

## Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica<sup>1\*</sup>

Kenedy Alva<sup>2</sup>; Lorenzo Escot<sup>3</sup>; José Andrés Fernández Cornejo<sup>4</sup>; Juan Ignacio Cáceres Ruiz<sup>5</sup>

Recibido: 15 de diciembre de 2016 / Aceptado: 5 de mayo de 2017

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

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

### [en] Labor market intermediaries and effectiveness of job search methods during the economic crisis

**Abstract.** The high unemployment rates experienced by the Spanish economy since the economic crisis justify that much of the public policies have focused on improving the chances of reemployment of unemployed workers. In this regard, effective intermediation between labor supply and demand is essential to reduce time in job search. This paper presents an analysis of the various intermediaries and mechanisms of job search during the economic crisis. We quantify the most used methods by job seekers, and which of these mechanisms were more effective in finding a job. We will use data of a survey

<sup>1</sup> \* Queremos agradecer al personal de la Biblioteca de la Facultad de Estudios Estadísticos de la UCM por su asistencia en esta investigación. Agradecemos igualmente el apoyo y la colaboración de los investigadores de la Escuela de Relaciones Laborales de la UCM. Esta investigación ha podido realizarse gracias a la ayuda recibida del proyecto interuniversitario *Panorama Laboral* cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Comunidad de Madrid. Cualquier opinión, error o deficiencia de este trabajo es exclusiva responsabilidad de sus autores.

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid  
E-mail: kalva@ucm.es

<sup>3</sup> Facultad de Estudios Estadísticos. Universidad Complutense de Madrid  
E-mail: escot@ucm.es

<sup>4</sup> Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid  
E-mail: joanfer@ucm.es

<sup>5</sup> Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad San Pablo CEU  
E-mail: cacrui@ceu.es

conducted in the Community of Madrid in 2013 to both unemployed job seekers and workers that had found their jobs recently. According to this survey, despite that specific internet portals for job search were the most used, on the contrary, personal and professional direct contact methods were the most effective to find a job.

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

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Mecanismos de búsqueda de empleo e intermediación en el mercado de trabajo: intermediarios formales e intermediarios informales. 3. La Encuesta sobre métodos de Búsqueda en la Comunidad de Madrid. 4. Métodos de búsqueda de empleo más utilizados por los asalariados con un trabajo reciente. 5. Eficacia de los métodos usados preferentemente en la búsqueda de empleo. 6. Métodos de búsqueda utilizados por los parados durante la crisis. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

**Cómo citar:** Alva, K.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J.A.; Cáceres Ruíz, J.I. (2017). “Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica”. Madrid: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442.

## 1. Introducción

La crisis económica y financiera iniciada en el año 2008 se ha traducido en un incremento generalizado de las tasas de paro. Los datos de la Encuesta de Población Activa – EPA – (INE) muestran que la tasa de paro suponía en el primer trimestre del año 2013 un 26.94% de la población activa, la más alta de la serie histórica de la EPA desde 1976. En el cuarto trimestre del año 2016 la tasa de paro se redujo hasta el 18.6 %, muy lejos todavía de las tasas del 8% en las que se encontraba nuestra economía en el 2007, antes de iniciarse la crisis.

Este elevado porcentaje de paro en España, justifica que los programas de gobierno prioricen medidas para la creación de empleo, y que las políticas de empleo se constituyan en el eje principal sobre el que se articulen el resto de políticas económicas (Olivares et al., 2015; Banyuls y Pitxer, 2016)<sup>6</sup>. En situaciones de crisis económica el desempleo tiene su origen, fundamentalmente, en el descenso de la demanda de trabajo (paro involuntario de tipo keynesiano), por lo que las políticas de empleo deben perseguir, prioritariamente, la reactivación económica. Complementariamente, y dada la escasez generalizada de puestos de trabajo vacantes, para ayudar los parados en su proceso de búsqueda de un empleo se requiere de la existencia de mecanismos eficientes de intermediación entre oferentes y demandantes de trabajo (Fernández Díaz et al., 2011). En efecto, tanto en situaciones de equilibrio económico con pleno empleo, como sobre todo en situaciones de desempleo generalizado como la actual, para acortar los periodos de búsqueda por parte de las personas paradas resulta fundamental que la intermediación laboral se produzca de manera eficaz y eficiente.

<sup>6</sup> Las políticas de empleo propuestas por los diferentes ejecutivos han tratado de paliar los efectos de la situación de paro generalizado que sufre nuestra economía. Para una evaluación de las políticas de empleo ante la crisis económica véase García Serrano (2011), Estrada, González-Calbet y Kessler (2011), Sanromá (2012), Malo (2012a, 2012b y 2015), Izquierdo, Lacuesta y Puente (2013), de la Rica (2015), Pérez Infante (2015), García Pérez y Jansen (2015) y Gómez Jiménez (2016)

Esta intermediación, como postulan las teorías del *job search* (Mortensen, 1986), son las que determinan a la postre la duración y el éxito del proceso de búsqueda de empleo, y por consiguiente, que incluso en situaciones de equilibrio exista cierta tasa de *paro friccional* (Stigler, 1962; Phelps, 1968; y Mortensen, 1970)<sup>7</sup>.

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

Existe una amplia literatura sobre la intermediación en el mercado de trabajo donde se analizan diferentes aspectos del proceso de búsqueda de empleo o *job search* (McConnell, 2011; Cahuc et al., 2014). Podemos destacar, entre otros: el efecto de los salarios de reserva sobre el proceso de búsqueda (Dong et al., 2014; De Coen, 2012); el papel del sector público en la intermediación laboral a través de los servicios públicos de empleo (Cano et al., 2012); el efecto de la incorporación de nuevos canales de intermediación para la búsqueda de empleo (Stevenson, 2009); las diferencias entre los métodos de búsqueda utilizados por los desempleados y por los empleados o *search on the job* (Longhi and Taylor, 2011a; Longhi and Taylor, 2011b); el análisis de los desacoples entre oferta y demanda o *mismatch*, tanto en ocupaciones, como en formación y en sectores de actividad, y sus efectos sobre los procesos de búsqueda (Petrongolo and Pissarides, 2001; Yashiv, 2007; y Shimer, 2007); y por último, se encuentran las aportaciones que tratan de analizar la eficacia de los diferentes mecanismos de intermediación para la búsqueda de trabajo en el marco general de la evaluación de las políticas activas para el empleo (Card, Kluve y Weber, 2010 y 2015)

En este trabajo analizaremos cómo se realiza el proceso de búsqueda de empleo por parte de los parados y cómo, a través de qué mecanismos, se ha encontrado efectivamente trabajo durante la etapa de crisis económica. Nuestra investigación se relaciona directamente con estudios como el de Addison y Portugal (2002) que analiza la efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Portugal; o el de Bachmann y Baumgarten (2013) que relaciona diferentes métodos de búsqueda de empleo para poder detectar patrones de comportamiento en los parados y diferencias significativas entre los países miembros de la UE. A diferencia de estos trabajos que utilizan los datos de la Encuesta Trimestral de Empleo publicadas por Eurostat, en este trabajo se utilizará la encuesta realizada y diseñada específicamente para conocer los diferentes mecanismos y canales de búsqueda de empleo en la comunidad de Madrid (Escot y Fernández Cornejo, 2013), realizada tanto a parados como a trabajadores con menos de cinco años en su empleo actual.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente manera. En el próximo apartado se presenta una clasificación de los métodos de búsqueda a partir de los principales intermediarios formales y no formales para ayudar en la búsqueda de empleo. Se

<sup>7</sup> Dicho desempleo friccional se considera por la doctrina neoclásica como de equilibrio porque es compatible con una situación donde la oferta de trabajo es igual a la demanda de trabajo, esto es, una situación en la que existen tantos puestos de trabajo vacantes como trabajadores desempleados en búsqueda de un trabajo (Fernández Díaz et al., 2011), si bien, las fricciones en el funcionamiento del mercado, asociados a la falta de información, determinan que no se produzca el emparejamiento instantáneo entre puestos de trabajo vacantes y trabajadores desempleados en busca de un puesto de trabajo.

diferenciará además entre el intermediario y los canales de distribución de información, destacando la importancia de las nuevas tecnologías de la información en el proceso de búsqueda de empleo. En el apartado 3 se presentarán las principales características de la encuesta utilizada y los principales resultados en cuanto a los perfiles socio-económicos de los encuestados. En el apartado 4 se analizará cuáles son los métodos más utilizados entre los encuestados. En el apartado 5 se analizará la eficacia de los diferentes métodos de búsqueda comparando los métodos utilizados por el parado en el proceso de búsqueda con los métodos por los cuales se encontró efectivamente un empleo. En el apartado 6 se analizan las diferencias entre los métodos más eficaces y los utilizados por los parados en su búsqueda de empleo. Finalizaremos con el apartado 7 dedicado a conclusiones.

