de la historia del trabajador. La única forma de aprender sobre  $\mu$  es permanecer en el empleo durante un cierto periodo de tiempo. Esta hipótesis de independencia de la historia laboral del trabajador significa que el capital informativo así generado es completamente específico y análogo al concepto de capital humano específico para la empresa.

Asumamos que la política salarial de la empresa puede ser caracterizada por una función salarial  $W(X(t), t)$ , según la cual el salario pagado a un trabajador depende de la permanencia en la empresa,  $f$ , y la contribución al output acumulado,  $X(t)$ . Si la empresa desea despedir a un trabajador pero no hacerlo directamente, le bajará el salario una cantidad suficiente para inducirlo a abandonar el empleo. Todas las separaciones, por consiguiente, son a iniciativa del trabajador, pero ya que algunas separaciones son despidos disimulados, la contrapartida empírica de este comportamiento es realmente el número total de separaciones: abandonos más despidos.

Bajo estas hipótesis se establece un modelo que relaciona el valor presente de abandonar el empleo por parte del trabajador, y el intento de la empresa de maximizar el output que puede obtener del trabajador. La solución de equilibrio que se obtiene del modelo, para el contrato salarial que se establecerá entre la

empresa y el trabajador, nos indica que el trabajador se comportará de forma que maximice la proporción de output descontado que le pertenece, y la decisión de abandonar o no la empresa depende de él, aunque la empresa esté igualmente implicada en la separación. De esta forma, una baja productividad del trabajador o un mal emparejamiento conducen a un salario más bajo y a un temprano abandono del puesto de trabajo.

En definitiva, las principales implicaciones empíricas de esta teoría son, por una parte, una relación negativa entre la permanencia en el empleo y el abandono, ya que si el emparejamiento es malo cabe esperar que se descubra en los primeros momentos de la relación laboral. Por otra parte, los individuos que han experimentado un gran número de abandonos posiblemente tengan un historial salarial con bajas remuneraciones.

#### **2.4. Teoría de la trayectoria ocupacional**

Esta teoría enfoca la movilidad de los trabajadores, bien sea movilidad interempresas o bien intraempresa (promoción), considerando que la trayectoria laboral del individuo viene definida por un proceso de elección óptima. La referencia teórica principal es Sichernman y Galor (1990), quienes proponen un modelo en el que la economía está integrada por una variedad de ocupaciones que están disponibles para los individuos, bien dentro de la misma empresa o bien entre empresas, de tal forma que las ocupaciones están relacionadas entre sí por un proceso de transferencia de habilidades.

En este modelo, la trayectoria ocupacional del individuo estará formada por una sucesión de ocupaciones, a las que accede en función de su habilidad, nivel educativo y experiencia laboral.

Según este enfoque, la trayectoria laboral óptima de los individuos puede implicar tanto movilidad entre empresas como promoción dentro de la misma empresa. Esta última movilidad está sujeta, especialmente, a la decisión del empleador, mientras que la movilidad externa y el momento temporal óptimo en el que se produce, están determinados por los individuos, que deciden el momento óptimo de abandonar la empresa con el objetivo de maximizar las ganancias esperadas a lo largo de su vida.

La teoría de la movilidad, entendida como una trayectoria laboral, sugiere varias predicciones empíricas concernientes a los efectos de la educación sobre los salarios y la movilidad en la empresa. Así, mientras que en algunas ocupaciones los rendimientos educativos se traducen en salarios más altos, en otras se convierten en una mayor probabilidad de promoción hacia ocupaciones con mayores remuneraciones. Esta hipótesis puede explicar las diferencias observadas entre las ocupaciones de trabajadores con un mismo nivel educativo. Similarmente, para algunos individuos será racional permanecer durante algún tiempo en ocupaciones que requieran un menor nivel educativo que el que ellos poseen, en espera de promociones futuras. Este fenómeno sería una posible explicación a la sobreeducación.

