

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



MAESTRÍA EN ECONOMÍA

**Análisis de la rotación laboral en Argentina:
efecto de la búsqueda laboral activa**

Autor: Stanganelli, Vanesa

Directora: Maurizio, Roxana

Contenido

Resumen	3
Introducción.....	4
1 - Marco teórico y evidencia empírica	6
1.1 Teoría del Capital Humano.....	6
1.2 Teoría de la Búsqueda.....	7
1.3 Teoría del Matching	8
1.4 Estudios empíricos realizados sobre la movilidad laboral en el mundo	9
2. Datos y metodología	18
3. Resultados	25
3.1. Resultados descriptivos	25
3.2 Resultados econométricos	30
4. Conclusiones.....	36
Referencias bibliográficas.....	38

Resumen

Este trabajo surge a partir de la necesidad de entender mejor cómo algunas variables influyen en la movilidad laboral. En este caso, nos centraremos en la búsqueda laboral activa como variable principal, la cual fue poco estudiada en América Latina.

A lo largo de este estudio se analizarán con modelos logísticos, probabilísticos y de duración cómo distintos conjuntos de variables afectan la rotación laboral y se compararán nuestros resultados con aquellos encontrados en estudios empíricos previos y su relación con las distintas teorías existentes referentes a este tema.

Finalmente, se expondrán las conclusiones encontradas y cuáles podrían ser los pasos a seguir para una expansión de este trabajo.

Introducción

El estudio de la movilidad laboral ha sido de gran interés a lo largo de estas últimas décadas en la mayoría de los países. Esto se debe a que la rotación es una parte sustancial del aspecto laboral de los individuos y conociéndola se puede entender mejor la composición y movimiento del mercado de trabajo. Además, durante la segunda mitad del siglo XX, con los ajustes neoliberales (Paraguay, 1954; Brasil, 1964; Bolivia, 1971; Chile y Uruguay 1973; Argentina 1976) y su posterior consolidación en los años 90 en toda América Latina y a partir de la crisis del 2008 en Europa, ha habido cambios en las leyes laborales hacia una mayor flexibilización de las mismas que han afectado en cómo los trabajadores buscan y cambian de trabajo.

En base a un entendimiento más profundo de este tipo de dinámica laboral se pueden generar mejoras a dos niveles; a nivel micro dentro de una empresa para generar la mayor eficiencia posible en el uso de la fuerza de trabajo y a nivel macro para tomar decisiones de política a distintos niveles geográficos que logren niveles óptimos de trabajo.

Respecto de la información disponible para realizar estudios dinámicos de este tema encontramos varios trabajos efectuados con distintas bases de datos. Por un lado, varios países desarrollados poseen bases de datos longitudinales que permiten hacer un seguimiento a lo largo de la vida de un individuo y de esta forma poder realizar estudios de movilidad certeros diferenciando los tipos de rotación según la voluntad del individuo, es decir, si estas rotaciones son voluntarias o no voluntarias. Por otro lado, en América Latina la mayoría de los estudios de rotación laboral han sido realizados sin diferenciar entre la voluntaria y la involuntaria, se han hecho trabajos del paso por el desempleo y la inactividad así como la movilidad entre ocupaciones. Particularmente en Argentina se realizaron varios estudios relacionados con la movilidad laboral general.¹ Sin embargo, no se hizo hincapié en el punto central de este trabajo que es la búsqueda activa mientras se está trabajando y su incidencia posterior en la consecución de un mejor empleo.

Es en este aspecto que este estudio aporta a la literatura relacionada con el mercado de trabajo. El objetivo de este estudio, entonces, es extender el conocimiento sobre la movilidad

¹ Ver Boado, 1996; Espinoza, 2002; Weller, 2006; Beccaria y Maurizio, 2018

laboral en Argentina, analizando cómo la búsqueda activa de trabajo mientras se está empleado puede afectar a la rotación laboral en sí de cada individuo y si ello conduce a encontrar un mejor trabajo.

Se analizarán dos grupos de factores principales y su incidencia en la rotación; los atributos propios del individuo como la edad, el género, su posición en el hogar, la educación, la duración en un mismo puesto de trabajo y aquellos factores relacionados con el puesto de trabajo como la informalidad, el tipo de contrato y el sector de actividad. Asimismo, se incluirán aspectos del contexto laboral global como la tasa de desempleo.

El trabajo se dividirá en 4 secciones. La primera sección incluirá el análisis de las teorías que explican la movilidad laboral así como una revisión de los estudios empíricos sobre esta temática. La sección 2 examinará los datos y la metodología utilizada. La sección 3 se centrará en los resultados, y en la sección 4 se incluyen las reflexiones finales y posibles ampliaciones del trabajo.

1 - Marco teórico y evidencia empírica

El mercado de trabajo y el estudio del funcionamiento del mismo han sido de gran interés a lo largo del tiempo. Se han desarrollado varias teorías que tratan de explicar la movilidad laboral, y distintos estudios empíricos han encontrado resultados que pueden, en parte, ser explicados por alguna de estas teorías. Sin embargo, el efecto de la búsqueda laboral mientras se está ocupado no ha tenido el mismo desarrollo, si bien se han hecho algunos estudios que se describirán en la sección de análisis empíricos.

1.1 Teoría del Capital Humano

Esta teoría fue desarrollada por Becker (1962) y Parsons (1972), y nace a partir del estudio del retorno a la educación pero se expande al análisis generalizado del retorno por inversión en el capital humano el cuál se considera² como el conjunto de habilidades intangibles que se pueden emplear en diversas tareas para el aumento de la productividad, innovación y empleabilidad de una determinada persona. Según esta teoría existen dos grandes conjuntos de habilidades, que son la general adquirida principalmente por la formación del individuo a través del sistema educativo y la específica adquirida dentro de una unidad de producción que logra ir aumentando su productividad. La idea principal es que mientras más capital específico posea el individuo menos propensión a rotar tiene porque, por un lado, la empresa va a tratar de retenerlo ya que ésta invirtió en él, y por otro, el individuo obtiene una renta a favor debido a ese conocimiento adicional que solo funciona en esa empresa en específico. Según este modelo el entrenamiento en el trabajo es una forma de aumentar la productividad futura del individuo al aprender nuevas habilidades y perfeccionar las ya sabidas mejorando su *know how*. La siguiente ecuación expuesta por Becker (1962) muestra que el producto marginal igualaría a los salarios en un periodo inicial solo si el retorno iguala a los costos

$$MP'_0 + G = W_0 + C$$

donde MP'_0 es el producto marginal; G es el retorno de la empresa por el training entregado; W es el salario del trabajador y C es el costo del *training*.

² Ver el Teorema de la Separación y su vinculación con los retornos por Educación en relación al Capital Humano en Acemoglu, D., y Autor, D. (2011). Lectures in labor economics

El entrenamiento entregado por las empresas puede ser tanto general como específico siendo este último soportado por la empresa y el primero por el trabajador. Es decir que el trabajador aceptará un salario menor a su expectativa cuando recibe entrenamiento general, ya que puede aplicarlo a otras empresas y no solo en la que trabaja en ese momento.

1.2 Teoría de la Búsqueda

Otros estudios han tratado de explicar la movilidad desde la teoría de la búsqueda cuyo mayor exponente es Burdett (1978), entendiendo que tanto empleados como desempleados buscan maximizar su renta en un mercado donde las ofertas de empleo son escasas, en base a su salario de reserva y a otros determinantes. El modelo utilizado por este autor es el siguiente:

$$rV(q) = u(q) + \lambda(e) \int_q [V(x) - V(q) - C_M] dF(x) - \delta_u(V(q) - V^u) - C(e),$$

donde r es la tasa de descuento del trabajador; $V(q)$ es el valor del trabajo corriente de calidad q ; $u(q)$ es la utilidad obtenida en trabajo corriente de calidad q ; $V(x)$ es el valor de otro trabajo de calidad x ; $F(x)$ es la distribución de calidad de trabajos externos, C_M es el costo de moverse; δ_u es la probabilidad de ser desempleado y V^u es el valor de estar desempleado.

Según esta teoría, la diferencia entre alguien que está trabajando y alguien que no, es que el primero tendrá dos salarios de reserva: el primer salario de reserva que indicará que toma el trabajo pero sigue buscando ya que su salario actual en ese trabajo es más bajo pero espera obtener más y el segundo salario de reserva, que indicará que ya no debería buscar más trabajo porque el salario encontrado cumple con sus expectativas. En Mortensen y Burdett (1998) se analiza una extensión de este modelo en donde se considera que aquellos individuos que buscan trabajo estando ya empleados tienen un salario de reserva mayor que el de los desempleados y por lo tanto el nuevo trabajo al que cambian ofrece una mejor alternativa salarial. Es decir que existe una mayor dispersión de salario esperado y aquellos empleados que habiendo buscado trabajo cambian van hacia un puesto de trabajo donde el salario es mayor que en el anterior empleo.

Por otro lado, Pencavel (1972) toma en cuenta el modelo de *searching* pero desde el lado del empleador donde trata de demostrar que existe un punto óptimo en donde el ratio de salida voluntaria y los gastos que implica retener a un empleado se compensan. Por lo tanto ante las renunciaciones de los empleados, el empleador debe tomar medidas que los retengan para que el

daño a la rentabilidad sea menor e indica que las renunciaciones que son respuestas a diferencias en las ventajas entre una actividad y otra se pueden reducir incrementando los beneficios de la empresa en términos pecuniarios y no pecuniarios. Así, el empleador tiene que balancear las ventajas de operar con una menor rotación versus el costo de una mayor remuneración pagada para mantener una fuerza de trabajo estable. La siguiente ecuación define la curva de la familia de funciones a lo largo del plano Q-W en el que la ganancia de la firma es constante dados los valores de a' y sg'

$$\frac{dW}{dQ} = pX'a' - sg'$$

Donde W es el salario; Q es el ratio de renunciaciones; p es el precio del producto; X es el flujo de producción; a es la eficiencia del trabajo; s es el índice de la proporción entre entrenamiento específico y general entregado por la empresa y g es la adhesión al empleo.

1.3 Teoría del Matching

En Jovanovic (1979) se presenta un modelo donde la productividad de un determinado individuo o su afinidad con el puesto de trabajo no es observada ex ante ni por el trabajador ni por el empleador. Se presupone un mercado laboral en el cual el conocimiento de las oportunidades de trabajo es imperfecto y en el que los individuos entienden que la mejor manera para conocer los términos y condiciones del trabajo es ser empleados por un periodo de tiempo. Es decir que optar por probar durante un determinado tiempo un empleo es el método óptimo para que el individuo descubra si ese trabajo le es acorde a sus expectativas previas en el caso del trabajador, y si esa fuerza de trabajo es óptima en ese determinado puesto de trabajo en el caso del empleador. Con el tiempo la calidad del emparejamiento crece mientras que la varianza de las creencias sobre el emparejamiento decrece debido a la acumulación de mejor información por el paso del tiempo. En este punto, el ratio de separación crece, así, los malos emparejamientos dejan el puesto laboral y los buenos permanecen en el mismo con muy bajas probabilidades de rotación. La siguiente ecuación muestra que a medida que transcurre el tiempo de un nuevo trabajador dentro de la empresa se va adquiriendo más información del mismo en base al *Output* generado por el mismo y el *matching* se hace visible.

$$X(t) = \mu_t + \sigma z_t \quad (t > 0) \quad 3$$

donde $X(t)$ es la contribución de un trabajador al producto de la empresa por el periodo t ; z_t es una variable normal standard y μ_t es la calidad del matching. Un buen *matching* es aquel que tiene gran μ .

En general se argumenta que los jóvenes son más propensos a cambiar voluntariamente dado que no conocen el mercado laboral, no tienen afinidad a los distintos puestos laborales, y van buscando el empleo que mejor se adapte a sus expectativas por lo que van rotando hasta encontrarse identificado con alguno (O'Higgins, 1997; Burgess y Rees, 1997).

1.4 Estudios empíricos realizados sobre la movilidad laboral en el mundo

La mayoría de los estudios relacionados con la búsqueda laboral y sus resultados fueron llevados a cabo desde el desempleo; sin embargo algunos tuvieron en cuenta también a los ya empleados. Por ejemplo, en Wanberg et al (2002) se encontró que existe una relación entre la búsqueda laboral y las necesidades financieras. Indica que los individuos que buscan trabajo teniendo un salario bajo y necesitando de más ingresos ponen en marcha un proceso de búsqueda laboral más intensa pero son menos selectivos ya que no tienen la posibilidad de esperar a encontrar el trabajo óptimo, a diferencia de quienes no tienen la restricción financiera que suelen encontrar un empleo mejor a la vez que aumentan su bienestar⁴.

Van Hooft et al. (2005) siguiendo la teoría de comportamiento planificado⁵ examinaron la calidad del empleo obtenido luego de la búsqueda, enfocándose principalmente en la satisfacción lograda con éste y la concordancia con las expectativas previas en términos de horas de trabajo y tipo de contrato. En este se encontró que había una relación positiva entre buscar trabajo y encontrarlo y que no había una correlación significativa entre buscar trabajo y la satisfacción posterior con el mismo. También investigó si había diferencias significativas en estos dos procesos por género, y encontró que la búsqueda es más activa en hombres solteros y que la relación entre la búsqueda de trabajo y la satisfacción con el mismo es más positiva en hombres que en mujeres. Por otro lado, en Crossley y Highhouse (2005) se

3 Ecuación de Jovanovic (1979)

4 En su trabajo indica que hay evidencia del aumento del "Well Being"

5 Ajzen (1991)

encontró que una búsqueda focalizada y el hecho de buscar información relevante sobre el puesto laboral deseado están asociado positivamente con la satisfacción con el nuevo trabajo encontrado mientras que una búsqueda azarosa, sin tener un objetivo deseado, conlleva a baja satisfacción laboral posterior. En la revisión de Sack (2005) se indica que la relación entre buscar trabajo y la calidad del empleo encontrado es compleja, y que hay efectos que él llama “de mediación”, como ser las percepciones previas del trabajo en base a las fuentes de información disponibles y los efectos “de moderación”, como ser la necesidad financiera de trabajar. En Saks y Ashforth (1997) se constata que hay una relación entre la búsqueda de información previa y el *matching* entre persona – empleo y persona – empresa al cambiar de trabajo, por lo que la búsqueda laboral está relacionada indirectamente con la calidad de empleo posterior. En el estudio de Saks y Ashforth (2002) se analizó el rol que la búsqueda laboral tiene en encontrar un nuevo empleo y estableció que una búsqueda consiente tanto estando trabajando como estando desempleado genera un mejor emparejamiento que aquel que no hubiera buscado trabajo. También obtuvo evidencias de que la búsqueda laboral está relacionada con la calidad de empleo principalmente si la intensidad y esfuerzos son complementarios a un plan de carrera, es decir que va en la misma dirección que el proyecto de formación profesional esperado por el individuo. En la misma línea, Kanfer et al (2001) concluye que el comportamiento de la búsqueda laboral influye en el resultado de la misma según la fuerza con la que se busque, es decir que es más probable encontrar trabajo mientras más se busque. Asimismo indica que es más probable obtener una mayor satisfacción posterior en el trabajo mientras más se busque debido a la ampliación de posibilidades de elección.

Otro conjunto de estudios (Eriksson y Gottfries, 2005; Rogerson, Shimer y Wright 2005; Eckstein y van den Berg, 2007) encuentra que los empleadores observan la productividad de los aplicantes a empleos y prefieren a aquellos individuos que están trabajando a los que están desempleados, lo que aumentaría las chances de encontrar trabajo por parte de los primeros. Por su parte, Pissarides (1994) caracteriza a los empleos como “buenos” y “malos”, y menciona que las personas que buscan trabajo estando empleados aceptan mejores trabajos que el que ya tienen, por lo que no estarían compitiendo con los desempleados en la misma franja de empleos. Asimismo, el análisis de Longhi y Taylor (2014) sugiere que los empleados que buscan trabajo suelen estar bajo peores condiciones que los que no buscan estando trabajando. Comparándolos con los desempleados, éstos tienen una limitada cantidad

de ofertas laborales que consideran aceptables, lo que lleva a menor tasa de encontrar trabajo pero a encontrar un empleo de mejor calidad (Longhi, 2015).

Según Fujita (2010) la búsqueda previa en las transiciones de empleo a empleo mejora el salario del empleado en un 2%, y también obtiene mejoras no pecuniarias en relación a aquellos empleados que permanecen en el trabajo sin haber buscado. Esto es consistente también con el trabajo de Topel y Wards (1992) donde se llega a la misma conclusión.

Asimismo, la búsqueda de trabajo puede ser un instrumento para ampliar la red de contactos, usarlo como apalancamiento para una mejora en el trabajo actual (Lucht 1991; Lazear 1986 y Segal 1986) y un mejor balance trabajo familia (Greenhaus y Beutell, 1985).