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

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

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

Atendiendo a los **intermediarios** podemos distinguir en una primera clasificación entre los métodos de búsqueda en los que se utilizan intermediarios **formales**, esto es, instituciones, organismos y empresas especializadas en la intermediación entre oferentes y demandantes de empleo (oficinas públicas de empleo, bolsas de trabajo, empresas de trabajo temporal, portales específicos de empleo en internet, redes sociales profesionales, etc.); y los métodos de búsqueda en los que no se recurre a estas instituciones de intermediación. Entendemos que estos últimos son, por tanto, **intermediarios no formales**, es decir, no especializados en la intermediación labo-

ral, pero que también pueden servir de ayuda y de intermediario entre el individuo y la empresa, aunque sea puntualmente. Dentro de esta categoría de no formales se incluirían por ejemplo a los familiares, amigos, conocidos, ex compañeros de trabajo y otros contactos personales a los que el individuo acude y consulta cuando está buscando un puesto de trabajo.

Los intermediarios formales en España pueden clasificarse en públicos y privados. Así, por un lado se encuentran los servicios públicos de empleo, tanto el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), como las diferentes agencias públicas o Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, la mayoría de las cuales tienen transferidas las competencias en términos de intermediación. Y por otra parte, las agencias de colocación autorizadas<sup>8</sup>, las consultoras privadas, las bolsas de trabajo (de colegios profesionales, universidades, de asociaciones y ONGs, etc.) y las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en cuanto a su función como agencias de colocación<sup>9</sup>.

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

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

A todos estos intermediarios se han ido añadiendo otros que van ganando una importancia creciente con el transcurso de los años y que también pueden clasificarse como formales. Nos referimos más concretamente a **los portales de empleo de internet**, que suponen un punto de acceso a la información sobre anuncios de empleo complementarios a los tradicionales de prensa y radio. No obstante, no todas las personas desempleadas, sea por aptitudes, por razón de edad o por confianza/

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

<sup>9</sup> Creadas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificada por el Real Decreto 5/2001, y que actualmente se encuentran reguladas por Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo. La Ley 3/2012 de 6 de julio para la reforma del mercado de trabajo, en su artículo 1 y su disposición transitoria primera, establece en cuanto a la intermediación laboral, que estas empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, y manteniendo en todo caso la gratuidad para los trabajadores.

desconfianza en los nuevos canales, acceden a estos mecanismos de intermediación. Como se verá más adelante, son las personas más jóvenes y las más cualificadas las que más utilizan estos canales para acceder al mercado laboral.

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

Por último, cabe mencionar dentro de los mecanismos de búsqueda a la **auto-candidatura**, esto es, el acceso directo al trabajo sin recurrir a ningún intermediario, sea vía preparación de exámenes y oposiciones; utilizando el auto ofrecimiento a través del contacto directo con las empresas en sus múltiples formas y expresiones (incluidas las telemáticas); o el **emprendimiento empresarial**, para establecerse como trabajador por cuenta propia. En la medida en que tanto la auto-candidatura como el emprendimiento se realizan sin la utilización de un intermediario formal, vamos a considerarlos, por conveniencia, incluidos dentro de los métodos no formales.

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

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

En nuestra opinión, sería un error identificar internet como un método más de búsqueda de empleo. Por el contrario, internet más que un método de búsqueda, es un canal de comunicación con los intermediarios formales e informales. En efecto, internet ha permitido, como ya se ha comentado, la aparición de portales específicos para la búsqueda de empleo (como *Infoempleo*, *Infojobs* o entre otros), el uso creciente y generalizado de las redes sociales y profesionales (como *Facebook*, *Twitter* o *Linkedin*), y el desarrollo de *Apps* para acceder a través de los dispositivos

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

<p><b>Universo:</b> Parados y ocupados con menos de cinco años de antigüedad en su empresa actual, residentes en la Comunidad de Madrid con edades comprendidas entre 16 y 65 años. El Universo Operativo se reduce a un listado de teléfonos fijos y móviles para hacer una selección de muestreo, propiedad de la empresa <i>Simple Lógica Investigación S.A.</i> responsable del trabajo de campo</p> <p><b>Muestreo:</b> muestreo aleatorio estratificado mediante entrevistas telefónicas a hogares asistidas por ordenador (CATI) sobre un cuestionario cerrado estructurado tanto a parados como a ocupados con cinco o menos años de antigüedad. Los estratos se definen según sexo, edad y lugar de residencia en la CM (municipio de Madrid, área metropolitana o resto de la provincia). Las llamadas se realizaban aleatoriamente hasta cumplir con la cuota del tamaño de muestra por cada colectivo atendiendo a las variables de estrato. La duración media de la aplicación telefónica del cuestionario ha sido de 13 minutos</p> <p><b>Tamaño muestral y error de muestreo</b> para <math>p=q=0,5</math> con un nivel de confianza del 95,5%, para datos globales de cada uno de los tamaños muestrales:          Total muestra: 844 encuestas; error +/- 3,44%          Ocupados (5 o menos años de antigüedad): 420 encuestas ; error +/- 4,88%          Parados: 424 encuestas; error +/- 4,86%.</p> <p><b>Control de calidad:</b> pretest cognitivo; formación específica de entrevistadores pertenecientes al equipo estable de Simple Lógica; y supervisión de las entrevistas mediante audición simultánea y rellamada (42% de entrevistas supervisadas afectando a la totalidad de los entrevistadores).</p>
---

Figura 1. Ficha técnica de la Encuesta EMBECEM, 2013

### 3. La Encuesta sobre métodos de búsqueda en la Comunidad de Madrid

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

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

de antigüedad en la misma empresa) sobre qué intermediarios y qué canales habían utilizado en el proceso de búsqueda de empleo (Figura 1).

La Tabla 1 muestra la distribución de las diferentes características consideradas de los individuos encuestados según su relación con la actividad laboral. Como se

		OCUPADOS	PARADOS
SEXO	% Hombres	47,1%	50,0%
	% Mujeres	52,9%	50,0%
	<i>(Chi-2 = 0.57989, p-value = 0.4464)</i>		
ZONA RESIDENCIA	% Municipio Madrid	48,6%	47,4%
	% Area Metropolitana	28,1%	34,7%
	% Resto Comunidad	23,3%	17,9%
<i>(Chi-2 = 5.9586, p-value = 0.05083)</i>			
PAIS NACIMIENTO	% España	83,1%	92,9%
	% Extranjero	16,9%	7,1%
<i>(Chi-2 = 18.429, p-value = 1.764e-05)</i>			
EDAD	% De 16 a 29 años	29,8%	16,3%
	% De 30 a 44 años	44,5%	35,1%
	% De 45 y más años	25,7%	48,6%
<i>(Chi-2 = 51.031, p-value = 8.295e-12)</i>			
ESTUDIOS	% Primarios o inferior	12,6%	16,5%
	% Secundarios	10,5%	15,1%
	% Bachiller	20,2%	22,2%
	% Formación profesional	20,2%	22,2%
	% Licenciatura/Grados U.	30,5%	21,2%
% Post-grado Universitario	6,0%	2,8%	
<i>(Chi-2 = 18.131, p-value = 0.002786)</i>			

