

CAPÍTULO II:

POBLACIÓN OBJETIVO, MUESTRA Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se plantea como objetivo primordial el estudio de las relaciones existentes entre el mercado de trabajo y el sistema educativo no universitario en su vertiente técnico-profesional. Más concretamente, se centra en la transición de los técnicos y técnicos superiores²⁶ al ámbito laboral, poniendo especial énfasis en la detección y análisis de posibles desajustes formativos en el acceso al primer empleo, así como en la posibilidad de ajuste a través de la posterior adquisición de experiencia laboral.

Hasta el momento, en nuestro país, se han realizado investigaciones que abarcan el estudio de las transiciones entre el Sistema Educativo y el Mercado Laboral, así como de los posibles desajustes existentes entre ambos sistemas, centrándose fundamentalmente en el colectivo de titulados universitarios. Teniendo en cuenta que el objetivo fundamental de la Formación Profesional consiste en proporcionar al estudiante las habilidades y conocimientos que le capaciten para ejercer eficientemente una profesión, resulta cuanto menos llamativa la falta de evaluación acerca de la consecución de dicho objetivo por parte de los investigadores españoles. Quizás esta carencia venga explicada por el desprestigio social padecido por la Formación Profesional antes de la Reforma Educativa LOGSE, que llevaba a la aceptación de la formación universitaria como única vía formativa adecuada a las necesidades del mercado laboral, y por tanto, la única vía para la cual se consideraba necesario analizar si cumplía su verdadero objetivo.

Entre los estudios dedicados al colectivo de titulados universitarios, Gil-Jurado (1998) evidenciaba la falta de un análisis conjunto de transiciones laborales y desajuste

²⁶ Obtienen la titulación de técnico los titulados en un Ciclo Formativo de Grado Medio, y la titulación de técnico superior los titulados en un Ciclo Formativo de Grado Superior.

educativo. Según este autor, *“el estudio conjunto de ambos fenómenos constituye, aún hoy, un aspecto escasamente tratado en el panorama investigador español”*. A partir de la detección de esta carencia, el mismo trata de aportar luz a través de la elaboración de su tesis doctoral relativa al colectivo de los titulados de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) entre 1989 y 1996.

Tras la intensa búsqueda bibliográfica realizada, hemos constatado la existencia de un vacío generalizado en España en cuanto al análisis en profundidad de la situación profesional de los titulados en enseñanzas técnico-profesionales se refiere. Dicho vacío se hace aún más patente si cabe, al referirnos a los titulados en cualquiera de los Ciclos Formativos de la Formación Profesional LOGSE. Los pocos estudios empíricos enfocados al colectivo de los titulados en enseñanzas técnico-profesionales, tenían como región de aplicación el norte de España, en donde tradicionalmente ha estado ubicada la industria española²⁷, y en cualquier caso han sido realizados bajo una perspectiva eminentemente sociológica (IKEI, 1990 y Herranz-González, 1992). Además de esto constatamos cómo, al igual que comenta Gil-Jurado (1998), los estudios se centran, o bien en la adecuación entre los conocimientos adquiridos por los titulados en los centros de estudios y las necesidades específicas de los empleos que ocupan, o bien en los procesos de movilidad tras el abandono del período escolar, pero nunca en ambos aspectos conjuntamente.

Detectadas estas carencias, y dado que la Formación Profesional ha sufrido una gran reforma con la LOGSE, que ha tratado de paliar las deficiencias que presentaba en el marco de la anterior ley (Ley General de Educación de 1970), consideramos necesario aportar evidencia empírica que contribuya al conocimiento y evaluación de este tipo de estudios, a través del análisis conjunto de la inserción laboral, el desajuste educativo y las trayectorias laborales de los titulados en Formación Profesional Específica. No obstante, la inexistencia de información específica que permita la consecución de tal objetivo, nos lleva a la realización de una encuesta de elaboración propia entre los técnicos y técnicos superiores que hayan obtenido su titulación en cualquiera de los diferentes centros educativos de la isla de Gran Canaria entre los cursos académicos 1997/98 a 1999/2000.

El primer estudio sobre la relación entre sistema educativo y mercado de trabajo realizado en Canarias fue el de Moreno-Becerra (1981), quien realizó un extenso análisis de la fuerza de trabajo y el papel del sistema educativo en Canarias entre 1960 y 1975. Tras él vinieron los estudios de Álvarez-Francisco (1984 y 1992), en donde se hacían aportaciones desde el punto de vista de la enseñanza superior y de la formación profesional; el de Cabrera-Sánchez y Díaz-Pérez (1997), quienes, en su estudio para el municipio de Santa Cruz de Tenerife, constatan la influencia del nivel educativo a la hora

²⁷ Son estudios realizados en Galicia, Asturias y el País Vasco, Comunidades Autónomas en las que el mercado de trabajo, debido a su condición eminentemente industrial, presentaba unas características más adecuadas a la ‘absorción’ de titulados de Formación Profesional que de titulados universitarios.

de definir las actitudes y motivaciones de la mujer frente al trabajo; los de Gil-Jurado (1998 y 1999), quien aporta una visión particularizada para el colectivo de titulados universitarios de la ULPGC; y finalmente los de Tábula Canaria (2001a, 2001b y 2002), a través de los cuales se realiza un diagnóstico acerca de la existencia de un equilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral para los titulados canarios de Formación Profesional.

Consideramos, por tanto, pertinente el trabajo de investigación que aquí se presenta, a pesar de la existencia de estudios recientes en esta materia, puesto que el documento realizado por Tábula Canaria (2001b), aunque trata de *“dar respuesta a la pregunta de si los titulados en cualquier Ciclo Formativo de la Formación Profesional Específica de Canarias encontraban empleo una vez concluida su formación”*, utiliza una muestra de 1134 encuestas, realizadas entre titulados de los cursos escolares 1997/98 y 1998/99, que representan el 19% de la población del conjunto del Archipiélago Canario. Con posterioridad a dicho estudio se ha realizado una actualización del mismo incorporando 803 nuevos registros correspondientes a las encuestas realizadas entre los titulados de las 7 islas en los cursos 2000/01 y 2001/02. Sin embargo, estos nuevos registros representan al 14.6% de la población (Tábula Canaria, 2002).

No obstante, y a pesar de la cuestionable representatividad de las muestras de ambos estudios a nivel de Familias Profesionales, ocasionalmente haremos referencia a sus resultados, dada la inexistencia de otra fuente de datos alternativa, con el fin de realizar comparativas entre la situación laboral de los titulados de la isla de Gran Canaria y los de las restantes islas del Archipiélago.

A continuación, en el segundo apartado del presente capítulo, pasaremos a definir cuál es la población objeto de nuestro estudio, así como el proceso que hemos seguido en el diseño muestral. Continuaremos con un tercer apartado centrado en el diseño del cuestionario y el proceso de recogida de información. Y, finalmente, dedicaremos la mayor extensión del presente capítulo al análisis descriptivo de la muestra.

Dicho análisis descriptivo está estructurado siguiendo lo que hemos considerado la *trayectoria vital* de los titulados. Así, comienza analizando su proceso formativo, continúa definiendo las diferentes trayectorias laborales detectadas y, a partir de ahí, para los titulados ocupados, analiza su proceso de búsqueda de empleo, las características del mismo y el grado de adecuación entre éste y la formación recibida, mientras que para los titulados en paro se centra en el análisis de su situación de desempleo.

2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.1. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población objetivo del estudio está formada por los técnicos y técnicos superiores que han obtenido su titulación en cualquiera de los centros educativos de Formación Profesional Específica de la isla de Gran Canaria entre los cursos académicos 1997/98 y 1999/2000.

La delimitación de la población al colectivo específico de estos tres cursos académicos está basada en dos motivos fundamentales. De una parte, hay que tener en cuenta que el proceso de implantación de la Reforma Educativa LOGSE comenzó en Canarias desde el curso académico 1991/92, aunque no de una manera generalizada para todos los niveles educativos. De hecho, los primeros Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior no comenzaron a impartirse hasta el curso académico 1994/95. Desde entonces, la posterior ampliación de la oferta de Ciclos Formativos no tuvo lugar hasta llegar el curso 1997/98, año que tomamos como inicio de nuestro estudio. Y no será hasta el inicio de los cursos académicos 2000/01 y 2002/03 cuando finalmente se habrán implantado con carácter general tanto la Formación Profesional de Grado Medio, como la Formación Profesional de Grado Superior, respectivamente.

De otra parte, nos planteamos como objetivo la aportación de evidencia empírica en cuanto a los procesos de inserción laboral, las trayectorias laborales subsiguientes, así como la posibilidad de existencia de desajuste educativo entre los titulados en Formación Profesional Específica.

La consideración conjunta de ambos condicionantes nos lleva a delimitar la población objetivo a los titulados en FPE en los cursos académicos que van desde 1997/98 hasta 1999/2000. De esta manera conseguimos recoger información de un amplio espectro de Ciclos Formativos, pues estamos considerando los cursos académicos posteriores a la ampliación de la oferta de los mismos, a la vez que recogemos a todos aquellos titulados que, tras la finalización del Ciclo Formativo, han podido permanecer en el mercado de trabajo un mínimo de un año.

Tras consultar las publicaciones estadísticas en materia de enseñanza del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, el Instituto Nacional de Estadística, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, el Instituto Canario de Estadística y el Instituto Canario de Evaluación y Calidad Educativa, constatamos la inexistencia de una publicación que nos facilitara la determinación del tamaño de la población objeto de estudio, compuesta por el número total de titulados de cada Familia Profesional en cada curso académico.

La Dirección General de Centros del Gobierno de Canarias tampoco pudo facilitarnos dicha información, puesto que sólo disponía de datos acerca de los alumnos

matriculados en cada curso académico, de los alumnos que habían solicitado el seguro de accidentes para realizar la Formación en Centros de Trabajo (FCT) y de los que habían solicitado el Título tras finalizar el CF. Dado que en ninguno de estos tres casos, el total de alumnos coincidía necesariamente con la totalidad de alumnos que habían finalizado un Ciclo Formativo, decidimos acudir a recabar dicha información directamente de la fuente principal, es decir, de los centros educativos.

Tabla II.1: Centros Educativos que impartieron Formación Profesional Específica durante los cursos académicos 1997/98 a 1999/2000 en la isla de Gran Canaria

Municipio	Centro	Tipo Centro	Primera Promoción
AGÜIMES	CRUCE DE ARINAGA	PÚB.	
ARUCAS	ARUCAS	PÚB.	
	CAPACITACIÓN AGRARIA (Cons.Agricultura,P.y A.)	PÚB.	
	DOMINGO RIVERO	PÚB.	2000/01
GÁLDAR	ROQUE AMAGRO	PÚB.	
	SAULO TORÓN	PÚB.	2000/01
INGENIO	ARTESANOS DE INGENIO	PÚB.	
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	CAIRASCO DE FIGUEROA	PÚB.	
	CRUZ DE PIEDRA	PÚB.	
	EL RINCÓN	PÚB.	
	ESCUELA PROFESIONAL JAVERIANA	CONC.	
	FELO MONZÓN GRAU BASSAS	PÚB.	
	FERIA DEL ATLÁNTICO	PÚB.	
	ISABEL DE ESPAÑA	PÚB.	
	LA ISLETA	PÚB.	
	LA MINILLA	PÚB.	
	LOMO APOLINARIO	PÚB.	
	MARÍTIMO PESQUERO (Inst.Soc.Marina-Minist.Trabajo)	PÚB.	
	MESA Y LÓPEZ	PÚB.	
	NUEVA ISLETA TONY GALLARDO	PÚB.	
	O.S.C.U.S.	CONC.	
	PABLO MONTESINOS	PÚB.	
	PÉREZ GALDÓS	PÚB.	
	POLITÉCNICO LAS PALMAS	PÚB.	
	PRIMERO DE MAYO	PÚB.	
SAN CRISTÓBAL	PÚB.		
SAN IGNACIO DE LOYOLA	CONC.		
SAN JUAN BOSCO	CONC.		
MOYA	DORAMAS	PÚB.	
SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA	AMURGA	PÚB.	2000/01
	FARO DE MASPALOMAS	PÚB.	
SAN NICOLÁS DE TOLENTINO	SAN NICOLÁS DE TOLENTINO	PÚB.	
SANTA BRÍGIDA	SANTA BRÍGIDA	PÚB.	2000/01
SANTA LUCÍA DE TIRAJANA	GRAN CANARIA	PÚB.	2000/01
	JOSÉ ZERPA	PÚB.	
	SANTA LUCÍA	PÚB.	
	VECINDARIO	PÚB.	2000/01
SANTA MARÍA DE GUÍA	SANTA MARÍA DE GUÍA 2 (antiguo I.F.P.)	PÚB.	
TELDE	CASAS NUEVAS	PÚB.	2000/01
	EL CALERO	PÚB.	
	FERNANDO SAGASETA	PÚB.	
	JINÁMAR 3	PÚB.	2000/01
	Prof. ANTONIO CABRERA PÉREZ	PÚB.	
TEROR	TEROR	PÚB.	
VALSEQUILLO	VALSEQUILLO	PÚB.	
VEGA DE SAN MATEO	VEGA DE SAN MATEO	PÚB.	

Señalamos los centros educativos que tienen como primera promoción el año 2000/01, puesto que no tuvieron egresados durante los cursos de interés para nuestro estudio (1997/98 a 1999/2000)

Comenzamos por seleccionar los centros educativos que impartieron algún Ciclo Formativo durante los cursos 1997/98 a 1999/2000 en la isla de Gran Canaria. Según la Dirección General de Centros del Gobierno de Canarias, en esos tres cursos académicos, fueron 46 centros de la isla los que impartieron algún Ciclo Formativo. Dichos centros son los que vienen recogidos en la Tabla II.1.

De estos 46 centros, 21 se encontraban en el término municipal de Las Palmas de Gran Canaria y 25 en el resto de los municipios de la isla, siendo 42 de ellos públicos y tan sólo 4 concertados²⁸. A pesar de que todos estos centros cumplían la condición de haber impartido docencia de algún Ciclo Formativo en el período de tiempo considerado, ocho de ellos no tuvieron su primera promoción de técnicos o técnicos superiores hasta el curso 2000/01, por lo que finalmente no fueron incluidos en nuestra selección.

La mayoría de los centros educativos de Canarias gestiona la información de sus secretarías a través del Programa de Informatización de Centros Educativos LOGSE (PINCEL), programa que es compatible con el gestor de bases de datos Microsoft Access. Por ello, nuestro objetivo siguiente se centró en el diseño de una consulta en Access que nos permitiera obtener de la base de datos del PINCEL, en cada una de las secretarías de los centros, los datos necesarios para contactar con los alumnos que hubiesen obtenido su titulación entre los cursos 1997/98 a 1999/2000, así como el Ciclo Formativo que cursaron y el año concreto en que lo finalizaron. Una vez diseñada la consulta, acudimos personalmente a cada uno de los 38 centros educativos para solicitar su colaboración.

La recogida de información en las secretarías de los centros educativos fue realizada durante los meses de mayo, junio y julio de 2001, coincidiendo, por tanto, con el final de curso. No obstante, a pesar de la dificultad que entrañan dichas fechas para una secretaría de centro, predominó en todo momento la colaboración de los miembros de los equipos directivos de cada uno de ellos. La única excepción la constituyó la Escuela de Capacitación Agraria, siendo el único centro que se negó a colaborar con el proyecto de investigación que estábamos llevando a cabo.

Durante el acopio de información nos encontramos con centros cuyas secretarías, o bien no tenían informatizada la información que solicitábamos, o bien no utilizaban el programa PINCEL²⁹. En estos casos, la consulta previamente diseñada en Access no nos permitía acceder de una manera rápida a la información. No obstante, se nos permitió siempre acceder a la información solicitada a través de la consulta directa de actas académicas y fichas de alumnos. Este fue el caso concreto de los cuatro centros concertados y cuatro de los centros públicos.

²⁸ A lo largo del presente trabajo hablaremos indistintamente de centros privados o centros concertados al referirnos a los mismos.

²⁹ Aún no era obligatorio el uso del programa informático PINCEL por parte de las secretarías de centros

Finalmente, en julio de 2001, finalizamos el acopio de información acerca de los titulados que, según la información de las secretarías de centros, habían finalizado su Formación Profesional Específica en la isla de Gran Canaria entre los cursos 1997/98 y 1999/2000. Mediante la misma generamos una base de datos con información relativa al nombre y apellidos de los individuos, teléfono de contacto, Ciclo Formativo cursado, año de finalización del mismo y centro en el que obtuvo la titulación.

El total de egresados contenidos en la base de datos ascendía a 4304. No obstante, detectamos la existencia de alumnos que, en el período de tiempo considerado, habían cursado más de un Ciclo Formativo, por lo que aparecían registros duplicados. A efectos de depurar el tamaño de nuestra población y con el fin de evitar duplicidad de individuos, establecimos como criterio la eliminación de aquella entrada que hacía referencia al primer Ciclo Formativo cursado, y mantuvimos la que hacía referencia al segundo Ciclo Formativo. De esta manera, el Universo al que nos enfrentábamos quedaba constituido por 4266 titulados.

La Tabla II.2 recoge el total de titulados distribuidos por Familias Profesionales, año de finalización y nivel del Ciclo Formativo cursado, que constituyen nuestra población.

Tabla II.2: Distribución poblacional de los egresados de cada Familia Profesional, por año de finalización y nivel del Ciclo Formativo

	Ciclo Formativo de Grado Medio			Ciclo Formativo de Grado Superior			Total
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	
Actividades Agrarias	-	-	34	-	-	-	34
Actividades Físicas y Deportivas	-	22	14	23	43	54	156
Actividades Marítimo Pesqueras	19	9	24	-	-	-	52
Administración	82	208	237	67	182	314	1090
Artes Gráficas	15	12	7	-	-	-	34
Comercio y Marketing	66	74	107	49	55	103	454
Comunicación, Imagen y Sonido	-	-	12	14	20	22	68
Edificación y Obra Civil	-	-	2	9	39	55	105
Electricidad y Electrónica	37	91	110	17	29	69	353
Fabricación Mecánica	2	38	25	-	-	-	65
Hostelería y Turismo	41	60	91	44	93	116	445
Imagen Personal	9	69	67	-	-	-	145
Industrias Alimentarias	-	-	3	-	-	-	3
Informática	-	-	-	71	76	34	181
Madera y Mueble	4	7	15	-	-	-	26
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	12	47	87	-	5	11	162
Mantenimiento y Servicios a la Producción	12	26	25	5	16	7	91
Química	-	17	10	-	-	-	27
Sanidad	60	140	253	19	23	47	542
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	-	-	-	43	88	87	218
Textil, Confección y Piel	3	7	5	-	-	-	15
TOTAL	362	827	1128	361	669	919	4266

Como se puede observar, la población a la que nos dirigimos está formada por los titulados de un total de 21 de las 25 Familias Profesionales que distingue la LOGSE. Las 4 Familias Profesionales que no están presentes son las de 'Artesanía', 'Construcciones metálicas', 'Industrias Extractivas, metalúrgicas y primeras transformaciones' y 'Vidrio y

Cerámica'. No obstante, los titulados de las Familias de 'Artesanía' y 'Vidrio y Cerámica' quedan fuera del objetivo de nuestro estudio, puesto que el Sistema Educativo Español hace una distinción entre las enseñanzas de régimen general y las enseñanzas de régimen especial, englobando en estas últimas todo lo que tiene que ver con las Enseñanzas Artísticas y, por tanto, los Ciclos Formativos de estas Familias.

2.2. DISEÑO DE LA MUESTRA

Desde el primer momento en que nos planteamos la realización de un estudio centrado en el colectivo de los titulados de la Formación Profesional Específica, nos fijamos el propósito de que el mismo tuviera la característica de ser representativo para cada una de las Familias Profesionales que componen ese nivel educativo. Dicho requisito lo prefijamos basándonos en la gran disparidad patente entre cada una de las Familias Profesionales, de forma que cabría esperar perfiles laborales diferenciados entre sus titulados. Es por esto por lo que, en muchos casos, podría ser deseable analizar de manera diferenciada qué sucede en el caso concreto de un colectivo específico de titulados, obteniendo así resultados que pueden ser mucho más enriquecedores, al exponerse con ese nivel de desagregación.

El método de muestreo adecuado a este propósito es el muestreo estratificado por Familias Profesionales, de manera que se obtenga una muestra aleatoria independiente para cada uno de los estratos³⁰. No obstante, dada la posibilidad de que los individuos seleccionados aleatoriamente en cada estrato finalmente no puedan ser localizados o de que, sencillamente, rehúsen participar en el estudio, es necesario obtener una segunda muestra aleatoria dentro de cada estrato. Para ello, eliminaremos previamente los individuos que ya han sido seleccionados en la primera muestra, de manera que podamos suplir cada un individuo muestral 'no válido' por otro de sus mismas características.