Esta teoría suministra ambiguas predicciones sobre el efecto incondicional

de la educación sobre la movilidad laboral. Por un lado, los individuos con un elevado nivel educativo están capacitados para iniciar su trayectoria laboral en ocupaciones con un alto nivel de exigencia educativa; por consiguiente, su trayectoria implicará pocas ocupaciones. Por otro lado, los individuos altamente educados también se enfrentan a mayores oportunidades; el modelo sugiere que dada una ocupación de origen, los individuos más educados tienen más probabilidad de moverse a una ocupación de un mayor nivel.

Finalmente, el modelo también predice que entre los individuos que no son promocionados, aquellos con una probabilidad de promoción más alta son los que probablemente abandonen la empresa.

A modo de resumen de los modelos expuestos hasta ahora, puede apreciarse que la teoría del capital humano específico, la teoría del emparejamiento y la teoría de la búsqueda predicen una relación negativa entre la permanencia en el puesto de trabajo y la movilidad externa de los trabajadores. Por el contrario, la teoría de la trayectoria ocupacional defiende que tal relación es positiva en cuanto que los individuos adquieren habilidades y experiencia en una ocupación con objeto de estar capacitados para acceder a otra ocupación de categoría más elevada.

### 3. DATOS

La base de datos utilizada en este trabajo es el primer ciclo del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), correspondiente a España. Se trata de

una encuesta puesta en marcha en toda la Unión Europea, con objeto de obtener datos comparativos sobre ingresos y condiciones de vida de los hogares privados a nivel comunitario. Aunque la encuesta está diseñada como un panel de información anual, hasta ahora únicamente están disponibles los datos transversales correspondientes al año 1994 y algunas informaciones retrospectivas de la vida laboral de los individuos<sup>1</sup>.

El primer ciclo del PHOGUE se realizó entre los meses de octubre y diciembre de 1994 para la mayoría de los entrevistados, y excepcionalmente en enero de 1995 para quienes no estuvieron disponibles antes. Esta es una base estadística interesante para estudiar la movilidad de los trabajadores, ya que incluye preguntas retrospectivas acerca del posible cambio de empresa<sup>2</sup> del individuo durante 1994 o bien en 1993, así como las razones por las que han cambiado.

En principio, para nuestro análisis estábamos interesados en todos aquellos individuos que se encontraban trabajando en 1994; sin embargo, la falta de datos sobre los ingresos de los empresarios y autónomos en 1994, nos obligó finalmente a excluirlos de la muestra. Por otra parte, dado que nuestra finalidad es estudiar la movilidad externa, no se consideran a quienes abandonan una empresa para ingresar en el paro o en la inactividad, con lo cual la muestra final se restringe a

<sup>1</sup> La encuesta ha sido realizada a 8.000 hogares en los que se encontraban aproximadamente 18.000 personas.

<sup>2</sup> Sin embargo, en la primera ola del PHOGUE no se contempla el posible cambio de ocupación, sino únicamente de empresa.

aquellos individuos mayores de 16 años que se encontraban trabajando por cuenta ajena en 1994. El Cuadro n.º 1 recoge la distribución de estos asalariados, según su relación con la movilidad, así como las razones esgrimidas para el abandono de la empresa.

Para el primer objetivo del trabajo, hemos de definir el concepto de movilidad externa voluntaria que vamos a utilizar. En un sentido amplio, la movilidad externa se produce cuando los trabajadores dejan su empresa. De los 5.119 asalariados en 1994, 629 declaran haber cambiado de empleo durante 1993 o bien a lo largo de 1994, es decir, el 12.3% de la muestra. Desde el punto de vista teórico, el cambio de empresa puede ser voluntario o involuntario. Se considera del primer tipo y

se conoce como abandono, cuando es el resultado de la decisión de los trabajadores, mientras que se trataría de un cambio involuntario o despido cuando viene impuesto por factores externos. Pese a esta delimitación teórica, en la práctica existen algunos problemas a la hora de decidir si un tipo determinado de cambio es o no voluntario. Este es el caso de aquél que se produce como consecuencia de la finalización del contrato, que según autores como Hashimoto y Yu (1980) podrían ser considerados como voluntarios. Ante esta ambigüedad sobre el carácter de voluntariedad del cambio, en este artículo vamos a definir dos indicadores de movilidad externa voluntaria. El primero de ellos, *movilidad1*, considera bajo esta categoría a quienes cambian de trabajo para obtener un empleo mejor, por cierre