*Entre paréntesis estadístico Chi-2 para contrastar la hipótesis nula de independencia entre cada una de las características sociodemográficas (sexo, area de residencia, edad, país de nacimiento y educación) y la situación respecto al empleo de los encuestados (ocupado o parado)*

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

desprende de este análisis exploratorio inicial, no existen diferencias significativas en nuestra muestra entre la distribución según sexo de ocupados y parados. Sin embargo, sí parece haber una diferencia significativa entre ocupados y parados en el resto de características analizadas. Así, el porcentaje de extranjeros entre los ocupados es más del doble que su porcentaje entre el total de parados de la muestra. Igualmente, el porcentaje relativo de parados aumenta en la muestra cuando el entrevistado vive en el área metropolitana, y tiene 45 o más años. En cuanto al nivel de estudios, la Tabla 1 y la Figura 2 muestran que los niveles de estudios universitarios (grado y postgrado) aumentan la probabilidad de haber obtenido un empleo reciente según los datos de nuestra muestra<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> El nivel de estudios es una autoclasificación del entrevistado a la pregunta *¿Cuál es el nivel más alto de estudios reglados terminados?* Las posibles respuestas (cerradas) son: a) Sin estudios; b) Primarios incompletos; c) Primarios; d) Secundarios; e) Bachiller; f) Formación Profesional; g) Licenciatura/Grados Universitarios; y h) Post Grados Universitarios (master y doctorados). Para nuestro análisis hemos utilizado sólo seis categorías, donde la primera de estas seis categorías, "Primarios o inferior" agrupan a los entrevistados que se autoclasifican como a) Sin estudios, b) Primarios incompletos o c) Primarios. Las otras cinco clasificaciones corresponden a las preguntas d) a h) del cuestionario



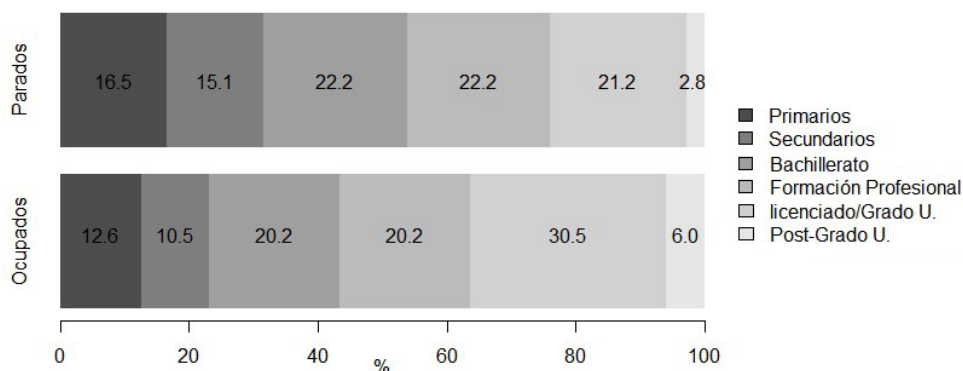


Figura 2. Distribución según máximo nivel de estudios completado y situación laboral de los individuos encuestados

Fuente: EMBECEM, 2013

El análisis del desajuste entre los perfiles de los parados en búsqueda de un empleo y los perfiles de los puestos de trabajo ofertados por las empresas puede realizarse en la encuesta comparando no sólo niveles de estudios, sino también estudiando las ocupaciones profesionales y los sectores de actividad de la empresa, tanto de los recién empleados como de los parados que habían trabajado anteriormente (Tabla 2 y Tabla 3).

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

	Profundidad			Representación		
	Ocupado <sup>a</sup>	Parado	Total	Ocupado <sup>a</sup>	Parado	Total
Ocupaciones militares- FF.AA.	0,70%	0,00%	0,40%	100,0%	0,0%	100,0%
Directivos y Gerentes	13,80%	8,00%	10,90%	63,0%	37,0%	100,0%
Técnicos y Profesionales	22,90%	9,70%	16,20%	70,1%	29,9%	100,0%
Administrativos, y otros empleados de oficina	16,90%	19,80%	18,40%	45,8%	54,2%	100,0%
Servicios de restauración, personales, protección, ...	19,30%	17,50%	18,40%	52,3%	47,7%	100,0%
Trabajadores cualificados agríctra, indstra y constr.	4,80%	16,70%	10,80%	22,0%	78,0%	100,0%
Operarios, peones y trabajadores sin cualificar	21,70%	20,80%	21,20%	50,8%	49,2%	100,0%
Sin empleo anterior	0,00%	5,40%	2,70%	0,0%	100,0%	100,0%
Ns/Nc	0,00%	2,10%	1,10%	0,0%	100,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,8%</b>	<b>50,2%</b>	<b>100,0%</b>

<sup>a</sup> Ocupados con cinco años de antigüedad o menos en la misma empresa.

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

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

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

<sup>a</sup> Ocupados con cinco años de antigüedad o menos en la misma empresa

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

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

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

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

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

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

Fuente: EMBECM, 2013

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

Fuente: EMBECM, 2013

El perfil laboral de estos asalariados con empleo reciente se resume en la Tabla 4. En este sentido, cabe destacar que la mayoría de ellos tiene formalizada la relación laboral con su empleador mediante un contrato de trabajo, aunque existe un 4.4% de estos empleos recientes que pueden considerarse como irregulares al carecer de dicho contrato. Por otra parte, para la mayoría (74%) de estos asalariados con empleo reciente su empleo actual no ha sido su único empleo en los últimos cinco años. En promedio los individuos ocupados con empleo reciente han tenido dos trabajos diferentes en los últimos 5 años. Esto queda de manifiesto también en la elevada temporalidad de estas nuevas contrataciones, ya que el 40.7% de los asalariados con empleo reciente tienen un contrato temporal. Dichos contratos tienen en su mayor parte (79.9%) carácter continuo lo largo de todo el año, mientras que un 20.1% tiene carácter discontinuo. Existe un elevado porcentaje de los empleos cuya jornada laboral es parcial (36.3% del total de las nuevas colocaciones). De hecho, la jornada media es de 34 horas semanales, aunque lo más usual es la jornada laboral de 40 horas semanales. Destaca también el tipo de jornada, ya que una mayoría de esos nuevos empleos (76.0%) presentan jornada intensiva o continua, y sólo el 24% presenta la jornada tradicional partida con un intermedio al medio día para el almuerzo.

	TOTAL	SEXO		Grupos de Edad			Nivel de Estudios					
		VARONES	MUJERES	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 y más años	Primarios o inferior	Secundarios	Bachiller	Formación profesional	Licenciatura/ Grados Universitarios	Post-grado Universitario (master, doctorado)
A través de agencias privadas de colocación	1,3%	0,6%	1,9%	0,8%	1,2%	2,1%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	0,9%	0,0%
A través de Empresa de trabajo temporal	6,3%	7,6%	5,2%	7,5%	4,2%	8,4%	6,3%	9,1%	8,9%	11,3%	0,9%	0,0%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	2,9%	6,4%	0,0%	0,8%	4,2%	3,2%	0,0%	2,3%	0,0%	1,3%	6,3%	9,5%
A través de anuncios en prensa	5,7%	4,7%	6,6%	1,7%	8,9%	5,3%	10,4%	4,5%	2,5%	3,8%	7,2%	9,5%
A través de portales de empleo específicos de internet	35,2%	32,6%	37,4%	43,3%	33,9%	27,4%	27,1%	22,7%	31,6%	40,0%	44,1%	28,6%
A través de Redes Sociales	1,6%	1,2%	1,9%	1,7%	0,6%	3,2%	2,1%	2,3%	1,3%	2,5%	0,9%	0,0%
A través de Redes Profesionales en internet	7,0%	8,7%	5,7%	8,3%	7,1%	5,3%	4,2%	4,5%	1,3%	5,0%	12,6%	19,0%
A través de la Oficina Pública de Empleo	5,7%	2,9%	8,1%	3,3%	6,0%	8,4%	2,1%	9,1%	6,3%	8,8%	4,5%	0,0%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	9,9%	7,0%	12,3%	15,0%	7,1%	8,4%	4,2%	6,8%	5,1%	12,5%	13,5%	19,0%
A través de contacto directo con las empresas	25,1%	26,2%	24,2%	30,8%	20,8%	25,3%	33,3%	9,1%	22,8%	38,8%	20,7%	19,0%
A través de otros anuncios (tablon de anuncio de supermercados)	3,1%	3,5%	2,8%	3,3%	1,8%	5,3%	6,3%	4,5%	1,3%	3,8%	2,7%	0,0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	20,4%	23,8%	17,5%	15,0%	20,8%	26,3%	27,1%	13,6%	20,3%	17,5%	22,5%	19,0%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	33,2%	29,1%	36,5%	34,2%	29,2%	38,9%	35,4%	61,4%	36,7%	28,8%	24,3%	19,0%
Otros	7,3%	7,0%	7,6%	4,2%	9,5%	7,4%	4,2%	2,3%	7,6%	8,8%	9,0%	9,5%