A partir de los datos contenidos en la Tabla II.2, se hace patente la realidad de que el tamaño poblacional de las Familias Profesionales es, en la mayoría de los casos, excesivamente pequeño para aplicar este tipo de muestreo de manera eficiente, ya que la técnica de muestreo estratificado finalmente terminaría coincidiendo con la elección de toda la población del estrato (vía 'muestra inicial', o bien vía 'suplente'). La única excepción la constituye la familia de Administración, en donde el tamaño poblacional, al ser de 1090 egresados, representa poco más del 25% de la población.

Debido a esto, decidimos seleccionar como muestra al conjunto poblacional de todas las Familias Profesionales exceptuando a los titulados en 'Administración', de entre los que seleccionamos a los individuos mediante muestreo aleatorio simple.

³⁰ Los estratos vendrían definidos por las Familias Profesionales. En nuestro caso hablaríamos de la existencia de 21 estratos.

Para determinar el tamaño muestral de la familia de Administración, optamos por tolerar un error muestral máximo del 3% y un nivel de confianza del 95%, para lo cual debimos seleccionar un total de

$$n = \frac{\left(\frac{z_{1-\alpha/2}}{2 \cdot \delta}\right)^2}{1 + \frac{\left(\frac{z_{1-\alpha/2}}{2 \cdot \delta}\right)^2 - 1}{N}} = \frac{\left(\frac{1.96}{2 \cdot 0.03}\right)^2}{1 + \frac{\left(\frac{1.96}{2 \cdot 0.03}\right)^2 - 1}{1090}} = 540 \quad [\text{Eq. II.1}]$$

titulados en Administración, quedando otros 550 titulados de esta misma rama que podrían ser utilizados como suplentes, en caso de ser necesario.

La muestra diseñada, por tanto, está compuesta por $(4266 - 1090 + 540 =)$ 3716 individuos.

Dado el diseño de la muestra, con el fin de evitar la infra-representación de los titulados en 'Administración' a la hora de realizar posteriores estimaciones, calculamos el factor de ponderación adecuado al tamaño muestral diseñado, de manera que finalmente estos representen a la población total de egresados de 'Administración'. El factor de ponderación a aplicar es

$$w = \frac{N}{n} = \frac{1090}{540} = 2.02 \quad [\text{Eq. II.2}]$$

Tras el proceso de recogida de información el número de encuestas válidas ascendió a un total de 2776, lo que representa el 65% de la población total, y el 74.4% de la muestra diseñada.

La Tabla II.3 presenta la distribución por titulaciones, año de finalización y nivel del Ciclo Formativo de la población, del diseño muestral y de la muestra finalmente alcanzada.

Tabla II.3: Distribución de la población, muestra diseñada y muestra final, por titulación, año de finalización y nivel del Ciclo Formativo

	POBLACIÓN						MUESTRA DISEÑADA						MUESTRA								
	CF medio			CF superior			CF medio			CF superior			CF medio			CF superior			Total		
	'97	'98	'99	'97	'98	'99	'97	'98	'99	'97	'98	'99	'97	'98	'99	'97	'98	'99		'00	'01
Actividades Agrarias	-	-	34	-	-	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
Actividades Físicas y Deportivas	-	22	14	23	43	54	-	22	14	23	43	54	156	-	1	-	6	18	-	1	156
Actividades Marítimo Pesqueras	19	9	24	-	-	-	19	9	24	-	-	-	52	-	-	10	6	12	-	-	52
Administración	82	208	237	67	182	314	41	103	117	33	90	156	540	-	1	30	70	133	2	1	540
Artes Gráficas	15	12	7	-	-	-	15	12	7	-	-	-	34	-	-	8	10	6	-	-	34
Comercio y Marketing	66	74	107	49	55	103	66	74	107	49	55	103	454	-	-	24	37	86	3	-	454
Comunicación, Imagen y Sonido	-	-	12	14	20	22	-	-	12	14	20	22	68	-	-	-	1	9	-	-	68
Edificación y Obra Civil	-	-	2	9	39	55	-	-	2	9	39	55	105	-	-	-	-	1	-	-	105
Electricidad y Electrónica	37	91	110	17	29	69	37	91	110	17	29	69	353	-	1	14	53	82	-	-	353
Fabricación Mecánica	2	38	25	-	-	-	2	38	25	-	-	-	65	-	-	-	20	25	-	-	65
Hostelería y Turismo	41	60	91	44	93	116	41	60	91	44	93	116	445	1	-	23	30	68	1	-	445
Imagen Personal	9	69	67	-	-	-	9	69	67	-	-	-	145	-	-	9	26	56	1	-	145
Industrias Alimentarias	-	-	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-	-	-	1	2	-	-	3
Informática	-	-	-	71	76	34	-	-	-	71	76	34	181	-	-	-	-	-	-	-	181
Madera y Mueble	4	7	15	-	-	-	4	7	15	-	-	-	26	-	-	4	6	8	-	-	26
Manten. de Vehículos Autopropulsados	12	47	87	-	5	11	12	47	87	-	5	11	162	-	-	9	37	62	1	-	162
Manten. y Servicios a la Producción	12	26	25	5	16	7	12	26	25	5	16	7	91	-	-	7	12	22	-	1	91
Química	-	17	10	-	-	-	-	17	10	-	-	-	27	-	-	1	12	11	-	-	27
Sanidad	60	140	253	19	23	47	60	140	253	19	23	47	542	-	1	38	111	145	2	1	542
Servicios Sociocult. y a la Comunidad	-	-	-	43	88	87	-	-	-	43	88	87	218	-	-	-	-	-	-	-	218
Textil, Confección y Piel	3	7	5	-	-	-	3	7	5	-	-	-	15	-	-	-	3	5	-	-	15
TOTAL	362	827	1128	361	669	919	321	722	1008	327	577	761	3716	1	4	177	442	775	10	3	3716
														1	8	203	444	670	18	6	2762

Al observar la Tabla II.3 conviene tener presente la siguiente aclaración: A pesar de haber limitado el estudio a los cursos académicos 1997/98 a 1999/2000, comprobamos cómo finalmente en la muestra aparecen titulados que dicen haber finalizado el Ciclo Formativo en otro curso diferente. Estas divergencias se deben a la combinación de tres factores diferentes: a) la posible mala memoria de los encuestados a la hora de preguntarles cuándo finalizaron sus estudios; b) el posible error en los datos obtenidos de las secretarías³¹; y c) porque la muestra también incluye titulados que han cursado más de un Ciclo Formativo. En éste último caso, los encuestados han podido responder al cuestionario en función del Ciclo Formativo gracias al cual han conseguido empleo o, en caso de estar desempleados, gracias al cual les gustaría encontrar trabajo; y éste no tiene porqué coincidir necesariamente con el Ciclo Formativo, por el que nosotros lo habíamos seleccionado dentro de nuestra población objetivo. De hecho, ésta fue la causa de que, a pesar de haber diseñado una muestra de 540 titulados en Administración, finalmente encuestásemos a 544 titulados.

Como resumen de la anterior tabla, recogemos en la Tabla II.4 la proporción que representan los titulados finalmente encuestados en cada Familia Profesional sobre la población de dicha Familia. De esta manera comprobamos cómo finalmente hemos logrado el objetivo que nos habíamos marcado acerca de la representatividad de la muestra por Familias Profesionales. De hecho, absolutamente todas ellas representan más del 50% de la población. Aparte del caso concreto de 'Administración', que presenta la proporción diseñada en el muestreo, la siguiente Familia Profesional con menor representación poblacional es la de 'Actividades Marítimo Pesqueras', con un 54% de representación. No obstante, aún así, consideramos esta proporción un éxito, puesto que, al recoger los datos de estos titulados en el Instituto Marítimo Pesquero, el director del centro nos comentó la dificultad que íbamos a tener a la hora de contactar con estos titulados, puesto que la mayoría de ellos se encontraban embarcados.

Finalmente, al igual que calculamos un factor de ponderación para la familia de 'Administración' con el objetivo de evitar la infra-representación de la misma en el conjunto de la muestra, en nuestras estimaciones, decidimos hacer lo mismo para las restantes Familias Profesionales. Así, la Tabla II.4 recoge, en su segunda columna, los factores de ponderación calculados para cada una de ellas, de manera que, a la hora de realizar las estimaciones, utilizaremos dichos factores con el fin de que la muestra guarde las mismas proporciones poblacionales, en cuanto a volumen de titulados por Familias Profesionales se refiere.

³¹ Los Ciclos Formativos de 1300 y 1400 horas eran considerados por algunos centros como Ciclos a cursar en un único año académico, pues no consideraban el período de FCT del segundo año, mientras que otros centros los consideraban como Ciclos a cursar en dos años académicos. Este hecho, provoca divergencias a la hora de recoger de las secretarías la información acerca del año académico de finalización real del Ciclo.

Tabla II.4: Proporción de población representada en la muestra por Familias Profesionales y factores de ponderación

	Proporción	Factor de ponderación
Actividades Agrarias	74%	1,36
Actividades Físicas y Deportivas	75%	1,33
Actividades Marítimo Pesqueras	54%	1,86
Administración	50%	2,00
Artes Gráficas	71%	1,42
Comercio y Marketing	65%	1,53
Comunicación, Imagen y Sonido	69%	1,45
Edificación y Obra Civil	70%	1,44
Electricidad y Electrónica	69%	1,44
Fabricación Mecánica	69%	1,44
Hostelería y Turismo	67%	1,48
Imagen Personal	65%	1,54
Industrias Alimentarias	100%	1,00
Informática	76%	1,32
Madera y Mueble	69%	1,44
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	73%	1,37
Mantenimiento y Servicios a la Producción	66%	1,52
Química	93%	1,08
Sanidad	73%	1,36
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	72%	1,40
Textil, Confección y Piel	53%	1,88
TOTAL	65%	

3. LA ENCUESTA

3.1. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Para el diseño del cuestionario seguimos las sugerencias realizadas sobre diseño de encuestas y estudios de mercado por Bosch y Torrente (1993), Azofra (1999) y Santos-Peñas et al. (1999). Asimismo realizamos una revisión de la literatura existente sobre trabajos de investigación nacionales o extranjeros referidos a la transición entre educación y empleo, con el fin de revisar los cuestionarios utilizados en dichos estudios.

A partir de esta revisión bibliográfica obtuvimos un total de 6 encuestas diferentes cuya finalidad estaba, en mayor o menor medida, relacionada con nuestra investigación, y que, tras su consulta y análisis, fueron de utilidad a la hora de definir las preguntas a incluir en nuestro cuestionario. Nos estamos refiriendo a:

- Las encuestas de opinión para empresarios y titulados de FP II diseñados por IKEI (1990) con el fin de estudiar los procesos de inserción laboral de los titulados del País Vasco.
- El cuestionario diseñado por Herranz-González et al. (1992) para su investigación acerca del proceso de inserción y búsqueda de empleo de los técnicos especialistas de FP II de El Ferrol, Asturias y Bilbao.
- La encuesta diseñada por Gil-Jurado (1998) para su tesis doctoral acerca del desajuste educativo entre los titulados universitarios de la isla de Gran Canaria.
- La encuesta diseñada por Ibáñez-Pascual (1999) para su tesis doctoral acerca de las diferencias en la inserción laboral de las mujeres y hombres menores de 30 años de la zona central urbana de Asturias.
- La encuesta diseñada por Salas-Velasco (2000) para su tesis doctoral acerca de las relaciones educación-empleo entre los colegiados universitarios de Granada.
- Los cuestionarios diseñados por Tábula Canaria (2001a y 2001b) con la finalidad de obtener la opinión de los titulados y de las empresas en cuanto a la formación recibida en la Formación Profesional Específica y la adecuación de la misma a las demandas del mercado de trabajo.

Y por último:

- La encuesta diseñada para el proyecto europeo titulado *Higher Education and Graduate Employment in Europe* dirigida a graduados universitarios de 11 países europeos y Japón que finalizaron sus estudios en el curso 1994/95, con el fin de evaluar la educación recibida y la evolución de su situación laboral.

Nuestro cuestionario, a diferencia de todos los anteriores, fue diseñado para ser respondido a través de encuesta telefónica. Bosch y Torrente (1993), en su libro titulado 'Encuestas telefónicas y por correo', comentan que "...en general, es mejor la encuesta

telefónica cuando: no existe una lista de direcciones postales completa y actualizada; se precisan resultados rápidamente; la selección del entrevistado es compleja (muestras estratificadas); el cuestionario es difícil porque tiene muchos filtros o es largo, las preguntas son difíciles de comprensión y precisan aclaraciones, cuando las preguntas son aburridas o reiterativas; y se requiere un tamaño de la muestra de modo preciso.”

Prácticamente todas estas condiciones se cumplían en nuestro caso, por lo que nos encontrábamos en la situación idónea para realizar una encuesta telefónica. Este hecho conllevó que la estructura básica de nuestro cuestionario se distinguiera bastante de la de los cuestionarios que habíamos consultado. Debíamos tener especial cuidado a la hora de formular las preguntas, utilizando además un lenguaje coloquial de fácil comprensión y que ayudara a tener un diálogo fluido con el encuestado. De esta manera, el encuestado se podría sentir cómodo para responder, y la encuesta sería lo más similar posible a una conversación. Esto nos llevó a añadir introducciones, que lograsen centrar la atención del entrevistado, aunque procurando mantener en todo momento el formato de pregunta más bien breve.

Por otro lado, decidimos dejar preguntas abiertas, aunque pre-codificadas. De esta manera, el encuestador podría, una vez finalizada la pregunta, seleccionar la opción que más se aproximase a la respuesta obtenida. Así evitaríamos tener que enumerar un listado de alternativas posibles, que hubiesen hecho que el entrevistado se aburriera, no prestara atención, o respondiera lo último que había podido oír.

Antes de su redacción definitiva, y previamente a la realización de la encuesta piloto, diversos borradores de lo que sería el cuestionario final fueron sometidos a la consideración crítica de varios compañeros de diversos grupos de investigación de la ULPGC, así como de profesionales de otros ámbitos. De esta forma se comprobó que todas las preguntas fueran de fácil comprensión o si, por el contrario, aún era necesario perfilar alguna de ellas. Varias de las aportaciones sugeridas fueron incluidas en el diseño definitivo.

Azofra (1999), en su libro ‘Cuestionarios’, al hablar de la planificación del cuestionario explica que éste debe comenzar con una introducción que explique los objetivos y recuerde el anonimato de los resultados. Asimismo, comenta que las primeras preguntas deben ser fáciles y generales para suscitar el interés, hacia la mitad del cuestionario deben ir las preguntas más importantes, y las sensibles y sociodemográficas deben ponerse al final del mismo. Por último, recuerda que *“hay que procurar que todas las preguntas sobre un mismo tema figuren juntas, guardando un relativo orden temporal, lógico, y mantengan así una fluidez”*. Teniendo en cuenta también estas aportaciones, el diseño definitivo de nuestro cuestionario quedó tal y como figura en el Anexo A.1.

La estructura del mismo consta de seis partes fundamentales:

1. INTRODUCCIÓN:

Bosch y Torrente (1993), advierten de que *“el entrevistado autoriza a que le hagan preguntas de carácter personal en base a una información que se da en la introducción”*. De manera que resultaba necesario comenzar con una completa introducción que explique los objetivos del estudio y advierta del anonimato de las respuestas. Esta parte del cuestionario, así como la posterior formación de los encuestadores, debía diseñarse con un especial cuidado, ya que tal y como comentan Bosch y Torrente, *“cerca del 80% de los rechazos suceden tras la introducción y antes de la primera pregunta”*.

Para tratar de minimizar el posible número de rechazos, decidimos incluir un incentivo que fomentase la posible colaboración. Después de plantear el objetivo del estudio, informábamos a los encuestados de que, por responder a la encuesta, entraban a formar parte del sorteo de un fin de semana para dos personas a la isla de Lanzarote.

Por ello, en la introducción de la encuesta explicamos, de la manera más sencilla posible, cuál es el objetivo del estudio. Lo hacemos en términos del análisis de la relación entre los Ciclos Formativos y el Mercado de Trabajo, de manera que debemos empezar con preguntas relacionadas con cualquiera de estos dos ámbitos.

2. FORMACIÓN ACADÉMICA:

Decidimos comenzar con las que hacen referencia al ámbito académico, puesto que parecen las más sencillas y menos comprometidas de responder, además de ser lo más coherente a la hora de tratar de mantener un orden cronológico.

Mediante estas preguntas recabamos información referente al CF cursado, el modo de acceso al mismo, el tiempo que han tardado en realizarlo, la nota media y el motivo de elección de esos estudios.

A aquellos titulados que hubiesen cursado más de un Ciclo Formativo, se les invita a responder al cuestionario en función del CF gracias al cual hubiesen conseguido empleo o gracias al cual les gustaría conseguirlo, en caso de no estar trabajando.

3. PREGUNTAS FILTRO:

A continuación deben venir las preguntas que hagan referencia al ámbito laboral. No obstante, con el fin de evitar hacer preguntas a quien no corresponde hacerlas, establecemos previamente una serie de filtros que desvíen a cada titulado a un apartado diferente de la encuesta en función de su historial laboral una vez finalizado el Ciclo Formativo.

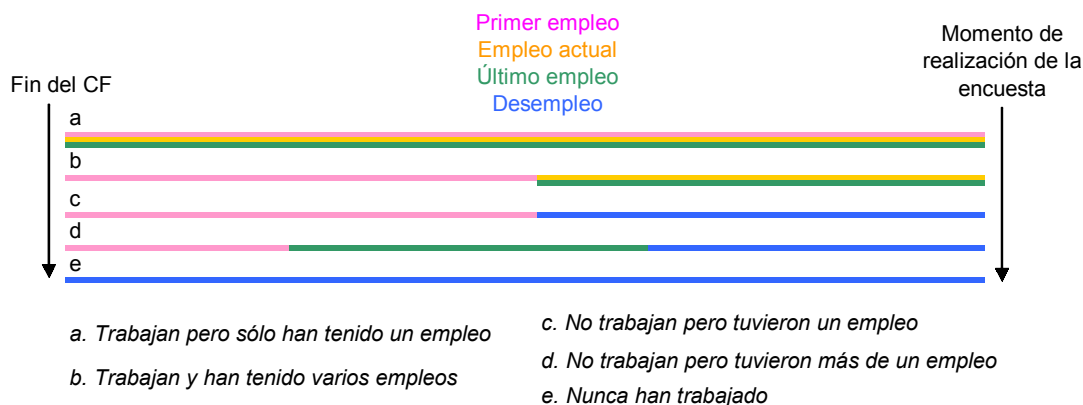
Distinguimos cinco historiales laborales diferentes, por lo que, a partir de aquí, los encuestados son desviados a uno de los cinco apartados específicamente diseñados

para su perfil laboral. Los cinco perfiles diferenciados son los de aquellos titulados que en el momento de responder a la encuesta se encontraban:

- a) *Trabajando y sólo habían tenido un empleo desde que terminaron el CF:* A este colectivo nos interesa hacerle preguntas sobre su primer (= único y actual) empleo.
- b) *Trabajando y habían tenido varios empleos desde que terminaron el CF:* A este grupo nos interesa realizarle preguntas sobre su primer y su último (= actual) empleo.
- c) *Sin trabajar, pero habían tenido un empleo tras finalizar el CF:* A este conjunto nos interesa formularle preguntas sobre su primer (= último) empleo, así como sobre su período de desempleo / inactividad.
- d) *Sin trabajar, pero habían tenido más de un empleo tras finalizar el CF:* A este grupo nos interesa preguntarle sobre su primer y su último empleo, así como sobre su período de desempleo / inactividad.
- e) *Sin trabajar y sin haber trabajado nunca desde que terminaron el CF:* A este colectivo le preguntaremos sobre su período de desempleo / inactividad.

Nuestro interés se centra por tanto, en cuatro instantes de tiempo definidos en función de la situación laboral del encuestado. Tal y como viene recogido en la Ilustración II.1, estos cuatro instantes de tiempo son los de: 'primer empleo', que hace referencia al primer puesto de trabajo ocupado tras la finalización del CF³²; 'empleo actual', que hace referencia al puesto de trabajo que ocupaba el titulado en el momento de responder a la encuesta³³; 'último empleo', que hace referencia al último puesto de trabajo ocupado por los titulados³⁴; y, finalmente, 'desempleo', que hace referencia únicamente al desempleo / inactividad detectado en el momento de responder a la encuesta.

Ilustración II.1: Perfiles laborales de los encuestados



³² Aunque se hubiese conseguido el empleo con anterioridad a la finalización del CF

³³ Si no había cambiado de empleo, éste coincidirá con el 'primer empleo'.

³⁴ Si se encontraban trabajando en el momento de responder a la encuesta, el 'último empleo' coincide con el 'empleo actual', y si, además, se trata del único empleo que ha tenido, coincidirá también con el 'primer empleo'.

4. MERCADO DE TRABAJO:

El cuarto apartado del cuestionario está compuesto por cinco bloques diferentes. Cada uno de ellos viene resaltado con un fondo de página de distinto color en función del perfil profesional del titulado al que vaya dirigido, al contener sólo las preguntas relacionadas con aquellos aspectos del mercado de trabajo más adecuados a dicho perfil laboral.