En Bartel y Borjas (1977) se estudia a la movilidad laboral desde la teoría del capital humano, siendo de los primeros estudios del mercado laboral en la cual se emplea. El estudio sugiere la existencia de una fuerte relación positiva entre la inversión de capital humano y la duración en el puesto de trabajo. Por su parte en el trabajo de Belzil (1993), se encontró que los que buscan trabajo estando empleados, en su transición posterior duran más que aquellos que arrancan un empleo estando desempleados.

En Ponzo (2012), se encontró que aquellos quienes han trabajado en más empleos en el pasado buscan más trabajo; esto puede deberse por un lado a que han adquirido mayor capital general al haber aprendido a realizar varios tipos de tareas y por otro a que generaron una mayor red de contactos que facilita su entrada a otros trabajos y empresas. En relación a la duración en el puesto de trabajo, este estudio encontró que aquellos quienes han permanecido un largo periodo en un mismo trabajo, han adquirido mayor capital específico por lo que buscan menos trabajo. Estos resultados se relacionan principalmente con la teoría del capital humano. En este estudio también se realizó el análisis basándose en el modelo de *searching* en el mercado laboral italiano⁶. Para este análisis integró el modelo de búsqueda de Burdett (1978), ya mencionado previamente, con las consideraciones teóricas de la propensión de los trabajadores a renunciar expuestas por Pencavel (1972) y Anderson y Meyer (1994). Este último autor examina el efecto del seguro de desempleo en la rotación desde dos miradas, como un ajuste de costo y como parte del paquete de compensación. Sin embargo, los

6 En base a datos expuestos en el Índice 2018 de Flexibilidad Laboral creado por Instituto de libre mercado de Lituania y el Instituto de Economía de Bulgaria.

resultados encontrados por Ponzo (2012) no ofrecen un resultado concluyente ya que lo que se encontró podría adecuarse a otras teorías, como ya se mencionó, que la duración en el puesto de trabajo genera mayor capital específico y por lo tanto menor rotación.

Dentro del grupo de características individuales más analizadas en la literatura de movilidad laboral encontramos el género, la edad y la educación; también se ha estudiado el efecto del estado marital (Ponzo, 2008). En las diferencias por género la literatura está dividida ya que en algunos trabajos se encontró que los hombres presentan más salidas del puesto de trabajo que las mujeres (Caparros y Navarro, 2005; Ponzo, 2012; Ruiz, Gómez y Crespo, 1999); pero en otros estudios se muestra que no hay diferencias significativas (Xing y Yang, 2003; Gesthuizen, 2009; Burgess y Rees, 1997). En cuanto a la educación su análisis presentó resultados variados a lo largo de los diferentes estudios empíricos realizados. Por ejemplo, algunos estudios encuentran que aquellos de menor educación rotan más pero habiendo buscado menos (Caparros y Navarro, 2005; Weiss, 1984); otros encuentran que los trabajadores más educados buscan más activamente trabajo a pesar de estar empleados (Ponzo, 2008); y otros trabajos encuentran a la educación como poco significativa (Xing y Yang, 2003; Blau y Kahn, 1981).

En relación a la edad, ya se ha mencionado más arriba, que quienes rotan más serían los jóvenes (Groot y Verberne, 1997; Topel y Wald, 1992; Beccaria, 2005; Busso, Longo y Ahumada, 2014; Beccaria y Maurizio, 2018).

Luego en el grupo de los factores relacionados directamente con el trabajo o el puesto laboral encontramos que el salario ha sido una variable estudiada exhaustivamente, siendo que es clave para varias de las teorías mencionadas. En general se encuentra que aquellos trabajadores que reciben un menor salario renuncian más, controlando por factores como la educación, género y tipo de actividad (Caparros y Navarro, 2005).

Otra variable muy estudiada y significativa es la experiencia en el mercado laboral que posee un individuo y que generalmente está relacionada con la edad de éste. Se encontró que la mayor movilidad de los jóvenes con respecto a los adultos se debe en parte a la dinámica de funcionamiento de los sectores que suelen contratarlos, siendo generalmente trabajos a tiempo determinado y de un empleo informal (Pablo Perez, 2010). También se analizó que la duración en el trabajo previo está relacionado significativa y negativamente con la

movilidad posterior, es decir que mientras más se haya estado trabajando en el empleo anterior al cambio, menos se cambiaría de empleo en el futuro (Carroll y Pöhl, 2007).

El tipo de sector en el que se trabaja también influiría, encontrándose como norma general que aquellos empleados en el sector público buscan y rotan menos que los trabajadores en el sector privado (Michela Ponzo, 2012; Sousa Poza y Henneberger, 2004; Gesthuizen, 2009).

El tamaño de la empresa en la que se trabaja también influye en la decisión de buscar así como de cambiar de trabajo. Se ha encontrado que aquellas personas que trabajan en pequeñas empresas tienden a rotar más (Carroll y Pöhl, 2007; X. L., y Yang, Z., 2003; Gesthuizen, 2009) Esto puede deberse a varios factores, pero principalmente a que las Pymes suelen ser informales por lo que no generan una gran adhesión y deseo de permanencia en sus trabajadores.

Desde el punto de vista macroeconómico se ha analizado en varios estudios cómo el estado general de la economía puede impulsar a la búsqueda y la rotación laboral. Según Sorensen, Eby y Feldman (2007), Feldman (2002); Hirsch y Shanley (1996) si hay mayor desempleo se busca menos, debido a que es más difícil encontrar trabajo, y por lo tanto aparece como una barrera a la hora de considerar buscar y cambiar de trabajo. Es decir que a mayor desempleo menor es el dinamismo en la rotación voluntaria ya que vuelve a los individuos más adversos al riesgo, lo que disminuye la tasa de renunciaciones (Burton y Parker, 1969). Sin embargo, hay estudios donde esta variable no es significativa (Ponzo; 2012; Trevor, 2001). Van Ours (1990) analizó la movilidad laboral de seis países de la OECD y mostró que esta está relacionada positivamente con el crecimiento del empleo y negativamente con el ratio de desempleo a nivel país, y también discriminado por rama de actividad. En Trevor (2001) se estudia la relación entre la rotación voluntaria, la satisfacción laboral y la disponibilidad de puestos de trabajo en el mercado laboral, encontrando que cuanto mayor es esta disponibilidad de vacantes mayor es la motivación a cambiar voluntariamente de empleo. Bajo la Teoría de equilibrio organizacional, la cual indica que los empleados renunciarán a la empresa cuando perciben que su contribución a la empresa es mayor que lo que se le retribuye, los empleados están motivados a permanecer en la empresa cuando los incentivos ofrecidos por esta sean iguales o excedan las contribuciones ofrecidas por el trabajador. En esta teoría existe un concepto subyacente de reciprocidad, es decir que el trabajador espera que el empleador ofrezca contribuciones de acuerdo a lo que él percibe que merece en base

a lo que ofrece para la empresa. El ratio de desempleo, es decir el porcentaje de población activa que no trabaja, en esta teoría se considera como un factor externo que influye en la rotación (Xie, 2003; Lee et al., 2004; Weibo, Kaur y Zhi, 1993) debido a que esta afecta la “movilidad percibida”, es decir, la percepción que el trabajador tiene sobre la capacidad de poder cambiar de trabajo en base a las condiciones externas y el deseo de rotar, variables entendidas como precursoras de futuros comportamientos del individuo. Por lo que a mayor tasa de desempleo, la percepción de movilidad disminuye porque los beneficios ofrecidos por la organización hacia el empleado, bajo un mercado de información imperfecta, son percibidos como suficientes por él, y no esperan que otra empresa ofrezca algo mejor.

Otra forma de categorizar las variables que afectan a la movilidad laboral para ser analizadas es teniendo en cuenta los factores *push* y *pull* (Ann Bartel y J. Borjas, 1977; X. L., y Yang, 2003). Entendiendo a los factores *push* como aquellos que por parte de la empresa o del puesto de trabajo expulsan al trabajador, por ejemplo, la insolvencia financiera de la empresa, la relocalización fuera o dentro del país, problemas de transporte, un ambiente de trabajo pobre, salarios bajos o muchas horas de trabajo. Los factores *pull* son aquellos que retienen o los que generan adhesión para el trabajador como pueden ser la contención generada en la empresa, beneficios no pecuniarios ofrecidos, oferta de entrenamiento interno, mejores ofertas de salario de la otra empresa, empresa de mayor tamaño y más conocida, mejor trato, etc. En cuanto a las consecuencias de la movilidad, se encontró que los que se iban por factores *pull* ganaban alrededor de un 10% más que quienes se quedaban y los que se iban por factores *push* (insatisfacción) ganaban menos que quienes se quedaban.

Para determinar la rotación voluntaria un concepto generalmente usado es el de “intención de cambiar” (Weibo, Kaur y Zhi, 1993). En el trabajo de Sousa Poza y Hennberger (2004) se realizó un análisis de la movilidad laboral comparándola con la intención de moverse de trabajo, en el que se menciona que existe una relación directa entre la intención de cambiar de trabajo y el hecho de cambiarse, por lo que las intenciones son buenas para predecir los cambios⁷. Mismo en el trabajo de Ponzo (2012) se utiliza este mismo proxy de “deseo de buscar trabajo” como disparador de rotación voluntaria.

⁷ Ver Mobley et al, 1979; Sarger et al., 1998; Steel y Ovalle, 1984

En el trabajo de Xing y Yang (2003) se diferencia entre los que buscan trabajo y los que efectivamente cambian de empleo, encontrándose que la satisfacción con el ambiente de trabajo, la edad y el tamaño de la firma están entre los factores más determinantes. En Carroll y Poehl (2007) se realiza un análisis econométrico de los distintos flujos de trabajadores a los diversos estados⁸ utilizando un modelo logístico para determinar las probabilidades de separación del actual empleador en base a las características que poseen distintos grupos de individuos y cómo estas características difieren entre sí en caso de una rotación voluntaria o una involuntaria. La principal variable que se encontró como diferenciadora fue la de la satisfacción en el trabajo y la duración en el puesto de trabajo, cuando la satisfacción es menor es más probable renunciar y lo mismo si se está mucho tiempo en el puesto de trabajo en comparación con el despido.

En Sorensen, Eby y Feldman (2007) se agrupa a los factores determinantes de la movilidad laboral en base a tres miradas: una estructural donde se evalúa el entorno macro, una donde se evalúa las características propias del trabajador, y luego una donde se evalúa si el individuo está preparado para tomar una decisión desde un punto de vista primordialmente psicológico. Este trabajo abordó este tema teniendo como base la teoría de comportamiento planificado⁹ de Ajzen (1991) en la cual la acción está relacionada en base a creencias y percepciones de un determinado evento, utilizando evidencias empíricas como soporte¹⁰. Este trabajo concluye que desde la mirada estructural o macro se determinan las oportunidades de rotación y que en base a las características y preferencias personales de cada individuo se toma la decisión de cambiar de empleo. En Godin y Kok (1996) la información básica para hacer el análisis psicológico fueron reportes referidos a variables de intención, actitud frente a la acción, normas subjetivas y percepciones; sobre las cuales se corrieron diversas regresiones encontrando que la teoría del comportamiento planificado explica la dirección de las variables de intención. También, otro aspecto de índole subjetivo que se ha investigado

⁸ Los estados son: a otro empleo, al desempleo o a la inactividad

⁹ Es una extensión de la Teoría de Acción Razonable (Ajzen y Fishbein, 1980). En donde además de incluir el factor de la intención individual de realizar un determinado acto se le adiciona el control sobre ese comportamiento, es decir, las herramientas con que cuenta el individuo para llevar adelante su intención.

¹⁰ Armitage y Conner, 2001; Godin y Kok, 1996

vastamente es el de la satisfacción¹¹ donde se encontró que es un importante determinante a la hora de cambiar de trabajo, así como la seguridad que se sienta sobre el trabajo actual, el renombre de la empresa en la que se trabaja y la percepción de oportunidades en el mercado laboral.

Como se puede observar en base a la revisión bibliográfica, existe una gran cantidad de estudios que han analizado la movilidad laboral desde distintos puntos de vista, dando resultados variados.

En lo que a Argentina respecta, se han tratado sobre todo temas de movilidad laboral centrándose en la inestabilidad característica de este mercado de trabajo, el efecto de la informalidad y de salida del trabajo de los grupos más vulnerables (Beccaria y Maurizio, 2005; Pablo Perez, 2010; Beccaria y Groisman, 2006; Maurizio, 2011).¹² Los resultados aquí encontrados son principalmente que el crecimiento de la rotación entre los años 1988 y 1999 se dio mayormente en los trabajadores informales la cual estuvo asociada al comportamiento del mercado laboral de la segunda mitad de los años noventa, caracterizado por menores oportunidades laborales. A su vez se mostró que aumentó la rotación entre hombres mientras que el ratio de salida de las mujeres permaneció constante en la comparación entre los años noventa y los primeros años del siglo XX.

A lo largo de nuestro trabajo tendremos en cuenta las diferentes teorías desarrolladas para explicar la movilidad laboral, nombradas anteriormente, centrándonos en cómo la búsqueda laboral activa mientras se está ocupado contribuye a incrementar la calidad del puesto posterior. Sin embargo, no se intentará explicar los resultados encontrados en base a alguna de estas teorías en particular ya que con los datos que disponemos no es posible encontrar una relación causa-efecto tan directa de los diferentes factores sobre la rotación, como exponen los autores de las teorías mencionadas. Tratar de explicar la movilidad laboral encasillándola en un modelo teórico específico sin tener en cuenta las distintas posibilidades (otras teorías) puede condicionar la mirada crítica y por lo mismo que se esté obviando algunas razones del movimiento que se produce al no tener en cuenta el panorama general del momento y país en el que se vive y que son importantes para entender el comportamiento.

¹¹ Como se puede observar en Xing y Yang, 2007; Gesthuizen, 2009

¹² Ver trabajos de Beccaria y Maurizio, 2005; Pablo Perez, 2010; Beccaria y Groisman, 2006; Maurizio, 2011

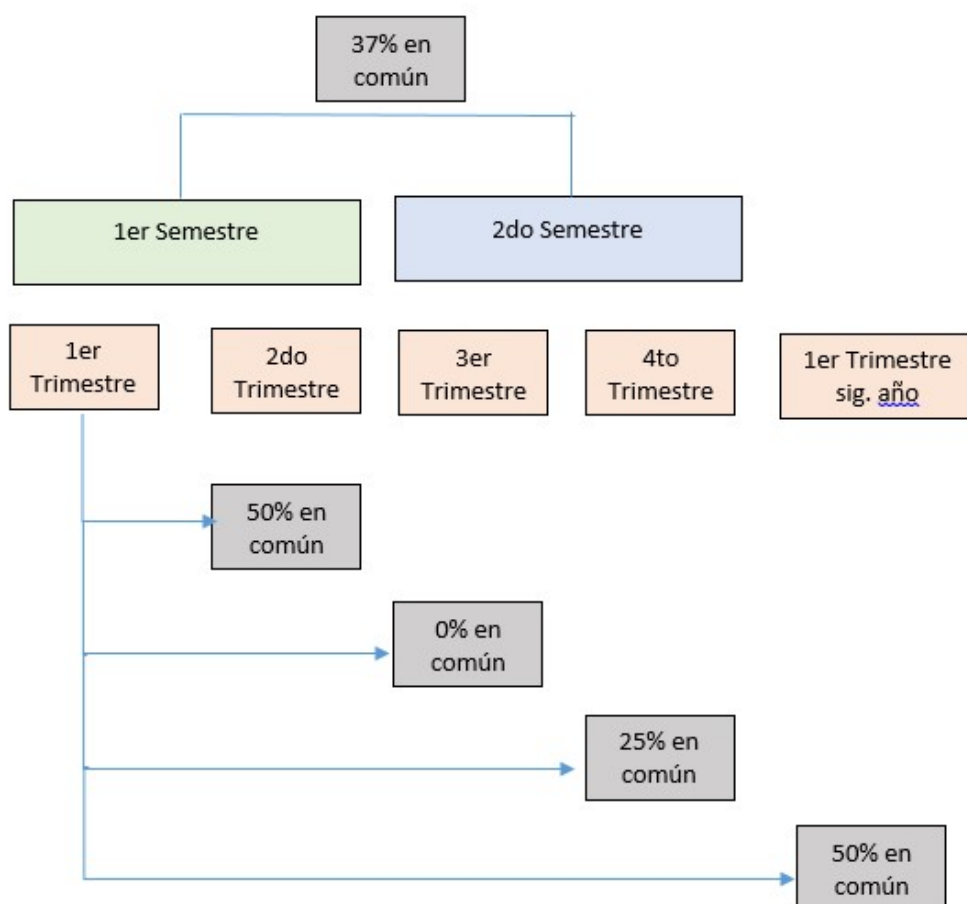
Por otro lado, lo que sí se hará es ver si los resultados que se encuentran tienen concordancia con lo que éstas exponen, o en qué medida se asemejan a los resultados encontrados por estos autores.