**Cuadro n.º 1. Distribución de los asalariados en 1994 según su relación con la movilidad durante 1993 o 1994**

	Número de Trabajadores	Porcentaje
<i>Han cambiado de empresa por alguna de las razones siguientes:</i>	629	12.3
—Para conseguir un trabajo mejor o más adecuado	148	2.9
—Por causas empresariales (jubilación anticipada, despido, cierre de la empresa...)	81	1.6
—Por finalización del contrato o empleo temporal	310	6.1
—Por venta o cierre del negocio propio o familiar	20	0.4
—Por razones personales u otras causas	70	1.4
<i>No han cambiado de empresa</i>	4.490	87.7
<b>Total</b>	<b>5.119</b>	<b>100</b>

Fuente: Primera ola del Panel de Hogares, INE 1994

o venta del negocio familiar o por otras razones. La segunda definición de movilidad externa, *movilidad2*, incluye también a quienes han dejado la empresa por finalización del contrato. Con los datos anteriormente expuestos, 238 trabajadores han variado voluntariamente de empresa según la primera definición, y 548 según la segunda. Estas cifras indican, en términos porcentuales, una movilidad externa del 4.7% y 10.7% respectivamente según la definición utilizada.

En el trabajo de Sánchez *et al.* (1995) también se utiliza el concepto amplio de movilidad externa, de forma que consideran que han experimentado este tipo de cambio laboral aquellos individuos que siendo trabajadores asalariados en 1985 han tenido algún cambio de empresa durante los cinco años anteriores, incluyendo como voluntarios los cambios producidos por finalización del contrato. Según esta definición, en su base de datos, de 5.026 asalariados varones 514 de ellos habían variado de empresa, lo que supone el 10.23 % de la muestra, cifra muy similar a la obtenida con el PHOGUE para 1994.

Para el segundo objetivo de la investigación, se analizan los factores determinantes de que una vez que se ha producido un cambio de empresa, éste sea considerado por el trabajador como positivo en relación con el que tenía anteriormente. Este análisis lo hemos efectuado utilizando la siguiente pregunta de la encuesta realizada a los trabajadores que han cambiado de empresa: «Si compara su trabajo actual con el anterior, diría que en términos generales, el trabajo actual es: mucho mejor, algo mejor, más o menos

igual o peor». A partir de las respuestas a esta pregunta, hemos definido la variable *cambio ascendente* de forma dicotómica, tomando el valor 1 cuando los individuos responden alguna de las dos primeras alternativas y 0 cuando lo hacen a alguna de las dos últimas<sup>3</sup>.

#### 4. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD VOLUNTARIA

Como indicamos anteriormente, en esta sección se realiza un estudio econométrico de la movilidad voluntaria en el mercado laboral español, analizando en primer lugar los factores que incitan a los trabajadores a un cambio de empresa para, en segundo lugar, presentar los determinantes de un cambio ascendente en la carrera profesional de los individuos.

##### 4.1. Movilidad voluntaria

Para efectuar el análisis econométrico de la movilidad voluntaria, se definen las variables dependientes *movilidad1* y *movilidad2*, en términos dicotómicos; de esta manera se recogen, respectivamente, los conceptos restringido y amplio de movilidad laboral. A partir de ellas, la decisión de cambiar de empresa se va a explicar por un conjunto de factores que están aproximando la productividad del individuo o las características del puesto de trabajo que ocupa u ocupaba el mismo.

<sup>3</sup> Hemos realizado la agrupación de las cuatro respuestas originales en únicamente dos debido al escaso número de observaciones disponibles.