Como hemos comentado, nuestro interés se centra en cuatro momentos concretos del historial laboral de los encuestados, de manera que las preguntas están dirigidas hacia cuestiones sobre: 1. primer empleo; 2. último empleo; 3. empleo actual; y 4. desempleo.

Los aspectos de interés en los tres primeros casos son:

- El proceso de búsqueda de empleo: nos interesa tanto el tiempo dedicado, como los medios utilizados y el medio finalmente efectivo.
- Aspectos relacionados con el tipo de empresa: como el número de empleados, si se trata de una empresa pública o privada y el sector de actividad en donde se encuadra.
- Aspectos relacionados con el contrato y el cargo ocupado: como pueden ser el tipo y número de contratos firmados en ese empleo, el número de horas de trabajo semanales, la remuneración obtenida y las fechas de comienzo y, en su caso, finalización.
- Aspectos relacionados con la adecuación entre formación y empleo: como es la opinión acerca del grado de ajuste entre los conocimientos y las habilidades adquiridas en el CF y las necesidades del puesto ocupado.
- Y, por último, aspectos relacionados con la satisfacción de distintos aspectos del trabajo.

Por otra parte, en cuanto al desempleo, nuestro interés se centra en:

- El proceso de búsqueda de empleo: entendiéndolo por esto, tanto el período dedicado a la búsqueda, como los medios utilizados y el número de puestos de trabajo a los que se han presentado como posibles candidatos.
- Así como en las condiciones laborales que los encuestados consideran mínimas para salir de esa situación de desempleo

El primer bloque de este cuarto apartado del cuestionario es el que está dirigido a los titulados que presentan el perfil laboral 'a' (trabajan pero sólo han tenido un empleo; Ilustración II.1), con el fondo de página color rosa. A este colectivo se le plantean solamente cuestiones referidas a su primer y único empleo.

El segundo bloque es el que está dirigido a los titulados que presentan el perfil laboral 'b' (trabajan y han tenido varios empleos; Ilustración II.1), con el fondo de página color naranja. A estos, se les pregunta previamente por el número de puestos de trabajo ocupados tras la finalización del CF, para, a continuación, formularles preguntas referidas, tanto a su primer puesto de trabajo, como a su actual empleo. Nuestro interés se centra únicamente en estos dos empleos, obviando todos los posibles empleos intermedios, puesto que, de otra manera, el cuestionario hubiese quedado excesivamente largo.

El tercer bloque, con un fondo de página color verde, está dirigido a los titulados con el perfil laboral 'c' (no trabajan pero tuvieron un empleo; Ilustración II.1). A estos se le plantean preguntas acerca de su primer (= último) empleo, así como de su actual situación de desempleo / inactividad.

El cuarto bloque, con el fondo de página color lila, se dirige a los titulados con el perfil laboral 'd' (no trabajan pero tuvieron más de un empleo; Ilustración II.1). Éste es el perfil laboral al que se le plantea el mayor número de cuestiones. Tras preguntarles por el número total de empleos ocupados tras la finalización del CF, el cuestionario se centra su primer empleo, su último empleo y, finalmente, su actual situación de desempleo / inactividad.

Y por último, el quinto bloque, con el fondo de página color celeste, recoge el cuestionario más corto de todos: el que está dirigido a los titulados con el perfil laboral 'e' (nunca han trabajado; Ilustración II.1), a quienes sólo se les plantean preguntas referidas a su período de desempleo / inactividad.

5. *CARACTERÍSTICAS PERSONALES:*

El quinto apartado del cuestionario incluye las preguntas referidas a características personales y familiares del individuo en dos momentos del tiempo distintos: mientras estudiaba el Ciclo Formativo y en el momento de realización de la encuesta.

6. *HOJA DE INCIDENCIAS:*

Por último, tal y como recomiendan Bosch y Torrente (1993) así como Azofra (1999), se incluye al final de la encuesta una hoja de incidencias. Su estructura está basada en la Hoja de Incidencias de Dillman (1991), y gracias a ella se puede llevar el control de las encuestas de una forma estructurada.

En ella recogemos los resultados en cuanto a la realización de la encuesta, distinguiendo, en primer lugar, si la misma está completa o no. En este último caso anotaremos si se ha fijado alguna cita para completarla o, por el contrario, debe ser considerada como 'no-válida'.

En caso de considerar una encuesta 'no válida', si se trata de una encuesta realizada a un titulado de 'Administración', habría que seleccionar a un suplente que lo sustituya. En cambio, si se trata de un titulado de cualquier otra Familia Profesional, no se puede seleccionar a ningún suplente, dado que nos estamos dirigiendo a la totalidad de la población.

En esta misma hoja hemos incluido también un apartado que recoge la valoración subjetiva de la entrevista por el entrevistador. Al fin y al cabo, es la única persona que está en contacto directo con el encuestado, por eso, nos interesa su opinión sobre la forma en la que se ha desarrollado la entrevista y sobre el grado de sinceridad que haya percibido en ella.

Una vez que la encuesta estuvo diseñada sobre el papel, tal y como figura en el Anexo A.1, ocupaba un total de 21 folios. Teniendo en cuenta el tamaño de la muestra a la que nos dirigíamos, el volumen de papel que íbamos a necesitar y el tiempo que conllevaría el vaciado de información una vez realizada la misma, decidimos idear un sistema que permitiera cumplimentar las encuestas directamente con el ordenador. Fue así como pasamos a una segunda fase de diseño de la encuesta, pero ésta vez con el programa informático *Microsoft Access*.

El objetivo era conseguir plasmar la encuesta manteniendo el diseño ya ideado sobre el papel, pero cumpliendo a la vez tres requisitos: a) que tuviese el aspecto amigable de una página Web; b) que fuese de muy fácil cumplimentación; y c) que cualquier anotación llevase asociada de manera automática un código, que permitiese almacenar los datos de forma tal, que posteriormente pudiesen ser tratados en paquetes estadísticos tales como el SPSS y el Stata.

Azofra (1999) advierte en su libro que *“al entrevistador no se le debe dejar que decida sobre ningún punto del cuestionario. Hay que dejarle bien claro la forma de actuar”*, de manera que éste fue otro requisito a tener en cuenta.

Todo esto conllevó tener que crear macros que facilitaran el trabajo al encuestador y le evitaran tener que decidir con qué pregunta continuar. Para ello, el programa diseñado, debería pasar directamente a la pregunta correspondiente en función de las respuestas obtenidas previamente.

Finalmente, tras codificar la encuesta, generar 18 tablas, 9 formularios, 51 macros y comprobar que las etiquetas que vería el encuestador en el cuestionario se correspondían con los códigos que se irían introduciendo en la tabla final, habíamos concluido con el diseño de la misma en *Access*, estando lista para su posterior aplicación.

Todo el proceso de diseño de la encuesta, tanto en papel, como en Access se realizó entre los meses de septiembre a noviembre de 2001.

3.2. EQUIPO ENCUESTADOR Y ENCUESTA PILOTO

Una vez finalizado el diseño de la encuesta, comenzamos con el trabajo de campo propiamente dicho. La infraestructura ideal para el óptimo desarrollo del trabajo de campo consistía en la disponibilidad de un único locutorio, equipado con una línea telefónica y un ordenador por cada encuestador. Por tanto, para poner en marcha el proceso de encuestación necesitábamos: a) encuestadores y b) un centro de operaciones. Estos dos factores, además, eran condicionantes el uno del otro, puesto que el número de encuestadores a contratar dependía directamente del número de líneas telefónicas disponibles.

Finalmente, conseguimos montar un locutorio con 8 líneas de teléfono para 8 encuestadores y sus correspondientes ordenadores en el aula de informática del Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión de la ULPGC.

Bosch y Torrente (1993) comentan acerca de la figura del entrevistador telefónico que *“es fundamental que el candidato sepa trabajar en equipo y que no sea un impedimento a su tarea el verse observado por un supervisor de modo constante. El candidato debe tener una gran fluidez verbal,(...) bastante memoria a corto plazo, (...) sensibilidad personal (...). Las pruebas de lectura son importantes y la dicción es uno de los elementos determinantes (...)”*. La selección de los 8 encuestadores, se hizo tratando de atender, en todo momento, a estas recomendaciones.

Una vez seleccionados los encuestadores, comenzó la fase de formación de los mismos. Esta fase constó de tres etapas:

1. FAMILIARIZACIÓN:

Se les explicó cuáles eran los objetivos de la investigación y se les entregó el cuestionario en papel para que lo leyeran, preguntaran las dudas que les surgieran y realizaran las aportaciones que consideraran oportunas. También se les entregó un pequeño manual de actuación que contenía un conjunto de preguntas típicas que podían hacerles los entrevistados, así como las posibles respuestas a dichas preguntas. Éste manual es el que viene recogido en el Anexo A.2.

2. ENTRENAMIENTO:

Una vez en el locutorio, se entrenó a los encuestadores en el manejo del equipo informático y telefónico. Se les explicaron los pasos básicos a realizar cada día para recuperar el fichero de trabajo y se les aclaró qué partes del cuestionario sí debían leer al entrevistado y cuáles eran anotaciones aclaratorias sólo para ellos.

A partir de los problemas surgidos durante el manejo del mismo, se confeccionó una guía de resolución de problemas en la realización de la encuesta, que, posteriormente, se entregó para su consulta en caso de ser necesaria. Dicha guía figura en el Anexo A.3.

3. SESIONES DE 'ROLE PLAYING':

Una vez que los entrevistadores se habían familiarizado con la estructura de la encuesta diseñada en Access, se asignó a cada encuestador un 'perfil laboral ficticio' con el que responder a la misma, pasando a la realización de encuestas entre ellos. De esta manera todos hicieron siete encuestas de prueba y fueron encuestados otras tantas veces.

Finalizamos esta etapa con un *feed-back* que nos permitió valorar el diseño, la redacción de las preguntas e introducciones, la necesidad de incluir o eliminar categorías de respuestas, así como evaluar la adecuación del orden de las preguntas y la duración de la entrevista. El resultado del *feed-back* fue satisfactorio, en tanto en cuanto no motivó cambios sustanciales en el diseño de la encuesta.

Tras las sesiones de formación de los encuestadores, pasamos a la realización de la encuesta piloto. Para ello se distribuyó de manera aleatoria el 10% de la muestra entre los encuestadores, con el fin de comprobar qué dificultades reales surgían a la hora de realizar la encuesta. Al final del día se reunió a todo el equipo para comentar las dificultades surgidas y proponer posibles soluciones a las mismas. Después de la puesta en común, decidimos realizar los siguientes cambios en el diseño del cuestionario³⁵:

- Entre las posibles respuestas al medio de acceso a los Ciclos Formativos, se añade como nueva opción el provenir de la FP antigua o del COU
- Se cambia el formato de introducción de fechas diseñado en Access de manera que reconozca los años posteriores a 2000
- Se modifica la unidad de medida del tiempo de búsqueda de empleo para que reconozca el tiempo medido en semanas y no solamente en meses
- Se sustituye la redacción de la pregunta referida al cargo ocupado por el encuestado en la empresa (P.19, P.40 y P.61 en el cuestionario), dejándola como pregunta abierta que posteriormente será codificada
- Entre las preguntas personales se añade la opción de preguntar al encuestado si tenía hijos, aunque declare vivir con sus padres
- Y finalmente, se añaden más alternativas en la hoja de incidencias en el apartado de 'resultado de la encuesta', ya que la opción 'encuesta incompleta' no estaba contemplada anteriormente.

³⁵ El cuestionario que figura en el Anexo A.1, ya incorpora estas modificaciones.

No obstante, a pesar de los pequeños retoques incorporados a la encuesta definitiva, la valoración del trabajo realizado en este primer día fue altamente positiva. De hecho, constatamos entre los encuestados una buena disposición a colaborar con el proyecto. A su vez, las duraciones de las encuestas se mantenían dentro de los márgenes previstos, por lo que consideramos un éxito el resultado de la encuesta piloto. Finalmente incorporamos todas las encuestas realizadas en éste primer día como parte de la muestra final utilizada en las estimaciones.

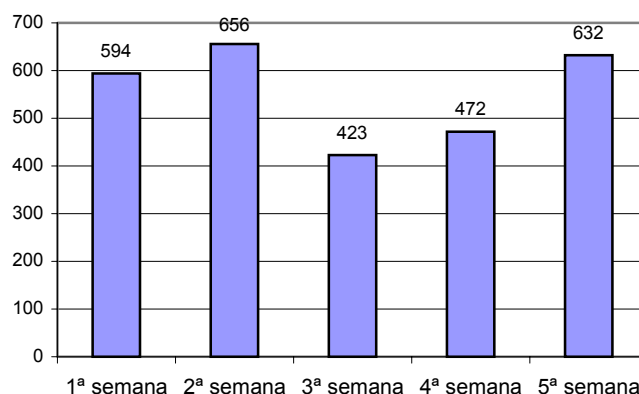
3.3. PLAN DE TRABAJO DURANTE LA ENCUESTA

Una vez finalizada la encuesta piloto, el procedimiento de realización de la encuesta se organizó de la siguiente manera: Durante la primera semana el horario de trabajo se mantuvo de lunes a viernes de 3 de la tarde a 9 de la noche, y el sábado de 10 de la mañana a 2 de la tarde. Bosch y Torrente (1993) recomiendan como banda horaria en la que se realizan la mayoría de las entrevistas telefónicas, la que va de 5 de la tarde a 9 de la noche, sin embargo nosotros decidimos arriesgarnos y ampliar esa banda. Esa ampliación de dos horas al mediodía, resultó ser el horario más fructífero, junto con el de última hora de la noche.

Tras la primera semana, y a la vista de las citas concertadas para posteriores entrevistas, decidimos ampliar aún más el horario. Fue entonces cuando decidimos que cuatro de los encuestadores siguieran con el horario inicial, y que los otros cuatro comenzaran entre las 10 y las 12 de la mañana. De esta forma, estos últimos, podrían localizar en sus casas por las mañanas a las personas que tenían turno de tarde en sus trabajos, a la vez que seguirían aprovechando el fructífero horario del mediodía.

El trabajo de campo se realizó en 5 semanas, concretamente entre el 10 de diciembre de 2001 y el 12 de enero de 2002, incluyendo, por tanto, la temporada de Navidad y la distribución del número de encuestas conseguidas en cada una de ellas viene recogida en la Ilustración II.2.

Ilustración II.2: Número de encuestas conseguidas en cada semana



Aunque parezca que en las semanas tercera y cuarta el trabajo fue menos fructífero, lo cierto es que estas semanas coincidieron con las vacaciones de Navidad, por lo que incluyen los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, días en los que no se realizaron encuestas. Efectivamente, si ya Bosch y Torrente (1993) recomiendan *“no llamar en días en los que hay eventos sociales importantes, como un partido de fútbol interesante”*, ¡cuánto más debe ser así si hablamos de los días importantes de Navidad!

No obstante el peligro inicial que entrañaba realizar la encuesta en los días navideños, finalmente, éste terminó no siendo real. De hecho, el realizar la encuesta en Navidad ocasionó que, en muchos casos, consiguiéramos localizar en casa de sus padres a aquellos que ya se habían independizado³⁶. Por otro lado, el problema de no encontrar a estas personas en casa por estar, por ejemplo, ‘de compras’, en la mayoría de los casos no se convirtió en un verdadero problema, ya que los encuestados disponían mayoritariamente de teléfono móvil y, al llamar a sus casas, sus familiares habitualmente lo facilitaban. De esta forma, no fue nada extraño el caso de realizar la encuesta a alguien que, en ese preciso momento, iba en la guagua, estaba de compras, trabajando, o simplemente había salido con los amigos a tomar algo, y que, aún así, estaba dispuesto a colaborar. Quizás en esta actitud de colaboración también estuviese presente el espíritu de las fechas en las que nos encontrábamos.

Durante el proceso de formación de los encuestadores establecimos que, antes de dar una encuesta por perdida por no haber podido localizar al titulado, tenían que intentar localizarlo un mínimo de 4 veces mediante llamadas realizadas a distintas horas del día. Si en esas cuatro veces no se conseguía contactar con la persona, entonces debían anotar este hecho en la hoja de incidencias. De esta manera, el registro pasaba a formar parte de otra base de datos con todos aquellos titulados que no se habían podido localizar tras cuatro intentos, pero que posteriormente fue reutilizada.

Aparte de esta causa, los otros motivos por los que un registro podía ser ‘desechado’ y, por tanto, debía ser extraído de la base de datos de titulados a encuestar, podían ser: a) por disponer de un número de teléfono equivocado, b) por haberse mudado de casa y que no nos facilitaran un nuevo teléfono de contacto, o c) por renunciar desde el principio a colaborar con el estudio.

Aunque anteriormente comentamos la ventaja que suponía el realizar las encuestas durante la Navidad, también es cierto que estas fechas son aprovechadas muchas veces para salir de viaje. Basándonos en esta creencia, durante la última semana de trabajo, aparte de continuar con el plan marcado, decidimos dar una nueva oportunidad a aquellas encuestas que habíamos dado por perdidas en las semanas de Navidad. El objetivo consistía en tratar de recuperar algunos de los registros perdidos en las Familias Profesionales para las que no disponíamos de suplentes. De esta manera,

³⁶ Hay que tener en cuenta que los teléfonos que figuraban en nuestra base de datos eran los de su residencia mientras estudiaban el Ciclo Formativo, que generalmente coincidía con la residencia de sus padres.

volvimos a reasignar a los encuestadores aquellos egresados con los que no habíamos podido contactar tras realizar las 4 llamadas preestablecidas, bien porque nunca cogieron el teléfono en casa o bien porque sólo conseguimos hablar con un familiar pero nunca con ellos. El total de encuestas reasignadas fue de 349, de las cuales, finalmente, conseguimos recuperar 127 y dimos definitivamente por perdidas 222.

Por último, el 12 de enero de 2002, concluimos el trabajo de campo, habiendo conseguido un total de 2776 encuestas cumplimentadas y habiendo perdido 940 registros por los motivos recogidos en la Tabla II.5:

Tabla II.5: Motivos por los que no se consigue realizar la encuesta

Motivo	N
No responden al teléfono	278
No está en casa. Dejamos recado	124
Número equivocado. No conocen a la persona	380
Se mudó. No nos dan el nuevo número de teléfono	87
Rehúsa la encuesta desde el principio	66
Falleció	5
Total	940

Merece la pena resaltar el hecho de que en cinco ocasiones, el motivo por el que no conseguimos realizar la encuesta se debiera a que el titulado por el que preguntábamos ya había fallecido. Resulta especialmente doloroso este hecho, cuando consideramos que la edad media de la población a la que nos dirigíamos no superaba los 25 años.

Por otro lado, como anécdota del trabajo de campo realizado, cabe mencionar que, en el proceso de realización de las encuestas, nos encontramos ante dos casos que fueron de especial dificultad. Se trataba del caso de dos tituladas con deficiencias auditivas. Resultaba, por tanto, imposible comunicarse con ellas a través del teléfono. No obstante, finalmente, conseguimos realizar con éxito una de las encuestas utilizando como interlocutora a su madre. La otra, en cambio, tuvimos que darla por perdida, pues según nos comentaba su madre, ella era analfabeta y no era capaz de escribirle las preguntas a su hija, ni de comunicarse mediante el lenguaje de los signos con ella.

Por último, también merece la pena comentar que, aunque en principio, el que la mayoría de los encuestados dispusiera de móvil fuese algo beneficioso a efectos de la realización de nuestro estudio, también es cierto que, en algún momento, supuso un problema. Éste fue el caso concreto de 4 titulados a los que llamamos al móvil que nos habían facilitado en su casa y que, automáticamente, rehusaron realizar la encuesta desde el principio, pues, al encontrarse fuera de España, tenían que hacer frente al pago de una parte de la llamada. En el resto de las llamadas a teléfonos móviles, por suerte, los problemas de agotamiento de batería y su consiguiente resultado de 'encuesta sin terminar', siempre pudieron ser solventados con una segunda llamada en otra ocasión.

4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado realizaremos un primer análisis de los resultados de nuestra encuesta desde tres perspectivas diferentes: por un lado, centrándonos en el proceso formativo de los futuros técnicos y técnicos superiores; por otro lado, adentrándonos en los procesos de inserción laboral y movilidad en el mercado de trabajo; y por último, centrándonos en las interrelaciones entre los dos aspectos previos, a través del análisis de la adecuación entre los niveles educativos y los requerimientos de los empleos.

La primera perspectiva, será la que abordemos en primer lugar, pues nos permitirá desentrañar cuáles son los motivos fundamentales que llevan a los titulados a elegir este tipo de formación académica, a la vez que nos proporcionará una idea en cuanto a sus resultados académicos, medidos en términos de notas medias y de tiempo necesario para obtener la titulación. De esta manera, posteriormente, podremos analizar la posibilidad de que estos factores influyan en las posibilidades de ocupación de los titulados.