En este trabajo se tendrá en cuenta principalmente dos grupos, uno de los grupos es el de las características individuales y el otro será el de las características propias del puesto de trabajo. No se evaluarán los aspectos psicológicos como se ha hecho en algunos estudios ya que no contamos con las herramientas y datos necesarios para realizarlo. Tampoco existen encuestas globales o nacionales que cuenten con preguntas que nos aporten variables de este tenor debido a la dificultad de identificar y medir variables inobservables y subjetivas.

En Argentina tampoco se cuenta con una base tan exacta para determinar el momento específico en dónde se cambia de salario, como para poder tener más información a la hora de detectar por qué se ha producido ese cambio, pero sí existe en ella la información del salario mensual de un determinado individuo en un momento. Si bien en este trabajo nos centraremos en otras variables propias del trabajo como son tipo de contrato, formalidad e intensidad laboral, es decir si trabaja más de 35 horas semanales, que son más fácilmente identificables y exactas en base a los datos disponibles, también se incluirá en algunas regresiones el efecto que tiene el salario.

2. Datos y metodología

La información utilizada proviene de los datos proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) la cual cuenta con estimaciones para los cuatro trimestres del año y cubre 31 aglomerados urbanos que es en donde se concentra la mayoría de la población, alrededor del 60%. La muestra es seleccionada en base a un esquema de muestreo probabilístico y estratificada. Esto significa que para conocer las diversas características del total de los hogares, se encuesta una pequeña fracción representativa de los mismos, cuya periodicidad es trimestral. Primero, los hogares que serán encuestados son seleccionados de forma aleatoria en dos etapas de selección. En la primera etapa, y dentro de cada aglomerado, se selecciona una cantidad de radios censales o subdivisiones de las mismas (áreas). Luego, se listan todas las viviendas particulares de las aéreas seleccionadas, para efectuar a partir de ese listado una selección aleatoria de viviendas. El esquema de renovación de la EPH es el siguiente:



Este esquema permite que se puedan crear paneles de ondas consecutivas por lo que el trabajo se basará en el análisis de los paneles de dos ondas entre trimestres para el periodo comprendido entre 2004 y 2015. Además se trabaja con información retrospectiva, ya que a los encuestados se les pregunta sobre el tiempo que ha estado trabajando en ese puesto de trabajo que se usará para crear la variable “duración”. Si bien de esta variable sólo se conoce la duración incompleta del episodio y por lo tanto la variable se encuentra censurada a la derecha, el hecho de poder observar a los individuos cuatro ondas consecutivas permite saber cuáles de aquellos episodios finalizaron dentro de la ventana de observación y, por ende, conocer de manera aproximada su duración total. Luego en el apartado donde se profundiza sobre la metodología a emplear se menciona cómo esta variable es utilizada para entender si hubo o no cambios de estados.

Sin embargo, la estructura de la encuesta presenta algunas limitaciones ya que se conforma por subpaneles rotativos en las cuales el 25% de la muestra se renueva en cada trimestre, por lo cual, al encuestarse a una menor cantidad de hogares idénticos en cada periodo el tamaño de la muestra se va reduciendo. Así, con el objetivo de tratar de ampliar las bases de la muestra se construyó el pool de paneles para el período bajo estudio.

Se tiene que tener en cuenta que los resultados obtenidos pueden contener sesgo o no ser exactos debido a:

- El efecto *attrition* debido a la reducción de muestra de manera no aleatoria. O sea, la pérdida de individuos entre los paneles que no responde al esquema muestral teórico puede estar sesgado y, con ello, los resultados que se obtienen. Sin embargo, no es posible realizar una corrección debido a la falta de variables instrumentales válidas para este fin.
- Como la encuesta se realiza de forma trimestral puede haber movimientos dentro de las ventanas de observación que no son tenidos en cuenta.

La variable duración no siempre está correctamente medida principalmente para los valores de duración altos.

A pesar de las limitaciones previamente descritas, se considera que la información que provee la EPH permite llevar a cabo un adecuado análisis siendo cuidadosos en el grado de robustez que se le dará a los resultados encontrados.

La muestra seleccionada contiene a todos aquellos individuos que estaban ocupados en una posición asalariada en la primera observación, debido a que el objetivo principal de este trabajo es analizar la rotación laboral considerando el efecto de la búsqueda activa de trabajo mientras se está ocupado. Las transiciones analizadas serán de un trimestre a otro de modo de captar más adecuadamente los tránsitos en el mercado de trabajo. En particular, las transiciones estudiadas son las que existen entre el primer y segundo trimestre, entre el tercer y cuarto trimestre, entre el segundo y tercer trimestre y por último las que existen entre el cuarto y el primer trimestre del siguiente año. Debido a que no existen datos para el tercer y cuarto trimestre del 2007, las transiciones entre el 2° y 3° y las que están entre el 3° y 4° trimestre de ese año no podrán ser tenidas en cuenta. Como se mencionó, luego se realiza un pool con todos estos paneles por lo que los resultados serán el promedio del período bajo análisis.

Para determinar si hubo o no cambio de puesto de trabajo entre un trimestre y otro se utilizará la variable “duración en el empleo”, nombrada anteriormente. Es decir que, siendo que el individuo en el trimestre 1 estaba trabajando en un determinado puesto de trabajo, y en el trimestre 2 el individuo cuenta con una antigüedad en la ocupación de menos de tres meses ello estará indicando que hubo cambio de puesto de trabajo. De todas formas hay que tener en cuenta, como ya se mencionó, que la calidad de esta variable no es totalmente fiable ya que se han detectado algunas inconsistencias en las declaraciones principalmente las antigüedades de duraciones elevadas. Sin embargo, como para este análisis de rotación efectiva nos centramos en las duraciones de menos meses, hay una menor proporción de respuestas imprecisas.

Adicionalmente a la antigüedad en el puesto, las variables que se van a utilizar en este trabajo son: la intensidad de trabajo, la condición de formalidad, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa, la edad del individuo, el sector del trabajo, rama de actividad, región y nivel educativo.

Estas variables se dividirán en dos grandes grupos, como se ha descrito en la primera sección:

- Las características individuales, entre las que encontramos, la edad, el sexo, el nivel educativo, antigüedad en el puesto de trabajo.
- Las características del empleo, entre las que encontramos, la formalidad, tipo de contrato, intensidad, sector del empleo.

Sin embargo también se trabajará en la relación entre tasa de búsqueda y tasa de desempleo, como indicio del efecto de la variable macroeconómica en la búsqueda laboral activa.

En relación a la metodología econométrica, dado que el objetivo principal del estudio es entender si la búsqueda laboral activa incide en la obtención de un mejor trabajo posterior; también se averiguará qué probabilidad hay de buscar o no buscar trabajo y la probabilidad de efectivamente cambiar de trabajo en base a ciertas características. Nuestra variable dependiente toma la forma de una variable binaria de la siguiente manera:

$$y \begin{cases} Si \\ No \end{cases} \text{ O } y \begin{cases} 1 \\ 0 \end{cases}$$

Los coeficientes estimados del modelo de probabilidad se basan en la siguiente ecuación donde la variable endógena del modelo dicotómico representa la probabilidad de ocurrencia del fenómeno que estamos analizando

$$\Pr\left(\text{Buscar} = \frac{1}{X}\right) = \Phi(B_0 + B_1 Z_i + B_2 E_i)$$

Donde Z_i es un vector de características individuales y sociodemográficas; E_i describe las características del puesto de trabajo y Φ representa la función de distribución acumulada normal standard.

Para poder estimar las variables obtenidas del pool de paneles creado y ver cómo estas afectan a nuestra variable dependiente bidimensional la primera regresión logística que se correrá es la Logit

$$F(x'\beta) = \Lambda(x'\beta) = \frac{e^{x'\beta}}{1 + e^{x'\beta}} = \frac{\exp(x'\beta)}{1 + \exp(x'\beta)}$$

En el vector de variables explicativas x nos encontramos con las variables individuales y del puesto de trabajo, los parámetros β serán estimados por máxima verosimilitud a través del sistema.

La siguiente regresión que correremos será la Probit de igual manera, que toma la siguiente forma

$$F(x'\beta) = \Phi(x'\beta) = \int_{-\infty}^{x'\beta} \phi(z)dz$$

Donde x continúa siendo el vector de variables explicativas, β los parámetros a ser estimados por máxima verosimilitud y Φ representa la función de distribución acumulada normal standard.

Sin embargo hay que ser cuidadosos a la hora de la interpretación de los resultados ya que con las regresiones logísticas se puede determinar con validez el signo de los resultados pero no su magnitud. Es decir, que sabremos a través del signo cuál es la dirección en que se mueve la probabilidad cuando aumenta la variable explicativa pero no el tamaño o magnitud en que cambia.

Es por ello que también se van a realizar estimaciones de Efectos Marginales y Odd Ratio. El Odd Ratio es el cociente entre la probabilidad de que ocurra que se elija la opción 1 frente a la otra opción, es decir el número de veces que incrementa la preferencia de la alternativa 1 frente a la 0 cuando incrementa en una unidad la variable explicativa.

La interpretación es simplista; si el Odds Ratio es igual a 1 no hay disparidad entre grupos tratados, si es mayor o menor a 1 entonces el evento es más o menos probable entre los grupos. Los efectos marginales, por su lado, pueden ser descriptos como un cambio en el resultado como función de una variación en la variable de interés manteniendo constante el resto de las variables. Esta herramienta métrica es más simple y fácil de interpretar y no está afectada por valores extremos como si lo están los Odds.¹³

También se observará el Pseudo R-Squared, la cual es una variable de ajuste utilizada principalmente para las regresiones logísticas ya que estas utilizan el método de máxima

¹³ Supervisory Highlights, Issue 9, Fall 2015 – Consumer Financial Protection Bureau

verosimilitud (los parámetros estimados son esos valores con el cual se maximiza la probabilidad de los datos que se observan).

$$R^2 = 1 - \frac{\log(L_c)}{\log(L_{null})}$$

En donde L_c es la probabilidad del valor según el modelo obtenido y L_{null} es el valor correspondiente pero para el modelo nulo.

Además, para la tasa de salida se utilizarán modelos de duración, centrándonos en las funciones hazard que dependerá de la antigüedad y de las características de los individuos y el empleo. Se utilizarán estos modelos, también, para comprobar la robustez de las regresiones logísticas que se van a realizar. En estos modelos la variable dependiente es una combinación entre el tiempo (duración en un determinado estado) y el evento (cambio de estado). Se utilizará específicamente el modelo de Cox¹⁴ ya que posee una interpretación más sencilla de los resultados que otros métodos. Éste consiste en dos partes, una es la función de riesgo que toma en cuenta la heterogeneidad individual y la otra es el componente proporcional que depende de las variables explicativas.

$$\lambda(t, x, \beta, \lambda_0) = e^{x_i(t)\beta} \lambda_0(t)$$

Donde

$\lambda_0(t)$ función de riesgo base, no negativa

β vector de coeficientes del modelo

x es el vector de variables explicativas

En este modelo se analizará tanto los coeficientes, que nos indicaran la dirección de la variable estudiada dada las variables explicativas, como los ratios hazard (de riesgo) para analizar la proporcionalidad de este movimiento.

La función de riesgo establece la probabilidad de que un determinado episodio finalice en el momento t dado que el mismo ha durado hasta ese momento, por lo que ésta es una función de densidad condicionada y se define como el cociente entre la función de densidad y la de

¹⁴ Ver ejemplo de su aplicación en Lane, W. R., Looney, S. W., y Wansley, J. W. (1986)

supervivencia. En nuestro caso el momento clave será el de “cambio de estado” siendo que duró en ese estado hasta ese determinado momento. Esta función surge de emplear el estimador no paramétrico de Kaplan-Meier. Este estimador es obtenido como la fracción de observaciones que dejan un determinado estado durante sucesivos intervalos de tiempo en relación al total de observaciones que podrían haber finalizado en ese período.

Luego del análisis de la función de probabilidad de salida desde el estado en función de la duración, se incorpora el efecto que las variables relevantes tienen sobre dicha probabilidad. Como se indica en Maurizio (2011) esta forma de análisis tiene ventajas sobre otros modelos: permite analizar la función de distribución de la duración sin incorporar el efecto de las variables explicativas sobre la probabilidad de salida; no establece ninguna restricción sobre la forma funcional que adopta la variable aleatoria que podría llevar a establecer supuestos inadecuados; permiten un correcto tratamiento de la censura o truncamiento y permiten que las covariables varíen en el tiempo lo que resulta de gran utilidad en este tipo de análisis.

3. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

La muestra total consta de 154358 observaciones que, como se ha dicho en la descripción de los datos corresponden a personas que en un primer periodo estuvieron ocupadas tanto asalariados como no asalariados y están presentes también en la segunda observación trimestral. En la Tabla 1 se presenta el valor medio y la desviación standard de las variables usadas en el análisis. En cuanto a una de nuestras principales variables de interés, la búsqueda activa de empleo mientras se está ocupado, encontramos que la media es de 18% en el periodo comprendido entre el año 2004 y el 2015. Esto indica que, en base a los datos proporcionados por el trabajo de Michela Ponzo (2012) nos encontraríamos en la cola superior de países cuya población busca más activamente trabajo, como Canadá, Estados Unidos y Gran Bretaña. En su trabajo se tomó en cuenta aquellos individuos empleados tanto formales como informales, sin embargo, el pool de paneles realizado fue anual en vez de trimestral.¹⁵

En cuanto a los resultados encontrados para otras variables vemos que las mujeres representan el 43% de la muestra. La educación que está representada en tres niveles presenta los siguientes porcentajes: en el primer nivel, todos aquellos que tienen hasta la primaria completa (25%), luego, el segundo nivel que incluye a todos aquellos que tienen hasta secundaria completa (46%) y el tercer nivel comprende a quienes tienen terciaria/universitaria completa (29%). El 77% de los asalariados posee una ocupación a tiempo indeterminado. En cuanto al tamaño de la empresa, vemos que el 51% de los ocupados trabaja en pequeñas firmas, el 22% en medianas y el 27% en grandes. Como se puede observar entonces en este aspecto, la mayoría del empleo es generado por empresas PyMES. De todas formas es relevante el valor que las pequeñas y medianas empresas tienen en Argentina siendo la principal fuente de trabajo para la mayoría de la población. El 58% de los asalariados tenía una ocupación plena en la primera observación, es decir que no tienen ni subocupación ni sobreocupación. La subocupación demandante, es decir cuando el

¹⁵ El porcentaje de búsqueda laboral para Canada fue de 17% , para USA y Gran Bretaña fue de %14,3; estos porcentajes fueron obtenidos del estudio hecho por Souza-Poza y Henneberger (2004) – utilizando la base de datos del Programa de Encuesta Social Internacional (ISSP en su sigla en inglés).

individuo busca trabajar más, la vamos a ver muy ligada al ratio de búsqueda¹⁶. En cuanto a la edad de la población, los jóvenes representan al 24% y los mayores al 76%. Entendemos que es una variable que puede afectar a la decisión de buscar y cambiar ya que las características y preferencias laborales van variando a medida que el individuo crece como se indica en las distintas teorías descriptas. Otra clasificación que hacemos es entre el tipo de empresas a la que pertenece el trabajador, dividiéndose entre privada y pública, siendo la primera del 66%. También se ha hecho una clasificación en base a la duración en el mismo empleo cuyos datos se obtuvieron gracias a la pregunta del EPH ¿cuánto tiempo hace que está trabajando en ese empleo de forma continua? encontrando que el 6% está hace menos de 3 meses, 9% entre 3 meses y un año, 33% más de un año pero menos de cinco y 52% más de cinco años.

La Tabla 2 presenta la matriz de transición desde el estado de ocupado asalariado a los siguientes estados/categorías ocupacionales:

- Puesto asalariado formal, es decir que cambió de trabajo transitando de un puesto asalariado formal a otro formal o desde la informalidad a la formalidad.
- Puesto asalariado informal, es decir que cambió de trabajo transitando de un puesto asalariado formal a un puesto informal o desde la informalidad a otro informal.
- Un puesto no asalariado.
- Inactividad.
- Desempleo.

El complemento de estos tránsitos es la permanencia en el mismo puesto de trabajo asalariado. Como se puede observar el estado que prevalece es el de no haber cambiado, situación que se registra en el 86% de los casos para el período bajo estudio. Considerando exclusivamente a los que sí salieron de su ocupación, tenemos que dividir entre los que lo hicieron partiendo de un estado formal y los que partieron de un estado informal. De los que salieron partiendo de un estado formal el 16% pasó a un estado formal, un 10% a uno informal y un 3% a un estado de no asalariado, mientras que los que salieron partiendo de un estado informal el 8% pasó a uno formal, el 55% a un estado informal y un 9% a un estado de no

¹⁶ Ver Anexo, Tabla 1

asalariado. Podemos notar también que quienes menos han cambiado fueron los formales, permaneciendo en su trabajo un 67,7% frente a tan solo un 23% de los informales.