P-valor (estimacion robusta) del Test Chi<sup>2</sup> de independencia (\*<0.1, \*\*<0.05, \*\*\*<0.001)

Fuente: EMBECM, 2013

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

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

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

Los portales de empleo y los contactos a través de familiares y amigos son relativamente más utilizados por las mujeres; mientras que el contacto directo con la empresa y los contactos profesionales son más utilizados por los varones. Este resultado confirma en parte lo presentado por (Carroll and Tani, 2014) quienes muestran que el contacto directo con el empleador es más beneficioso para los hombres que para las mujeres. Sin embargo, estas diferencias entre sexos en los métodos globalmente más utilizados no resultan estadísticamente significativas. Las diferencias entre sexos estadísticamente significativas se observan en tres de los métodos de uso relativamente inferior (utilizados por menos del 10% de los trabajadores): Bolsas Públicas de Trabajo y el Servicio Público de Empleo Estatal, más utilizadas por las mujeres; y las Empresas de Selección o *Head Hunter*, más utilizadas por los varones. Este resultado podría estar explicado por el tipo de ofertas que se publican en unos y otros intermediarios. En general, los *Head Hunter* se especializan en ocupaciones técnicas y en puestos directivos, que en España se encuentran masculinizadas, mientras que las bolsas públicas y el servicio público quizás publiquen ofertas de una categoría profesional inferior, donde la segregación por sexo sea menos clara (como las administrativas), o que se traten de ocupaciones feminizadas (como las relacionadas con la limpieza, o cuidado de personas).

En cuanto a las diferencias según grupos de edad se observa, que el uso de portales de internet es el método más utilizado en el grupo de edad más joven (de 16-29 años), y con una diferencia significativa respecto al resto de edades. El uso de portales de internet se va reduciendo progresivamente con la edad. Este resultado concuerda con los de Montagnier y Vickery (2007), que relacionan negativamente la edad con el uso de internet debido a una menor necesidad y beneficio percibido en

su uso. Si comparamos al grupo más joven con el resto de grupos, destaca también el mayor uso que hace de las bolsas de trabajo (por ejemplo de las universidades o de otros centros de estudios), y el menor uso que hacen los jóvenes de los anuncios en la prensa. Cabe destacar también que el uso de los contactos profesionales son mayores en el grupo de 45 años o más años, con diferencias significativas respecto al grupo de edad de 16-29 años, sin duda porque los grupos más jóvenes carecen de la experiencia necesaria como para disponer de una red de contactos profesionales suficiente para utilizarla como método de búsqueda. El uso de las redes de contactos profesionales se sustituye entre los más jóvenes por las redes de familiares amigos, si bien estos contactos personales son también ampliamente utilizados entre el grupo de trabajadores de mayor edad (sólo se reduce entre los trabajadores de edad intermedia 30-45 años).

Considerando el máximo nivel de estudios reglado, podemos destacar los siguientes resultados estadísticamente significativos: la búsqueda a través de familiares y amigos es más utilizada por los trabajadores con menor nivel de estudios reglados (por ejemplo, es utilizado por el 64% de los trabajadores con estudios de secundaria, muy por encima de los que tienen estudios superiores); el contacto directo con las empresas es más utilizado por los trabajadores con estudios primarios o inferiores y con estudios de Formación Profesional; las redes profesionales específicas de internet (*LinkedIn, Xing, Vedeo*, etc) y las empresas de selección o *Head Hunter* son utilizadas fundamentalmente por los trabajadores con estudios universitarios (de grado y postgrado); por el contrario, estos grupos de trabajadores con mayores niveles de estudios son los que menor uso realizan de las empresas de trabajo temporal; por último, el uso de portales de empleo específicos de internet (*Infojobs, mpleo, Monster*, etc) son utilizados mayoritariamente por los trabajadores con estudios de formación profesional y con grados universitarios (con diferencias significativas respecto al grupo de estudios primarios, secundarios y de post-gradados universitarios).

En cuanto a la utilización simultánea de diferentes métodos, la Tabla 1Tabla 6, muestra que durante el proceso de búsqueda lo más habitual es consultar a un solo intermediario, formal o no formal (el número medio de intermediarios consultados es 1.65), aunque casi un 40% utiliza más de un único método.

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

Fuente: EMBECM, 2013

Tabla 6. Número de métodos utilizados simultáneamente

Fuente: EMBECM, 2013

Para analizar los patrones de utilización conjunta de los diferentes métodos hemos aplicado la *correlación tetracórica* (Revelle, 2017). Para ayudar a interpretar la matriz de correlaciones tetracóricas Figura 3 y encontrar patrones de uso simultáneo

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

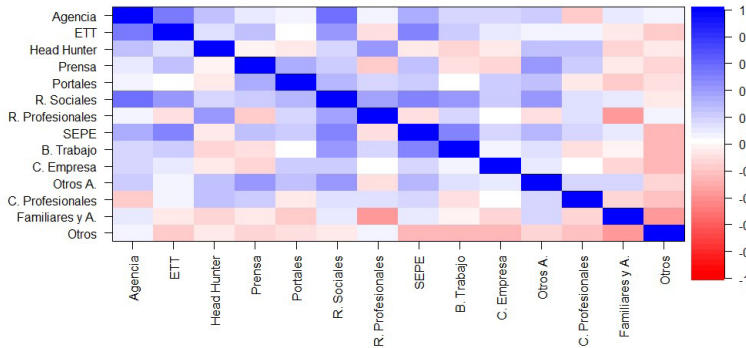


Figura 3. Correlación tetracórica de los diferentes métodos de búsqueda de empleo

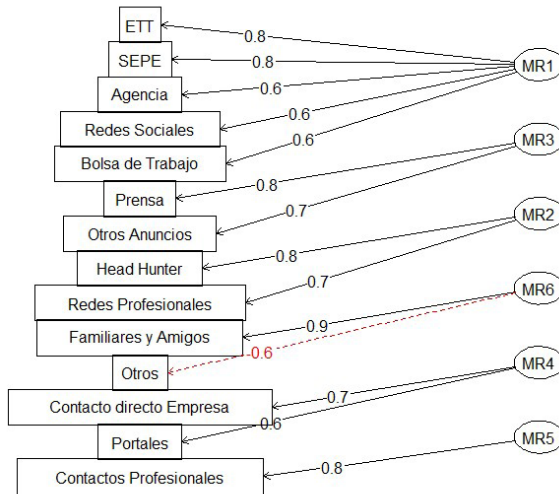


Figura 4. Análisis factorial usando la matriz de correlación tetracórica para los diferentes métodos de búsqueda de empleo utilizados

Por su parte, entre los cuatro métodos más intensamente utilizados, destaca que quien utiliza los portales de empleo específicos de internet también busca a través del contacto directo con las empresas, pero no a través de contactos profesionales ni de familiares y amigos. De hecho, quien utiliza los contactos de familiares y amigos no suele utilizar ninguno de los otros tres métodos más utilizados (ni portales, ni con-

tacto directo con la empresa ni a través de contactos profesionales). Algo parecido sucede con los que recurren a contactos profesionales, que tampoco suele simultanearse con otros métodos de búsqueda.