Las otras dos perspectivas nos permitirán satisfacer el doble objetivo que nos habíamos propuesto con el presente estudio: 1. la obtención de información básica sobre algunas de las características de los modos y formas de inserción de los técnicos y técnicos superiores, así como de las subsiguientes trayectorias ocupacionales; y 2. el análisis del grado de adecuación de los conocimientos adquiridos por los titulados de Formación Profesional Específica en los centros en que cursaron sus estudios, con las necesidades específicas de los empleos que ocupan.

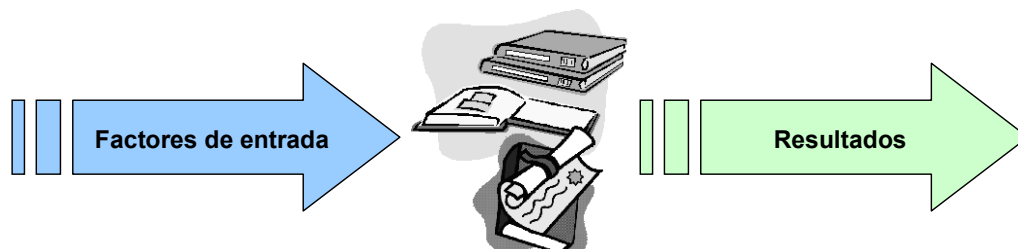
Con este fin abordaremos el análisis de los procesos de búsqueda de empleo, de las características de los mismos, del desajuste educativo, así como del grado de satisfacción de los titulados con sus trabajos, a partir de las diferentes trayectorias profesionales detectadas en la muestra. En dicho análisis, realizaremos, en los casos en los que sea posible, una comparativa entre 'primer' y 'último' empleo, y para el caso de los que no hayan trabajado nunca tras la finalización del CF, nos centraremos en el análisis de su período de desempleo.

4.1. PROCESO FORMATIVO DE LOS TÉCNICOS Y TÉCNICOS SUPERIORES

Este primer apartado del análisis descriptivo de la muestra está centrado precisamente en la primera etapa del binomio formado por el sistema educativo y el mercado de trabajo. Pero, como refleja la Ilustración II.3, nuestra intención no se centra en el análisis de lo que sucede dentro del sistema, sino en cuáles son los factores que motivan la entrada en el mismo, y cuáles son los resultados una vez que se ha pasado por él.

Por tanto, el análisis de la relación de los titulados con el sistema educativo se va a centrar en dos momentos distintos: el momento de entrada y el de salida.

Ilustración II.3: Objetivos en el análisis del proceso formativo



Comenzaremos haciendo un breve análisis de la evolución de la demanda de la Formación Profesional Específica durante los últimos años en Canarias y, partiendo de esa realidad, nos centraremos en los titulados encuestados. De esta manera analizaremos qué Familias Profesionales fueron las más demandadas, qué motivos les indujeron a optar por este tipo de estudios, ya que estamos hablando de una etapa educativa no obligatoria, y cuál fue la vía de acceso a los mismos. Para terminar, nos centraremos en el momento de finalización del Ciclo Formativo, donde analizaremos cuáles han sido los resultados, medidos en términos de tiempo necesario para completar los estudios y resultados académicos obtenidos.

4.1.1. Demanda de Formación Profesional Específica en Canarias

Conocida durante mucho tiempo como la ‘hermana pobre’ o la ‘cenicienta’ del sistema educativo español, la Formación Profesional ha incrementado en los últimos años su prestigio social y, por tanto, su nivel de demanda entre los jóvenes.

Como se muestra en la Tabla II.6, en tan sólo cuatro cursos académicos la demanda de los Ciclos Formativos de Grado Medio se multiplicó por 2.75. Así, de 3710 estudiantes que optaron por este tipo de estudios en el curso 1996/97, la cifra aumentó hasta llegar a los 10187 en el curso 1999/00. Los Ciclos Formativos de Grado Superior también han visto incrementada su demanda en el mismo período, habiendo pasado el número de alumnos matriculados de 3700 a 8787, lo que representa un aumento del 137%.

Tabla II.6: Nº de alumnos matriculados en Ciclos Formativos. Total Canarias y Gran Canaria

	Ciclo Formativo de Grado Medio				Ciclo Formativo de Grado Superior			
	96/97	97/98	98/99	99/00	96/97	97/98	98/99	99/00
Total Canarias	3710	5797	7267	10187	3700	4983	6312	8787
Gran Canaria	1777	2779	3467	4501	1607	2273	2868	3919

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Consejería de Educación Cultura y Deportes. Dirección General de Centros: "Escolarización en Niveles no Universitarios".

Ahondando en este fenómeno, nos damos cuenta de que en la isla de Gran Canaria la pauta de comportamiento ha sido bastante similar. De hecho, los Ciclos Formativos de Grado Medio pasaron de contabilizar 1777 matriculados en el curso 1996/97, a tener 4501 en el curso 1999/00, mientras que las cifras para los Ciclos de Grado Superior pasaron de 1607 a 3919 matriculados en los mismos cursos académicos.

No obstante, no hay que olvidar que, aunque la demanda de este tipo de estudios vaya en aumento, las tasas de abandono y repetición siguen siendo conjuntamente muy elevadas. En la Tabla II.7 recogemos información que ilustra esta realidad. En ella se muestra el total de alumnos matriculados en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en la isla de Gran Canaria desde el curso 96/97 al 99/00, conjuntamente con el total de alumnos que finalmente logran acabar dicha titulación durante los cursos académicos 97/98 a 99/00.

Tabla II.7: N° de matriculados y egresados en Formación Profesional Específica en la isla de Gran Canaria

	Ciclo Formativo de Grado Medio				Ciclo Formativo de Grado Superior			
	96/97	97/98	98/99	99/00	96/97	97/98	98/99	99/00
Matriculados	1777	2779	3467	4501	1607	2273	2868	3919
Egresados		362	827	1128		361	669	919

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Consejería de Educación Cultura y Deportes. Dirección General de Centros: "Escarización en Niveles no Universitarios" y de los datos de nuestra información poblacional.

La estructura de los Ciclos Formativos está establecida de manera que, tras superar un total de dos cursos académicos, se obtiene la titulación de técnico o técnico superior, en función de haber cursado un Ciclo Formativo de Grado Medio o de Grado Superior respectivamente. Por tanto, aquellos alumnos matriculados en el curso 96/97, deberían obtener su titulación al final del curso 97/98. Analizando los datos de la Tabla II.7, comprobamos cómo, a pesar de ser 3384³⁷ alumnos los matriculados en el curso 96/97, en el curso siguiente sólo obtuvieron su titulación 723 alumnos. De la misma manera, de los 5052 matriculados en el curso 97/98, fueron sólo 1496 los que terminaron en el curso siguiente y de los 6335 matriculados en el curso 98/99, finalizaron 2047 en el curso 99/00. Por lo que estamos hablando de una tasa de no finalización en la Formación Profesional Específica de la isla de Gran Canaria, durante los cursos académicos contemplados, que oscila entre el 80% para el primer curso y el 67% para el último.

Entendemos por alumnos que no finalizan, aquellos que, o bien repiten curso, o bien abandonan los estudios, e incluso aquellos que habiendo finalizado la formación académica no concluyen la FCT y, por tanto, no culminan sus estudios. Esto constituye un aspecto de especial interés a desarrollar como parte de una línea de investigación futura.

³⁷ Éste es el número de matriculados entre ambos niveles

4.1.2. Caracterización de la muestra según Familia Profesional y género

Según los datos de nuestra encuesta, las Familias Profesionales que actualmente cuentan con un mayor número de titulados son, por este orden y tal como muestra la Tabla II.8, las Familias de 'Administración', 'Sanidad', 'Hostelería y Turismo', 'Comercio y Marketing' y 'Electricidad y Electrónica'.

Tabla II.8: Distribución muestral de egresados por Familias Profesionales

Familia Profesional	Egresados	Proporción muestral
Actividades Agrarias	25	0,9
Actividades Físicas y Deportivas	117	4,21
Actividades Marítimo Pesqueras	28	1,01
Administración	545	19,63
Artes Gráficas	25	0,9
Comercio y Marketing	299	10,77
Comunicación, Imagen y Sonido	47	1,69
Edificación y Obra Civil	73	2,63
Electricidad y Electrónica	247	8,9
Fabricación Mecánica	45	1,62
Hostelería y Turismo	303	10,91
Imagen Personal	94	3,39
Industrias Alimentarias	3	0,11
Informática	139	5,01
Madera y Mueble	18	0,65
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	119	4,29
Mantenimiento y Servicios a la Producción	60	2,16
Química	25	0,9
Sanidad	399	14,37
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	157	5,66
Textil, Confección y Piel	8	0,29
Total	2776	100

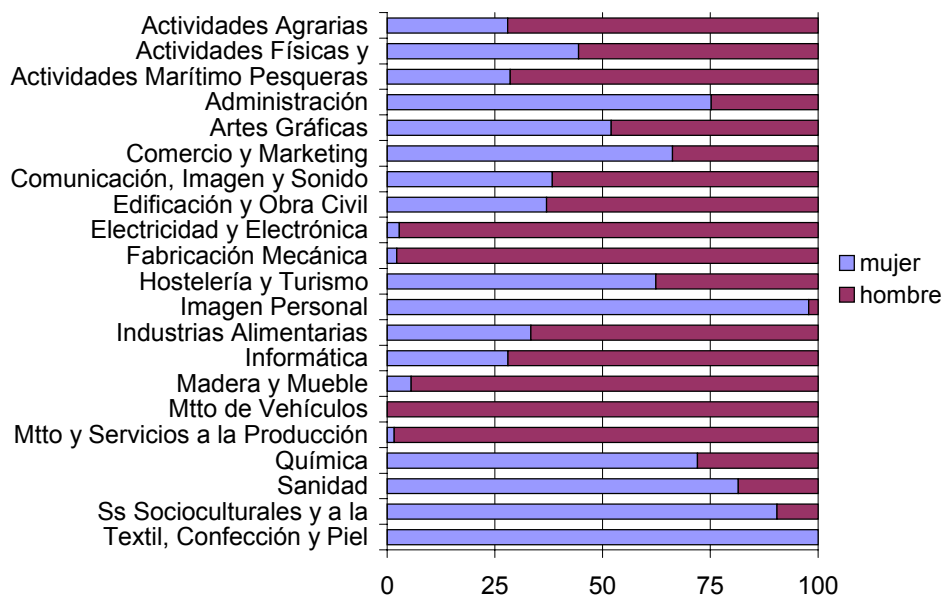
Al analizar los datos provenientes de nuestra muestra, observamos cómo del total de encuestados (2776), el 56% son mujeres y el restante 44% son hombres. Esto es un reflejo de la mayor tasa de escolarización femenina y de la menor tasa de abandono de los estudios de este mismo colectivo.

Aún así, no podemos hablar de una incorporación homogénea de la mujer a la Formación Profesional. Hay que admitir que, una vez dentro de este nivel de estudios, la elección de la especialidad está bien diferenciada en función del género. Esto es lo que en la literatura sobre discriminación se denomina 'segregación educativa'.

La tipología de estudios elegidos, según muestra la Ilustración II.4, pone en evidencia disparidades importantes en cuanto a las preferencias y estrategias vitales de ambos géneros. Al igual que constataron Dávila-Quintana et al. (2001), al analizar las diferencias de elección de estudios universitarios por parte de hombres y mujeres

españoles, también nosotros constatamos, aunque ésta vez en la elección de Ciclos Formativos, que los varones optan por titulaciones más ‘técnicas’ en mayor proporción que las mujeres y que éstas se decantan por titulaciones más ‘sociales’, cuyas salidas profesionales e ingresos, como veremos más adelante, son menos favorables.

Ilustración II.4: Distribución de egresados por Familias Profesionales según género



De esta manera, a tenor de los datos, podemos hablar de la existencia de Familias Profesionales eminentemente femeninas, como es el caso de ‘Administración’, ‘Comercio y Marketing’, ‘Hostelería y Turismo’, ‘Imagen Personal’, ‘Química’, ‘Sanidad’, ‘Servicios Socioculturales a la Comunidad’, y ‘Textil, Confección y Piel’. Por otro lado, podemos distinguir Familias Profesionales mayoritariamente masculinas, como son ‘Actividades Agrarias’, ‘Actividades Marítimo Pesqueras’, ‘Electricidad y Electrónica’, ‘Fabricación mecánica’, ‘Informática’, ‘Madera y Mueble’, ‘Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados’ y ‘Mantenimiento y Servicios a la Producción’. Y, por último, nos encontramos con un subgrupo minoritario de Familias Profesionales en el que la proporción de hombres y mujeres es, más o menos, similar. Éste es el caso de los Ciclos Formativos pertenecientes a las Familias Profesionales de ‘Actividades Físicas y Deportivas’ y de ‘Artes Gráficas’.

Queda patente, por tanto, que familias profesionales más ‘feminizadas’ están relacionadas con ocupaciones del Sector Servicios, mientras que las ‘masculinizadas’ lo están con ocupaciones del Sector Industrial.

Asimismo, a partir de los resultados de la Tabla II.9, se comprueba la existencia de diferencias significativas por género en cuanto al tipo de centro elegido para cursar el

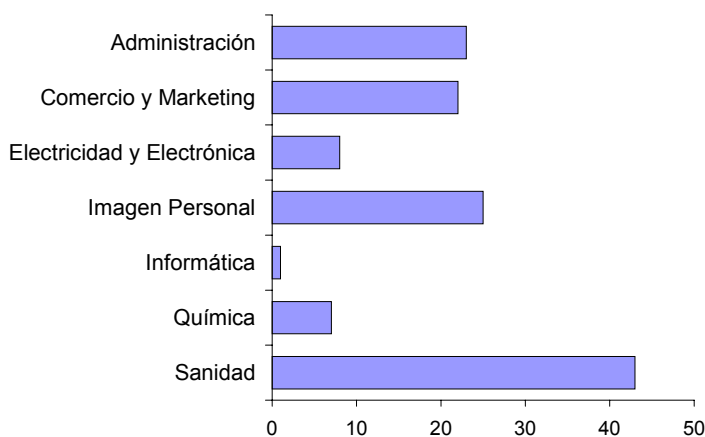
Ciclo Formativo³⁸. Resalta el hecho de que de los 129 encuestados que terminaron su CF en un centro privado, el 78.3% sean mujeres, frente a un 21.7% de hombres. Parece que la opción por estudiar en un centro privado está sesgada hacia el lado femenino, mientras que esta proporción se mantiene mucho más igualitaria en el caso de los centros públicos.

Tabla II.9: Distribución de egresados por género y titularidad del centro de estudios

		Titularidad del centro		Total
		Concertado	Público	
Sexo	Mujer	101 78,3%	1456 55,0%	1557 56,1%
	Hombre	28 21,7%	1191 45,0%	1219 43,9%
TOTAL		129 100%	2647 100%	2776 100%

No obstante, dicho sesgo tiene una sencilla explicación, que queda patente en la Ilustración II.5. En ella se muestra el número de titulados de los centros privados distribuidos por Familias Profesionales. En dicha distribución se observa cómo los Ciclos Formativos que se imparten en este tipo de centros, son básicamente los que pertenecen a las Familias Profesionales que hemos catalogado como eminentemente femeninas, como es el caso de las familias de ‘Administración’, ‘Imagen Personal’, ‘Química’ y ‘Sanidad’. Por lo tanto, es lógico que los titulados de los centros privados sean mayoritariamente mujeres. Sin embargo, dado que en los centros públicos se imparte todo tipo de ciclos formativos, se compensa la ‘feminización’ de unos Ciclos Formativos con la ‘masculinización’ de otros. De esta forma, finalmente, la proporción de titulados por género queda distribuida de manera más equilibrada.

Ilustración II.5: N° de titulados en centros privados, por Familia Profesional



³⁸ A través del contraste Chi-cuadrado de independencia de variables, se obtiene un valor de 27 para el estadístico, con una probabilidad asociada del 0%

Por otro lado, también se detectan diferencias significativas en función del género, en la elección del nivel del Ciclo Formativo a cursar. Aunque las diferencias en sí, recogidas en la Tabla II.10, no parezcan excesivamente acusadas, es cierto que los hombres se decantan más por los Ciclos Formativos de Grado Medio (el 54.6% de ellos eligen este nivel), mientras que el 51.6% de las mujeres eligen preferiblemente Ciclos Formativos de Grado Superior.

Tabla II.10: Distribución de egresados por género y nivel de Ciclo Formativo

		Nivel del CF		Total
		CF2	CF3	
Sexo	Mujer	754	803	1557
		48.4%	51.6%	100%
Hombre		665	554	1219
		54.6%	45.4%	100%
TOTAL		1419	1357	2776
		51.1%	48.9%	100%

4.1.3. Motivos de elección de los Ciclos Formativos

Uno de los motivos que impulsó la reforma del Sistema Educativo en la etapa de la Formación Profesional fue, precisamente, el desprestigio del que gozaba este tipo de educación en la sociedad. Previo a la aprobación de la LOGSE, no resultaba extraño considerar la Formación Profesional como una especie de sistema de estudios alternativo dentro del propio sistema de estudios español. Una alternativa a la que sólo acudían aquellos que no se consideran a sí mismos, o no eran considerados por los demás, aptos para seguir estudiando por la vía clásica que conducía indefectiblemente a los estudios universitarios.

A pesar de los años que han transcurrido desde la última reforma educativa, aún predomina dicho sentimiento en la sociedad, debido, fundamentalmente, a un desconocimiento generalizado de lo que ha supuesto dicha reforma. De hecho, los resultados del estudio realizado por Tábula Canaria (2001a), en el que se encuestaba a empresarios canarios cuyas empresas colaboraban en la fase de Formación en Centros de Trabajo, muestran que tan sólo el 31% de ellos reconocía tener conocimiento suficiente de las profesiones que se enseñaban en el centro educativo con el que colaboraban.

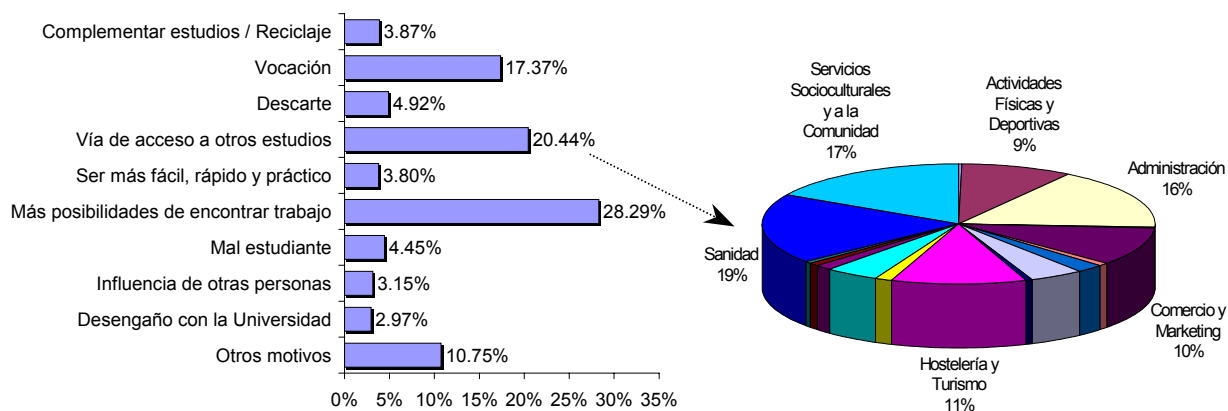
Este desconocimiento, patente incluso entre los propios agentes del sistema, es el causante de que, en definitiva, se siga considerando a la Formación Profesional como un sistema educativo 'de segunda', elegido posiblemente más como única alternativa posible, que como vocación.

De hecho, al plantearle a los titulados de nuestra muestra qué motivos fueron los que les impulsaron a optar por estudiar un Ciclo Formativo, las repuestas, recogidas en la Ilustración II.6, fueron sorprendentes. Éstas desdicen la creencia generalizada planteada anteriormente, que considera la entrada en este nivel de estudios como una opción menos atrayente que la de hacer Bachillerato e ingresar en la Universidad.

Es cierto que podemos hablar de la existencia de un grupo que ‘recala’ en los Ciclos Formativos sin que ésta haya sido realmente su intención original. Pero también es cierto que se trata de un grupo minoritario, representando tan sólo un 28% del total. Estamos hablando concretamente:

- De un 20.44% que reconoce haberse matriculado en el CF para utilizarlo como vía de acceso, bien a la Universidad, bien a otro CF de grado superior.
- De un 4.45% que reconoce haber elegido este nivel de estudios porque se consideraba mal estudiante³⁹.
- Y de un 3.15% que dice haber entrado por influencia de algún familiar, de algún amigo o incluso de algún profesor.