En concreto, las variables explicativas utilizadas en nuestro análisis se pueden dividir en los siguientes bloques. En primer lugar, hemos incluido algunas características personales y familiares de los trabajadores, que pueden aproximar el coste de abandonar voluntariamente la empresa, como son el sexo, el estado civil y el hecho de tener hijos. En segundo lugar, hemos considerado indicadores que pueden recoger la productividad de los individuos en el puesto de trabajo, como son el máximo nivel de estudios terminados, la experiencia potencial en el mercado laboral o la formación específica recibida para el empleo que se desempeña. En tercer lugar, es lógico suponer que un determinante del cambio de empresa puede ser el tipo de trabajo que el individuo está realizando, para lo cual sería interesante conocer las principales características del empleo que dejó, a fin de ver si existen diferencias en la disposición al abandono voluntario según el tipo de empleo, al mismo tiempo que las condiciones del mercado de trabajo local en que desempeña su actividad. La única información disponible en cuanto al empleo anterior es el salario percibido por el trabajador, que en buena medida, sintetiza las características del mismo. Por último, parece evidente que un mercado laboral con dificultades para encontrar empleo puede contribuir negativamente a la decisión de cambiar de empresa; para recoger tales condiciones de entorno, hemos introducido la tasa de paro de la comunidad autónoma en que trabaja cada individuo.

El Cuadro n.º 2 muestra los resultados de las estimaciones de los modelos logit que explican la movilidad externa con las

dos especificaciones alternativas mencionadas anteriormente.

Según estos resultados se observa, en primer lugar, que casi todas las variables incluidas en la estimación reducen la probabilidad de cambiar de empleo, siendo los principales factores que reducen esta probabilidad, en ambas especificaciones, los aspectos estrictamente monetarios y aquellos relacionados con el capital humano que se acumula en el trabajo. En efecto, la aproximación de los primeros por la variable salario en el empleo anterior, señala que a mayor salario menor incentivo a abandonar la empresa. Esto está en consonancia con las predicciones teóricas citadas anteriormente.

Por su parte, también los indicadores del capital humano específico, la experiencia potencial en el mercado laboral, por un lado, y la formación específica financiada por el empresario, por otro, presentan los resultados negativos esperados. Los resultados para el primer indicador son coherentes con la teoría de la acumulación del capital humano específico (Parson, 1972; Rosen, 1972), mostrando que conforme aumenta el tiempo transcurrido en el mercado de trabajo se reduce el rendimiento asociado a un cambio, confirmándose así un hecho que parece ser regularidad en todos los estudios, como es que la mayoría de los cambios laborales se producen en los primeros años activos del individuo (Booth, Francesconi y García-Serrano, 1997), como anticipa, a su vez, la teoría del emparejamiento. Igual sucede con el segundo indicador, de manera que el signo negativo de la formación que financia el empresario puede interpretarse como que ésta hace más productivo al

Cuadro n.º 2. **Modelo logit para la movilidad voluntaria de los asalariados entre empresas 1993/94\***

	<i>Movilidad1</i> (No incluye finalización del contrato como salida voluntaria)		<i>Movilidad2</i> (Incluye finalización del contrato como salida voluntaria)	
	Coeficiente	t-Student	Coeficiente	t-Student
Constante	-1,54	-3.91	-0.73	-2.61
Sexo	-0,60	-3.84	-0.64	-5.88
Casado	-0.18	-1.11	-0.19	-1.70
Hijos	-0.20	-1.04	-0.15	-1.09
Nivel de estudios				
1.º nivel secundario	-0.20	-1.09	-0.31	-2.57
2.º nivel secundario	-0.21	-0.94	-0.58	-3.36
FP II y módulo III de FP	-0.37	-1.38	-0.53	-2.65
Universitarios (ciclo corto)	-0.83	-2.35	-0.46	-2.03
Universitarios (ciclo largo)	0.07	0.23	-0.03	-0.13
Experiencia potencial (años)	-0.04	-5.18	-0.03	-5.51
Formación específica				
Financiada por el empresario	-1.12	-2.62	-1.44	-3.94
No financiada por el empresario	0.30	1.37	0.05	0.27
Salario en 1993	-0.03	-2.43	-0.08	-7.21
Tasa de paro regional	0.02	1.35	0.04	4.43
Log-verosimilitud	-878.99		-1568.45	
Test de la razón de verosimilitud	128.60		328.66	
Chi-dos (13;0,95)	22.40		22.4	
Respuestas correctas (%)	94.96		89.12	
Número de observaciones	4728		5038	