## 5. Eficacia de los métodos usados preferentemente en la búsqueda de empleo

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

La Tabla 7 muestra la distribución de los asalariados con empleo reciente según el intermediario por el que habían buscado y por el que de hecho encontraron su empleo actual. Los métodos que con mayor frecuencia han servido para encontrar

	Método utilizado preferentemente	Método por el que encontró su trabajo actual
A través de agencias privadas de colocación	0,50%	1,00%
A través de Empresa de trabajo temporal	3,70%	2,60%
A través de un Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección	1,00%	1,30%
A través de anuncios en prensa	2,30%	1,60%
A través de portales de empleo específicos de internet	19,80%	13,10%
A través de Redes Sociales	0,30%	0,00%
A través de Redes Profesionales en internet	2,90%	1,60%
A través de la Oficina Pública de Empleo	1,60%	2,10%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades públicas y ONG	6,00%	5,50%
A través de contacto directo con las empresas (mandé el curriculum directamente)	13,80%	15,70%
A través de otros anuncios (tabloneros de anuncio de supermercados, asociaciones, etc.)	0,50%	0,50%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión (colegas, clientes o proveedores)	14,10%	17,50%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	26,40%	26,90%
Estableciéndose por cuenta propia	0,00%	1,00%
A través de una oposición	2,10%	2,90%
Una promoción o cambio desde otra empresa del mismo grupo		0,50%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso		3,90%
Otros	4,90%	2,30%
Total	100,00%	100,00%

Fuente: EMBECM, 2013

Tabla 7. Métodos de búsqueda de los asalariados con empleo reciente  
Fuente: EMBECM, 2013

un empleo son, por orden de importancia, los familiares, amigos y otros contactos personales (26.9%); los contactos o conocidos de carácter profesional (compañeros, colegas, clientes o proveedores) (17.5%); el contacto directo con las empresas (15.7%), y a través de portales de empleo específicos (13.1%). De hecho, entre los métodos de búsqueda que utilizan la figura de un intermediario formal, son los portales de empleo los que destacan por encima de todos los demás. Así, más del 48% de los empleos conseguidos a través de algún intermediario formal procedían precisamente de estos portales específicos de empleo de internet<sup>11</sup>. Los mismos datos se representan gráficamente en la Figura 5, donde se muestra la, como cabría esperar, alta correlación existente entre los métodos utilizados preferentemente y los métodos por los que efectivamente se encontró empleo. Lo interesante de esta Figura 5 es que

<sup>11</sup> Fundamentalmente *Infojobs*, que acaparaba el 61.8% de empleos conseguidos a través de portales de empleo, seguidos de lejos por *Infoempleo* 13.2%, *Monster* 8.8%, y otros portales.

señala qué métodos se alejan más de la diagonal principal, mostrando, de esta forma, aquéllos que han resultado relativamente más eficaces (por encima de la diagonal principal) y los que han sido, por el contrario, relativamente menos eficaces para encontrar empleo (por debajo de la diagonal principal)

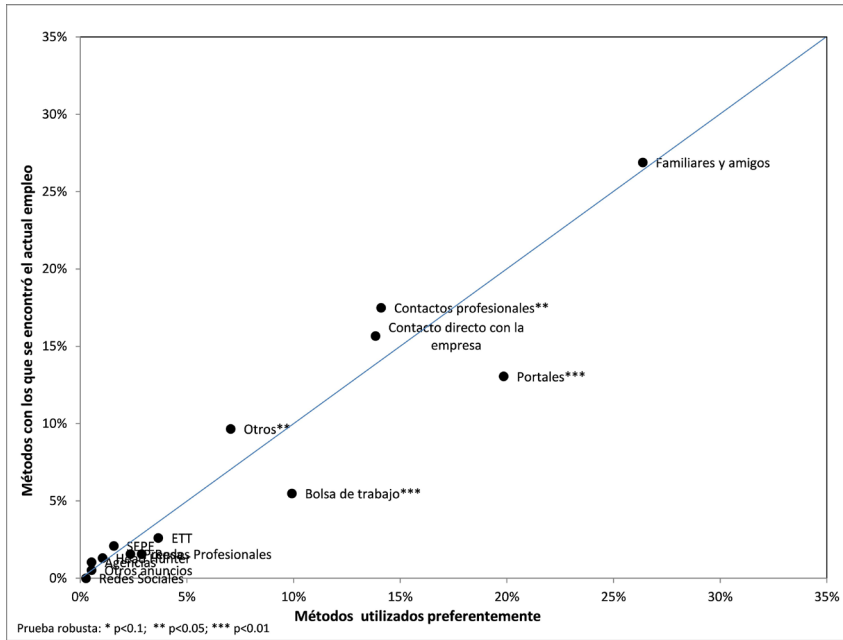


Figura 5. Correlación entre el porcentaje de uso preferente de cada método y el porcentaje con el que han servido para encontrar el empleo actual

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



	SEXO					
	TOTAL		VARONES		MUJERES	
	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET
A través de agencias privadas de colocación	0,5%	1,0%	0,0%	0,6%	0,9%	1,4%
A través de Empresa de trabajo temporal	3,7%	2,6%	3,5%	2,3%	3,8%	2,8%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	1,0%	1,3%	2,3%	2,9%	0,0%	0,0%
A través de anuncios en prensa	2,3%	1,6%	2,3%	1,2%	2,4%	1,9%
A través de portales de empleo específicos de internet	19,8%	13,1% ***	19,2%	16,3%	20,4%	10,4% ***
A través de Redes Sociales	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
A través de Redes Profesionales en internet	2,9%	1,6%	4,1%	1,2% *	1,9%	1,9%
A través de la Oficina Pública de Empleo	1,6%	2,1%	1,2%	1,7%	1,9%	2,4%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	9,9%	5,5% ***	7,0%	4,7%	12,3%	6,2% ***
A través de contacto directo con las empresas	13,8%	15,7%	16,3%	15,1%	11,8%	16,1% **
A través de otros anuncios (tabloneros de anuncio)	0,5%	0,5%	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	14,1%	17,5% **	16,9%	22,1% **	11,8%	13,7%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	26,4%	26,9%	21,5%	19,8%	30,3%	32,7%
Otros	7,0%	9,7% **	7,0%	11,0% **	7,1%	8,5%

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

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

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

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

Los varones también utilizan a los familiares y amigos como método preferente. Sin embargo, los métodos por los que mayor proporción de asalariados varones encuentran empleo son los contactos profesionales. Además, la diferencia entre el porcentaje que encuentra empleo con este método y el porcentaje que lo usa preferentemente como principal método de búsqueda resulta positiva y estadísticamente significativa ( $p<0.05$ ). Por todo ello, para los varones, el método de mayor eficacia relativa para encontrar un empleo durante la crisis ha sido el de los contactos profesionales, tanto las redes profesionales de internet como, sobre todo, los contactos personales del individuo relacionados con su profesión. No se aprecian otros métodos con diferencias significativas entre su uso y su eficacia.

	EDAD					
	16 - 29 años		30 - 44 años		45 y mas años	
	MUP	MET	MUP	MET	MUP	MET
A través de agencias privadas de colocación	0,0%	0,8%	1,2%	1,2%	0,0%	1,1%
A través de Empresa de trabajo temporal	5,0%	3,3%	2,4%	1,8%	4,2%	3,2%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	0,0%	0,0%	2,4%	3,0%	0,0%	0,0%
A través de anuncios en prensa	0,8%	0,0%	3,6%	3,0%	2,1%	1,1%
A través de portales de empleo específicos de internet	22,5%	17,5% *	22,0%	13,7% ***	12,6%	6,3% *
A través de Redes Sociales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%
A través de Redes Profesionales en internet	3,3%	0,8%	3,0%	1,2%	2,1%	3,2%
A través de la Oficina Pública de Empleo	0,8%	0,8%	1,8%	3,0% **	2,1%	2,1%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	15,0%	6,7% ***	7,1%	5,4%	8,4%	4,2% *
A través de contacto directo con las empresas	17,5%	18,3%	11,3%	15,5% *	13,7%	12,6%
A través de otros anuncios (tablon de anuncio)	0,8%	0,0%	0,6%	1,2%	0,0%	0,0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	10,0%	12,5%	14,3%	17,9%	18,9%	23,2%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	26,7%	29,2%	23,2%	22,6%	31,6%	31,6%
Otros	4,2%	9,2% **	8,9%	10,1%	7,4%	9,5%

MUP: Métodos Utilizados Preferentemente. MEF: Método por el que se encuentra Empleo. P-valor (estimacion robusta) de igualdad de proporciones (\*<0.1, \*\*<0.05, \*\*\*<0.001). Peso en la muestra de cada grupo de edad: 16 a 29 (29.8%); 30 a 44 (44,5%); 45 o más (25.7%).