Ilustración II.6: Motivos de elección del Ciclo Formativo



Ahondando más en ese 20.44% que decía haber utilizado el CF como vía de acceso a otros estudios, como viene reflejado en el diagrama de sectores de la Ilustración II.6, nos damos cuenta de que las Familias Profesionales más demandadas con tal fin son las de:

- ‘Sanidad’ (19.1%), que se suele utilizar como puente de acceso a carreras tan demandadas como Medicina, Enfermería o Fisioterapia;

³⁹ Resulta increíble que un porcentaje tan bajo de ‘malos estudiantes’ den esa fama de ‘estudiantes de segunda’ a todos los que cursan Ciclos Formativos.

- 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' (16.8%), que sirve de puente para cursar Formación del Profesorado y Trabajo Social;
- 'Administración' (16.3%) y 'Comercio y Marketing' (10.3%), que sirven de puente de acceso para las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales;
- 'Hostelería y Turismo' (11.2%), que sirve de acceso para la carrera universitaria de Turismo;
- y, por último, la de 'Actividades Físicas y Deportivas' (9.4%), que se utiliza como vía de acceso a la carrera de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, e incluso para Formación del Profesorado.

Sin embargo, y volviendo a las restantes motivaciones aducidas para haber elegido cursar un Ciclo Formativo, nos encontramos con que el grupo mayoritario es, precisamente, el que está formado por aquellos que dicen haberlo elegido porque con ese título es más fácil encontrar empleo (28.3%), junto a los que argumentan haberlo elegido simplemente por tener vocación para esos estudios (17.4%), y a los que lo hicieron por considerar que les serviría para reciclarse y complementar sus conocimientos (3.9%).

Incluso los motivos que hacen referencia a elegir estos estudios 'por descarte' (4.9%), por haber sufrido un desengaño con la Universidad (2.97%) o por considerar que el CF es más fácil, rápido y práctico (3.8%), hablan a favor de los Ciclos Formativos. El primero de ellos nos indica que, frente a cursar el Bachillerato o estudiar una carrera universitaria, el CF ha resultado más atrayente; mientras que los otros dos argumentos recogen las dos caras de una misma moneda, puesto que, quienes dijeron haber sufrido un desengaño con la Universidad, en realidad comentaban que éste venía por el hecho de considerar los estudios universitarios demasiado teóricos, demasiado largos o demasiado complejos.

4.1.4. Vías de acceso a los Ciclos Formativos

Tras la aprobación de la LOGSE, la configuración de la educación secundaria post-obligatoria⁴⁰, como hemos visto en el análisis del Sistema Educativo Español, no presenta un camino único e igual para todos, sino que plantea unos amplios márgenes de optatividad. Así, para acceder a los Ciclos Formativos, no existe una única alternativa. Y esto no sólo es debido a que unos ciclos sean de grado superior y otros de grado medio, sino que, incluso para cada uno de ellos, las formas de acceso pueden ser diferentes.

⁴⁰ La educación secundaria post-obligatoria incluye el Bachillerato, los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior y las enseñanzas de régimen especial como las artes plásticas y el diseño.

En general, para el caso de los Ciclos Formativos de Grado Medio, este acceso se puede hacer:

- a) mediante una titulación mínima, como haber superado la ESO, 2º de BUP o FP1; o
- b) sin tener ninguna titulación previa, en cuyo caso se requiere tener 18 años cumplidos o bien cumplirlos durante el año en curso y además superar una prueba de acceso.

Mientras que para el acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior los requisitos son:

- a) tener como titulación mínima el Bachillerato, COU o la FP2;
o en caso de no tener esta titulación previa:
- b) tener al menos 20 años y superar una prueba de acceso; o
- c) tener 18 años y superar una prueba de acceso tras aprobar un Ciclo Formativo de Grado Medio de la misma Familia Profesional (o de Familias Profesionales afines establecidas reglamentariamente).

Vemos, por tanto, que efectivamente las vías de acceso a los Ciclos no son únicas. Cabría diferenciar perfectamente, entre lo que llamaríamos carreras académicas 'estructuradas' en contraposición a las 'desestructuradas'. Las primeras recibirían este nombre por recoger la casuística de aquellos titulados que optan por un Ciclo Formativo de Grado Medio directamente tras cursar la ESO, o bien por un Ciclo Formativo de Grado Superior tras cursar el Bachillerato o COU, lo que conlleva haber elegido la trayectoria más corta hasta obtener la titulación de técnico o técnico superior respectivamente. Mientras que, las trayectorias 'desestructuradas', serían aquellas que impliquen optar por el CF2 o CF3 a través de cualquier otra vía, lo que conllevaría indefectiblemente una mayor tardanza en la consecución de la titulación final.

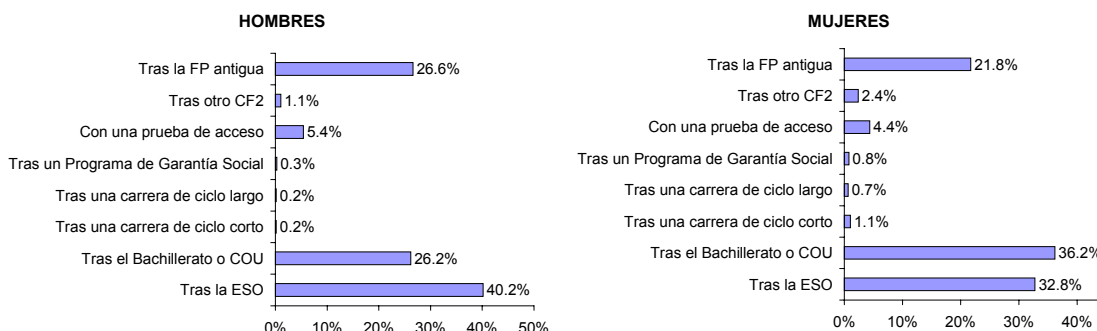
Al preguntar a los titulados de nuestro estudio cuál fue su vía de acceso al Ciclo Formativo comprobamos que, en torno al 40% de ellos, siguió una trayectoria desestructurada para la consecución de su título de Formación Profesional Específica (Tabla II.11). En el caso de los técnicos, este porcentaje aumenta hasta cerca de 64%, mientras que entre los técnicos superiores, este hecho sólo se daba en el 16% de los casos.

Tabla II.11: Distribución porcentual del tipo de la trayectoria académica, por nivel del Ciclo Formativo

		Nivel del CF		Total
		CF2	CF3	
Trayectoria	Desestructurada	63,78	16,06	40,45
	Estructurada	36,22	83,94	59,55
Total		100	100	100

Las respuestas acerca de la ruta académica previa a la decisión de cursar un Ciclo Formativo, variaron sustancialmente en función de si el encuestado era hombre o mujer. Para el caso concreto de los técnicos, como se muestra en la Ilustración II.7, la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, dijeron provenir fundamentalmente de la ESO, el Bachillerato o COU, o la FP antigua, teniendo el resto de las alternativas una presencia más bien marginal.

Ilustración II.7: Distribución porcentual de las vías de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio



Resulta especialmente llamativo que sea tan baja la proporción de titulados que opta por la que hemos considerado ‘vía estructurada’ (acceder al Ciclo directamente tras la ESO). Entre los hombres, esta situación sólo se da en el 40.2% de los casos, siendo este porcentaje incluso inferior entre las mujeres, donde no llega al 33%. A pesar de ello, al menos entre los hombres, ésta sigue siendo la forma de acceso más común a los CF2. Sin embargo, entre las mujeres, la forma más común de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio pasa por cursar previamente el Bachillerato o COU (36.2% de los casos). Aunque este problema no es tan acuciante entre los hombres, sigue representando una proporción considerable (26.2% de los casos), lo cual resulta extraño, puesto que lo normal, a esas alturas de la carrera académica, hubiese sido que, tanto hombres como mujeres, optaran por un CF3 o bien por acceder a la Universidad. ¿Qué puede haber pasado para que a esas alturas se decanten por un CF2?

A partir de los datos recogidos en la Tabla II.12, podemos ahondar en las respuestas de este colectivo concreto -los que optan por el CF2 tras haber cursado el Bachillerato- acerca de los motivos de haber elegido la Formación Profesional Específica. De esta manera, vemos que aportan como motivos principales, el hecho de que con esa titulación consideran que es más fácil encontrar empleo (28% de los casos), o el haberlo elegido sencillamente por vocación (22.4% de los casos), o el querer utilizarlos como vía de acceso a otros estudios (17.5% de los casos).

Tabla II.12: Motivos de elección del CF2 citados por quienes cursan previamente Bachillerato

Motivo	Porcentaje
Desengaño con la Universidad	1,79
Influencia de otras personas	2,69
Mal estudiante	4,04
Más posibilidades de encontrar trabajo	28,03
Ser más fácil, rápido y práctico	3,36
Vía de acceso a otros estudios	17,49
Descarte	5,61
Vocación	22,42
Complementar estudios / reciclarse	2,69
Otros motivos	11,88
Total	100

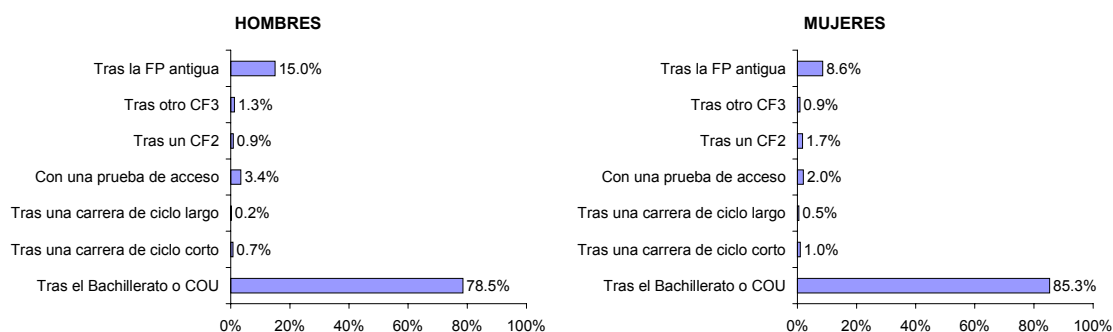
Es comprensible que se utilice la ‘vocación’ como argumento, pero ¿por qué entonces elegir un CF2, en vez de un CF3 dentro de la misma Familia Profesional? ¿Quizás debido a una limitación de plazas en los CF3?

La misma duda se plantea ante el argumento de elegir el Ciclo Formativo por considerar que con esa titulación se consigue empleo más fácil. ¿Es que acaso existe entre los titulados la idea de que con un CF2 se consigue empleo más fácilmente que con un CF3?

Y ya, por último, el argumento de querer utilizar el Ciclo Formativo como vía de acceso a otros estudios, nos parece el más incomprensible. Únicamente se entendería en el caso de que, o bien la intención fuera tratar de usar el ciclo como vía de acceso a un CF3.

En cuanto a las vías de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior, como muestra la Ilustración II.8, la proporción de los que optan por la que hemos considerado ‘vía estructurada’, o sea acceder al Ciclo directamente tras el Bachillerato o COU, es la más alta de todas (78.5% de los hombres, 85.3% de las mujeres), y prácticamente no hay diferencias por género en cuanto a las diferentes formas de acceso mencionadas.

Ilustración II.8: Distribución porcentual de las vías de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior



Probablemente, a largo plazo, la proporción de los que dicen haber escogido el CF3 tras haber hecho un CF2, que actualmente es del 0.9% para los hombres y del 1.7% para las mujeres, irá en aumento. Entonces llegará un momento en el que prácticamente nadie provenga de la antigua FP, sino, en todo caso, de otro Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior.

Esta última casuística, en el momento de realizar la encuesta, no aparecían con demasiada frecuencia, debido a que nos centrábamos en los titulados de los cursos 97/98 a 99/00 y los Ciclos Formativos se comenzaron a impartir en Canarias de manera generalizada a partir del curso 1994/95. Por ello era muy improbable que la proporción de personas con varios CF cursados fuera demasiado alta. Aún así, durante la realización de la encuesta, nos encontramos con que, de los 2776 titulados, un total de 126 respondieron a la misma en función de un CF distinto al que nosotros esperábamos⁴¹.

4.1.5. Resultados académicos en los Ciclos Formativos

Al preguntar a los titulados por la motivación que les condujo a optar por los estudios de Formación Profesional Específica, vimos, en la Ilustración II.6, que cerca del 4% argumentó que esos estudios eran más fáciles y rápidos y que cerca del 4.5% optó por ellos por considerarse a sí mismo mal estudiante, lo que en definitiva lleva implícita la idea de que este tipo de estudios debe de ser más sencillo. Pero ¿hablan los resultados académicos en este mismo sentido?

Para tratar de despejar esta duda nos podemos plantear, por un lado, si los titulados consiguen terminar los estudios en el tiempo preestablecido y, por otro, con qué resultados académicos lo consiguen.

⁴¹ Parte de estos 126 encuestados, son los 14 que figuran en la Tabla II.3 diciendo haber terminado un CF antes del curso 1997/98 y los 37 que dijeron haberlo terminado después del curso 1999/2000. Los 75 restantes debieron finalizar los 2 CF -aquel del que nos hablan y el que nosotros teníamos conocimiento que habían hecho- entre los cursos 1997/98 a 1999/2000.

Como ya hemos comentado durante el análisis del Sistema Educativo Español, la duración de los CF podrá ser de 1300, 1400, 1700 o 2000 horas, incluyendo tanto la docencia en el centro como la Formación en Centros de Trabajo (FCT). En cualquier caso, todo esto tendrá lugar a lo largo de dos cursos académicos. Este plazo podría ser superior, si el alumno tuviese que repetir algún módulo o si abandonase sus estudios y decidiera retomarlos con posterioridad. También podría ser inferior, en el caso en que el alumno acreditara tener experiencia laboral relacionada con el Ciclo que está cursando y pudiera convalidarla por la FCT.

Tabla II.13: Tiempo que tardan los titulados en finalizar el Ciclo Formativo

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de lo previsto	190	6,84
Lo previsto	2542	91,57
Más de lo previsto	27	0,97
Ns/nc	17	0,61
Total	2776	100

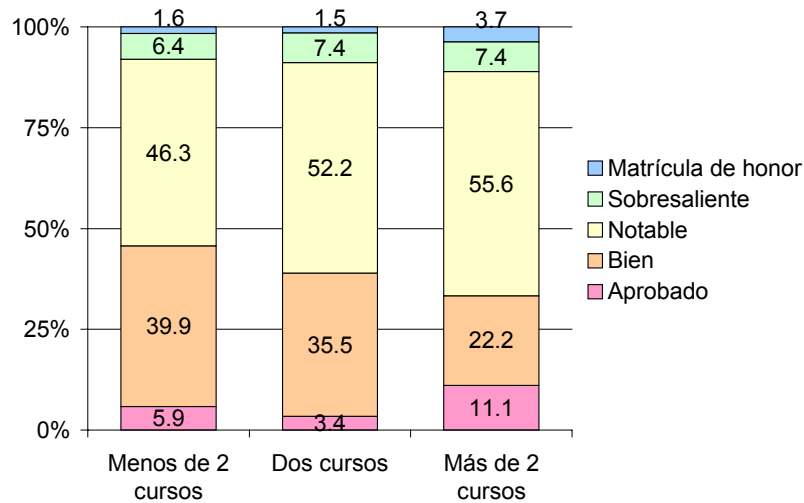
Los resultados de la Tabla II.13 muestran cómo 9 de cada 10 titulados dice haber tardado 2 cursos en finalizar el Ciclo Formativo, lo que representa la duración normal de este tipo de estudios. No obstante, siempre hay que tener presente que los cálculos están realizados sobre el total de titulados y no sobre el total de matriculados. En cualquier caso, esta proporción representa todo un éxito en comparación con el 33% de titulados universitarios españoles que consiguen finalizar sus estudios en el tiempo previsto (MECD, 2002)⁴².

Uniéndolo este dato al hecho de que no llega al 1% la proporción de titulados que tarda más de lo previsto en finalizar el CF, llegamos a la conclusión de que, efectivamente, para aquellos que deciden finalizar sus estudios, estos les resultan relativamente fáciles y rápidos de cursar.

Con el fin de vislumbrar qué sucede en cuanto a los rendimientos académicos de los titulados, distinguimos entre aquellos que han terminado el CF en el tiempo previsto, los que lo han terminado en menos tiempo y aquellos que han necesitado más de dos cursos académicos para obtener su titulación. La Ilustración II.9 refleja la distribución de la nota final obtenida para cada una de estas tres situaciones.

⁴² Esta proporción hace referencia a los titulados universitarios que finalizaron una carrera de ciclo corto en 3 años y una de ciclo largo en 5 años en el curso 1997/98.

Ilustración II.9: Distribución porcentual de la nota final del Ciclo Formativo en función de los años dedicados a los estudios de Formación Profesional Específica



De esta manera podemos apreciar cómo existen diferencias notables en cuanto a la nota final entre estos tres subgrupos. De hecho, parece que cuanto más tarda el titulado en finalizar el CF, mayor es su nota final. Así, aquellos que terminan el CF en los dos años previstos, presentan una mayor proporción de titulados con nota superior al notable, que los que requirieron menos tiempo; mientras que dicha proporción es inferior a la de aquellos que necesitaron más de dos cursos académicos. Las notas medias de estos tres colectivos oscilan en torno al notable, siendo de un 6.95 para el primer grupo, de un 7.09 para el segundo y de un 7.22 para el tercero.

Por tanto, teniendo en cuenta que, en líneas generales, los CF se suelen finalizar en los dos años previstos y, además, con una nota media de notable, tenemos que concluir que: a) los titulados de los CF ya no son esos ‘malos estudiantes’ que siempre optaban por la FP como única vía de estudios alternativa, siendo ahora más ‘aplicados’, o b) los Ciclos Formativos son, tal y como argumentaban algunos titulados encuestados, una alternativa de estudios más sencilla y directa.

4.2. TRAYECTORIAS LABORALES

Este segundo apartado del análisis descriptivo de la muestra se centra en el estudio de la inserción de los titulados en el mercado de trabajo, así como en la detección de diferentes trayectorias ocupacionales una vez finalizados los estudios que les han conducido a la obtención del título de técnico o técnico superior.

Las diversas investigaciones que, de una u otra forma, han abordado el análisis de la inserción laboral de colectivos específicos en España, han utilizado tanto métodos de análisis de carácter cualitativo, como pueden ser la metodología *Delphi* de consulta a

expertos o los ‘grupos de discusión’ (Younis, 1998), como métodos de análisis de carácter cuantitativo, donde se utiliza como punto de partida la realización de encuestas (IKEI, 1990; Herranz-González et al. 1992; Gil-Jurado, 1998; Ibáñez-Pascual, 1999; Salas-Velasco, 2000; Tábula Canaria, 2001b). En cualquier caso, tanto con los métodos cualitativos como con los cuantitativos, la obtención de información acerca de este proceso de inserción laboral, habitualmente se basa en la reconstrucción de trayectorias laborales, utilizando por tanto una metodología de carácter retrospectivo. Esta alternativa, si bien presenta sus limitaciones, es la única a la que habitualmente se puede acudir, dada la inexistencia de paneles de datos, que recojan la situación socio-laboral del colectivo objeto de estudio en diferentes momentos del tiempo, y que permitan, por tanto, hacer un seguimiento dinámico de los cambios sufridos por cada uno de los individuos que componen dicho colectivo.

Es cierto que en España, tras la posibilidad de enlazar la Encuesta de Población Activa, se puede trabajar con la misma como si de un panel de datos se tratara. No obstante, al no ser éste el objetivo original de la encuesta, su utilización, en este sentido, sigue presentando algunas limitaciones. En otros países, sin embargo, se dispone ya de una larga experiencia en cuanto a estudios de inserción realizados mediante bases de datos que permiten un seguimiento longitudinal, como pueden ser los estudios realizados por el CEREQ (Francia) o por el IAB y el GSOEP (Alemania), así como de multitud de estudios realizados en Gran Bretaña y Estados Unidos a partir del *British Household Panel Survey*⁴³ y del *Panel Study of Income Dynamics*⁴⁴ respectivamente.

4.2.1. Historiales laborales según número de empleos

Nuestro interés, en este apartado, se centra en estudiar el proceso de inserción laboral, más que como una fotografía instantánea, como un proceso evolutivo a través del cual los jóvenes van adquiriendo experiencia. Para ello, optamos por utilizar la reconstrucción de trayectorias laborales, es decir, utilizamos un método de carácter retrospectivo. Las limitaciones de dicho método se basan fundamentalmente en la posibilidad de inexactitud de respuesta por parte de los entrevistados. No obstante, consideramos que, en el caso concreto de la investigación que nos ocupa, dichos errores deben ser mínimos, puesto que las preguntas formuladas en la encuesta hacían referencia a períodos de tiempo inferiores a cuatro años.

A partir de las respuestas obtenidas, hemos diseñado el esquema de la Ilustración II.10, a través de la cual recogemos, de una manera sintética, y a partir de la situación laboral que presentaban los titulados en el momento de realizar la encuesta, los cinco perfiles laborales ya diferenciados anteriormente.