(\*) La persona de referencia es hombre, no está casado, ni tiene hijos, posee estudios primarios, no tiene estudios o es analfabeto, y no ha recibido formación en la empresa en que trabajaba durante 1993. Las variables dependientes valen 0 cuando el individuo no cambia de empresa

empleado para el trabajo específico que desarrolla e incluso puede ir asociada a expectativas de ascenso profesional, por lo que se reduce la probabilidad de abandonar la empresa por parte del individuo; estas previsiones teóricas de la teoría del capital humano específico también se cumplen. Sin embargo, la formación específica no financiada

por el empresario no resulta significativa, posiblemente porque esta formación es de tipo más general y así no tiene implicaciones para reducir la movilidad.

Al mismo tiempo, destaca la ausencia de significación de la mayoría de las variables ficticias que recogen el máximo

nivel de estudios terminado por el individuo en la primera especificación del modelo, aunque no es así en la segunda. En efecto, en este último caso, cuanto mayor es el nivel de estudios<sup>4</sup>, menor es la probabilidad de cambiar voluntariamente de empresa, incluyéndose en esta definición de movilidad aquéllos que cambian por finalización del contrato o por empleo temporal. Una posible interpretación de este resultado es que son los que tienen menor nivel de estudios los que salen de la empresa precisamente por finalización del contrato, con lo que esta definición de movilidad está recogiendo en realidad precariedad de los empleos. Evidentemente, los motivos de cambio de los poseedores de nivel universitario de ciclo largo deben ser distintos y probablemente serán para mejorar de ocupación.

Junto a lo anterior, también observamos cómo la tasa de paro regional no es significativa en el primer modelo, y sí en el segundo, en el que además tiene un signo positivo; es decir, una mayor tasa de paro va asociada con un cambio voluntario, cuando bajo esta definición se incluye a quienes le finaliza el contrato. Este resultado puede significar de nuevo que se está recogiendo, con esta segunda definición de movilidad, cambio de empleo en el sentido de precariedad, de inestabilidad. Un incremento en la tasa de paro está asociado a mayores salidas de los trabajadores por esta vía, aún cuando posteriormente estos mismos trabajadores vuelvan a estar contratados

<sup>4</sup> A excepción de los universitarios de ciclo largo.

como asalariados. Así, puede decirse que, en este caso, un cambio no está siempre asociado a movimiento ascendente, sino a precariedad, a tener muchos empleos de corta duración.

Por último, destaca la menor movilidad de las mujeres en cualquiera de las dos versiones del modelo, si bien las cargas familiares, aproximadas por el hecho de estar casado o de tener hijos, no parecen tener efecto especial en la movilidad de los trabajadores.

#### 4.2. Movilidad ascendente

Nuestro segundo objetivo consiste en determinar de qué depende que la movilidad externa que se ha producido sea un paso importante en la carrera profesional de los individuos. Con esta finalidad, hemos considerado una muestra que contiene a todos aquellos que han cambiado de empresa de forma voluntaria, incluyendo a los que se encontraron en esta situación por finalización de su contrato o por tratarse de un empleo temporal<sup>5</sup>.

La variable dependiente, *cambio ascendente*, la explicamos mediante un modelo logit con un conjunto de variables independientes que vienen delimitadas por la información disponible en la encuesta. En un primer grupo incluimos el sexo y el máximo nivel de estudios terminados, para detectar posibles

<sup>5</sup> Se ha utilizado esta definición de movilidad para disponer de mayor número de grados de libertad, si bien introducimos una variable ficticia como explicativa para recoger los posibles efectos diferenciales que existan entre los dos grupos de trabajadores.