Centrándonos ya en nuestro tema principal que es la búsqueda activa de trabajo mientras se es empleado se puede observar en la Tabla 3 que el 25% de las personas que habiendo buscado trabajo activamente luego cambian, el 75% no cambia; mientras que este porcentaje se reduce a menos de la mitad en el caso de las personas que no habiendo buscado trabajo luego cambian (11%), el restante 89% no cambian.

En la Tabla 4 se observa con mayor detalle las diferencias de actividad de búsqueda de empleo en base al tiempo en que cada uno estuvo trabajando en el actual empleo siendo asalariado. Nos encontramos aquí que el porcentaje que mayor búsqueda activa presenta en relación al total de búsquedas es el de aquellos individuos que menos tiempo han estado trabajando, y que la tendencia es inversamente proporcional al tiempo que se ha estado trabajando en el mismo empleo. Luego en el análisis econométrico veremos bien cuál es la real incidencia de esta característica no sólo para la búsqueda activa sino si también influye en el hecho de cambiar efectivamente de empleo.

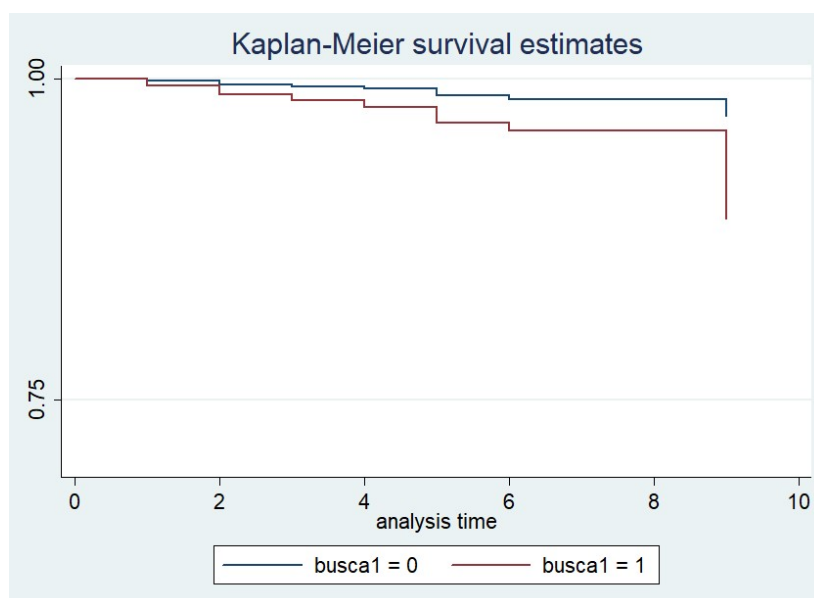
Luego en la Tabla 5 podremos observar las demás variables en cuanto a si cambiaron de trabajo y si estuvieron buscando activamente. Se puede ver entonces que los jóvenes cambiaron de empleo en un porcentaje mayor que el doble en comparación con los mayores a 30 años y también hubo más búsqueda activa desde su lado. En cuanto al género se puede observar que los hombres y las mujeres han buscado en porcentajes similares pero que ellos han cambiado más que ellas, esto difiere con varios de los estudios realizados empíricamente en Argentina. En términos de la variable de nivel educativo quienes más han cambiado fueron los de nivel primario y menos aquellos de nivel universitario. Más adelante en el trabajo junto con el análisis de regresiones se buscará dar una razón a estos resultados, centrándonos hacia donde se dirigieron cada uno de los grupos, tanto en relación a la educación como al género. En cuanto al tamaño de empresa en el que se desarrolla, buscan más aquellos individuos que trabajan en empresas de menos de 10 empleados mientras que no hay diferencias significativas entre quienes trabajan en empresas medianas (entre 10 y 100) o empresas grandes (más de 100). Un aspecto que siempre es muy importante a la hora de analizar el mercado laboral es la informalidad del mismo, y podemos observar en este cuadro que aquellos empleados que tienen un empleo informal

tienen una mayor tasa de búsqueda activa que los empleados formales (15%). También es notoria la diferencia entre quienes poseen un contrato a tiempo indeterminado y aquellos cuyos trabajos tienen un tiempo de finalización pactado, encontrando que la búsqueda activa es mucho mayor en estos últimos con un porcentaje que lo triplica. También, en cuanto a si la empresa en la que se trabaja es privada o pública encontramos que el empleado público busca menos trabajo que el que trabaja en el sector privado y también su rotación es menor.

Como se ha nombrado más arriba, existe una relación cercana entre las búsquedas activas y la subocupación (demandante principalmente). Como se puede observar en el Gráfico 1, la tendencia de ambas corre hacia el mismo lado. Esto se entiende porque si existe subocupación en general las personas que quieran trabajar más horas pero en el trabajo actual no se lo permitan estarán buscando en base a sus recursos disponibles otro empleo en el que puedan satisfacer su necesidad de horas laborables.

El Gráfico 2 muestra la función de supervivencia en el estado inicial diferenciando a los asalariados que buscan otro empleo de aquellos que no lo hacen. Como allí se observa, la probabilidad de continuar en el mismo puesto es sistemáticamente más baja en el primer caso respecto del segundo.

Gráfico 2: Función de supervivencia en asalariados en base a la búsqueda laboral Activa



**Para cambio a Asalariado Registrado – haciéndolo para el resto de las opciones encontramos un gráfico similar para el cambio a Asalariado No Registrado y el cambio a No Asalariado; para el cambio a Desocupado la brecha es mínima y para el cambio a la Inactividad es al revés, el hecho de buscar hace que cambiar a inactivo sea más tarde.*

3.2 Resultados econométricos

En esta sección vamos a analizar de forma econométrica las variables dependientes de búsqueda activa y cambios, controlando por las variables descriptas en el apartado anterior.

Las primeras regresiones se realizaron sobre la variable dependiente “Busca”, la cual indica si el individuo está buscando de forma activa empleo mientras está ocupado. Como ya se ha nombrado, encontramos que el 18,7% de los individuos buscan empleo mientras están ocupados.

En la Tabla 6 podemos observar los resultados obtenidos de la regresión Probit donde se evidencia la importancia que la búsqueda laboral activa tiene sobre la movilidad laboral ya que posee un efecto positivo y significativo sobre el hecho de cambiar de trabajo. Asimismo podemos confirmar a través del Modelo Cox realizado, que cambiar de trabajo se produce más rápido si se ha buscado estando empleado que caso contrario. En ambos casos se realizaron los modelos controlando por varios factores como género, edad, educación, rama de actividad y región, entre otras variables.

Usando la regresión logística Logit se obtuvieron los resultados que se muestran en la Tabla 7. Allí se observa que los asalariados trabajando a tiempo completo, mayores de 30 años, con contrato indeterminado y siendo inicialmente formales tienen menos probabilidad de buscar empleo que el resto de los ocupados. Por su parte tienden a buscar más empleo estando trabajando las mujeres, los jefes de hogar, aquellos individuos que tienen muy poca experiencia, es decir entre 1 y 6 meses, los que trabajan en el sector privado y los que trabajan en empresas chicas en vez de empresas grandes.

Es necesario hacer notar que los efectos estimados deben ser considerados con cuidado, teniendo en cuenta la muestra que poseemos, porque no se ha podido excluir la influencia de factores omitidos o la existencia de algunas correlaciones. Si bien se ha tratado de armar una estimación con variables de control que puedan ayudar a mitigar estas falencias, si algunas características individuales inobservables influyen en la decisión de buscar empleo nos encontramos con factores correlacionados dentro de la regresión y los parámetros pueden estar viciados. Esto más que nada va a afectar a nivel de las variables de características individuales y personales que no son detectadas a través de los datos de la encuesta que podrían llegar a tener algún grado de incidencia en las actividades de búsqueda laboral activa.

Como por ejemplo, el hecho de existencia de aversión al riesgo, teniendo en consideración que moverse de un trabajo a otro implica siempre un riesgo y un costo, más que nada teniendo en cuenta que ya están empleados.

Se ha analizado también los efectos marginales para la regresión anteriormente desarrollada, para poder comparar si los resultados encontrados varían o no, y de esta forma dar mayor robustez a los números obtenidos. Como se puede observar en la Tabla 9 y 10 los signos se mantienen al igual que en la regresión y las magnitudes varían, estos sí miden en qué proporción o monto varía la probabilidad de buscar empleo si aumenta algunas de las variables explicativas marginalmente. Con el mismo fin se ejecutaron los Odd Ratios que nos muestra cómo afectan estas variables siendo que se varía en uno la variable dependiente. Estos resultados los podremos observar en la Tabla 11.

Luego se realizó un Modelo de Logit Multinomial de la variable Buscar, ya que este modelo permite estimar las probabilidades relativas y ahondar en los resultados encontrados con la regresión Logística. Los cuatro estados posibles son: Buscó y Cambió; Buscó y No cambió; No buscó y Cambió y No buscó y No cambió. El estado base que se utilizó fue el de No buscar y No cambiar entendiendo que es el estado en el que el individuo no tiene intención de cambiar. Los resultados los podemos ver en la Tabla 12.

Para poder observar la incidencia de la variable búsqueda activa en el destino de los cambios una vez confirmado el cambio, así como el efecto de las variables anteriormente mencionadas se realizaron Modelos Logit Multinomial (Tabla 13); los estados son: a asalariado registrado; a asalariado no registrado, a no asalariado o a desocupado en relación a pasar a la inactividad. Así podemos observar que la variable buscar aparece como significativa. También se trabajó con Modelos de Duración en donde la variable buscar vuelve a aparecer como significativa y positiva para el cambio hacia un puesto asalariado y no asalariado, con el signo inverso para el cambio hacia la inactividad, es decir que si se hubo buscado se tarda más en cambiar a este estado de inactividad, y como no significativa para el cambio hacia la desocupación.

Vemos entonces que el hecho de ser mujer hace menos probable que se busque y cambie en comparación con no buscar ni cambiar; sin embargo, si comparamos con el segundo estado, el de buscar y no cambiar vemos que es positivo, por lo que se entiende que la mujer si bien en principio cambiaría menos que el hombre, es porque no encuentra otro trabajo a pesar de

buscar. Entonces ser mujer genera menor cambio de estado que los hombres, a pesar de que ellas busquen, centralizándose en gran proporción el cambio hacia la inactividad como se puede ver en el Modelo de Duración (Tabla 18). Este paso hacia la inactividad puede entenderse entre otros aspectos por el rol de la mujer en la familia y la maternidad y la falta de flexibilidad horaria laboral existente en el mercado laboral latinoamericano cuyo factor también ayuda a entender por qué tienen una búsqueda activa mayor que los hombres, ya que los tipos de trabajo suelen ser más acotados.

En cuanto a la informalidad, también aparece como significativa y los resultados indican que los individuos que están en un empleo informal suelen buscar mucho más que los que están en un empleo formal, pero no necesariamente que haya un cambio de empleo. Esto puede deberse a que estos individuos se encuentran en una posición de incertidumbre constante por lo que deben buscar trabajo ante el riesgo de quedarse sin el mismo.

Con respecto al nivel educativo, solo aparece como significativo en el caso de No buscar y Cambiar en relación a No buscar y No cambiar. Los individuos con un nivel educativo menor al secundario tienen mayor probabilidad de cambiar sin haber buscado a mantenerse en el puesto de trabajo en relación a quienes tienen un nivel de secundario completo o mayor; esto podría ser un indicativo de que es más probable ser despedido o que por alguna razón inesperada tenga que renunciar. Sin embargo, al no poder encontrar en nuestra base de datos una pregunta relacionada con las razones de las salidas, no se puede aseverar si su mayor movilidad es en base a despidos. Incluyendo en el análisis los resultados de los modelos de duración podemos observar que el individuo con una educación de Secundario completo o mayor encuentra más rápido trabajo que aquel que tiene un nivel de educación de secundario incompleto o menor. Este último grupo pasa más rápidamente a un puesto de asalariado informal o de no asalariado, entendiendo que hay mayor informalidad a medida que la educación es menor.

El nivel de experiencia laboral en el puesto de trabajo es una variable significativa, y los resultados acá encontrados concuerdan con la mayoría de otros estudios: mientras menor experiencia se tenga en un puesto/trabajo es más probable buscar y cambiar que en caso de tener una experiencia laboral de largo tiempo. Estos resultados pueden ser explicados por la teoría del Capital Humano, en el cual un trabajador mientras más capital específico obtenga

de una determinada empresa más estable en esta será, ya que ese conocimiento es aplicable más eficientemente en ese lugar que en otro.

Otros resultados que encontramos es que el jefe de hogar tiene mayor propensión a buscar antes de cambiar, esto es entendible ya que siendo la persona que tiene que llevar sustento al hogar necesita de una cierta estabilidad. Por otra parte si bien la probabilidad de buscar es alta, rota poco, siendo su cambio más probable a un puesto de asalariado formal o de no asalariado antes que a Inactivo.

Los resultados de la variable del sector de la empresa concuerdan con lo encontrado en estudios previos, en donde el trabajador del sector privado tiende a buscar y cambiar más que aquel que trabaja en el sector público. La propia naturaleza de los trabajos públicos genera una mayor retención de sus empleados y aversión a la búsqueda activa debido principalmente a los altos costos de salida.

La variable ocupación plena está muy ligada a la búsqueda activa por lo que encontramos que se busca mucho menos si se es ocupado plenamente, en la misma línea encontramos los individuos con contrato determinado. Esto se entiende ya que sabiendo la fecha en la que se termina su contrato es necesario que el individuo busque otro trabajo mientras se es empleado.

Con respecto a la edad aparece como una variable significativa en la búsqueda laboral activa así como en el cambio, mientras más joven más propenso a buscar y rotar. Este resultado podemos explicarlo por la teoría del Matching, en donde un trabajador va buscando y cambiando de puesto laboral de acuerdo al emparejamiento que perciba por un determinado puesto, y que ese autoconocimiento se va desarrollando a medida que el individuo crece, donde finalmente se encontraría el puesto ideal para cada uno. A su vez el hecho de ser joven hace más probable el cambio hacia un puesto asalariado que a un no asalariado o a la inactividad. Esto lo podemos entender en Argentina, en donde la mayoría de la gente que no encuentra un puesto adecuado tiende a ser Cuentapropista, principalmente en el empleo informal. Y esto sucede a una edad más avanzada cuando ya se hubo buscado e intentando varios empleos previos sin resultado exitoso¹⁷.

¹⁷ Ver Bertranou y Maurizio, 2011

La variable tamaño de empresa aparece como significativa tanto en la búsqueda laboral activa como en el cambio. Siguiendo un paso similar al de una baja educación, ya que ser de una empresa pequeña genera un mayor retraso en el cambio hacia un estado de asalariado formal pero mayor rapidez en el cambio hacia un asalariado informal o no asalariado, a diferencia de una empresa mediana o grande. Al ser la mayor parte de las empresas pequeñas en Argentina de carácter informal, es esperable que trabajando en este tipo de empresas el individuo tienda a estar buscando más trabajo y se tarde más el paso hacia la formalidad que desde una grande o mediana, las cuales suelen ser parte del mercado formal.

El salario juega un rol importante a la hora de la decisión tanto de buscar como de cambiar de empleo, bien explicado por el modelo de *searching* descripto en la primera sección. A medida que el salario es mayor el individuo es más reticente a cambiar de empleo ya que su expectativa de su salario de reserva a percibir es mayor y las opciones de cambio disminuyen.

Si bien en este trabajo las variables macroeconómicas no fueron exhaustivamente trabajadas, se incluyó en los Modelos de Cox (Tablas 14 a 18) la tasa de desempleo como variable externa macroeconómica. Se tuvo en cuenta el nivel de desocupación laboral para cada periodo, y se observó que los resultados de estos modelos de duración para esta variable son diversos. Esta variable aparece como una barrera para la búsqueda y cambio hacia un puesto asalariado como indica Sorensen, Eby y Feldman (2007) apareciendo con un signo negativo. Esto puede entenderse ya que la mayor tasa de desocupación genera un aumento de aversión al riesgo, relacionando de esta forma los resultados con la Teoría de la Búsqueda en donde la percepción del riesgo es considerada dentro de la ecuación como un costo, en donde a mayor costo de búsqueda menos se buscaría. Por otro lado en el caso del paso hacia la desocupación aparece como no significativa y en el caso del paso hacia un puesto no asalariado aparece con el signo inverso, indicando que a mayor tasa de desocupación el paso hacia un puesto no asalariado es mayor. Esto puede deberse a que ante una mayor inestabilidad económica y flexibilización laboral que empeora la calidad de vida de los empleados, el individuo tiende a buscar sus propios medios para salir adelante, en este caso siendo cuentapropistas.