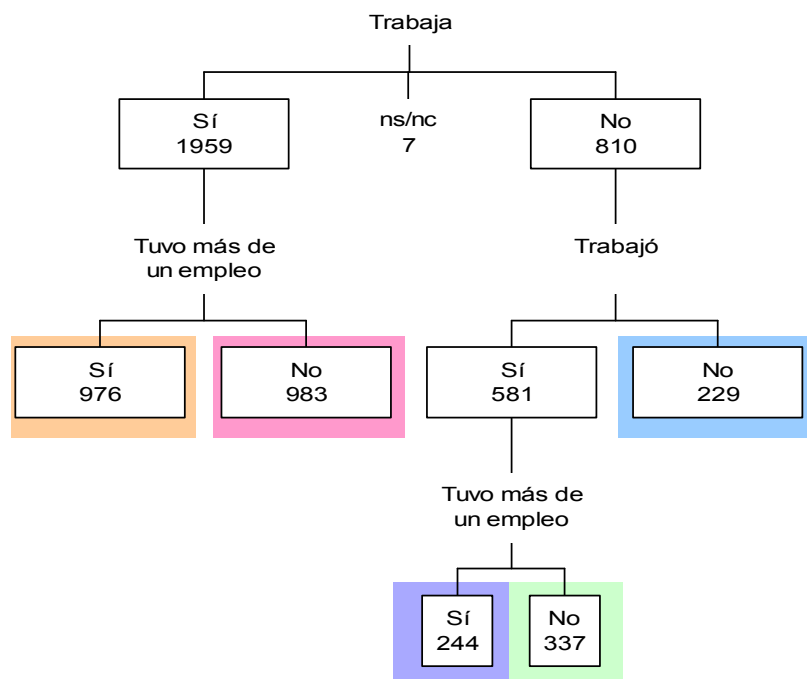
⁴³ Encuesta de datos de panel que se lleva a cabo en Gran Bretaña con periodicidad anual desde 1991.

⁴⁴ Encuesta de datos de panel que se ha llevado a cabo anualmente en Estados Unidos desde 1968, habiendo pasado su periodicidad a dos años desde 1999.

Dicho esquema comienza distinguiendo entre los titulados que, en el momento de responder a la encuesta, decían estar trabajando y aquellos otros que decían no trabajar (sin entrar, por ahora, en el detalle de si estos últimos deben ser considerados parados o inactivos). A partir de esta primera diferenciación, profundizando un poco más, aclara cuál ha sido el proceso seguido por el titulado hasta llegar a esa situación laboral, obteniendo así los diferentes perfiles laborales. De esta manera, de entre los ocupados (70.6%), distinguimos aquellos que sólo han tenido un empleo tras finalizar el CF de los que han tenido más de uno. Mientras que, entre aquellos que dicen no estar trabajando, distinguimos, en primer lugar, los que no han trabajado nunca de los que sí lo han hecho alguna vez (8.2% frente a 20.9%, sobre la muestra global). Por último, volvemos a distinguir, en este último colectivo, si durante el tiempo en el que trabajaron, tuvieron un único empleo o, por el contrario, disfrutaron de más de uno.

Vemos cómo, efectivamente, se trata de hacer una retrospectiva laboral a partir de la situación laboral actual de los titulados.

Ilustración II.10: Historias laborales hasta el momento de responder a la encuesta



Los colores de la Ilustración II.10 indican a qué bloque de la parte central del cuestionario fueron derivados los titulados a los que hace referencia. Así, hubo un total de 983 titulados (35.4%) que presentaban el perfil laboral 'a'⁴⁵, 976 (35.2%) que presentaban el

⁴⁵ Recordemos que, como viene recogido en la Ilustración II.1, los cinco perfiles laborales son:

- 'a' → Titulados que trabajan pero sólo han tenido un empleo
- 'b' → Titulados que trabajan y han tenido varios empleo
- 'c' → Titulados que no trabajan pero tuvieron un empleo
- 'd' → Titulados que no trabajan pero tuvieron más de un empleo
- 'e' → Titulados que nunca han trabajado

perfil laboral 'b', 337 (12.1%) que presentaban el perfil 'c', 244 (8.8%) con el 'd' y, por último, 229 titulados (8.2%) con el perfil laboral 'e'.

Parece que las expectativas laborales de los titulados de la nueva Formación Profesional Específica, al menos en lo que a niveles de ocupación se refiere, son bastante halagüeñas, ya que solamente un 8.2% de los encuestados (229 de 2776) no ha trabajado nunca desde que terminó el Ciclo Formativo, mientras que el 91.8% restante ha conseguido 'al menos' un trabajo.

No obstante, antes de aventurarnos a realizar cualquier afirmación, habría que analizar, por un lado, si ese 8.2% que no ha trabajado, no lo ha hecho porque no ha podido o porque no ha querido. Y, por otro lado, en cuanto al 91.8% restante, habría que analizar si los trabajos que han ocupado están o no directamente relacionados con el CF cursado, al igual que haría falta profundizar en las características básicas de estos empleos, para determinar si debemos o no catalogarlos como empleos precarios. Pero esto es algo en lo que entraremos con detalle en los siguientes apartados.

El haber remarcado que haya sido 'al menos' un empleo el conseguido por el 91.8% de los titulados, no se trata de un comentario gratuito. A lo largo del análisis de la relación de este colectivo de titulados con el mercado laboral, vamos a ir constatando que la movilidad es algo que va a estar patente en sus perfiles laborales. Ya de entrada, basta observar que, del total de los 2776 encuestados, solamente 983 (un 35.4% del total de la muestra) han sido capaces de mantener el primer empleo que encontraron. Al comparar este dato con el caso de los titulados de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (Gil-Jurado, 1998) observamos que, en éste caso, la característica de inmovilidad laboral se daba en el 42% de los casos. Queda patente, por tanto, que la movilidad laboral de los titulados de los Ciclos Formativos va a ser superior a la de los titulados universitarios, al menos en los primeros años tras la finalización de los estudios.

4.2.2. Historiales laborales

Así como consideramos que es necesario estudiar la situación profesional de los titulados de Formación Profesional Específica en un momento determinado del tiempo, también lo es analizar la orientación de las trayectorias ocupacionales (períodos de empleo y desempleo) que van describiendo durante los primeros años de su vida activa. A partir de las preguntas referentes a sus diferentes situaciones profesionales tras la finalización del Ciclo Formativo podemos capturar, mediante la reconstrucción de los historiales laborales de los titulados, la naturaleza dinámica del proceso de inserción y profundizar así en los cambios de empleo (o permanencia en el desempleo) que estos sufren durante esos primeros años de vida activa.

Es por esto que hemos considerado conveniente incluir también la Ilustración II.11, en donde se recoge, de una manera más detallada, la diferente casuística en cuanto a la relación de los egresados con el mercado de trabajo. En este caso, no se trata de hacer una retrospectiva para ver cómo han llegado los titulados a una situación laboral concreta, sino que la mirada se realiza en el sentido inverso. Ahora, partiendo del momento en el que los titulados consiguen su primer empleo, se realiza una mirada hacia adelante, agrupando a los individuos en función de la trayectoria laboral que hayan seguido. De esta manera, la muestra ha quedado dividida en cuatro grandes grupos, siempre en función de cuándo consiguieron su primer empleo. Distinguimos así entre los titulados que tenían un empleo antes de comenzar el Ciclo Formativo, los que lo consiguieron mientras estaban realizándolo, los que lo consiguieron tras finalizarlo y, por último, los que aún no han conseguido un empleo.

Para cada uno de estos cuatro grupos se ha realizado un recuento, diferenciando entre aquellos que permanecen en ese primer empleo de los que no. A partir de ahí, la figura muestra las diferentes trayectorias de cada uno de estos sub-colectivos hasta identificar cuántos titulados se encontraban finalmente en una situación de ocupación, desempleo o inactividad.

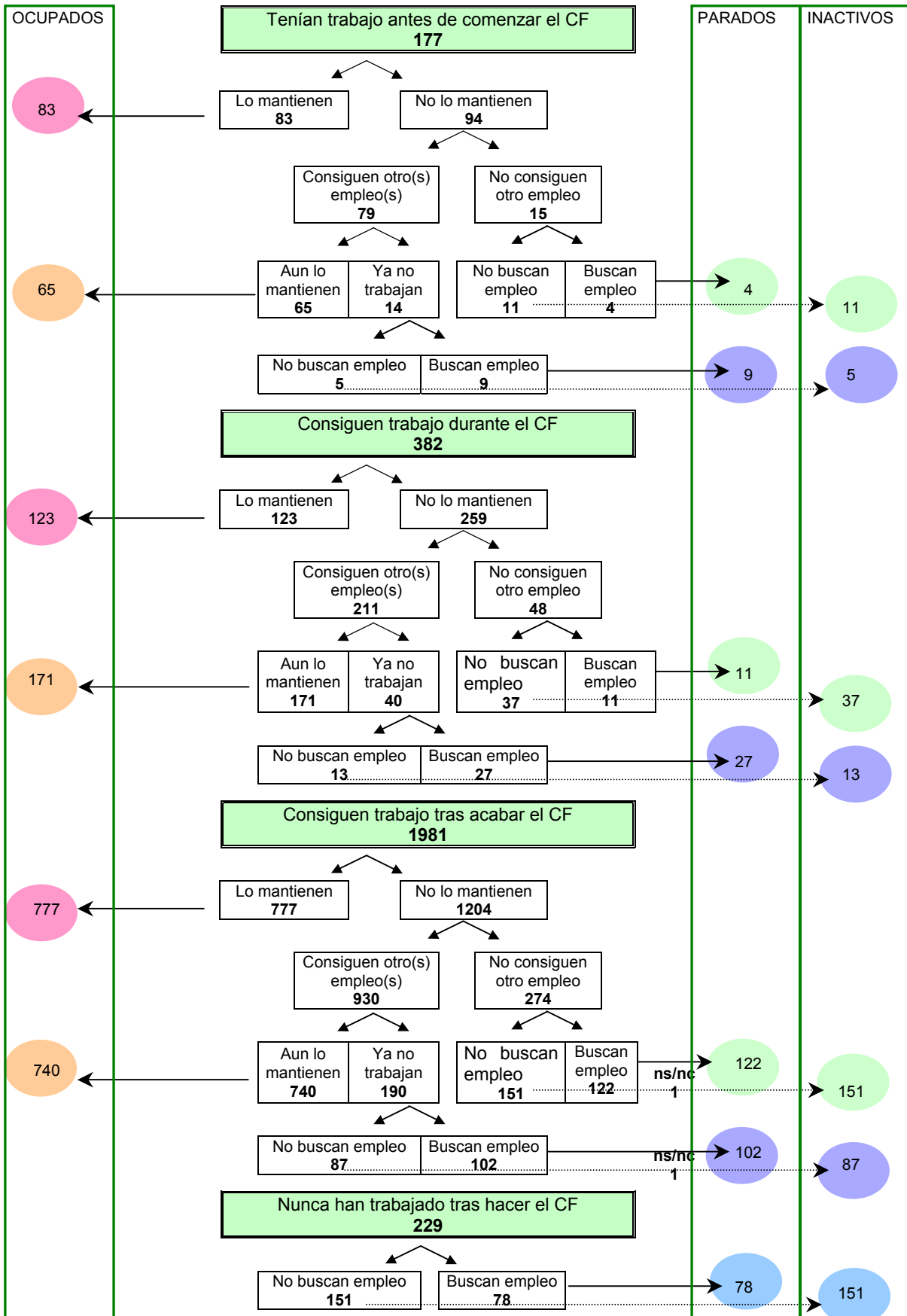
El primer grupo que muestra la Ilustración II.11 es el de los titulados que ya estaban trabajando antes de comenzar el CF, y que siguieron con ese empleo una vez finalizada la Formación Profesional Específica. De ahora en adelante, al hablar de '*titulados del grupo 1*' nos estaremos refiriendo a este colectivo en concreto, quienes representan un 6.4% del total de la muestra.

El segundo grupo es el de los titulados que consiguieron su primer empleo mientras se hallaban cursando el CF, y prosiguieron con él tras finalizar sus estudios. A este grupo lo comenzaremos a denominar, a partir de ahora, por '*titulados del grupo 2*' y representan un 13.8% del total de la muestra.

El tercer grupo es el de aquellos titulados que en el momento de terminar el CF no estaban trabajando y que consiguieron empleo con posterioridad a la finalización del mismo. Este grupo podrá ser denotado en lo sucesivo por '*titulados del grupo 3*' y representa el 71.4% del total de la muestra.

Y, por último, el cuarto grupo, que en lo sucesivo podremos denotar por '*titulados del grupo 4*', y que representa el 8.3% de la muestra, lo constituyen los titulados que no han trabajado desde que finalizaron el CF, bien porque no buscan empleo, y por tanto son considerados inactivos, o bien porque aún buscándolo no lo han encontrado, en cuyo caso estaríamos hablando de desempleados. Como resulta obvio, los historiales laborales de los titulados de los grupos 1, 2 y 3 son bastante más complejos que las de este último colectivo.

Ilustración II.11: Distribución de titulados a partir de su primer contacto con el mercado de trabajo



Adentrándonos en la composición de cada uno de estos cuatro sub-grupos, a través de la Tabla II.14, nos damos cuenta de que la distribución de los mismos por género, mantiene en mayor o menor medida, la pauta genérica de la muestra. Es decir, que estos guardan una relación de en torno al 56% de mujeres frente al 44% de hombres, que es la proporción muestral. No obstante, en la distribución para el caso de los *titulados del grupo 4*, la diferencia con respecto a la distribución muestral marca una clara desventaja de las mujeres. Exactamente, el 67% de los titulados que no han conseguido trabajo tras la realización del CF son mujeres, frente a un escaso 33% de hombres.

A pesar de estar hablando de un escaso número de parados (229 de 2769 titulados), el porcentaje de mujeres paradas duplica al de varones, reproduciendo así lo que sucede con el paro para todos los niveles formativos. No obstante, y dado que en los estudios de FPE priman las mujeres (56% frente al 44% de varones), la incidencia del desempleo es aún mayor en el colectivo de mujeres. Posteriormente analizaremos las relaciones de este hecho con la feminización de algunas familias profesionales.

Tabla II.14: Distribución por género del momento de consecución del primer empleo

		Sexo		Total
		mujer	hombre	
Consigue el primer empleo	Antes de comenzar el CF	91	86	177
		51,4%	48,6%	100%
	Durante el CF	207	175	382
		54,2%	45,8%	100%
	Tras acabar el CF	1101	880	1981
		55,6%	44,4%	100%
	Aún no han trabajado	154	75	229
	67,3%	32,8%	100%	
Total		1553	1216	2769
		56,1%	43,9%	100%

Tras seguir la trayectoria ocupacional de estos cuatro grupos de titulados, se ha recogido en el margen izquierdo de la Ilustración II.11 el recuento de todos aquellos que, en el momento de realizar la encuesta, estaban trabajando, bien porque mantenían su primer empleo, o bien porque, tras sucesivos episodios de movilidad laboral, aún continuaban trabajando en el último al que habían tenido acceso. De esta manera, el número total de ocupados al realizar la encuesta asciende a 1959, es decir, el 70.6% de la muestra, lo que ya anticipábamos mediante la Ilustración II.10.

A su vez, en el margen derecho de la Ilustración II.11, se ha recogido el recuento de todos aquellos titulados que, en el momento de realizar la encuesta, no estaban trabajando (los 810 que ya anticipábamos mediante la Ilustración II.10). No obstante, a diferencia de la Ilustración II.1, en este caso, diferenciamos el motivo por el cual no lo están haciendo. Así vemos que, en el 56.2% de los casos, se debe a que estos titulados no están buscando empleo, tratándose en realidad, por tanto, de inactivos (representan

un 16.4% del total de la muestra). El 43.6% restante se debe a que, aún buscándolo, no lo encuentran y, por tanto, son desempleados propiamente dichos (representan un 12.7% del total de la muestra).

En la Tabla II.15 diferenciamos a los cuatro subgrupos de titulados de nuestra muestra⁴⁶, con la finalidad de realizar un análisis más pormenorizado de la composición de cada uno de estos colectivos, en lo que al acceso a su primer empleo se refiere.

Tabla II.15: Situación de acceso al primer empleo como titulados

	Titulados Bloque 1	Titulados Bloque 2	Titulados Bloque 3	Titulados Bloque 4	Total
Mujer	7,1	14,4	72,4	6,2	100
Hombre	5,9	13,3	70,9	9,9	100
Grado medio (CF2)	5,8	14,4	73,1	6,7	100
Grado superior (CF3)	7,0	13,1	70,0	9,9	100
Centro privado-concertado	2,3	13,2	73,6	10,9	100
Centro público	6,6	13,8	71,4	8,1	100
Actividades Agrarias	20,0	4,0	76,0	-	100
Actividades Físicas y Deportivas	6,8	20,5	67,5	5,1	100
Actividades Marítimo Pesqueras	10,7	21,4	64,3	3,6	100
Administración	6,6	13,9	72,5	7,0	100
Artes Gráficas	8,3	16,7	75,0	-	100
Comercio y Marketing	4,0	14,1	71,6	10,4	100
Comunicación, Imagen y Sonido	6,4	8,5	70,2	14,9	100
Edificación y Obra Civil	6,9	19,2	67,1	6,9	100
Electricidad y Electrónica	6,5	14,2	74,0	5,3	100
Fabricación Mecánica	8,9	2,2	88,9	-	100
Hostelería y Turismo	8,6	14,3	69,4	7,6	100
Imagen Personal	2,1	13,8	78,7	5,3	100
Industrias Alimentarias	-	33,3	66,7	-	100
Informática	12,2	15,1	66,9	5,8	100
Madera y Mueble	5,6	11,1	72,2	11,1	100
Mtto. Vehículos Autopropulsados	1,7	6,8	86,4	5,1	100
Mtto. y Servicios a la Producción	3,4	13,6	79,7	3,4	100
Química	4,0	12,0	60,0	24,0	100
Sanidad	6,0	14,6	65,6	13,8	100
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	3,8	11,5	72,6	12,1	100
Textil, Confección y Piel	25,0	-	50,0	25,0	100
Todos	6,4	13,8	71,5	8,3	100

La mera existencia de *'titulados del grupo 1'* es ya una prueba del grado de atractivo de los Ciclos Formativos. Puesto que se trata de titulados que, a pesar de encontrarse ya insertos en el mercado de trabajo, deciden cursar estos estudios, con la finalidad de mejorar, tanto formación y especialización, como expectativas laborales futuras. De hecho, los motivos que alegaron para elegir el CF fueron, en el 54% de los casos, el tener vocación para esos estudios, tratar de mejorar su formación y aumentar las posibilidades de conseguir empleo. Si observamos las proporciones por género, titularidad del centro y nivel del CF, comprobamos que el atractivo de este tipo de

⁴⁶ A modo de recordatorio: *'titulados del grupo 1'* son los que tenían empleo antes de comenzar el CF y lo mantienen tras finalizarlo; *'titulados del grupo 2'* son los que consiguen trabajo durante el CF y los mantienen tras finalizar los estudios; *'titulados del grupo 3'* son los que consiguen su primer trabajo tras finalizar el Ciclo Formativo y *'titulados del grupo 4'* son los que aún no han trabajado tras finalizar el CF.

estudios resulta mayor entre mujeres, para Ciclos Formativos de Grado Superior y para estudios en centros públicos. Y, en lo que respecta al grado de atractivo por Familias Profesionales, constatamos que, las Familias que ocupan los primeros puestos son las, por este orden, las de 'Textil, Confección y Piel', 'Actividades Agrarias', 'Informática' y 'Actividades Marítimo Pesqueras'.

Mientras que, las Familias Profesionales en las que se da una mayor proporción de '*titulados del grupo 2*' son las de 'Industrias Alimentarias' y 'Actividades Marítimo Pesqueras', seguidas de 'Actividades Físicas y Deportivas', 'Edificación y Obra Civil' e 'Informática'. Se trata, por tanto, de aquellas Familias en las que la proporción de titulados que consiguen empleo antes de terminar los estudios es mayor.

El colectivo mayoritario, sin embargo, es el de aquellos egresados que se enfrentan a la consecución de su primer empleo tras la obtención de su titulación, quienes representan el 79.8% de la muestra. De estos, finalmente el 71.5% consiguen su objetivo ('*titulados del grupo 3*'), mientras que, tan sólo el 8.3% restante, no lo había logrado aún en el momento de ser encuestado ('*titulados del grupo 4*').

El análisis de la composición de los '*titulados del grupo 3*' nos revela que esta situación afecta más a mujeres que a hombres, a técnicos que a técnicos superiores, a titulados en centros privados que en centros públicos, y que las Familias Profesionales con una mayor proporción de titulados pertenecientes a este colectivo son las de un carácter marcadamente mecánico, como son las titulaciones de 'Fabricación Mecánica', 'Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados' y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción'.