diferencias entre los distintos grupos demográficos. También consideramos, como en el caso anterior, la experiencia potencial del individuo en el mercado de trabajo y la formación específica que ha recibido en el empleo anterior, distinguiendo si ésta ha sido financiada por el empresario o no. De nuevo, la hipótesis que mantenemos a priori es que la formación que financia el empresario puede que sea menos transferible a otros trabajos que aquella en la que éste no interviene, que posiblemente será de carácter más general. Además, hemos incluido el cuartil de ingresos en que se encuentra el trabajador en su nuevo empleo, para determinar si son los que perciben mayores salarios los que declaran haber ascendido profesionalmente o no. Por último, hemos querido distinguir aquellos individuos que abandonan la empresa por finalización del contrato o por empleo temporal y que en 1994 se encuentran trabajando como asalariados, de los demás. Un signo negativo para esta variable revelaría que el grupo de trabajadores que salen por esta vía no mejoran en su nuevo trabajo, con lo cual, podría interpretarse que el abandono no fue tan voluntario como se podía pensar.

Los resultados de las estimaciones del modelo logit correspondiente se presentan en el Cuadro n.º 3. En él puede observarse que no existen diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres, ni tampoco en función de la experiencia potencial de los individuos, en contra de lo esperado según las teorías del capital humano específico y de la trayectoria ocupacional. En cuanto al nivel de estudios, tampoco existe un patrón de

comportamiento claro, pues únicamente declaran haber mejorado de empleo aquellos que tienen el primer nivel de estudios secundarios y los universitarios de ciclo corto.

Los resultados relativos a la formación específica recibida por los trabajadores parecen avalar la hipótesis del capital humano intransferible si la paga el empresario<sup>6</sup>, como indica la teoría del capital humano específico, y útil para mejorar en la carrera profesional si tiene otro origen de financiación. Tampoco parecen existir pautas marcadas en el comportamiento de los trabajadores en función del cuartil de ingresos al que pertenecen, pues de los resultados obtenidos no se deriva una asociación clara entre nivel de ingresos y movilidad ascendente. Los únicos que declaran haber mejorado son aquellos que se encuentran en el segundo cuartil, respecto a los del primero.

Como era de esperar, los que indican haber cambiado de empresa como consecuencia de la finalización del contrato o empleo temporal, tienen mayor probabilidad de haber empeorado con el cambio. De aquí podría deducirse que la movilidad externa no es siempre positiva desde el punto de vista del trabajador, sino que cuando se produce por las citadas circunstancias puede implicar un retroceso en la carrera profesional de los trabajadores o, más bien, que este tipo de abandono es involuntario, lo que explicaría que no conlleve una probabilidad de mejorar tras él.

---

<sup>6</sup> Si bien esta variable no es significativa, el elevado coeficiente estimado puede ser consecuencia del escaso número de observaciones con esta característica en la muestra utilizada.

**Cuadro n.º 3. Modelo logit para explicar la movilidad voluntaria ascendente entre empresas\***

	Coeficiente	t-Student
Constante	-0.031	-0.09
Sexo	0.217	0.92
Nivel de estudios		
1 <sup>er</sup> nivel secundario	0.618	2.45
2.º nivel secundario	0.499	1.39
FP II y módulo III de FP	0.512	1.19
Universitarios (ciclo corto)	1.357	2.69
Universitarios (ciclo largo)	0.368	0.81
Experiencia potencial (años)	-0.013	-1.28
Formación específica		
Financiada por el empresario	12.157	0.07
No financiada por el empresario	0.643	1.85
Salarios en 1994		
Pertenece al 2.º cuartil	0.664	2.32
Pertenece al 3.º cuartil	0.286	0.97
Pertenece al 4.º cuartil	0.082	0.26
Finalización del contrato o empleo temporal	-1.647	-8.11
Log-verosimilitud	-308.05	
Test de la razón de verosimilitudes	130.05	
Chi-dos(13;0,95)	22.40	
Respuestas correctas (%)	68.79	
Número de observaciones	548	

(\*) La variable dependiente vale 1 cuando el individuo responde que, tras el cambio, su trabajo actual es mejor o mucho mejor, y 0 si responde que es igual o peor. La muestra concierne a los asalariados en 1994 que han cambiado voluntariamente de empresa, incluyendo finalización del contrato.

La persona de referencia es hombre, posee estudios primarios, no tiene estudios o es analfabeto, no ha recibido formación en la empresa en que trabajaba durante 1993 y sus ingresos mensuales netos del trabajo en 1994 pertenecen al primer cuartil de la distribución de tales ingresos.