Fuente: EMBECM, 2013

Tabla 9. Métodos que utilizaban preferentemente y métodos por los que efectivamente encontraron su empleo actual los asalariados con empleo reciente según grupos de edad MUP: Método Utilizado Preferentemente. MEF: Método por el que se encontró el empleo actual. P-valor (estimacion robusta) de la Ho: igualdad de proporciones (valores de rechazo \*<0.1, \*\*<0.05, \*\*\*<0.001). Peso en la muestra de cada grupo de edad: 16 a 29 (29.8%); 30 a 44 (44,5%); 45 o más (25.7%). Fuente: EMBECM, 2013

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

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

	NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS											
	PRIMARIOS		SECUNDARIOS		BACHILLER		FORMACION PROFESIONAL		GRADOS UNIVERSITARIOS		POSTGRADO	
	MUP	MEF	MUP	MEF	MUP	MEF	MUP	MEF	MUP	MEF	MUP	MEF
A través de agencias privadas de colocación	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	1,3%	1,3%	0,0%	1,3%	0,9%	0,9%	0,0%	0,0%
A través de Empresa de trabajo temporal	6,3%	4,2%	4,5%	0,0% **	7,6%	7,6%	3,8%	1,3% **	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%
A través de un Head Hunter o empresa de selección	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%	1,8%	2,7%	4,8%	4,8%
A través de anuncios en prensa	4,2%	4,2%	2,3%	0,0% *	1,3%	1,3%	1,3%	0,0%	1,8%	0,9%	9,5%	9,5%
A través de portales de empleo específicos de internet	10,4%	6,3% *	13,6%	9,1% *	12,7%	10,1%	21,3%	11,3% **	29,7%	19,8% ***	23,8%	19,0%
A través de Redes Sociales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%
A través de Redes Profesionales en internet	2,1%	2,1%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	1,3% **	4,5%	3,6%	4,8%	0,0%
A través de la Oficina Pública de Empleo	0,0%	2,1%	2,3%	4,5%	2,5%	2,5%	2,5%	1,3%	0,9%	1,8%	0,0%	0,0%
A través de una bolsa de trabajo de otras entidades pública	4,2%	0,0% **	6,8%	2,3% *	5,1%	3,8%	12,5%	7,5% *	13,5%	8,1% *	19,0%	9,5% *
A través de contacto directo con las empresas	16,7%	14,6%	9,1%	11,4% *	15,2%	13,9%	23,8%	28,8% *	7,2%	9,0%	9,5%	19,0% *
A través de otros anuncios (tablon de anuncio)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	1,8%	0,0%	0,0%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	22,9%	22,9%	6,8%	18,2% *	16,5%	17,7%	8,8%	12,5%	15,3%	18,0%	14,3%	19,0%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	31,3%	33,3%	54,5%	47,7%	30,4%	32,9%	17,5%	23,8% *	18,0%	16,2%	19,0%	14,3%
Otros	4,2%	8,3% *	2,3%	4,5%	7,6%	8,9%	7,5%	10,0%	9,0%	13,5% *	9,5%	4,8%

MUP: Métodos Utilizados Preferentemente. MEF: Método por el que se encuentra Empleo. P-valor (estimación robusta) de igualdad de proporciones (\* $<0.1$ , \*\* $<0.05$ , \*\*\* $<0.001$ ). Peso en la muestra de ocupados de cada nivel de estudios: Primarios (12.6%); Secundarios (10.5%); Bachiller (20.2%); F. Profesional (20.2); G. Universitario (30.5%); Post-grado (6%). Fuente: EMBECM, 2013

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

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

	Directivos y gerentes	Técnicos y profesionales (Médicos, enfermeros, profesores, etc)	Administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de servicios de restauración, personales, peluqueros, etc	Trabajadores cualificados en la agricultura, industria y construcción.	Operarios, peones y trabajadores sin cualificar.	Ocupaciones militares - Fuerzas armadas	Total
<b>Importancia de cada ocupación en la muestra</b>	2,9%	25,1%	18,5%	21,7%	5,2%	25,8%	0,8%	100,0%
Agencias privadas de colocación	4,8%	0,0%	14,0%	1,2%	0,0%	1,1%	0,0%	1,0%
Empresa de trabajo temporal	0,0%	1,0%	2,5%	1,2%	5,0%	5,5%	0,0%	2,6%
Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	1,3%
A través de anuncios en prensa	4,8%	3,1%	0,0%	1,2%	0,0%	1,1%	0,0%	1,6%
Portales de empleo específicos de internet	4,8%	17,7%	16,9%	12,3%	5,0%	9,9%	0,0%	13,1%
Redes Sociales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Redes Profesionales en internet	0,0%	2,1%	4,2%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,6%
Oficina Pública de Empleo	0,0%	1,0%	2,8%	2,5%	5,0%	2,2%	0,0%	2,1%
Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	0,0%	13,5%	2,8%	3,7%	0,0%	3,3%	0,0%	5,5%
A través de contacto directo con las empresas	4,8%	13,5%	12,7%	24,7%	10,0%	15,4%	33,3%	15,7%
A través de otros anuncios (tablon de anuncios)	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	33,3%	14,6%	15,5%	21,0%	25,0%	13,2%	33,3%	17,5%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	33,3%	15,6%	25,4%	24,7%	45,0%	37,4%	0,0%	26,9%
Estableciéndose por cuenta propia	4,8%	2,1%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
A través de una oposición	4,8%	4,2%	5,6%	0,0%	0,0%	1,1%	33,3%	2,9%
Una promoción o cambio desde el mismo grupo	0,0%	0,0%	1,4%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso	4,8%	5,2%	7,0%	1,2%	0,0%	3,3%	0,0%	3,9%
Otro	0,0%	0,0%	1,4%	3,7%	0,0%	5,5%	0,0%	2,3%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: EMBECM, 2013

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

Fuente: EMBECM, 2013

Atendiendo al método por el que se accedió al empleo actual según la ocupación profesional (Tabla 11) destaca el comportamiento diferencial de los técnicos y profesionales (grupos 2 y 3 de la CNO2011), ya que es en este grupo en el único donde los contactos de familiares y amigos, aun siendo un método destacable

de acceso al trabajo, no es el más importante. Tanto en este grupo de técnicos y profesionales como en las ocupaciones administrativas y de oficina juegan un papel importante los métodos de búsqueda a través de portales específicos de internet, reduciéndose la importancia de ese tipo de portales para los trabajadores de restauración y comercio y reduciéndose aún más para las ocupaciones de cuello azul poco cualificadas. Por el contrario, destaca en estas últimas ocupaciones el peso preponderante que tienen los contactos de familiares y de amigos (el 37%

	¿Tiene en su trabajo trabajadores a su cargo?		
	Si	No	Total
<b>Porcentaje de supervisores</b>	<b>11,5%</b>	<b>88,5%</b>	<b>100,0%</b>
Agencias privadas de colocación	0,0%	1,2%	1,0%
Empresa de trabajo temporal	2,3%	2,7%	2,6%
Head Hunter ("Caza talentos") o empresa de selección	4,5%	0,9%	1,3%
A través de anuncios en prensa	0,0%	1,8%	1,6%
Portales de empleo específicos de internet	22,7%	11,8%	13,1%
Redes Sociales	0,0%	0,0%	0,0%
Redes Profesionales en internet	0,0%	1,8%	1,6%
Oficina Pública de Empleo	2,3%	2,1%	2,1%
Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	0,0%	6,2%	5,5%
A través de contacto directo con las empresas	13,6%	15,9%	15,7%
A través de otros anuncios (tablones de anuncios)	0,0%	0,6%	0,5%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	27,3%	16,2%	17,5%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	9,1%	29,2%	26,9%
Estableciéndose por cuenta propia	2,3%	0,9%	1,0%
A través de una oposición	6,8%	2,4%	2,9%
Una promoción o cambio desde el mismo grupo	0,0%	0,6%	0,5%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso	6,8%	3,5%	3,9%
Otro	2,3%	2,4%	2,3%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: EMBECEM, 2013

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

Fuente: EMBECEM, 2013

de los asalariados recientes en estas ocupaciones encontraron su empleo actual por esta vía).