Por último se analizó cómo la variable buscar afecta para el cambio hacia un buen trabajo, considerando un trabajo como bueno aquel que tiene alguno de los tres pilares siguiente: ser formal, ser de carácter de contrato indeterminado y tener ocupación plena, asimismo, también

se tuvo en cuenta la variable dependiente de “Mejor Salario”¹⁸. Esto se realizó con cuatro modelos Probits para cada una de las características. Encontramos que para los cuatro modelos, la variable Buscar es significativa y positiva, controlando por otra serie de variables como edad, género, región, rama de actividad, educación, sector, tamaño de empresa, entre otras. Los resultados se pueden visualizar en las Tablas 19,20,21 y 22.

Los resultados encontrados coinciden con los resultados de gran parte de los estudios empíricos realizados en cuanto a búsqueda y rotación laboral. Sin embargo, podemos observar que el hecho de buscar de forma activa mientras se está trabajando es una variable importante que no se ha tenido en cuenta anteriormente en los estudios realizados en Argentina. Tanto los modelos de Duración de Cox como los Logit Multinomial, y la regresión Logística primeramente desarrollada demuestran que la variable buscar es significativa.

¹⁸ Mejor Salario es aquel que es mayor de un periodo a otro, utilizando la variable salario horario antes mencionada

4. Conclusiones

En el presente trabajo se analizaron las variables que inciden en la movilidad laboral en Argentina durante el período que va del año 2004 al 2015, centrándose principalmente en la incidencia que la búsqueda activa de empleo mientras se está ocupado tiene sobre la misma.

Se realizó primero un análisis descriptivo de las variables a tener en cuenta y luego regresiones logit y de modelos de duración. Los resultados obtenidos demuestran que la búsqueda laboral activa incide de forma positiva en el resultado posterior, es decir, que aquellos individuos que buscan trabajo estando empleados tienen mayor probabilidad de transitar hacia una ocupación de mejores características (puesto formal, con contrato indeterminado, ocupación plena, y con salarios más altos) y que este cambio sucede más rápido que si no se buscaran.

Los resultados encontrados, en general, resultan consistentes con los sugeridos a partir de los modelos de búsqueda, de *matching* y de capital humano. Principalmente a los que a la edad respecta, ya que a menor edad mayor es la búsqueda laboral y la movilidad como indica el modelo de *matching*. Asimismo, la variable de duración en el puesto de trabajo sigue la misma línea que el modelo de capital humano en la cual cuando se tiene más experiencia en un determinado puesto en base al mayor tiempo trabajado es más probable permanecer en el mismo.

En relación a otros estudios empíricos realizados, nuestros resultados concuerdan en que los empleados públicos buscan y rotan menos que los del sector privado. Ser jefe de hogar hace que el individuo busque más trabajo estando empleado pero que eso no implica un cambio de trabajo ya que en general esta persona debe buscar ante todo la estabilidad laboral ya que es la base de la familia por lo cual busca más alternativas antes de tomar la decisión de cambio que un individuo que no es jefe de hogar. La informalidad y tener un contrato a tiempo determinado generan mayor búsqueda y movilidad laboral aunque no necesariamente a puestos mejores, y la educación no aparece como significativa para la búsqueda laboral. En relación al género encontramos aquí la mayor diferencia ya que en nuestro trabajo las mujeres a pesar de tener un mayor ratio de búsqueda activa rotan menos que los hombres a diferencia de otros estudios empíricos, pero sí rotan más hacia la inactividad como indican estos estudios también.

En base a los resultados de las regresiones podemos observar que los grupos más vulnerables como las mujeres, los empleados informales, con contrato a tiempo determinado, los jóvenes, quienes trabajan en pequeñas empresas y subocupados son quienes mayor buscan estando trabajando. Esto no implicaría directamente mayor rotación, como por ejemplo, en el caso de las mujeres o subocupados, sin embargo, sus rotaciones van en mayor proporción hacia puestos informales y de no asalariados, comparándolos con nuestro estado base de Desocupado. Por otro lado se puede observar que quienes ya parten de una buena posición suelen pasar a puestos similares, siendo éstos puestos formales, con una ocupación plena y contrato a tiempo indeterminado. Teniendo en cuenta esta situación podemos ver que existe un mecanismo de expulsión de los sectores más vulnerables, quienes deben buscar empleo constantemente ante el riesgo de perderlo pero suelen rotar a puestos de precarias condiciones. Estos resultados podrían tenerse en cuenta a la hora del establecimiento de políticas que contribuyan a reducir el riesgo de quienes deban buscar y cambiar de empleo por necesidad incentivando el empleo estable, la seguridad social y la protección ante la desocupación. A través de estos mecanismos de protección, como es el seguro de desempleo, estos grupos podrían dedicar más tiempo y esfuerzo a la búsqueda laboral y así, tener mejores opciones a la hora de rotar, pudiendo cambiar, entonces, hacia un puesto de mejores condiciones.

En futuros estudios podría realizarse una ampliación del trabajo actual ahondando más en la en el modelo de búsqueda, donde se esperaría que a mayor salario menor rotación, ya que sería más difícil encontrar un trabajo que supere la expectativa salarial del individuo caracterizado por el salario de reserva en la ecuación de este modelo como se indica en la primera sección. Por otro lado, tener mayor consideración al aspecto macroeconómico de cada periodo estudiado que atraviesa el país en cada momento. También se puede hacer una comparación entre los años 90 donde se presentaba una política laboral más flexible y los años 2000 donde existe mayor protección laboral y poder entender cómo la búsqueda activa es afectada bajo estos dos escenarios de legislación laboral variados.

Referencias bibliográficas

- Acemoglu, D., y Autor, D. (2011). Lectures in labor economics
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Anderson, P. M., Meyer, B. D., Pencavel, J., y Roberts, M. J. (1994). The extent and consequences of job turnover. *Brookings papers on economic activity. Microeconomics*, 1994, 177-248.
- Armitage, C. J., y Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British journal of social psychology*, 40(4), 471-499.
- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2001). Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina. *Universidad Nacional de Gral. Sarmiento*.
- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2005). Changes in occupational mobility, labour regulations and rising precariousness in Argentina.
- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2018). Un Análisis Dinámico De Los Flujos De Entrada A La Formalidad En América Latina. *Revista de Economía Laboral.*, 15(2), 8-56.
- Belzil, C. (1993). An empirical model of job-to-job transition with self-selectivity. *Canadian Journal of Economics*, 536-551.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (1981). Race and sex differences in quits by young workers. *Industrial y Labor Relations Review*, 34(4), 563-577.
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 11, n. 12, pp. 121-131.
- Bronstein, A. S. (1997). Labour law reform in Latin America: Between state protection and flexibility. *Int'l Lab. Rev.*, 136, 5.
- Buigues, M. E., Crocco, E. B., y Navarro, M. (2012). Informalidad y precariedad en jóvenes sanjuaninos que se desempeñan en las actividades de la construcción y empleo doméstico: Un estudio de casos. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2012 La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual: Debates desde las*

ciencias sociales. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Burdett, K. (1978). A theory of employee job search and quit rates. *The American Economic Review*, 68(1), 212-220.

Burgess, S., y Rees, H. (1996). Job tenure in Britain 1975-92. *The Economic Journal*, 106(435), 334-344.

Burton Jr, J. F., y Parker, J. E. (1969). Interindustry variations in voluntary labor mobility. *ILR Review*, 22(2), 199-216.

C.D. Crossley, S. Highhouse / *Journal of Economic Psychology* 26 (2005) 255–268.

Caparrós Ruiz, A., Navarro Gómez, M. L., y Rueda Narváez, M. F. (2004). Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo.

Carroll, N., y Poehl, J. (2007, July). Job mobility in Australia. In *HILDA Survey Research Conference, University of Melbourne*.

Castillo, V., Novick, M., Yoguel, G., y Rojo Brizuela, S. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. *Revista de la CEPAL*.

Clauwaert, S., y Schömann, I. (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *European Labour Law Journal*, 3(1), 54-69.

Economics and Statistics, 76(4), 463-483.

Espinoza, V. (2002). La movilidad ocupacional en el Conosur. Acerca de las raíces estructurales de la desigualdad social. *Revista proposiciones*, (34).

Fallick, B., y Fleischman, C. A. (2004). Employer-to-employer flows in the US labor market: The complete picture of gross worker flows.

Feldman, D. C. (2002). Stability in the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. *Work careers: A developmental perspective*, 3-26.

Fujita, S. (2010). An empirical analysis of on-the-job search and job-to-job transitions.

- Gesthuizen, M. (2009). Job characteristics and voluntary mobility in the Netherlands: differential education and gender patterns?. *International Journal of Manpower*, 30(6), 549-566.
- Godin, G., y Kok, G. (1996). The theory of planned behavior: a review of its applications to health-related behaviors. *American journal of health promotion*, 11(2), 87-98.
- Groot, W., y Verberne, M. (1997). Aging, job mobility, and compensation. *Oxford economic papers*, 49(3), 380-403.
- Herrera, J., y Rosas Shady, G. D. (2003). *Labor market transitions in Peru* (No. 109). Discussion papers//Ibero America Institute for Economic Research.
- Hirsch, P. M., y Shanley, M. (1996). The rhetoric of boundaryless-or, how the newly empowered managerial class bought into its own marginalization. *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, 218-234.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., y Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Longhi, S., y Taylor, M. (2014). Employed and unemployed job seekers and the business cycle. Oxford Bulletin of
- Maurizio, R. (2011). *Inestabilidad en el mercado de trabajo*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP).
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., y Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Ours, J. (1990). An international comparative study on job mobility. *Labour*, 4(3), 33-56.
- Pencavel, J. H. (1972). Wages, specific training, and labor turnover in US manufacturing industries. *International Economic Review*, 53-64.
- Ponzo, M. (2012). On-the-job search in Italian labor markets: an empirical analysis. *International Journal of the Economics of Business*, 19(2), 213-232.

- Sager, J. K., Griffeth, R. W., y Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 254-273.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179.
- Sala, H., Silva, J. I., y Toledo, M. (2012). Flexibility at the margin and labor market volatility in OECD countries. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(3), 991-1017.
- Steel, R. P., y Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover.
- Topel, R. H., y Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479.
- Tornarolli, L., y Conconi, A. (2007). Informalidad y movilidad laboral: un análisis empírico para Argentina. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., y van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 133-152.
- Verberne, E. L. J., Hassink, J., De Willigen, P., Groot, J. J. R., y Van Veen, J. A. (1990). Modelling organic matter dynamics in different soils. *Netherlands journal of agricultural science: issued by the Royal Netherlands Society for Agricultural Science*, 38, 221-238.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., y Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1100.
- Weiss, A. (1984). Determinants of quit behavior. *Journal of Labor Economics*, 2(3), 371-387.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín RedEtis*, 5, 1-6.
- Xie, J. Y. (2003). The analysis of employees' turnover model. *J. Econ. Manage*, 5, 14-21.
- Xing, X. L., y Yang, Z. (2003). Determinants of Voluntary Job-to-Job Mobility.

Anexo

Tabla N°1- Medias y desviación standard de las variables

Variable	Media	Desviación Standard
Mujer	0,43	0,49
Hombre	0,57	0,50
Contrato Indeterminado	0,77	0,42
Empresa Chica	0,51	0,50
Empresa Mediana	0,22	0,42
Empresa Grande	0,27	0,44
Ocupación Plena	0,58	0,49
Hasta 30 años	0,24	0,43
Mayores de 30 años	0,76	0,43
Hasta Primaria Incompleta	0,06	0,23
Primaria Completa	0,20	0,40
Secundaria Incompleta	0,15	0,36
Secundaria Completa	0,31	0,46
Terciario Incompleto	0,08	0,27
Terciario Completo	0,20	0,40
Sector Público	0,24	0,42
Sector Privado	0,66	0,40
< 3 meses de exp.	0,06	0,20
Entre 3 meses y 1 año de exp	0,09	0,23
Entre 1 y 5 años de exp.	0,33	0,41
Más de 5 años de exp.	0,52	0,47

Tabla N° 2 – Matriz de transición de estado ocupado a los otros estados

Cambio - Total	Porcentajes	Cambio - solo los que cambiaron	Porcentajes
Desde formal a formal	1,01	Desde formal a formal	15,5
Desde informal a formal	0,51	Desde informal a formal	8,0
Desde formal a informal	0,62	Desde formal a informal	9,7
Desde informal a informal	3,54	Desde informal a informal	55,1
Desde formal a No asalariado	0,18	Desde formal a No asalariado	2,8
Desde informal a No asalariado	0,56	Desde informal a No asalariado	8,8
Desde formal a desocupado	1,09	Total	100
Desde formal a inactivo	2,15		
No Cambio desde Formal	67,6		
No cambio desde Informal	22,74		
Total	100		

Tabla N°3 – Porcentajes de cambios en relación a búsqueda activa

	Cambia	No Cambia	Total
No Buscan	11%	89%	100%

	Cambia	No Cambia	Total
Buscan	25%	75%	100%

Tabla N°4 - Actividad de Búsqueda en base a experiencia laboral

Experiencia					
	Muy poca(*)	Poca(*)	Media(*)	Mucha(*)	Total
Busca	32,07%	37,93%	14,39%	15,61%	100%

(*)Siendo Muy poca – la duración en el trabajo menor a 3 meses / Poca – la duración en el trabajo entre 3 y un año / Media – la duración en el trabajo de ente 1 y 5 años / Mucha – la duración en el trabajo de más de 5 años.

Tabla N°5 – Porcentajes de Búsqueda y No Búsqueda / Cambios

	BC/NBC	BC/BNC	NBC/NBNC	Cambio/TOTAL
Mujer	28,86%	19,33%	10,71%	12,3%
Hombre	37,21%	28,32%	11,30%	14,6%
Menos de 30 años	35,13%	33,88%	18,92%	22,4%
Más de 30 años	33,19%	20,59%	8,72%	10,8%
Hasta Primaria Inc.	35,46%	30,30%	20,74%	23,3%
Primaria Completa	35,42%	26,65%	14,55%	17,3%
Secundaria Inc.	39,36%	27,69%	13,25%	16,7%
Secundaria Compl.	30,93%	24,15%	10,94%	13,2%
Terciario Inc.	32,77%	19,36%	7,95%	9,9%
Terciario Compl.	28,78%	16,47%	5,77%	7,1%
Informal	42,93%	22,35%	14,25%	16,9%
Formal	30,97%	25,73%	10,39%	12,7%
Cont Indeterminado	19,04%	11,66%	6,25%	6,9%
Cont Deteterminado	40,16%	23,84%	17,19%	19,4%
Ocupación Plena	18,43%	20,75%	11,30%	12,3%
Ocupación No Plena	51,54%	26,53%	10,58%	15,3%
Jefe de hogar	36,80%	20,84%	8,07%	10,4%
No Jefe de hogar	32,09%	28,39%	14,28%	17,0%
Experiencia alta	12,58%	4,50%	3,08%	3,2%
Experiencia media	23,98%	13,38%	8,34%	9,2%
Experiencia baja	28,53%	33,30%	26,38%	28,0%
Experiencia muy baja	39,72%	56,23%	46,67%	50,1%
Sector Público	19,82%	8,24%	4,23%	4,7%
Sector Privado	35,22%	27,24%	12,35%	15,3%
Empresa Grande	22,27%	15,35%	7,16%	8,1%
Empresa Mediana	22,91%	14,60%	6,98%	7,9%

Empresa Pequeña	38,63%	28,96%	15,54%	18,9%
Agricultura/Ganadería	47,25%	42,57%	23,25%	29,6%
Industria	32,79%	26,62%	11,58%	14,2%
Construcción	41,01%	42,31%	26,51%	31,3%
Comercio	27,93%	29,06%	14,61%	17,0%
Transporte	33,19%	24,52%	10,76%	13,2%
Servicios Financieros	19,90%	14,34%	5,67%	6,4%
Servicios Inmobiliario	34,93%	25,91%	11,04%	13,8%
Servicios Público	26,25%	12,50%	5,23%	6,2%
Servicio Doméstico	44,22%	7,63%	4,52%	5,5%
Otros	41,62%	27,55%	12,32%	16,0%
NS/NC	19,20%	12,44%	5,13%	5,8%
NOA	40,04%	25,81%	12,15%	15,4%
GBA	41,20%	24,34%	11,06%	14,3%
Patagónica	25,95%	23,27%	9,36%	11,1%
NEA	16,30%	26,24%	14,46%	15,6%
Cuyo	34,59%	23,42%	10,25%	12,7%