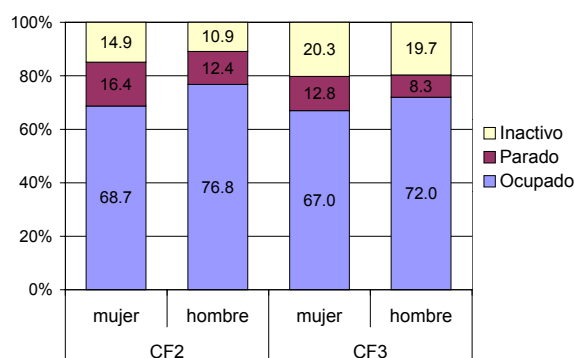
Finalmente, en cuanto a los '*titulados del grupo 4*', hemos de recordar que este colectivo integra tanto a desempleados, como a inactivos, quienes, por las razones ya comentadas, realmente no buscaban empleo. Así, del 8.3% muestral de '*titulados del grupo 4*', tan sólo un 2.9% corresponde efectivamente a desempleados, mientras que, el 5.4% restante eran inactivos. En cualquier caso, sí que se trata mayoritariamente de titulados que, por el motivo que sea, no disponen de experiencia laboral, situación que afecta en mayor medida a los hombres que a las mujeres, a los Ciclos Formativos de Grado Superior que a los de Grado Medio, a los titulados en centros privados, así como a las titulaciones de 'Textil, Confección y Piel', 'Química' y 'Comunicación, Imagen y Sonido'.

4.2.3. Situación laboral de los titulados al realizar la encuesta según Familia Profesional y género

Mediante las dos siguientes ilustraciones profundizamos en la situación laboral de los técnicos y técnicos superiores en el momento de realizar la encuesta. La Ilustración II.12, que nos muestra la distribución por género y nivel del Ciclo Formativo cursado, nos permite comprobar cómo la tasa de actividad de aquellos que han cursado un Ciclo

Formativo de Grado Medio es superior a la de los que cursaron uno de Grado Superior. Para los primeros, ésta oscila en torno al 85% entre las mujeres y al 90% entre los hombres, mientras que para los segundos, tanto en el caso de hombres como de mujeres, la tasa de actividad oscila en torno al 80%. Resultan sorprendentes estos valores si los comparamos con las tasas de actividad globales del Archipiélago, España y Europa para ese mismo año 2001. Estas eran de un 40.4%, 40.0% y 60.2% entre las mujeres y de un 68.1%, 66.0% y 78.1% entre los hombres respectivamente (Dávila-Quintana et al., 2003). Podemos ver, por tanto, cómo el colectivo de los titulados en Formación Profesional Específica, disfruta de unas tasas de actividad superiores a los valores medios poblacionales canarios, españoles y europeos.

Ilustración II.12: Distribución por género de técnicos y técnicos superiores según su situación laboral en el momento de realizar la encuesta



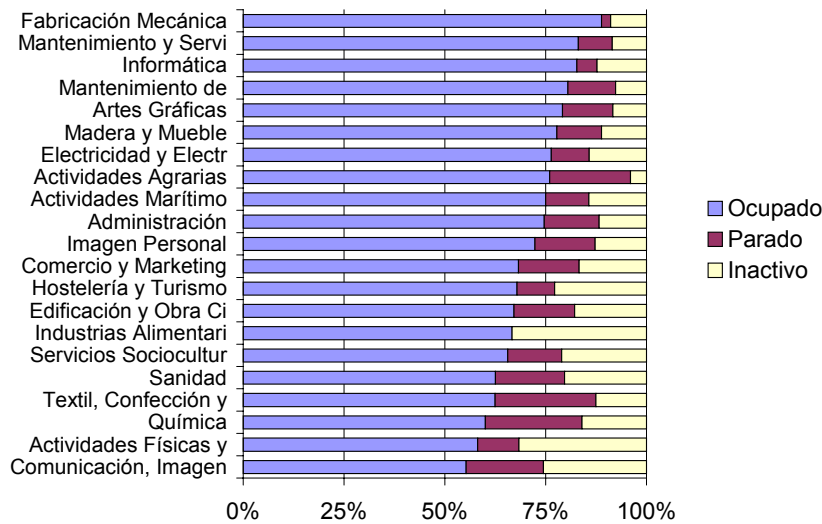
El hecho de que los técnicos, tanto hombres como mujeres, disfruten de una mayor tasa de actividad que los técnicos superiores, realmente es debido a la existencia de una mayor proporción de desempleados en este primer colectivo, puesto que, como muestra la Ilustración II.12, las tasas de ocupación de ambos colectivos son bastante similares. Esto implica, inevitablemente, que la proporción de parados entre los titulados de CF2 sea superior a la de parados entre titulados de CF3, siendo mayor, en ambos casos, la proporción de mujeres paradas, que de hombres parados.

Finalmente, mediante la Ilustración II.13 nos aproximamos a la distribución de la situación laboral de los titulados por Familias Profesionales al realizar la encuesta. Hemos dispuesto la gráfica de manera que presente, en primer lugar, la Familia Profesional con mayor tasa de ocupación⁴⁷ y que, a partir de ahí, presente de manera ordenada las que tengan una menor tasa. Así, podemos comprobar que las Familias Profesionales que cuentan con una mayor tasa de ocupación entre sus titulados son las ‘tecnicas’, como pueden ser ‘Fabricación Mecánica’, con una tasa de ocupación cercana al 90%, así como ‘Mantenimiento y Servicios a la Producción’, ‘Informática’ y ‘Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados’, con tasas de ocupación superiores al 80%. Mientras que, por el lado contrario, nos encontramos con las Familias

⁴⁷ En el presente epígrafe, al hablar de tasa de ocupación no hacemos referencia al total de ocupados sobre el total de activos, sino sobre el total de titulados.

Profesionales con una orientación más enfocada a la rama de los ‘servicios’, como pueden ser ‘Actividades Físicas y Deportivas’ y ‘Comunicación, Imagen y Sonido’, con unas tasas de ocupación inferiores al 60%. Es ésta la razón de que las tasas de paro femeninas sean superiores a las masculinas, al concentrarse en el empleo femenino en ramas que, tradicionalmente, presentan mayores tasas de paro, y el masculino, en ramas técnicas más proclives al empleo.

Ilustración II.13: Distribución de la situación laboral de los egresados en el momento de realizar la encuesta, por Familias Profesionales



Las Familias Profesionales que presentan una mayor proporción de parados, son precisamente aquellas cuya orientación profesional está enfocada a sectores industriales con poco desarrollo en las islas, como es el caso de los titulados en ‘Textil, Confección y Piel’ y ‘Química’, en donde el 25% de los titulados declaraban encontrarse en paro en el momento de realizar la encuesta. Igualmente el 20% de los titulados en ‘Actividades Agrarias’ declaró estar en paro, situación por otro lado esperada, dado el descenso que está sufriendo este sector de actividad en la economía canaria.

En otro orden de factores, las Familias Profesionales que presentan una mayor proporción de inactivos fueron las de ‘Industrias Alimentarias’, ‘Actividades Físicas y Deportivas’ y ‘Comunicación, Imagen y Sonido’, con tasas de inactividad que rondaban el 33%, 32% y 26%, respectivamente.

Con la idea de profundizar en los motivos que llevaban a los técnicos y técnicos superiores a declararse inactivos, les preguntamos acerca del porqué de su inactividad, puesto que resulta poco habitual cursar unos estudios que tienen como finalidad principal proporcionar habilidades adecuadas a la inserción laboral, y que finalmente no sean utilizados con tal fin. De esta manera constatamos que los motivos fundamentales eran, por este orden:

- estar cursando otro tipo de estudios (73.6%),
- dedicarse a las tareas del hogar (10.1%),
- estar de vacaciones, porque sabían que los iban a llamar para trabajar de nuevo en su último empleo (5.8%),
- cobrar una prestación por desempleo, una baja laboral o una pensión de invalidez (3.3%)
- estarse preparando unas oposiciones (3.3%)
- estar desanimado (1.4%)
- y otros motivos tales como estar preparándose para obtener el carné de conducir, dedicarse a actividades deportivas o estar planteándose crear su propia empresa (2.6%).

A partir de estas respuestas diseñamos la Tabla II.16, en donde realizamos una desagregación por género y nivel del CF con el fin de comprobar si los motivos aducidos son iguales en cada uno de estos colectivos.

Tabla II.16: Motivos de no-búsqueda de empleo de inactivos según Género y Nivel del CF (% por filas)

		Estudios	Hogar	Vacaciones	Cobra	Oposición	Desánimo	Otros	N
Sexo	mujer	68,2	14,7	6,6	3,5	3,1	1,9	1,9	258
	hombre	81,8	2,9	4,7	2,9	3,5	0,6	3,5	170
Nivel del CF	Grado medio	62,9	16,9	8,4	3,4	3,4	1,7	3,4	178
	Grado superior	81,2	5,2	4,0	3,2	3,2	1,2	2,0	250
Total		73,6	10,1	5,8	3,3	3,3	1,4	2,6	428

De esta forma comprobamos cómo, el primer motivo de inactividad de hombres y mujeres es el mismo: dedicarse a otros estudios. Sin embargo, las mujeres presentan, como segundo motivo, la dedicación a las tareas del hogar (15% de las inactivas), mientras que este motivo lo presentan los hombres en quinto lugar (3% de los inactivos).

La distribución por nivel del Ciclo Formativo no muestra diferencias en cuanto al orden de los argumentos presentados, sino que mantienen exactamente el mismo que el ya comentado para la muestra total de inactivos. Sólo cabe resaltar la mayor proporción de técnicos superiores que dicen no buscar empleo por estar cursando otro tipo de estudios (81% frente al 62% de técnicos; o lo que es lo mismo: 203 técnicos superiores frente a 112 técnicos).

4.3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Así como en el epígrafe anterior realizamos un recorrido genérico por el historial laboral de los titulados, analizando la evolución de sus trayectorias laborales desde la

consecución del primer empleo hasta el momento en el que fueron encuestados, en éste nos vamos a centrar en los momentos claves que definen esa trayectoria laboral, especialmente en los procesos de búsqueda de empleo.

De los cuatro grupos mencionados en el anterior apartado excluimos a los que aún no han trabajado tras finalizar el CF (*'titulados del grupo 4'*), puesto que nos vamos a centrar exclusivamente en los procesos de búsqueda del primer y último empleo. Este colectivo volveremos a considerarlo en el apartado 4.6, en el que estudiamos la situación de desempleo.

4.3.1. Búsqueda y duración del primer empleo

El análisis del proceso de búsqueda del primer empleo lo vamos a enfocar únicamente en el caso concreto de los *'titulados del grupo 3'*, puesto que son los únicos que se enfrentan a la búsqueda del mismo tras la completa finalización de su Formación Profesional Específica y, por tanto, los únicos cuyo proceso de búsqueda podría estar influenciado por el tipo de estudios elegido.

La Tabla II.17 recoge información acerca de la duración del período de inactividad tras la finalización del Ciclo Formativo, el tiempo dedicado a la búsqueda del primer empleo, la intensidad de dicha búsqueda -medida a través del número de medios utilizados-, la duración del primer empleo que consiguen y finalmente el número de contratos firmados en el mismo.

Una vez que el titulado ha finalizado los estudios que le conceden la graduación de técnico o técnico especialista, éste, habitualmente, tarda un determinado período hasta que se pone a buscar su primer empleo. Es a éste período de tiempo al que hemos denotado por primer período de inactividad (primera columna de la Tabla II.17). Mientras que el tiempo que transcurre desde que comienza a buscar su empleo hasta que lo consigue, es lo que habitualmente se conoce como primer período de desempleo (segunda columna de la Tabla II.17).

Para el conjunto de los *'titulados del grupo 3'*, el período medio de inactividad es de casi cinco meses aunque se detecta una gran dispersión en la muestra. No obstante, una vez que estos titulados deciden comenzar a buscar empleo, lo consiguen, por término medio, tras dos meses de búsqueda. Gil-Jurado (1998) habla de un período de inactividad entre los titulados de la ULPGC bastante inferior (tres meses y una semana), pero de un período de desempleo notablemente superior (más de cinco meses y medio).

A este respecto, las diferencias por género son notables, puesto que se observa cómo las mujeres tardan en torno a un mes más que los hombres en ponerse a buscar empleo. Además, una vez que éstas comienzan su período de búsqueda, tardan prácticamente el doble de tiempo que los hombres en encontrarlo, puesto que los

hombres lo consiguen tras mes y medio de búsqueda y, las mujeres, tras un período de tres meses.

De la misma manera, los técnicos tardan por término medio 20 días más que los técnicos superiores en comenzar a buscar empleo y tardan 12 días más en encontrarlo. El retraso en el comienzo de la búsqueda de empleo, implica un posterior retraso en su efectividad. No obstante, observamos cómo los titulados de los centros concertados, en comparación con los de centros públicos, comienzan a buscar empleo con poco más de un mes de retraso aunque no existen diferencias significativas en el tiempo que tardan en encontrarlo.

Los titulados que tienen una demora superior a la media en su período de inactividad, son los de las Familias de 'Sanidad' (7 meses y medio), 'Actividades Físicas y Deportivas' (7 meses), 'Actividades Marítimo Pesqueras' (6 meses y una semana), 'Fabricación Mecánica' e 'Imagen Personal' (cerca de 6 meses) y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad', 'Hostelería y Turismo', 'Madera y Mueble' e 'Informática' (en torno a 5 meses). Mientras que los egresados de 'Industrias Alimentarias' se ponen a la búsqueda de su primer empleo antes de transcurridos 15 días tras la finalización de sus estudios, así como los titulados de 'Actividades Agrarias' comienzan a buscar empleo transcurrido un mes de la finalización del CF. No obstante, esta premura en la búsqueda de empleo no se ve recompensada, puesto que, aunque los titulados de 'Industrias Alimentarias' tardan 1 mes en encontrar su primer empleo y los de 'Actividades Agrarias' lo consiguen transcurridos 3 meses, los titulados de 'Fabricación Mecánica', a pesar de sus 6 meses de inactividad, lo consiguen antes del mes. Por lo que, de nuevo, comprobamos que la inactividad inicial no condiciona la efectividad de búsqueda posterior.

Resulta difícil buscar una pauta de comportamiento en la duración del primer período de desempleo por Familias Profesionales, puesto que la disparidad entre ellas es bastante elevada. Así, mientras tan sólo los titulados de dos familias consiguen el primer empleo antes de un mes ('Mantenimiento y Servicios a la Producción' y 'Madera y Mueble'), hay 10 que tardan entre 1 y 2 meses y 9 que tardan entre 2 y 4 meses.

También hemos incluido en la Tabla II.17 información relativa a los canales de búsqueda de empleo⁴⁸ utilizados por los titulados. De forma que, en la tercera columna recogemos la distribución por cuartiles del número de canales diferentes utilizados por los '*titulados del grupo 3*'; en la cuarta columna recogemos la media del número de vías diferentes utilizadas; y finalmente, en la quinta columna, recogemos la vía que fue catalogada como más efectiva a la hora de lograr el primer empleo.

⁴⁸ Hablaremos indistintamente de canales de búsqueda de empleo o vías de búsqueda de empleo

Tabla II.17: Proceso de búsqueda del primer empleo de los titulados que consiguen su primer empleo tras finalizar el Ciclo Formativo ('titulados del grupo 3')

	Días de inactividad		Días de desempleo		Vías de búsqueda de empleo (cuartiles)				Vías de búsqueda		Vía de búsqueda más efectiva*				Duración del empleo (meses)		Contratos firmados			
	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Q _{1/4}	Q _{2/4}	Q _{3/4}	Q _{4/4}	Media	Desv. Típ.	1ª	%	2ª	%	3ª	%	Media	Desv. Típ.		
Mujer	160,2	246,2	84,6	158,7	1	2	4	8	2,6	1,9	e	32,5	f	26,7	a	23,7	12,5	11,0	2,0	1,7
Hombre	134,3	216,2	43,8	89,1	1	1	3	8	2,1	1,6	e	36,9	f	30,7	a	17,7	11,9	10,9	1,9	2,0
Grado medio (CF2)	158,0	236,8	72,3	144,9	1	2	3	8	2,3	1,8	e	37,1	f	29,6	a	20,5	12,4	10,9	1,9	1,7
Grado superior (CF3)	138,5	229,8	60,1	120,5	1	2	4	8	2,5	1,8	e	31,6	f	27,2	a	21,5	12,0	11,0	1,9	2,0
Centro privado-concertado	182,5	251,0	63,7	108,6	1	1	3	8	2,3	1,8	e	35,6	f	33,3	a	20,0	11,0	9,6	1,8	1,6
Centro público	147,0	232,7	66,6	135,1	1	2	3	8	2,4	1,8	e	34,4	f	28,2	a	21,0	12,3	11,0	1,9	1,9
Actividades Agrarias	33,3	43,1	91,3	123,2	2	3	5	8	3,4	1,8	e	38,9	a + b	16,7	f	11,1	8,6	6,8	1,7	0,9
Actividades Físicas y Deportivas	210,2	299,9	37,3	80,7	1	1	3	6	1,9	1,4	e	37,7	f	27,3	a	18,2	8,6	7,6	1,5	1,2
Actividades Marítimo Pesqueras	186,8	313,0	38,4	49,8	1	1	2	3	1,5	0,8	f	61,1	a	22,2	g	11,1	16,4	11,8	2,6	2,6
Administración	128,5	234,1	90,3	159,7	1	2	5	8	2,9	2,1	e	35,5	f	27,9	a	19,5	12,8	10,6	2,0	1,8
Artes Gráficas	125,7	155,0	58,3	94,5	1	1	3	5	1,9	1,4	f	50,0	e	27,8	a	16,7	12,7	13,4	2,4	4,5
Comercio y Marketing	134,8	233,2	61,9	143,3	1	2	4	7	2,4	1,9	f	42,6	e	22,1	a	19,5	12,9	12,1	2,1	1,3
Comunicación, Imagen y Sonido	135,5	191,7	85,3	113,4	1	2	3	6	2,2	1,6	e	34,4	f	31,1	a	21,9	8,0	8,1	1,6	1,6
Edificación y Obra Civil	100,0	154,8	52,5	125,8	1	2	3	6	2,2	1,6	e	30,6	f	24,5	a	18,4	11,5	10,1	1,7	1,1
Electricidad y Electrónica	108,3	179,7	38,6	80,6	1	2	3	7	2,0	1,4	e	36,3	f	34,6	a	16,2	12,5	11,5	1,9	2,9
Fabricación Mecánica	170,6	213,1	25,3	39,5	1	1	2	6	1,6	1,1	e	40,0	f	32,5	a	15,0	11,1	7,9	2,1	3,0
Hostelería y Turismo	153,0	223,0	63,7	144,4	1	1	3	8	2,2	1,7	e	32,7	f	28,7	a	18,3	11,6	10,3	2,1	1,9
Imagen Personal	173,0	259,8	36,7	107,2	1	1	2	6	1,6	1,2	e	43,8	f	42,5	a	8,2	13,0	11,3	1,6	1,4
Industrias Alimentarias	14,6	19,0	30,4	43,0	1	2	3	3	2,0	1,4	a + e	50,0	-	-	-	-	5,0	2,9	1,0	0,0
Informática	150,9	209,3	57,9	131,8	1	2	3	7	2,5	1,6	e	34,1	f	26,1	a	21,6	14,4	14,0	1,7	1,2
Madera y Mueble	152,3	262,4	28,7	45,2	1	1	1	4	1,2	0,9	e + f	33,3	a + g	16,7	-	-	17,4	15,0	1,5	0,9
Mtto. Vehículos Autopropulsados	128,2	174,3	37,4	68,8	1	1	3	5	1,8	1,1	e	42,2	f	30,4	a	18,6	12,5	10,0	1,9	1,4
Mtto. y Servicios a la Producción	74,8	115,1	11,8	20,1	1	1	2	7	1,8	1,5	e	35,6	f	33,3	a y g	8,9	11,6	12,4	1,6	1,6
Química	91,1	166,9	118,1	156,7	2	3	5	8	3,4	2,1	e	26,7	a, c, f + h	15,3	-	-	14,8	12,9	2,2	1,3
Sanidad	229,0	287,7	97,0	156,9	1	2	4	8	2,7	1,9	e	40,4	a	34,5	f	11,4	11,6	10,4	2,1	1,8
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	155,3	246,1	80,2	145,7	1	2	4	8	2,6	1,8	e	30,7	a	29,8	f	18,4	11,9	11,0	1,7	1,3
Textil, Confección y Piel	45,8	52,8	121,7	172,1	1	2	3	3	2,0	0,8	f	75,0	a	25,0	-	-	12,7	13,5	1,3	0,5
TOTAL	148,7	233,6	66,5	133,9	1	2	3	8	2,4	1,8	e	34,5	f	28,5	a	21,0	12,2	10,9	1,9	1,8

* Las vías de búsqueda son: a. Enviar currículo; b. Apuntarse en el INEM o la Agencia Canaria de Empleo; c. Acudir a una ETT; d. Responder a anuncios en prensa; e. Buscar contactos personales; f. Hablar con los responsables de la FCT; g. Apuntarse en bolsas de trabajo o; h. Preparar oposiciones

Las vías más utilizadas por los titulados a la hora de buscar su primer empleo fueron, por este orden, buscar contactos personales (47.3%), enviar currículos (45.4%), apuntarse en el INEM o la Agencia Canaria de Empleo (44.6%), hablar con los responsables de la FCT (38.7%), acudir a los servicios de una empresa de trabajo temporal (20.9%), responder a anuncios en prensa (18.12%), apuntarse en bolsas de trabajo (17.6%) y, finalmente, preparar oposiciones (5.5%). El estudio realizado por Tábula Canaria (2001b) detecta el mismo orden para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, excepto en lo que respecta a las empresas de trabajo temporal que aparece tras la respuesta a anuncios en prensa. Sin embargo, para la Provincia de Las Palmas, sitúa en primer lugar el envío de currículos.