## 5. CONCLUSIONES

En este trabajo ofrecemos alguna evidencia empírica acerca de la movilidad externa voluntaria en el mercado de trabajo español, así como de los factores que determinan que la misma sea una

movilidad ascendente para el trabajador. Para ello hemos utilizado la encuesta de corte transversal del Panel de Hogares de la Unión Europea de 1994.

Con las limitaciones de información que nos impone este tipo de fuente

estadística, los resultados indican que la movilidad es un comportamiento difícil de explicar. No obstante, hay algunos efectos que se muestran claros y que están de acuerdo con las previsiones teóricas. Así, encontramos una relación inversa entre la experiencia potencial de los individuos en el mercado de trabajo y la probabilidad de que éstos abandonen voluntariamente la empresa. Por otro lado, la formación específica recibida por los trabajadores y financiada por el empresario aparece como una inversión en capital humano específico que hace a los individuos más productivos en su empleo, y por tanto, con menos disponibilidad a cambiar de empresa.

También se revela como un proceso complicado de describir el ascenso en la carrera profesional de los individuos. En este segundo modelo, destaca el resultado de la formación financiada por el individuo, que explica positivamente el cambio ascendente de los mismos, mientras que no resulta significativa aquella que recoge la inversión formativa realizada por el empresario. Considerados conjuntamente estos resultados, junto al que obteníamos para las variables de formación específica en el modelo anterior, parecen confirmar la hipótesis de que posiblemente los conocimientos que reciben por esta vía los individuos no son transferibles a otros empleos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHN, N. RICA, S. Y UGIDOS, A. (1998): «Willingness to move for work and unemployment duration in Spain». *Documento de Trabajo CEMFI*, n.º 9801.
- BECKER, G. (1962): «Investment in Human Capital: a theoretical Analysis». *Journal of Political Economy*, 70, S9-S49.
- BOOTH, A. L, FRANCESCO, M. y GARCÍA-SERRANO, C. (1997): «Job tenure: does history matter?». *Documento de Trabajo CEPR*, n.º 1531.
- BURDETT, K.(1978): «Theory of Employee Search: Quit rates». *American Economic Review*, 68, pp. 212-20.
- GARCÍA CRESPO, D. (1999): «Promotions in the Spanish labour market: differences by gender.» *Working Paper TSER/STT* n.º 11-99, LEO -CRESEP, Orleans.
- GARCÍA, C. Y MALO, M.A. (1996a): «Mismatch and Internal Labour Markets: Is There Any Relationship?». *Working Paper ESRC Centre on Microsocial Change*, University of Essex.
- (1996b): «Desajuste educativo y movilidad laboral». *Revista de Economía Aplicada*, IV, 11, 105-131.
- HASHIMOTO, M. (1981): «Firm-specific Human Capital as a Shared Investment». *American Economic Review*, 71, 475-482.
- HASHIMOTO, M. Y YU, B, (1980): «Specific Capital, Employment Contracts and Wage Rigidity». *Bell Journal*, 11, 536-549.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1994): Panel de Hogares de la Unión Europea. Primera ola.
- JOHNSON, W. (1978): «A theory of Job Shopping». *Quarterly Journal of Economics*, 92, pp. 261-277.
- JOVANOVIĆ, B. (1979): «Job Matching and the Theory of turnover». *Journal of Political Economy*, 87, pp. 972-989.
- NELSON, P. (1970): «Information and Consumer Behavior». *Journal of Political Economy*, 78, pp. 311-329.
- PARSON, D. (1972): «Specific Human Capital: an Application to Quit Rates and Layoff Rates». *Journal of Political Economy*, 80, pp. 1120-1143.
- ROSEN, S. (1972): «Learning and Experience in the Labor Market». *Journal of Human Resources*, 7, pp. 326-324.
- SÁNCHEZ MORENO, M. PERAITA DE GRADO, C. Y HUGUET ROIG, A. (1995): «Análisis estructural de la movilidad ocupacional en España». *Primeras Jornadas de Economía Laboral*. Universidad de Alcalá de Henares.
- SICHERMAN, N. (1990): «Education and Occupational Mobility». *Economics of Education Review*, 9, 2, 163-179.
- SICHERMAN, N. Y GALOR, O. (1990): «A theory of career mobility». *Journal of Political Economy*, 98, 169-192.
- VISCUSI, K. (1976): «Job hazards and worker quit rates: an analysis of adaptive worker behavior». Unpublished paper, Northwestern University.
- WILDE, L. (1977): «An information-theoretic approach to Job quits» *Social Science Working Paper* n.º 150, California Institute Technology.
- WINKELMANN, R. Y ZIMMERMANN, K.F. (1998): «Is Job stability declining in Germany? Evidence from count data models». *Applied Economics*, 30, pp. 1413-1420.