Por otra parte, un 11.5% de los asalariados actuales con empleo reciente manifiestan que tienen algún **trabajador a su cargo** (Tabla 12), y el método de acceso a estos empleos de supervisor son claramente diferentes a los del resto de asalariados sin otros trabajadores a su cargo. Entre el grupo de supervisores destaca claramente la poca importancia que tienen los contactos familiares y amigos (sólo un 9% de ellos han obtenido su actual empleo mediante este tipo de contactos frente al 29% de los no supervisores). Por el contrario, entre los supervisores hay una mayor frecuencia de empleos conseguidos a través de portales específicos de internet (23% frente al 12% de los no supervisores) y, sobre todo, de los contactos profesionales, que constituye la principal vía de acceso a los empleos de supervisión (un 27% de los supervisores frente a un 16% del resto de asalariados).

Como ya se comentó anteriormente, la presentación que se hace en la encuesta de los métodos de búsqueda hace referencia fundamentalmente al intermediario (¿a qué intermediario recurrió?), preguntando posteriormente al encuestado por el canal de comunicación utilizado para acceder a la información publicada por dicho intermediario (¿cómo buscó?), y dentro de esos canales se le pregunta específicamente por el uso de internet para acceder a cada intermediario.

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

Fuente: EMBECCM, 2013

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

Fuente: EMBECCM, 2013

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

La edad parece ser una de las variables determinantes del uso de internet ya que si bien el 29.4% de los asalariados menores de 29 años que encontraron su empleo durante la crisis lo encontraron utilizando internet, dicho porcentaje cae hasta el 17.1% en los mayores de 45 años. También se observan diferencias en el uso de internet por sexos (los varones utilizan más internet que la mujeres); el lugar de residencia

(se utiliza más internet en los municipios del área metropolitana que en los del resto de la provincia de Madrid); el nivel de estudios (el uso de internet crece a medida que va aumentando el nivel de estudios); la ocupación profesional (el mayor uso de internet se da para el acceso a las ocupaciones profesionales y técnicas y a las de tipo administrativo y de oficina); y el tamaño de la empresa (son las empresas más grandes, con más de 100 trabajadores, donde más se produce el acceso mediante el uso de internet).

## 6. Métodos de búsqueda utilizados por los parados durante la crisis

En el apartado anterior hemos analizado cuáles eran los métodos de búsqueda más eficaces para encontrar un puesto de trabajo. En este apartado nos centramos en los resultados de la encuesta respecto a los medios de búsqueda que utilizan las personas en situación de desempleo en el momento de realizarse la encuesta (2013). Comparando los métodos de búsqueda utilizados por los parados con los utilizados por los que encontraron un empleo en los últimos años, es posible que aparezcan diferencias en las que sostener recomendaciones en cuanto a orientación de los parados en su proceso de búsqueda de empleo.

La Tabla 14 muestra que durante los últimos cinco años de crisis económica anteriores a la realización de la encuesta se ha invertido la intensidad con la que se utilizan los diferentes métodos de búsqueda de trabajo. En efecto, los datos reflejan que, si bien los métodos utilizados por los asalariados que encontraron empleo entre 2008 y 2013 eran principalmente informales, en 2013 los parados buscaban empleo recurriendo preferentemente a la información suministrada por los intermediarios formales. La Tabla 15 muestra el detalle del cambio que se ha producido en cuanto al uso de los diferentes métodos de búsqueda. Destaca la importancia que ha cobrado la utilización de portales online específicos de empleo, que ha pasado de ser el segundo método más utilizado (un 20% de los ocupados recientes lo utilizaban como método preferente de búsqueda antes de encontrar su empleo actual), a ser el principal método utilizado, con diferencia, por los actuales parados (su utilización se ha duplicado siendo ahora el método utilizado de forma preferente por el 45,3% de los parados)<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Entre estos portales Infojobs, con una cuota del 88%, mantiene su hegemonía respecto a sus competidores.

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

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

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

Si contabilizamos no sólo el uso de los portales específicos de empleo en internet sino el uso de internet como canal online para acceder a la información sobre ofertas suministrado por cualquiera de los intermediarios analizados (servicios públicos de empleo, ETT, prensa online, bolsas de trabajo, etc.), los datos de la encuesta muestran que el canal online es utilizado por el 70,1% de los parados que actualmente buscan un puesto de trabajo, porcentaje que es más del doble que el que presentaban los ocupados recientes cuando éstos estaban buscando empleo antes de encontrar su empleo actual. Detrás de este auge en la utilización de internet para la búsqueda de empleo se encuentra la proliferación genérica del uso

	Método Utilizado Preferentemente por los Parados	Método Utilizado Preferentemente por los que ocupados recientes	Método Efectivo por el que encontró su trabajo actual
Agencias privadas de colocación	0,20%	0,50%	1,00%
Empresa de trabajo temporal	3,80%	3,70%	2,60%
Head Hunter ("Caza talentos")	0,50%	1,00%	1,30%
A través de anuncios en prensa	1,40%	2,30%	1,60%
Portales de empleo específicos de internet	45,30%	19,80%	13,10%
Redes Sociales	3,10%	0,30%	0,00%
Redes Profesionales en internet	4,20%	2,90%	1,60%
Oficina Pública de Empleo	6,80%	1,60%	2,10%
Bolsa de trabajo de otras entidades públicas u ONG	0,90%	6,00%	5,50%
A través de contacto directo con las empresas	14,40%	13,80%	15,70%
A través de otros anuncios (tablones de anuncios)	0,50%	0,50%	0,50%
Contactos o conocidos relacionados con su profesión	4,70%	14,10%	17,50%
A través de familiares, amigos y otros contactos personales	10,40%	26,40%	26,90%
Estableciéndose por cuenta propia	0,50%	0,00%	1,00%
A través de una oposición	0,20%	2,10%	2,90%
Una promoción o cambio en el mismo grupo			0,50%
Yo no buscaba trabajo, fue mi empresa actual la que se puso en contacto			3,90%
Otro	3,10%	4,90%	2,30%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: EMBECM, 2013

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

Fuente: EMBECM, 2013

de internet, y no sólo entre la población joven, más familiarizada al uso de las nuevas tecnologías de la información, sino también en las generaciones de mayor edad<sup>13</sup>. Y sin duda a este auge del uso de internet ha ayudado la penetración de los dispositivos móviles para acceder a la red (tablets y smartphones). En el 2013, el uso de las Apps de estos dispositivos móviles para acceder a internet tenía ya una importancia similar o ligeramente superior que el uso de navegadores en ordenadores personales, siendo en la actualidad los smartphones el dispositivo más utilizado

<sup>13</sup> Según un estudio realizado por el observatorio nacional de las telecomunicaciones y la sociedad de la información, [http://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/default/files/informe\\_ecomm\\_2013.pdf](http://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/default/files/informe_ecomm_2013.pdf), el 69,9 % de la población de 15 o más años se declaraba usuaria de internet en 2013. Desde el año 2004 ese indicador se había incrementado en 28,1 puntos porcentuales

para conectarse a la red<sup>14</sup>.

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

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

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

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

## 7. Conclusiones

En el presente trabajo hemos analizado cuáles eran los métodos de búsqueda de empleo más eficaces y los más utilizados durante la crisis económica, utilizando para ello la encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid

<sup>14</sup> El **Estudio Anual de Mobile Marketing** de la asociación IAB Spain muestra que el acceso a internet desde tablets ha registrado un notable crecimiento, pasando del 31% en 2012 al 66% en 2016, mientras que los smartphones han pasado de un 58% en 2012 al 90% en 2016. Así, 21,5 millones de personas entre 16 y 65 años residentes en España poseen en la actualidad un Smartphone con conexión internet (un 70% de la población de referencia).