Tabla N°6 - Probit Variable Cambio o No cambio

Probit regression	Number of obs	=	113719
	LR chi2(27)	=	13714.58
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -29483.062	Pseudo R2	=	0.1887

cambiosino	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	-.0162367	.014073	-1.15	0.249	-.0438193	.0113459
busca	.2370697	.0149983	15.81	0.000	.2076736	.2664659
informal	-.1115568	.0170531	-6.54	0.000	-.1449803	-.0781334
hasta_secundaria_inc	.069569	.0128935	5.40	0.000	.0442983	.0948398
ocupacion_plena	.0196961	.0123488	1.59	0.111	-.0045071	.0438993
jefe_de_hogar	-.2179739	.0131647	-16.56	0.000	-.2437763	-.1921716
contrato_indeterminado	-.5557574	.0178817	-31.08	0.000	-.5908048	-.52071
exp_muybaja	.8740549	.0188	46.49	0.000	.8372076	.9109023
joven	.3167441	.0130303	24.31	0.000	.2912052	.3422831
sector_publico	-.2882798	.0217434	-13.26	0.000	-.330896	-.2456636
empresa_chica	.0760555	.0140933	5.40	0.000	.0484331	.1036779
agricultura_ganaderia	-.1268165	.0510981	-2.48	0.013	-.2269669	-.026666
industria	-.4752612	.0240036	-19.80	0.000	-.5223074	-.428215
comercio	-.4136718	.022061	-18.75	0.000	-.4569105	-.3704331
transporte	-.4232192	.0308533	-13.72	0.000	-.4836906	-.3627477
financiero	-.6234478	.0451667	-13.80	0.000	-.7119728	-.5349228
servinmobiliario	-.3615029	.028804	-12.55	0.000	-.4179576	-.3050481
servicios_públicos	-.4900002	.0275084	-17.81	0.000	-.5439158	-.4360847
servicio_doméstico	-1.287881	.0316918	-40.64	0.000	-1.349996	-1.225766
otros	-.5226643	.0307602	-16.99	0.000	-.5829533	-.4623754
nsnc	-.5858798	.0528559	-11.08	0.000	-.6894755	-.4822841
NOA	-.1011932	.0205243	-4.93	0.000	-.14142	-.0609664
GBA	.0321216	.0208491	1.54	0.123	-.008742	.0729852
NEA	.0749863	.0233407	3.21	0.001	.0292394	.1207332
Cuyo	-.1046287	.0242911	-4.31	0.000	-.1522384	-.0570189
Pampeana	-.0443203	.0184706	-2.40	0.016	-.080522	-.0081185
tasadedesocupacion	.0123095	.0028635	4.30	0.000	.0066972	.0179219
_cons	-.6127212	.0394137	-15.55	0.000	-.6899706	-.5354718

Tabla N°7 –Logit -Variable Búsqueda Activa

Logistic regression	Number of obs	=	113719
	LR chi2(24)	=	15740.30
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -42406.267	Pseudo R2	=	0.1565

busca	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.0812025	.022581	3.60	0.000	.0369446	.1254603
informal	.9490991	.0261274	36.33	0.000	.8978904	1.000308
hasta_secundaria_inc	-.0091993	.0198095	-0.46	0.642	-.0480252	.0296267
ocupacion_plena	-1.263784	.0185076	-68.28	0.000	-1.300059	-1.22751
jefe_de_hogar	.1812695	.0199988	9.06	0.000	.1420726	.2204663
contrato_indeterminado	-.7047869	.0293673	-24.00	0.000	-.7623459	-.647228
exp_muybaja	.4630149	.0335216	13.81	0.000	.3973139	.528716
joven	.2053686	.0212915	9.65	0.000	.1636381	.2470992
sector_publico	-.0532166	.0343716	-1.55	0.122	-.1205838	.0141506
empresa_chica	.1723185	.0232543	7.41	0.000	.1267409	.217896
agricultura_ganaderia	.058535	.0885898	0.66	0.509	-.1150979	.2321679
industria	.0280486	.0408336	0.69	0.492	-.0519838	.108081
comercio	-.1581179	.0380209	-4.16	0.000	-.2326375	-.0835982
transporte	-.0534102	.0514792	-1.04	0.299	-.1543075	.0474871
financiero	-.02342	.0762385	-0.31	0.759	-.1728448	.1260047
servinmobiliario	.3217786	.0483708	6.65	0.000	.2269735	.4165836
servicios_públicos	.3614685	.0448166	8.07	0.000	.2736295	.4493075
servicio_doméstico	.0493508	.0458363	1.08	0.282	-.0404866	.1391883
otros	.2184317	.0487151	4.48	0.000	.1229518	.3139115
NOA	.4320716	.0327215	13.20	0.000	.3679386	.4962046
GBA	.7671616	.0336957	22.77	0.000	.7011193	.8332039
NEA	-.9109256	.0471299	-19.33	0.000	-1.003299	-.8185526
Cuyo	.2573232	.0386267	6.66	0.000	.1816162	.3330302
Pampeana	.3707518	.0308874	12.00	0.000	.3102137	.43129
_cons	-1.551521	.0542257	-28.61	0.000	-1.657801	-1.44524

Tabla N°8 – Probit - Variable Búsqueda Activa

Probit regression	Number of obs	=	113719
	LR chi2(24)	=	15416.49
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -42568.167	Pseudo R2	=	0.1533

busca	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.0338117	.0122114	2.77	0.006	.0098777	.0577456
informal	.5271489	.0147177	35.82	0.000	.4983027	.555995
hasta_secundaria_inc	-.0045179	.0109467	-0.41	0.680	-.025973	.0169373
ocupacion_plena	-.6688914	.0100326	-66.67	0.000	-.6885549	-.6492279
jefe_de_hogar	.1126781	.0110045	10.24	0.000	.0911097	.1342465
contrato_indeterminado	-.39435	.0168031	-23.47	0.000	-.4272835	-.3614165
exp_muybaja	.2681995	.0195909	13.69	0.000	.2298021	.306597
joven	.1211837	.0118036	10.27	0.000	.098049	.1443183
sector_publico	-.0345266	.0184863	-1.87	0.062	-.0707592	.0017059
empresa_chica	.0921737	.0127992	7.20	0.000	.0670877	.1172596
agricultura_ganaderia	.0329175	.0505279	0.65	0.515	-.0661154	.1319504
industria	.018797	.0222949	0.84	0.399	-.0249003	.0624943
comercio	-.0859348	.0210023	-4.09	0.000	-.1270986	-.0447711
transporte	-.0256113	.028169	-0.91	0.363	-.0808215	.0295989
financiero	-.0036764	.0392487	-0.09	0.925	-.0806023	.0732496
servinmobiliario	.1713062	.0266935	6.42	0.000	.118988	.2236245
servicios_públicos	.1885721	.0242888	7.76	0.000	.1409669	.2361773
servicio_doméstico	.0199225	.0261149	0.76	0.446	-.0312618	.0711067
otros	.1130093	.0271347	4.16	0.000	.0598262	.1661924
NOA	.2401762	.0175733	13.67	0.000	.2057333	.2746192
GBA	.4255005	.0181315	23.47	0.000	.3899634	.4610375
NEA	-.49665	.0243922	-20.36	0.000	-.5444578	-.4488421
Cuyo	.136896	.0208257	6.57	0.000	.0960785	.1777136
Pampeana	.1975827	.016419	12.03	0.000	.1654021	.2297633
_cons	-.9073268	.0299488	-30.30	0.000	-.9660254	-.8486283

Tabla N°9 – Efectos Marginales Mediana

```

Conditional marginal effects                                Number of obs    =    113719
Model VCE      : OIM

Expression      : Pr(busca), predict()
dy/dx w.r.t.   : mujer informal hasta_secundaria_inc ocupacion_plena jefe_de_hogar
                  contrato_indeterminado exp_muybaja joven sector_publico empresa_chica
                  agricultura_ganaderia industria comercio transporte financiero servinmobiliario
                  servicios_públicos servicio_doméstico otros NOA GBA NEA Cuyo Pampeana

at              : mujer          =    .4630976 (mean)
                  informal       =    .2732613 (mean)
                  hasta_secu~c   =    .3785471 (mean)
                  ocupa~plena    =    .6219893 (mean)
                  jefe_de_ho~r   =    .4921605 (mean)
                  contrato_i~o   =    .7687018 (mean)
                  exp_muybaja     =    .057264  (mean)
                  joven          =    .2742286 (mean)
                  sector_pub~o   =    .3200696 (mean)
                  empresa_ch~a   =    .3435662 (mean)
                  agricultur~a   =    .0083363 (mean)
                  industria       =    .1224246 (mean)
                  comercio        =    .1679579 (mean)
                  transporte      =    .0466765 (mean)
                  financiero      =    .0250002 (mean)
                  servinmobi~o   =    .0536322 (mean)
                  servicios_~s   =    .3423526 (mean)
                  servicio_d~o   =    .1000888 (mean)
                  otros           =    .0501148 (mean)
                  NOA             =    .1884382 (mean)
                  GBA             =    .1571857 (mean)
                  NEA             =    .0993853 (mean)
                  Cuyo            =    .0964746 (mean)
                  Pampeana       =    .3109067 (mean)

```

	Delta-method					
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.0085979	.0023914	3.60	0.000	.0039108	.013285
informal	.1004928	.0027606	36.40	0.000	.0950821	.1059035
hasta_secundaria_inc	-.000974	.0020975	-0.46	0.642	-.0050851	.003137
ocupacion_plena	-.1338124	.0019015	-70.37	0.000	-.1375393	-.1300855
jefe_de_hogar	.0191932	.0021157	9.07	0.000	.0150466	.0233399
contrato_indeterminado	-.0746245	.0031041	-24.04	0.000	-.0807084	-.0685405
exp_muybaja	.0490251	.0035589	13.78	0.000	.0420498	.0560004
joven	.0217449	.0022511	9.66	0.000	.0173327	.0261571
sector_publico	-.0056347	.0036383	-1.55	0.121	-.0127655	.0014961
empresa_chica	.0182455	.0024612	7.41	0.000	.0134215	.0230694
agricultura_ganaderia	.0061978	.0093799	0.66	0.509	-.0121865	.0245821
industria	.0029699	.0043234	0.69	0.492	-.0055038	.0114435
comercio	-.0167419	.0040273	-4.16	0.000	-.0246353	-.0088485
transporte	-.0056552	.005451	-1.04	0.300	-.016339	.0050286
financiero	-.0024798	.0080722	-0.31	0.759	-.018301	.0133415
servinmobiliario	.0340707	.0051169	6.66	0.000	.0240417	.0440996
servicios_públicos	.0382731	.0047391	8.08	0.000	.0289847	.0475615
servicio_doméstico	.0052254	.004853	1.08	0.282	-.0042863	.014737
otros	.0231281	.0051558	4.49	0.000	.0130229	.0332332
NOA	.0457487	.0034563	13.24	0.000	.0389744	.052523
GBA	.0812288	.0035514	22.87	0.000	.0742683	.0881894
NEA	-.0964509	.0049383	-19.53	0.000	-.1061299	-.0867719
Cuyo	.027246	.0040853	6.67	0.000	.0192389	.035253
Pampeana	.0392561	.0032632	12.03	0.000	.0328603	.0456518

Tabla N°10 – Efectos marginales promedio

Average marginal effects
Model VCE : OIM

Number of obs = 113719

Expression : Pr(busca), predict()
dy/dx w.r.t. : mujer informal hasta_secundaria_inc ocupacion_plena jefe_de_hogar
contrato_indeterminado exp_muybaja joven sector_publico empresa_chica
agricultura_ganaderia industria comercio transporte financiero servinmobiliario
servicios_públicos servicio_doméstico otros NOA GBA NEA Cuyo Pampeana

	Delta-method					
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.009266	.0025761	3.60	0.000	.0042169	.0143152
informal	.108302	.0029383	36.86	0.000	.102543	.114061
hasta_secundaria_inc	-.0010497	.0022605	-0.46	0.642	-.0054801	.0033807
ocupacion_plena	-.1442108	.0020116	-71.69	0.000	-.1481536	-.1402681
jefe_de_hogar	.0206847	.0022804	9.07	0.000	.0162152	.0251542
contrato_indeterminado	-.0804235	.0033292	-24.16	0.000	-.0869487	-.0738983
exp_muybaja	.0528348	.0038134	13.85	0.000	.0453606	.060309
joven	.0234347	.0024279	9.65	0.000	.0186762	.0281932
sector_publico	-.0060726	.0039223	-1.55	0.122	-.0137602	.001615
empresa_chica	.0196633	.0026521	7.41	0.000	.0144653	.0248613
agricultura_ganaderia	.0066794	.010109	0.66	0.509	-.0131339	.0264928
industria	.0032006	.0046596	0.69	0.492	-.0059319	.0123332
comercio	-.0180429	.0043372	-4.16	0.000	-.0265437	-.0095421
transporte	-.0060947	.0058741	-1.04	0.299	-.0176078	.0054184
financiero	-.0026725	.0086996	-0.31	0.759	-.0197234	.0143785
servinmobiliario	.0367183	.0055182	6.65	0.000	.0259029	.0475337
servicios_públicos	.0412473	.0051118	8.07	0.000	.0312284	.0512662
servicio_doméstico	.0056314	.0052304	1.08	0.282	-.00462	.0158829
otros	.0249253	.0055583	4.48	0.000	.0140312	.0358194
NOA	.0493038	.0037288	13.22	0.000	.0419956	.0566121
GBA	.0875411	.0038265	22.88	0.000	.0800413	.0950409
NEA	-.103946	.005362	-19.39	0.000	-.1144553	-.0934367
Cuyo	.0293632	.0044069	6.66	0.000	.020726	.0380005
Pampeana	.0423066	.0035207	12.02	0.000	.0354063	.049207

Tabla N°11 – ODDS Ratio

Logistic regression	Number of obs	=	113719
	LR chi2(24)	=	15740.30
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -42406.267	Pseudo R2	=	0.1565

busca	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	1.08459	.0244911	3.60	0.000	1.037636	1.13367
informal	2.583381	.067497	36.33	0.000	2.45442	2.719119
hasta_secundaria_inc	.9908429	.0196281	-0.46	0.642	.9531097	1.03007
ocupacion_plena	.2825826	.0052299	-68.28	0.000	.2725158	.2930213
jefe_de_hogar	1.198738	.0239733	9.06	0.000	1.15266	1.246658
contrato_indeterminado	.4942139	.0145137	-24.00	0.000	.4665706	.5234949
exp_muybaja	1.588857	.053261	13.81	0.000	1.487823	1.696752
joven	1.227978	.0261455	9.65	0.000	1.177788	1.280306
sector_publico	.9481746	.0325903	-1.55	0.122	.8864028	1.014251
empresa_chica	1.188056	.0276274	7.41	0.000	1.135123	1.243458
agricultura_ganaderia	1.060282	.0939302	0.66	0.509	.8912789	1.261332
industria	1.028446	.0419951	0.69	0.492	.9493443	1.114138
comercio	.8537492	.0324603	-4.16	0.000	.7924408	.9198008
transporte	.9479911	.0488018	-1.04	0.299	.8570085	1.048633
financiero	.9768521	.0744737	-0.31	0.759	.8412682	1.134287
servinmobiliario	1.379579	.0667314	6.65	0.000	1.254797	1.516771
servicios_públicos	1.435436	.0643314	8.07	0.000	1.314728	1.567226
servicio_doméstico	1.050589	.0481551	1.08	0.282	.960322	1.14934
otros	1.244124	.0606076	4.48	0.000	1.13083	1.368769
NOA	1.540445	.0504057	13.20	0.000	1.444753	1.642476
GBA	2.153645	.0725685	22.77	0.000	2.016008	2.300678
NEA	.4021518	.0189534	-19.33	0.000	.366668	.4410696
Cuyo	1.293463	.0499622	6.66	0.000	1.199154	1.395189
Pampeana	1.448823	.0447503	12.00	0.000	1.363717	1.539242
_cons	.2119254	.0114918	-28.61	0.000	.1905575	.2356894

Tabla N°12 – Logit Multinomial – Variable búsqueda activa

Multinomial logistic regression

```
Number of obs    =    113719
```

```
LR chi2(72)      = 28095.76
```

```
Prob > chi2      =      0.0000
```