Cuadro A.1. Definición y descripción estadística de las variables<sup>a</sup>

	Movilidad voluntaria		Cambio ascendente
	Muestra 1 (movilidad1)	Muestra 2 (movilidad2)	
Movilidad1	5.03		
Movilidad2		10.88	
Cambio ascendente			42.15
Sexo (1 = mujer)	33.97	33.58	27.37
Casado (1 = casado)	63.98	63.10	
Hijos (1 = tiene uno o más hijos)	42.0	43.0	
Nivel de estudios <sup>b</sup>			
Sin estudios o primarios	32.47	33.62	42.33
1.º nivel secundario	24.64	24.87	28.65
2.º nivel secundario	14.07	13.60	10.04
FP II y módulo III de FP	8.71	8.53	7.11
Universitarios (ciclo corto)	9.96	9.73	5.30
Universitarios (ciclo largo)	10.15	9.65	6.57
Experiencia potencial (años) <sup>c</sup>	19.75 (12.71)	19.54 (12.73)	15.29 (11.19)
Formación específica			
Financiada por el empresario	10.24	9.65	1.46
No financiada por el empresario	7.74	7.66	9.12
Finalizó su contrato o tenía un empleo temporal			56.57
Salario en 1993 (neto mensual; 10 <sup>4</sup> pesetas de 1992) <sup>d</sup>	15.99 (19.40)	15.58 (18.89)	
Tasa de paro regional	21.77	21.89	
Salario en 1994 (neto mensual; 10 <sup>4</sup> pesetas de 1994)			9.69 (5.46)
Número de observaciones	4728	5038	548

Fuente: Primera ola del Panel de Hogares, INE 1994.

Notas:

(a) Para las variables ficticias aparece sólo la media y para las continuas también se muestra la desviación estándar entre paréntesis.

(b) Sin estudios o primarios recoge a los individuos que no poseen estudios más los que han realizado la primera etapa de EGB o equivalente; primer nivel de secundario incluye a aquéllos que han realizado bachillerato elemental, EGB ciclo superior o enseñanza secundaria obligatoria; segundo nivel de estudios secundarios incluye a los trabajadores que han alcanzado el segundo nivel de enseñanza secundaria (Bachillerato Superior, BUP, COU,...).

(c) La experiencia potencial se ha construido como la edad en el momento del cambio menos la edad a la que el trabajador empezó a trabajar. Para los individuos que han permanecido en la misma empresa se considera la edad que tenían en 1993 menos aquélla a la que empezaron a trabajar.

(d) La variable *salario en 1993* recoge los ingresos netos mensuales procedentes del empleo anterior, si es que ha variado de empresario, o del actual, en caso de que no haya cambiado. Para homogeneizar todos los salarios se ha expresado en 10<sup>4</sup> pesetas de 1992 utilizando el IPC, base 1992, de la correspondiente comunidad autónoma de residencia del individuo. De forma específica, se han distinguido los siguientes casos: i) si el individuo cambió de trabajo entre 1993 y 1994, se utiliza el salario del anterior empleo; ii) si cambió de trabajo antes de 1993, se usa el salario de su actual empleo correspondiente a 1993; iii) si es su primer trabajo, se toma el salario correspondiente a 1993, excepto en el caso de que lo hubiese iniciado en 1994, utilizándose entonces el de ese año.