(Escot y Fernández Cornejo, 2013). Según esta encuesta, los métodos o intermediarios utilizados de forma preferente por los asalariados que encontraron un empleo entre 2008 y 2013 han sido predominantemente métodos informales, ya que si bien el método más utilizado fue el uso de los portales de empleo específicos de internet (un 35.2% de los asalariados utilizó estos portales), los otros tres métodos más utilizados fueron todos ellos informales: contactos de familiares y amigos (33.2%); el contacto directo del trabajador con la empresa (25.1%); y los contactos profesionales —clientes, compañeros o proveedores conocidos por trabajador en busca de empleo— (20.4%). La mayor parte de estos asalariados que encontró empleo durante la crisis utilizó un único método (60,6%), y no todos estos métodos resultaron igual de eficaces a la hora de encontrar un puesto de trabajo<sup>15</sup>.

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

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

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

Si contabilizamos el uso internet de manera genérica como canal online para

<sup>15</sup> Utilizando datos publicados por Eurostat del Labour Force Survey, España es uno de los países europeos con mayor porcentaje de parados que buscan empleo a través de familiares y amigos: el 85.9% de los parados en España en el 2013 (83.2% en el 2016) utilizaban este método (junto a otros métodos), frente al 73% de los parados del conjunto de la EU-28 (70.5% en el 2016). Los países con mayor uso de este método fueron Grecia, Eslovenia, Turquía, Hungría y Rep. Checa donde más de un 90% de los parados utilizaban estos contactos directos. Por el contrario, en Noruega, Suiza, Suecia, Bélgica y Finlandia, el porcentaje de parados que utilizan este método se encontraba por debajo del 40%.

acceder a la información sobre ofertas suministrado por cualquiera de los intermediarios analizados (portales específicos de empleo, pero también los portales de los servicios públicos de empleo, ETT, prensa online, bolsas de trabajo, etc) observamos que este canal online es utilizado por el 70,1% de los parados que buscaban un puesto de trabajo (frente al 27,9% de los trabajadores que sí habían encontrado un trabajo recientemente). Además, este comportamiento diferencial entre el uso de portales específicos de internet se repite para todos los grupos de edad, incluso en el grupo de parados de más edad.

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

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

## 8. Bibliografía

- Addison, J., and Portugal, P. (2002). "Job search methods and outcomes". *Oxford Economic Papers*, 54: 505–533.
- Bachmann, R., and Baumgarten, D. (2013). "How do the unemployed search for a job? – Evidence from the EU Labour Force Survey". *IZA Journal of European Labor Studies*, (2013) 2: 22.
- Banyuls Llopis, J. y Pitxer i Campos, J.V. (2016). "Mercado laboral y políticas de empleo" en García Reche, A y Sánchez Andrés, A. (coords.): *Políticas económicas estructurales y de competitividad*. Editorial Tirant lo Blanc, Valencia, 2016.
- Cahuc, P., Carcillo, S., and Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*. MIT Press.
- Cano, P.S., Fernández, M.M., and Iglesias, B.C. (2012). "La eficiencia de los servicios públicos de empleo en España en un escenario descentralizado: un análisis desde la perspectiva de la oferta". *Estudios de Economía Aplicada*, 30: 21–22.
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2010). "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis", *The Economic Journal*, vol 120, (Nov 2010): F452–F477

- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2015). "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluation", NBER Working Papers 21431.
- Carroll, D., and Tani, M. (2014). "Job search as a determinant of graduate over-education: evidence from Australia". *Education Economics*, 0: 1-14.
- De Coen, A. (2012). *Working & aging: The role of age and employability regarding job search and retirement intention*. Sels, L. y Forrier, A. (dirs.), University of Leuven, 126 pp
- De la Rica, S. (2015). "Políticas Activas de empleo: una Panorámica", Fedea Policy Papers – 2015/01
- Dong, Z.K., Huang, D.S., and Tang, F.F. (2014). "Information disclosure and job search: evidence from a social networks experiment". *Applied Economic Letters*, 21: 293-296.
- Escot, L., and Fernández Cornejo, J.A. (2013). *Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid 2013*. Panorama Laboral 2013.
- Estrada, A.; González Calbet, L.; y Kessler, A. (2011). "Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España". Documentos de Trabajo, 2011/2, Ministerio de Economía y Hacienda, Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional
- Fernández Díaz, A., Parejo Gámir, J.A., and Rodríguez Saiz, L. (2011). *Política económica*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- García Pérez, J.I y Jansen, M. (2015). "Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012", *Cuadernos de Información Económica* 246, mayo/junio 2015: 1-11
- García Serrano, C. (2011). "Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España". *Revista de Economía Aplicada*, 56: 149-177.
- Gómez Jiménez, A.L.( 2016). "Protección del desempleo y Flujos del Mercado e Trabajo en España: Efectos de las Reformas de 2010 y 2012". *Revista de Economía Laboral*, 13 (2016): 34-62
- Izquierdo, M; Lacuesta, A; y Puente, S. (2013). "La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo", Banco de España, *Boletín Económico*, septiembre 2013: 55-64.
- Longhi, S., and Taylor, M. (2011a). "Employed and unemployed job seekers: Are they substitutes?". IZA Discussion Paper No. 5827.
- Longhi, S., and Taylor, M. (2011b). "Explaining Differences in Job Search Outcomes Between Employed and Unemployed Job Seekers", IZA Discussion Paper No. 5860.
- Malo, M.A. (2012a). "Una primera valoración de la reforma laboral de 2012". *Cuadernos de Información Económica*, 226: 77-81.
- Malo, M.A., (2012b). "La reforma laboral de 2012: Cambios e incertidumbres", *Papeles de Economía Española*, 133: 84-92
- Malo, M. A. (2015): "Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva". *Cuadernos de Información Económica* 246, mayo/junio 2015: 23-34
- McConnell, C.R. (2011). *Economía Laboral*. McGraw-Hill, Madrid.
- Mortensen, D.T. (1970). "A theory of wage and employment dynamics". *Microeconomic foundations of employment and inflation theory*,(1970): 167-211
- Mortensen, D.T. (1986). "Job search and labor market analysis". *Handbook of Labor Economics*, 1986, (2): 849-919.
- Montagnier, P. y Vickery, G.(2007). "Broadband and ICT access and use by households and individuals". Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE). Paper prepared for the May 2007 meeting of the Working Party on the Information Economy. Science, Innovation and Electronic Information Division Connectedness Series. 2007.
- Olivares, Á.L.G., Oliva, Á. de J., and Bravo, A.E.R. (2015). "Políticas de empleo juvenil en

- Europa. Análisis de prioridades y estrategias”. *Historia Social y de la Educación*, 2015, 4 (1): 27-48.
- Pérez Infante, J.I. (2015): “Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico”, *Ekonomiaz* N.º 87, 1.º semestre, 2015, pp 247-281.
- Petrongolo, B., and Pissarides, C.A. (2001). “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function”. *Journal of Economic literature*, 39(2): 390-431.
- Phelps, E.S. (1968). “Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium”. *Journal of political economy*, 76(4, Part 2): 678-711.
- Revelle, W. (2017) *psych: Procedures for Personality and Psychological Research*, Department of Psychology, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, (en línea) <http://personality-project.org/r/psych/>
- Sanromà Meléndez, E. (2012). “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral”, *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*. 2: 29-57.
- Shimer, R. (2007). “Mismatch”. *The American Economic Review*, 97(4): 1074-1101
- Stevenson, B. (2009). “The Internet and Job Search”. En Autor, D. H.(ed) *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press: 67–86.
- Stigler, G.J. (1962). “Information in the Labor Market”. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 94-105.
- Yashiv, E. (2007). “Labor search and matching in macroeconomics”. *European Economic Review*, 51(8), 1859-1895.