Log likelihood = -71944.524

Pseudo R2 = 0.1634

buscamt	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Cambió_y_Buscó						
mujer	-.142212	.0516245	-2.75	0.006	-.2433942	-.0410299
informal	.9163901	.0568249	16.13	0.000	.8050153	1.027765
hasta_secundaria_inc	.0272129	.043758	0.62	0.534	-.0585511	.1129769
ocupacion_plena	-1.184405	.0416235	-28.46	0.000	-1.265986	-1.102825
jefe_de_hogar	-.0508215	.0460417	-1.10	0.270	-.1410616	.0394185
contrato_indeterminado	-1.640743	.0556641	-29.48	0.000	-1.749843	-1.531644
exp_muybaja	1.77389	.0503279	35.25	0.000	1.675249	1.872531
joven	.6159947	.0451375	13.65	0.000	.5275269	.7044626
sector_publico	-.6540625	.0877009	-7.46	0.000	-.8259531	-.4821719
empresa_chica	.315542	.0467496	6.75	0.000	.2239145	.4071696
agricultura_ganaderia	.0670604	.1374787	0.49	0.626	-.2023929	.3365136
industria	-.4717982	.0751306	-6.28	0.000	-.6190515	-.324545
comercio	-.5474424	.0653958	-8.37	0.000	-.6756158	-.419269
transporte	-.4721252	.0980683	-4.81	0.000	-.6643356	-.2799148
financiero	-.7673089	.2007635	-3.82	0.000	-1.160798	-.3738197
servinmobiliario	-.0601176	.0903908	-0.67	0.506	-.2372803	.1170452
servicios_públicos	-.3457834	.0954876	-3.62	0.000	-.5329355	-.1586312
servicio_doméstico	-1.979807	.1017482	-19.46	0.000	-2.17923	-1.780384
otros	-.3983253	.0959087	-4.15	0.000	-.5863029	-.2103476
NOA	.0965329	.0750387	1.29	0.198	-.0505403	.2436061
GBA	.785494	.0760209	10.33	0.000	.6364958	.9344921
NEA	-1.177852	.1080588	-10.90	0.000	-1.389643	-.9660608
Cuyo	.0229217	.0884369	0.26	0.795	-.1504113	.1962548
Pampeana	.2291295	.0711501	3.22	0.001	.0896778	.3685811
_cons	-2.146532	.1074121	-19.98	0.000	-2.357056	-1.936008
No_cambió_y_Buscó						
mujer	.118645	.0241777	4.91	0.000	.0712576	.1660324
informal	.910004	.0284455	31.99	0.000	.8542518	.9657562
hasta_secundaria_inc	.013704	.0212652	0.64	0.519	-.0279751	.0553831
ocupacion_plena	-1.28172	.0199268	-64.32	0.000	-1.320775	-1.242664
jefe_de_hogar	.1643216	.0213092	7.71	0.000	.1225562	.2060869
contrato_indeterminado	-.6859877	.0328902	-20.86	0.000	-.7504512	-.6215241
exp_muybaja	.4383425	.0436781	10.04	0.000	.352735	.5239499
joven	.2271631	.023049	9.86	0.000	.1819878	.2723384
sector_publico	-.0416257	.036279	-1.15	0.251	-.1127312	.0294798
empresa_chica	.161654	.0255112	6.34	0.000	.1116529	.2116551
agricultura_ganaderia	.0178042	.1063426	0.17	0.867	-.1906234	.2262319
industria	.0088535	.0466793	0.19	0.850	-.0826362	.1003432
comercio	-.1905651	.0443007	-4.30	0.000	-.2773928	-.1037373
transporte	-.0769624	.0578943	-1.33	0.184	-.1904331	.0365083
financiero	-.01938	.0819406	-0.24	0.813	-.1799807	.1412207
servinmobiliario	.3167003	.0546515	5.79	0.000	.2095852	.4238153
servicios_públicos	.3827158	.0496947	7.70	0.000	.2853158	.4801157
servicio_doméstico	.0901754	.0517349	1.74	0.081	-.0112233	.191574
otros	.2147007	.0544462	3.94	0.000	.1079881	.3214132
NOA	.4701662	.0352326	13.34	0.000	.4011115	.5392209
GBA	.7759058	.0363134	21.37	0.000	.7047328	.8470789
NEA	-.8243066	.0511301	-16.12	0.000	-.9245198	-.7240935
Cuyo	.2775753	.0415948	6.67	0.000	.196051	.3590997
Pampeana	.3879819	.0333157	11.65	0.000	.3226843	.4532795
_cons	-1.636028	.0612348	-26.72	0.000	-1.756046	-1.51601

Cambió_y_no_Buscó						
mujer	.004892	.0307539	0.16	0.874	-.0553846	.0651687
informal	-.2987013	.0385015	-7.76	0.000	-.3741628	-.2232397
hasta_secundaria_inc	.2193583	.0283426	7.74	0.000	.1638078	.2749089
ocupacion_plena	-.0005693	.0272514	-0.02	0.983	-.0539811	.0528424
jefe_de_hogar	-.4862421	.0297311	-16.35	0.000	-.5445141	-.4279702
contrato_indeterminado	-1.125367	.0391449	-28.75	0.000	-1.20209	-1.048645
exp_muybaja	1.553969	.0386943	40.16	0.000	1.478129	1.629808
joven	.6676039	.028468	23.45	0.000	.6118076	.7234001
sector_publico	-.6393248	.0480019	-13.32	0.000	-.7334069	-.5452428
empresa_chica	.1448206	.030392	4.77	0.000	.0852534	.2043878
agricultura_ganaderia	-.0978381	.1051277	-0.93	0.352	-.3038845	.1082084
industria	-.7548766	.0484994	-15.56	0.000	-.8499337	-.6598195
comercio	-.6535089	.0436708	-14.96	0.000	-.7391021	-.5679156
transporte	-.6605584	.0651622	-10.14	0.000	-.7882739	-.5328429
financiero	-1.019118	.0977355	-10.43	0.000	-1.210676	-.8275599
servinmobiliario	-.5020468	.0587178	-8.55	0.000	-.6171316	-.386962
servicios_públicos	-.6842823	.0550491	-12.43	0.000	-.7921764	-.5763881
servicio_doméstico	-2.384899	.0762899	-31.26	0.000	-2.534425	-2.235374
otros	-.850932	.0665173	-12.79	0.000	-.9813035	-.7205604
NOA	-.1512632	.0451485	-3.35	0.001	-.2397525	-.0627738
GBA	.0866327	.0456956	1.90	0.058	-.0029291	.1761945
NEA	.1850621	.0487922	3.79	0.000	.0894312	.2806931
Cuyo	-.1820255	.053537	-3.40	0.001	-.286956	-.077095
Pampeana	-.0537767	.0399643	-1.35	0.178	-.1321053	.0245518
_cons	-.9115422	.0680067	-13.40	0.000	-1.044833	-.7782515
No_cambió_y_No_buscó	(base outcome)					

Tabla N°13 – Logit Multinomial – Variable Cambio de estado

Multinomial logistic regression	Number of obs	=	10979
	LR chi2(100)	=	9994.05
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -10716.694	Pseudo R2	=	0.3180

cambiot	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Asalariado_Registrado						
mujer	-.673863	.083036	-8.12	0.000	-.8366106	-.5111154
busca	.7113176	.1023604	6.95	0.000	.510695	.9119402
informal	20.77009	728.0425	0.03	0.977	-1406.167	1447.707
hasta_secundaria_inc	-.6141648	.0856087	-7.17	0.000	-.7819548	-.4463748
ocupacion_plena	-.2227727	.0776244	-2.87	0.004	-.3749138	-.0706316
jefe_de_hogar	.5736229	.087024	6.59	0.000	.403059	.7441868
contrato_indeterminado	-.0651703	.094797	-0.69	0.492	-.2509689	.1206284
exp_muybaja	.9216748	.0997738	9.24	0.000	.7261218	1.117228
joven	.0180903	.081631	0.22	0.825	-.1419035	.178084
sector_publico	-.5950029	.127644	-4.66	0.000	-.8451805	-.3448252
empresa_chica	-.333456	.0901874	-3.70	0.000	-.5102201	-.1566919
agricultura_ganaderia	.0067279	.3778568	0.02	0.986	-.7338578	.7473136
industria	-.3227061	.1531392	-2.11	0.035	-.6228535	-.0225587
comercio	-.708851	.1441755	-4.92	0.000	-.9914299	-.4262721
transporte	-.6870684	.1945158	-3.53	0.000	-1.068312	-.3058244
financiero	-.0383146	.2533925	-0.15	0.880	-.5349548	.4583256
servinmobiliario	-.434721	.1671118	-2.60	0.009	-.7622541	-.107188
servicios_públicos	-.4939585	.1639789	-3.01	0.003	-.8153513	-.1725658
servicio_doméstico	-2.242253	.3542356	-6.33	0.000	-2.936542	-1.547964
otros	-.9428335	.2021553	-4.66	0.000	-1.339051	-.5466163
NOA	-.4399309	.1278831	-3.44	0.001	-.6905772	-.1892846
GBA	-.0602708	.1170471	-0.51	0.607	-.289679	.1691374
NEA	-1.362207	.1486205	-9.17	0.000	-1.653498	-1.070917
Cuyo	-.3483375	.1428328	-2.44	0.015	-.6282846	-.0683904
Pampeana	-.2697191	.1032126	-2.61	0.009	-.4720121	-.0674262
_cons	.5384919	.1916839	2.81	0.005	.1627983	.9141854
Asalariado_No_Registrado						
mujer	-.9002843	.0923991	-9.74	0.000	-1.081383	-.7191855
busca	.6783532	.1075134	6.31	0.000	.4676308	.8890756
informal	22.62753	728.0425	0.03	0.975	-1404.31	1449.565
hasta_secundaria_inc	.1648228	.0871964	1.89	0.059	-.006079	.3357245
ocupacion_plena	-.2332357	.0819349	-2.85	0.004	-.3938251	-.0726462
jefe_de_hogar	.3931318	.0928057	4.24	0.000	.2112359	.5750278
contrato_indeterminado	-.2788634	.0992554	-2.81	0.005	-.4734004	-.0843263
exp_muybaja	.6861784	.1059987	6.47	0.000	.4784247	.8939321
joven	.1871135	.0878069	2.13	0.033	.0150151	.3592118
sector_publico	-.7328821	.1514772	-4.84	0.000	-1.029772	-.4359922
empresa_chica	.08851	.0920935	0.96	0.337	-.09199	.2690101
agricultura_ganaderia	.1303279	.3642469	0.36	0.720	-.5835829	.8442387
industria	-.3834196	.1546261	-2.48	0.013	-.6864813	-.080358
comercio	-.7443419	.1437481	-5.18	0.000	-1.026083	-.4626007
transporte	-.8650822	.2003011	-4.32	0.000	-1.257665	-.4724992
financiero	-.8974559	.3262617	-2.75	0.006	-1.536917	-.2579947
servinmobiliario	-.8171394	.1760804	-4.64	0.000	-1.162251	-.4720282
servicios_públicos	-.9814426	.1777249	-5.52	0.000	-1.329777	-.6331082
servicio_doméstico	-2.889818	.3580031	-8.07	0.000	-3.591491	-2.188145
otros	-1.025838	.2071396	-4.95	0.000	-1.431825	-.6198523
NOA	.9529375	.1399418	6.81	0.000	.6786567	1.227218
GBA	.7693996	.1367758	5.63	0.000	.501324	1.037475
NEA	.0077064	.1571242	0.05	0.961	-.3002514	.3156642
Cuyo	.584138	.1610533	3.63	0.000	.2684794	.8997966
Pampeana	.5625727	.1224384	4.59	0.000	.3225978	.8025476
cons	-.6237847	.2071396	-3.01	0.003	-1.029771	-.2177984

No_asalariado							
	mujer	-1.184061	.1316166	-9.00	0.000	-1.442025	-.9260973
	busca	.6358006	.1275139	4.99	0.000	.385878	.8857232
	informal	22.16416	728.0425	0.03	0.976	-1404.773	1449.101
	hasta_secundaria_inc	.1686561	.110487	1.53	0.127	-.0478944	.3852067
	ocupacion_plena	-.2367674	.1027523	-2.30	0.021	-.4381581	-.0353766
	jefe_de_hogar	.6921831	.1140734	6.07	0.000	.4686034	.9157628
	contrato_indeterminado	-.2229814	.1231026	-1.81	0.070	-.4642581	.0182954
	exp_muybaja	.3521254	.1296937	2.72	0.007	.0979305	.6063204
	joven	-.6147866	.1126914	-5.46	0.000	-.8356577	-.3939155
	sector_publico	-.8884029	.2096893	-4.24	0.000	-1.299386	-.4774195
	empresa_chica	.0708698	.116226	0.61	0.542	-.156929	.2986686
	agricultura_ganaderia	-.1319926	.4153256	-0.32	0.751	-.9460158	.6820306
	industria	-.6030125	.1923546	-3.13	0.002	-.9800206	-.2260045
	comercio	-.7297264	.1683701	-4.33	0.000	-1.059726	-.399727
	transporte	-.7616754	.2399538	-3.17	0.002	-1.231976	-.2913745
	financiero	-.6760938	.4813008	-1.40	0.160	-1.619426	.2672384
	servinmobiliario	-.8668043	.2323605	-3.73	0.000	-1.322223	-.4113861
	servicios_públicos	-.6500177	.2282652	-2.85	0.004	-1.097409	-.2026262
	servicio_doméstico	-2.303877	.3866754	-5.96	0.000	-3.061747	-1.546007
	otros	-1.061787	.2631342	-4.04	0.000	-1.577521	-.5460537
	NOA	1.106121	.1814784	6.10	0.000	.7504303	1.461813
	GBA	.6508206	.1896023	3.43	0.001	.2792068	1.022434
	NEA	.043671	.2031964	0.21	0.830	-.3545866	.4419286
	Cuyo	.3027388	.2218118	1.36	0.172	-.1320043	.737482
	Pampeana	.4373285	.1702913	2.57	0.010	.1035636	.7710934
	_cons	-1.528744	.2616074	-5.84	0.000	-2.041485	-1.016003
Inactivo							
	mujer	-.4579176	.0865269	-5.29	0.000	-.6275072	-.288328
	busca	.7157342	.1055384	6.78	0.000	.5088827	.9225857
	informal	-.126794	1338.284	-0.00	1.000	-2623.116	2622.862
	hasta_secundaria_inc	-.0943302	.0857881	-1.10	0.272	-.2624718	.0738113
	ocupacion_plena	-.3258343	.0798776	-4.08	0.000	-.4823915	-.169277
	jefe_de_hogar	.2387432	.0927405	2.57	0.010	.0569752	.4205111
	contrato_indeterminado	-.2666345	.0990023	-2.69	0.007	-.4606755	-.0725935
	exp_muybaja	.4604565	.1082201	4.25	0.000	.2483491	.6725639
	joven	.0435356	.0848462	0.51	0.608	-.1227599	.209831
	sector_publico	-.702184	.1458883	-4.81	0.000	-.9881199	-.4162482
	empresa_chica	-.1131934	.091267	-1.24	0.215	-.2920735	.0656867
	agricultura_ganaderia	-.0436788	.3848941	-0.11	0.910	-.7980574	.7106998
	industria	-.1665072	.1559319	-1.07	0.286	-.4721282	.1391137
	comercio	-.5272797	.1484647	-3.55	0.000	-.8182653	-.2362942
	transporte	-.5872364	.1988392	-2.95	0.003	-.9769541	-.1975188
	financiero	-.1551602	.2608021	-0.59	0.552	-.666323	.3560025
	servinmobiliario	-.5783264	.1739198	-3.33	0.001	-.9192029	-.23745
	servicios_públicos	-.9587235	.1782834	-5.38	0.000	-1.308153	-.6092944
	servicio_doméstico	-1.68432	.2848076	-5.91	0.000	-2.242532	-1.126107
	otros	-.9922525	.2127515	-4.66	0.000	-1.409238	-.5752673
	NOA	.2110447	.1344423	1.57	0.116	-.0524573	.4745467
	GBA	.3740103	.1233146	3.03	0.002	.1323181	.6157024
	NEA	-1.054445	.1718157	-6.14	0.000	-1.391198	-.717693
	Cuyo	-.148571	.1587279	-0.94	0.349	-.459672	.16253
	Pampeana	.2697069	.1094696	2.46	0.014	.0551504	.4842634
	_cons	.4277893	.2016622	2.12	0.034	.0325387	.8230398
Desocupado		(base outcome)					

Tabla N°14 – Modelo Cox – Cambio a Asalariado Registrado

Cox regression -- Breslow method for ties

No. of subjects =	102201	Number of obs =	102201
No. of failures =	1656		
Time at risk =	529407		
		LR chi2(18) =	5043.18
Log likelihood =	-16337.655	Prob > chi2 =	0.0000

_t	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	-.0837695	.0568788	-1.47	0.141	-.1952499	.0277109
joven	.3531109	.0589931	5.99	0.000	.2374866	.4687352
hasta_secundaria_inc	-.4824487	.0573576	-8.41	0.000	-.5948675	-.3700298
empresa_chica	-.3565569	.063376	-5.63	0.000	-.4807715	-.2323423
empresa_mediana	.0499546	.059583	0.84	0.402	-.066826	.1667351
tasadedesocupacion	-.0256222	.0136775	-1.87	0.061	-.0524297	.0011852
ramadeactividad	-.0194508	.0113791	-1.71	0.087	-.0417533	.0028518
sector_publico	-.5497321	.0779044	-7.06	0.000	-.7024219	-.3970423
NOA	-1.099117	.0892616	-12.31	0.000	-1.274066	-.9241672
GBA	-.3759695	.0789899	-4.76	0.000	-.5307869	-.2211521
NEA	-1.044477	.116222	-8.99	0.000	-1.272268	-.8166863
Cuyo	-.6198552	.0973707	-6.37	0.000	-.8106983	-.4290121
Pampeana	-.5676637	.0710368	-7.99	0.000	-.7068933	-.4284342
busca	.4013565	.0593025	6.77	0.000	.2851258	.5175872
ocupacion_plena	.0164008	.0521288	0.31	0.753	-.0857697	.1185713
experienciabaja	40.51941	.	.	.	.	.
contrato_indeterminado	-.7631714	.0621642	-12.28	0.000	-.8850111	-.6413317
jefe_de_hogar	-.0391091	.0583777	-0.67	0.503	-.1535274	.0753092
salariohorario	-.013273	.0021476	-6.18	0.000	-.0174823	-.0090638

Tabla N°15 – Modelo Cox – Cambio a Asalariado No Registrado

Cox regression -- Breslow method for ties

No. of subjects =	102201	Number of obs =	102201
No. of failures =	4494		
Time at risk =	529407		
		LR chi2(18) =	18871.45
Log likelihood =	-41889.302	Prob > chi2 =	0.0000

_t	Haz. Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.6458468	.0263038	-10.73	0.000	.5962962	.6995148
joven	1.47389	.0533344	10.72	0.000	1.372977	1.58222
hasta_secundaria_inc	1.479181	.0500979	11.56	0.000	1.384179	1.580704
empresa_chica	1.586895	.0624586	11.73	0.000	1.469081	1.714157
empresa_mediana	.9496244	.0463534	-1.06	0.290	.8629839	1.044963
tasadedesocupacion	.977344	.007882	-2.84	0.004	.9620169	.9929152
ramadeactividad	.9404481	.0071635	-8.06	0.000	.9265122	.9545936
sector_publico	.4035812	.0267343	-13.70	0.000	.3544419	.4595331
NOA	1.197427	.0754327	2.86	0.004	1.058345	1.354787
GBA	1.506721	.0998832	6.18	0.000	1.323138	1.715775
NEA	1.263592	.0894736	3.30	0.001	1.099852	1.451709
Cuyo	1.228628	.0883507	2.86	0.004	1.067113	1.414589
Pampeana	1.261616	.0770867	3.80	0.000	1.119225	1.422122
busca	1.641303	.0546394	14.88	0.000	1.537631	1.751965
ocupacion_plena	1.033653	.0318982	1.07	0.283	.9729871	1.098102
experienciabaja	4.28e+17	.	.	.	.	.
contrato_indeterminado	.2869878	.0110181	-32.51	0.000	.2661853	.3094161
jefe_de_hogar	.8564215	.0312845	-4.24	0.000	.7972487	.9199863
salariohorario	.9667606	.0021163	-15.44	0.000	.9626216	.9709174

Tabla N°16 – Modelo Cox – Cambio a No Asalariado

Cox regression -- Breslow method for ties

No. of subjects =	102201	Number of obs =	102201
No. of failures =	779		
Time at risk =	529407		
		LR chi2(18) =	2801.92
Log likelihood =	-7439.5076	Prob > chi2 =	0.0000

_t	Haz. Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.5152767	.0532139	-6.42	0.000	.4208572	.6308793
joven	.7142726	.063083	-3.81	0.000	.6007416	.8492591
hasta_secundaria_inc	1.52651	.1238954	5.21	0.000	1.302009	1.789721
empresa_chica	1.561913	.1456815	4.78	0.000	1.300961	1.875208
empresa_mediana	.9158353	.1013902	-0.79	0.427	.7371955	1.137764
tasadedesocupacion	1.037982	.0192012	2.02	0.044	1.001022	1.076306
ramadeactividad	.956007	.0166121	-2.59	0.010	.9239961	.9891268
sector_publico	.3470193	.0499113	-7.36	0.000	.261774	.4600244
NOA	1.401713	.1993338	2.37	0.018	1.060748	1.852278
GBA	1.183224	.1832831	1.09	0.277	.8734031	1.602948
NEA	1.421557	.2263652	2.21	0.027	1.04045	1.942261
Cuyo	.8960166	.159865	-0.62	0.538	.6316069	1.271116
Pampeana	1.044836	.1468412	0.31	0.755	.7932684	1.376182
busca	1.69174	.1389025	6.40	0.000	1.440272	1.987113
ocupacion_plena	1.018114	.0755048	0.24	0.809	.8803799	1.177397
experienciabaja	2.39e+17	.	.	.	.	.
contrato_indeterminado	.2487673	.0236635	-14.63	0.000	.2064545	.2997521
jefe_de_hogar	1.054456	.0886971	0.63	0.528	.8941873	1.243451
salariohorario	.9895736	.0036631	-2.83	0.005	.98242	.9967792

Tabla N°17 – Modelo Cox – Cambio a Desocupado

Cox regression -- Breslow method for ties

No. of subjects =	102201	Number of obs =	102201
No. of failures =	1216		
Time at risk =	529407		
		LR chi2(18) =	3471.60
Log likelihood =	-12071.916	Prob > chi2 =	0.0000

_t	Haz. Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	1.139826	.0753427	1.98	0.048	1.001323	1.297487
joven	1.715409	.1190295	7.78	0.000	1.497284	1.965311
hasta_secundaria_inc	.891074	.0582577	-1.76	0.078	.783904	1.012895
empresa_chica	.5392329	.0409617	-8.13	0.000	.4646401	.6258007
empresa_mediana	1.038538	.0696867	0.56	0.573	.9105554	1.18451
tasadedesocupacion	1.004629	.0159834	0.29	0.772	.973786	1.03645
ramadeactividad	.9392044	.0125739	-4.69	0.000	.9148806	.9641749
sector_publico	.3862074	.0391956	-9.37	0.000	.3165435	.4712026
NOA	.5632883	.0601908	-5.37	0.000	.4568511	.6945234
GBA	.9104383	.0875101	-0.98	0.329	.7541091	1.099175
NEA	.4343106	.0658802	-5.50	0.000	.3226134	.5846804
Cuyo	.5879194	.0752547	-4.15	0.000	.45747	.755567
Pampeana	.896624	.0777717	-1.26	0.208	.756447	1.062777
busca	1.153045	.0865746	1.90	0.058	.995257	1.33585
ocupacion_plena	.904766	.0548078	-1.65	0.099	.8034765	1.018824
experienciabaja	6.16e+18	.	.	.	.	.
contrato_indeterminado	.6781249	.052824	-4.99	0.000	.5821078	.7899796
jefe_de_hogar	.6799405	.0478383	-5.48	0.000	.5923567	.7804742
salariohorario	.994408	.0022441	-2.48	0.013	.9900193	.9988161

Tabla N°18 – Modelo Cox – Cambio a Inactivo

Cox regression -- Breslow method for ties

No. of subjects =	102201	Number of obs =	102201
No. of failures =	2302		
Time at risk =	529407		
		LR chi2(18) =	4717.65
Log likelihood =	-23470.549	Prob > chi2 =	0.0000

_t	Haz. Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	1.741145	.0840743	11.48	0.000	1.583919	1.913977
joven	2.748556	.1434775	19.37	0.000	2.481252	3.044655
hasta_secundaria_inc	1.049633	.052446	0.97	0.332	.9517141	1.157627
empresa_chica	.7621683	.042924	-4.82	0.000	.6825158	.8511166
empresa_mediana	.9595403	.046753	-0.85	0.397	.8721455	1.055693
tasadedesocupacion	.934284	.0118718	-5.35	0.000	.911303	.9578445
ramadeactividad	1.03735	.0103509	3.67	0.000	1.01726	1.057837
sector_publico	.7952578	.0445141	-4.09	0.000	.7126273	.8874696
NOA	.6067554	.0473096	-6.41	0.000	.5207679	.7069409
GBA	.8016284	.0602849	-2.94	0.003	.6917674	.9289367
NEA	1.660141	.1198024	7.02	0.000	1.441182	1.912366
Cuyo	.7923844	.0697225	-2.64	0.008	.6668652	.9415291
Pampeana	.8177297	.0527398	-3.12	0.002	.7206281	.9279154
busca	.7186106	.0529407	-4.49	0.000	.6219921	.8302376
ocupacion_plena	1.082993	.052017	1.66	0.097	.985693	1.189897
experienciabaja	2.01e+18	.	.	.	.	.
contrato_indeterminado	.8412828	.0542175	-2.68	0.007	.7414557	.9545502
jefe_de_hogar	.4885469	.0259071	-13.51	0.000	.4403196	.5420565
salariohorario	1.002892	.0008399	3.45	0.001	1.001247	1.00454

Tabla N°19 – Probit – Cambiar a Formal

Probit regression

Number of obs = 102222

LR chi2(16) = 2126.58

Prob > chi2 = 0.0000

Pseudo R2 = 0.1255

Log likelihood = -7410.5918

formalcambio	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	-.0354673	.024773	-1.43	0.152	-.0840216	.013087
joven	.162039	.0246244	6.58	0.000	.1137761	.2103019
hasta_secundaria_inc	-.1517483	.0248128	-6.12	0.000	-.2003805	-.103116
empresa_chica	-.1180521	.0285554	-4.13	0.000	-.1740197	-.0620845
empresa_mediana	.0316709	.0256798	1.23	0.217	-.0186605	.0820023
ramadeactividad	-.008783	.0049768	-1.76	0.078	-.0185374	.0009714
sector_publico	-.1744583	.0315249	-5.53	0.000	-.236246	-.1126705
NOA	-.355812	.0377987	-9.41	0.000	-.4298961	-.2817279
GBA	-.150102	.0352432	-4.26	0.000	-.2191775	-.0810266
NEA	-.3211666	.0480021	-6.69	0.000	-.415249	-.2270842
Cuyo	-.1896172	.0422077	-4.49	0.000	-.2723428	-.1068916
Pampeana	-.1845282	.0311463	-5.92	0.000	-.2455738	-.1234825
busca	.2133652	.0263311	8.10	0.000	.1617572	.2649731
experienciabaja	.8319732	.0241219	34.49	0.000	.7846951	.8792513
jefe_de_hogar	-.0367899	.0248399	-1.48	0.139	-.0854752	.0118954
asalariado_registrado	.0553116	.0286453	1.93	0.053	-.0008322	.1114554
_cons	-2.161309	.0548508	-39.40	0.000	-2.268814	-2.053803

Tabla N°20– Probit – Cambiar a Ocupación Plena

Probit regression	Number of obs	=	102222
	LR chi2(16)	=	6723.30
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -11904.773	Pseudo R2	=	0.2202

ocupacionplenacambio	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	-.1114753	.0207718	-5.37	0.000	-.1521872	-.0707634
joven	.1517896	.0200155	7.58	0.000	.11256	.1910193
hasta_secundaria_inc	.0188473	.0193266	0.98	0.329	-.0190322	.0567269
empresa_chica	.0194332	.0225959	0.86	0.390	-.0248539	.0637203
empresa_mediana	-.0001624	.023474	-0.01	0.994	-.0461705	.0458457
ramadeactividad	-.0294697	.0041567	-7.09	0.000	-.0376166	-.0213228
sector_publico	-.1235662	.027671	-4.47	0.000	-.1778003	-.069332
NOA	-.1090058	.0318328	-3.42	0.001	-.1713969	-.0466146
GBA	.0014814	.0324674	0.05	0.964	-.0621536	.0651164
NEA	-.0120123	.0373317	-0.32	0.748	-.085181	.0611565
Cuyo	-.0718762	.0370376	-1.94	0.052	-.1444686	.0007161
Pampeana	-.055044	.0293017	-1.88	0.060	-.1124744	.0023863
busca	.162278	.0207059	7.84	0.000	.1216953	.2028607
experienciabaja	.7838046	.018876	41.52	0.000	.7468083	.8208009
jefe_de_hogar	-.1220795	.0204605	-5.97	0.000	-.1621813	-.0819776
asalariado_registrado	-.6228217	.0212503	-29.31	0.000	-.6644716	-.5811719
_cons	-1.48428	.0456204	-32.54	0.000	-1.573694	-1.394866

Tabla N°21– Probit – Cambiar a Contrato Indeterminado

Probit regression	Number of obs	=	102222
	LR chi2(16)	=	3012.55
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -8058.8678	Pseudo R2	=	0.1575

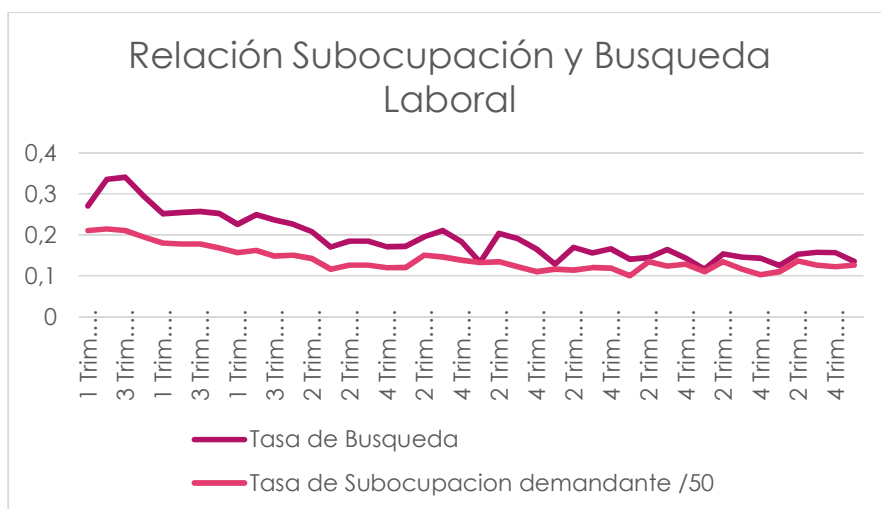
cont_indetcambio	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	-.0360799	.0241342	-1.49	0.135	-.083382	.0112221
joven	.1794041	.0236195	7.60	0.000	.1331107	.2256975
hasta_secundaria_inc	-.0833173	.0232583	-3.58	0.000	-.1289026	-.037732
empresa_chica	.0276924	.0268787	1.03	0.303	-.0249888	.0803736
empresa_mediana	.0649732	.0270551	2.40	0.016	.0119462	.1180003
ramadeactividad	-.0187793	.0048266	-3.89	0.000	-.0282393	-.0093193
sector_publico	-.2532283	.0337311	-7.51	0.000	-.3193401	-.1871165
NOA	-.1773387	.0374157	-4.74	0.000	-.250672	-.1040054
GBA	.0484904	.0359217	1.35	0.177	-.0219148	.1188956
NEA	-.316863	.0502288	-6.31	0.000	-.4153096	-.2184164
Cuyo	-.1098013	.0432279	-2.54	0.011	-.1945265	-.0250761
Pampeana	-.082875	.0332828	-2.49	0.013	-.148108	-.017642
busca	.1820486	.0244586	7.44	0.000	.1341106	.2299866
experienciabaja	.6962996	.0226788	30.70	0.000	.65185	.7407491
jefe_de_hogar	-.072533	.0242252	-2.99	0.003	-.1200135	-.0250526
asalariado_registrado	-.3554149	.0256042	-13.88	0.000	-.4055981	-.3052317
_cons	-1.895668	.0535346	-35.41	0.000	-2.000594	-1.790743

Tabla N°22– Probit – Cambiar a Mejor Salario

Probit regression	Number of obs	=	102222
	LR chi2(16)	=	6380.11
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -21252.585	Pseudo R2	=	0.1305

mejorsalario2	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
mujer	.0430041	.0153126	2.81	0.005	.0129919	.0730163
joven	.2236907	.0153771	14.55	0.000	.1935521	.2538294
hasta_secundaria_inc	.1294154	.0148322	8.73	0.000	.1003448	.158486
empresa_chica	.0742336	.0173166	4.29	0.000	.0402937	.1081734
empresa_mediana	-.0104445	.0165037	-0.63	0.527	-.0427912	.0219021
ramadeactividad	-.0102593	.0031268	-3.28	0.001	-.0163877	-.0041309
sector_publico	-.1442928	.0190642	-7.57	0.000	-.181658	-.1069276
NOA	-.066278	.0237444	-2.79	0.005	-.1128162	-.0197398
GBA	-.0016102	.0239221	-0.07	0.946	-.0484967	.0452763
NEA	.2031682	.0263268	7.72	0.000	.1515687	.2547677
Cuyo	-.0874374	.0283758	-3.08	0.002	-.1430529	-.0318218
Pampeana	-.0158106	.0211329	-0.75	0.454	-.0572304	.0256092
busca	.1586892	.0175894	9.02	0.000	.1242146	.1931638
experienciabaja	.8758464	.0157896	55.47	0.000	.8448994	.9067934
jefe_de_hogar	-.2355204	.0154353	-15.26	0.000	-.2657731	-.2052677
asalariado_registrado	.1762586	.0182376	9.66	0.000	.1405135	.2120037
_cons	-1.874331	.0356415	-52.59	0.000	-1.944187	-1.804475

Gráfico N°1 – Relación entre Subocupación y Búsqueda laboral¹⁹



¹⁹ El ratio de búsqueda se construyó como cociente entre quienes efectivamente buscan y el total de individuos para un determinado periodo, trimestre; y los datos relacionados con la subocupación se obtuvieron de series históricas del INDEC para el conjunto de aglomerados urbanos de esos periodos estudiados.