De estos ocho canales, según los datos recogidos en la Tabla II.17, unos titulados optaron por elegir solamente uno, mientras que otros llegaron a utilizarlos todos, de forma que, finalmente, la utilización fue por término medio de 2.4 canales. En cualquier caso, la efectividad de los mismos, finalmente resultó ser bastante homogénea. De hecho, el medio de búsqueda más efectivo a la hora de obtener el primer empleo, resultó ser el de los contactos personales, pues el 34.5% de los titulados finalmente consiguió su empleo gracias a él, seguido de un 28.5% que consiguió su empleo a través de la FCT, y de un 21% que lo consiguió enviando currículos.

No existen grandes diferencias que podamos reflejar en cuanto a los diferentes colectivos recogidos en la Tabla II.17, excepto que parece que las mujeres utilizan por término medio un mayor número de medios de búsqueda de empleo que los hombres; que los técnicos superiores también utilizan más medios de búsqueda que los técnicos, al igual que los titulados de centros públicos utilizan más que los de centros privados. No obstante, en todos estos colectivos, finalmente, los medios de búsqueda más efectivos siguen la pauta genérica señalada para el conjunto de la muestra.

Como último aspecto, en lo que a la efectividad de los medios de búsqueda se refiere, merece la pena resaltar el hecho de que, a diferencia del resto de titulaciones, el 42.6% de los titulados en 'Comercio y Marketing', el 50% de los titulados en 'Artes Gráficas', el 61.1% de los titulados en 'Actividades Marítimo Pesqueras' y el 75% de los titulados en 'Textil, Confección y Piel' consiguieron su empleo a través de la propia Formación en Centros de Trabajo, y no gracias a otros contactos personales.

Finalmente, la Tabla II.17 recoge, en sus dos últimas columnas, la duración media del primer empleo, así como el número medio de contratos que los titulados han firmado en él. En líneas generales podemos afirmar que la duración media del primer empleo, para los titulados de nuestra muestra, es de un año, durante el cual, firman un promedio de 2 contratos. Este hecho presenta indicios claros de que la tónica general en cuanto a tipología de los primeros contratos es, fundamentalmente, temporal. No obstante, analizaremos este aspecto con mayor profundidad en un apartado posterior.

Diferenciado por subgrupos, comprobamos que las mujeres consiguen empleos cuya duración media es superior a la de los hombres en medio mes; que los empleos de los técnicos superan la duración media de los técnicos superiores en 12 días; y que los titulados de centros públicos consiguen empleos con una duración media superior a la de los centros concertados en 39 días. Igualmente, observamos cómo los titulados en 'Madera y Mueble' y 'Actividades Marítimo Pesqueras' son los que permanecen más tiempo en su primer empleo, con una duración aproximada de 17.4 y 16.4 meses, respectivamente. Teniendo en cuenta que los titulados de 'Madera y Mueble' firman por término medio 1.5 contratos, se trata del colectivo de titulados que consigue contratos de mayor duración en su primer empleo, siendo estos en promedio de 11 meses y medio. Por el lado contrario nos encontramos con que las titulaciones que permanecen menos tiempo en su primer empleo son las de 'Industrias Alimentarias' (5 meses⁴⁹), 'Comunicación, Imagen y Sonido' (8 meses) y 'Actividades Agrarias' y 'Actividades Físicas y Deportivas' (8.6 meses); precisamente, los titulados de 'Actividades Agrarias', 'Comunicación, Imagen y Sonido' e 'Industrias Alimentarias', por término medio, consiguen contratos con una menor duración, oscilando en torno a los 5 meses.

4.3.2. Motivos de abandono del primer empleo

Como ya hemos podido ver a través de la Ilustración II.11, en los tres colectivos de titulados de los cuales teníamos constancia de que habían trabajado, una proporción de ellos decidió, en algún momento de su historial laboral, abandonar ese empleo, bien de forma voluntaria o bien de forma inducida. Así, de los 177 '*Titulados del grupo 1*', el 53% de ellos no mantuvo su empleo, así como el 68% de los 382 '*Titulados del grupo 2*' y el 61% de los '*Titulados del grupo 3*'.

La información acerca de los motivos de abandono del primer empleo se obtuvo a partir de la pregunta P16 del cuestionario. Ésta era una pregunta abierta, en la cual los encuestados tenían que aportar el motivo principal de su abandono de empleo. A partir de dichas respuestas, se realizó una reagrupación, de forma que los principales motivos son los que, finalmente, vienen recogidos en la Tabla II.18.

Podemos observar cómo aquellos titulados que tenían su empleo con anterioridad a la realización del Ciclo Formativo ('*Titulados del grupo 1*'), deciden abandonar el mismo, fundamentalmente, por conseguir otro trabajo mejor y más adecuado a su formación (35.1%). A este porcentaje podríamos incluso sumarle el 2.1% de los que dicen haberlo dejado, no por haber conseguido algo mejor, sino con la finalidad de buscarlo. Es decir, el porcentaje de aquellos que se arriesgan a abandonar su empleo por buscar otro que se adecue más a su formación.

⁴⁹ Aunque tan sólo son 2 titulados

Tabla II.18: Motivos de abandono del primer empleo (% por columnas)

	Titulados del grupo 1	Titulados del grupo 2	Titulados del grupo 3
Fin del contrato o de las prácticas	20,2	39,5	40,3
Conseguir trabajo mejor o más adecuado	35,1	22,1	24,7
Estudios o mili	14,9	13,6	9,8
Nacimiento de hijo o cuidado de familiares	4,3	5,8	4,1
Obligado por el empleador (cierre, despido)	5,3	2,3	3,5
Descontento con el ambiente	-	1,2	2,3
Descontento con el horario de trabajo	-	1,6	2,1
Disconformidad con el sueldo	2,1	2,3	1,9
Problemas personales con compañeros	1,1	0,4	1,6
Cambio de residencia	5,3	1,2	1,3
Aburrimiento o no le gustaba	2,1	1,6	1,2
Buscar algo mejor	2,1	2,3	1,2
Accidente o enfermedad	2,1	-	0,9
Lejanía del centro de trabajo	1,1	2,3	0,9
No llegar a acuerdo contractual	-	2,3	0,8
Cansancio o estrés	1,1	0,4	0,5
No tener contrato	-	0,8	0,4
Venta o cierre del negocio propio	-	0,4	0,3
Ns/nc	3,2	0,4	2,2
Total	100	100	100
N	94	259	1204

Las argumentaciones de los titulados que consiguen su primer empleo mientras estaban realizando el Ciclo Formativo (*'Titulados del grupo 2'*), no difieren apenas de las de quienes lo consiguieron una vez finalizado el mismo (*'Titulados del grupo 3'*). En ambos casos, el principal motivo de abandono del empleo, con un 40% de incidencia, fue la finalización del contrato o, para aquellos que no tuviesen formalizado su empleo mediante contrato, la finalización de las prácticas. En segundo lugar, con más de un 20% de incidencia, nos encontramos con la argumentación de haber conseguido un empleo mejor o más adecuado. Mientras que el tercer motivo, con un 13.6% de incidencia entre los *'Titulados del grupo 2'* y un 9.8% entre los *'Titulados del grupo 3'*, fue el de dedicarse a otros estudios o a cumplir con el servicio militar obligatorio⁵⁰.

La proporción de titulados que argumentaron la consecución de otro trabajo mejor o más adecuado, realmente podría ser considerada aún mayor al 20% si englobásemos en una única categoría a todos aquellos que hablaron de dejarlo por estar descontentos con su anterior empleo (descontento con el ambiente, con el horario, con el sueldo, con los compañeros o con el contrato), así como los que dijeron estar aburridos de su empleo o estar cansados y estresados. En definitiva, si argumenta haber dejado su primer empleo por estos motivos, es porque, probablemente, el siguiente empleo que consiguió era realmente 'mejor' que éste. En cualquier caso, aún sumando estos porcentajes y

⁵⁰ Durante el período considerado en la encuesta, existía la posibilidad de encontrar a personas que tuvieran que cumplir el servicio militar, puesto que éste fue obligatorio en España hasta el 31 de diciembre de 2001. Dado que los *'Titulados del grupo 3'* consiguieron su primer empleo más tarde que los *'Titulados del grupo 2'*, resulta lógico que, entre estos, sea menor la proporción de los que argumentan tener que "hacer la mili".

añadiéndolos a la categoría de respuesta que aparece en segundo lugar en la tabla, este motivo no llega a superar a la proporción de egresados que dijeron dejar su empleo por finalización del contrato, aunque sí llegaría a una proporción bastante más alta del 20%, siendo del 31.9% para los '*Titulados del grupo 1*', y del 35.1% para los '*Titulados del grupo 2*'.

4.3.3. Búsqueda y duración del último empleo

A partir de la Ilustración II.11, pudimos observar cómo, de los 94 '*Titulados del grupo 1*' que abandonaron su primer empleo, finalmente el 84% consiguió algún empleo con posterioridad, al igual que sucedió con el 81.5% de los 259 '*Titulados del grupo 2*' y con el 77.2% de los 1204 '*Titulados del grupo 3*'. En el presente apartado, nos vamos a centrar precisamente en el proceso de búsqueda del último empleo de estos tres colectivos considerados conjuntamente.

Mediante la Tabla II.19 recogemos las características principales de este proceso de búsqueda para todos aquellos titulados que, a lo largo del período de tiempo considerado en la encuesta, han cambiado alguna vez de trabajo. A diferencia de la Tabla II.17, en donde pudimos recoger los días de inactividad y desempleo previos a la consecución del primer trabajo, en esta ocasión, dado el diseño de la encuesta, resulta imposible reconstruir dicha información, puesto que, como ya hemos comentado previamente, nuestro interés no estaba enfocado tanto en las situaciones laborales intermedias, como en la situación laboral inicial y final.

Resulta evidente, a partir de la comparación de los datos de la Tabla II.17 a la Tabla II.19, que los titulados, una vez que ya han accedido a su primer puesto de trabajo, utilizan menos vías de búsqueda para los subsiguientes empleos. De hecho, la distribución por cuartiles del número de vías utilizadas para conseguir el último empleo, nos indica que el 25% de la muestra considerada no utilizó ningún medio de búsqueda, que el 50% utilizó, como mucho, un medio de búsqueda y que el 75% utilizó, como máximo, dos medios de búsqueda diferentes. No obstante, las mujeres siguen usando más medios de búsqueda que los hombres, al igual que los técnicos superiores utilizan más que los técnicos. Sin embargo, la pauta se invierte en lo que respecta a la titularidad del centro de estudios, de manera que, a la hora de buscar el último empleo, los titulados de centros privados hacen uso de más medios de búsqueda que los titulados de centros públicos.

Tabla II.19: Proceso de búsqueda del último empleo de los 'titulados de los grupos 1, 2 y 3' que han experimentado algún episodio de movilidad laboral tras la finalización del Ciclo Formativo

	Vías de búsqueda de empleo (cuartiles)				Vías de búsqueda		Vía de búsqueda más efectiva*				Duración del empleo (meses)		Duración de los contratos firmados				
	Q _{1/4}	Q _{2/4}	Q _{3/4}	Q _{4/4}	Media	Desv. Típ.	1ª	%	2ª	%	3ª	%	Media	Desv. Típ.	N		
Mujer	0	1	2	8	1,5	1,8	ns/nc	39,2	e	24,7	a	19,7	10,4	10,1	5,8	5,7	640
Hombre	0	0	1	8	1,1	1,5	ns/nc	50,7	e	25,3	a	12,9	10,8	9,2	6,9	6,1	580
Grado medio (CF2)	0	1	2	8	1,2	1,6	ns/nc	44,1	e	28,7	a	16,2	10,1	9,2	5,8	5,5	628
Grado superior (CF3)	0	1	2	8	1,4	1,8	ns/nc	45,3	e	21,1	a	16,7	11,2	10,1	6,8	6,3	592
Centro privado-concertado	0	0	3	7	1,4	1,9	ns/nc	52,0	e	22,0	a	16,0	9,0	8,4	5,7	7,3	50
Centro público	0	1	2	8	1,3	1,7	ns/nc	44,4	e	25,1	a	16,5	10,7	9,7	6,3	5,8	1170
Actividades Agrarias	1	1	3	7	1,8	2,2	ns/nc	22,2	e	77,8	-	-	5,9	6,1	3,4	3,1	9
Actividades Físicas y Deportivas	0	0	2	8	1,2	1,7	ns/nc	56,6	e	17,0	a	13,2	8,1	7,7	5,8	6,8	53
Actividades Marítimo Pesqueras	0	0	0	2	0,4	0,7	ns/nc	71,4	e	28,6	-	-	14,1	12,5	6,3	3,6	14
Administración	0	1	3	7	1,9	1,9	e	33,8	ns/nc	29,1	a	17,5	11,7	11,3	6,4	5,5	234
Artes Gráficas	0	1	1	4	0,9	1,2	ns/nc	50,0	e	42,9	a	7,1	10,8	10,9	7,4	10,3	14
Comercio y Marketing	0	1	2	7	1,4	1,7	ns/nc	38,8	e+a	23,7	d	5,0	11,4	9,9	6,9	6,5	139
Comunicación, Imagen y Sonido	0	1	1	6	1,2	1,7	ns/nc	40,7	e	37,0	a	14,8	9,1	9,2	4,6	4,5	27
Edificación y Obra Civil	0	0	1	3	0,4	0,7	ns/nc	65,4	e	15,4	a+b	7,7	13,4	10,4	7,9	6,3	26
Electricidad y Electrónica	0	0	1	6	0,9	1,5	ns/nc	57,9	e	21,9	a	9,6	9,8	7,9	6,6	6,1	114
Fabricación Mecánica	0	0	1	3	0,6	0,9	ns/nc	61,9	e	33,3	a	4,8	9,0	6,1	5,7	3,5	21
Hostelería y Turismo	0	1	1	8	1,2	1,5	ns/nc	41,1	e	29,1	a	15,2	11,0	9,4	5,6	4,9	158
Imagen Personal	0	0	1	5	0,6	1,1	ns/nc	58,5	e	19,5	a	7,3	8,8	9,4	4,8	4,5	41
Industrias Alimentarias	0	1	2	2	1,0	1,0	e	66,7	ns/nc	33,3	-	-	13,3	8,8	5,1	1,7	3
Informática	0	0	2	6	1,2	1,8	ns/nc	57,5	e	13,7	a	12,3	13,6	11,6	8,8	7,1	73
Madera y Mueble	0	1	4	5	1,7	2,3	e	50,0	ns/nc	33,3	a	16,7	5,6	4,5	3,3	1,6	6
Mtto. Vehículos Autopropulsados	0	0	1	4	0,8	1,2	ns/nc	56,1	e	24,6	a	10,5	8,9	7,4	5,4	5,1	57
Mtto. y Servicios a la Producción	0	0	1	4	0,5	1,0	ns/nc	68,6	e	17,1	a	5,7	12,6	9,5	9,1	7,5	35
Química	1	1	3	4	1,6	1,5	e	55,6	ns/nc	22,2	a+c	11,1	9,8	8,0	6,1	5,8	9
Sanidad	0	1	3	7	1,6	1,9	ns/nc	42,1	e	25,4	a	19,8	9,5	8,7	5,4	5,5	126
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	0	1	3	8	1,8	2,1	ns/nc	35,6	a	32,2	e	16,9	8,1	8,5	5,5	6,6	59
Textil, Confección y Piel	0	3	5	5	2,5	3,5	ns/nc+a	50,0	-	-	-	-	8,4	9,9	8,4	9,9	2
TOTAL	0	1	2	8	1,3	1,7	ns/nc	44,7	e	25,0	a	16,5	10,6	9,7	6,3	5,9	1220

* Las vías de búsqueda son: a. Enviar currículum; b. Apuntarse en el INEM o la Agencia Canaria de Empleo; c. Acudir a una ETT; d. Responder a anuncios en prensa; e. Buscar contactos personales; f. Hablar con los responsables de la FCT; g. Apuntarse en bolsas de trabajo o; h. Preparar oposiciones

Las diferencias por Familias Profesionales vuelven a ser manifiestamente claras. Así, los titulados de 'Actividades Marítimo Pesqueras', siguen siendo los que utilizan menos vías de búsqueda (0.4 en promedio), aunque esta vez, junto con los titulados de 'Edificación y Obra Civil' y los de 'Mantenimiento y Servicios a la Producción', quienes utilizan 0.5 vías de búsqueda en promedio. Por otro lado, los que más vías de búsqueda utilizan son los de 'Textil, Confección y Piel' y 'Administración', quienes utilizan en promedio dos o más vías diferentes.

Al preguntar a los titulados de la muestra por la vía de búsqueda finalmente efectiva para conseguir ese último puesto, 545 de los 1220 titulados no pudieron enumerar ninguna de las alternativas recogidas en la encuesta, puesto que, según comentaron, ellos no buscaron el empleo, sino que, directamente, se lo ofrecieron. Un 25% comentó haberlo conseguido gracias a haber acudido a contactos personales, mientras que, tan sólo un 16% lo consiguió gracias al envío de currículos. A pesar de que, tanto hombres como mujeres, consiguieron su último empleo sin necesidad de buscarlo, en mayor proporción que habiendo utilizado cualquier otro medio, esta casuística fue más acusada entre hombres que entre mujeres. Concretamente, al 51% de los hombres le ofrecieron un puesto de trabajo sin necesidad de buscarlo, mientras que entre las mujeres esta situación sólo se dio en el 39% de los casos. De la misma manera, la proporción es mayor entre los titulados de centros concertados que entre los de centros públicos (52% frente a 44%); mientras que no parece haber diferencias por nivel del Ciclo Formativo.

Más del 65% de los egresados de las Familias Profesionales de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Edificación y Obra Civil', 'Industrias Alimentarias' y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción', consiguen su último empleo sin necesidad de buscarlo. Y son, precisamente, estos egresados, junto con los egresados de 'Informática', los que, en comparación con el resto, presentan empleos con una mayor duración. De hecho, hasta el momento de realizar la encuesta, estos llevaban una media de entre 12 y 14 meses contratados, cuando la media global oscilaba en torno a los 10 meses y medio. Parece, por tanto, que el hecho de conseguir empleo sin necesidad de buscarlo es ya un indicio de una futura estabilidad contractual. No obstante, este indicio parece no ser cierto entre los titulados de los centros concertados, puesto que, la duración de su último empleo era de tan sólo de 9 meses, en comparación con los más de 10 meses y medio de los egresados de centros públicos.

Finalmente, analizando la duración de los contratos firmados en el último empleo, comprobamos cómo las mujeres, los titulados de CF2 y los de centros concertados, presentan contratos cuya duración es, por término medio, un mes inferior a los de sus respectivos grupos de comparación.

Igualmente, los titulados de 'Actividades Agrarias' y 'Madera y Mueble' son los que consiguen contratos de menor duración (en torno a los tres meses), así como los de

‘Mantenimiento y Servicio a la Producción’ e ‘Informática’ son los que consiguen contratos más estables, con una duración media en torno a los 9 meses⁵¹.

4.4. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En el presente apartado estudiaremos las características básicas de los puestos de trabajo ocupados por los egresados de Formación Profesional Específica que constituyen nuestra muestra, distinguiendo en todo momento, entre primer y último empleo.

Comenzaremos analizando el tipo de empresa en la cual trabajan, así como el tipo de contrato del que disfrutan. A continuación nos centraremos en los aspectos relacionados con el salario y con el número de horas dedicadas a ese empleo. Y, finalmente, nos centraremos en el grado de satisfacción de los titulados con respecto a diversas características del propio empleo.

4.4.1. Tipo de empresa y tipo de contrato

A la hora de analizar la tipología de empresas en la cual los titulados han conseguido su primer empleo, al igual que al analizar el tipo de contrato que han firmado en él, hemos optado por diferenciar entre los titulados que consiguieron su primer empleo una vez finalizados su estudios de Formación Profesional Específica (*‘Titulados del grupo 3’*) y los titulados que consiguieron ese primer empleo con anterioridad (*‘Titulados de los grupos 1 y 2’*). De esta manera, podemos observar si existen diferencias significativas, en cuanto a las variables analizadas, entre estos dos colectivos de egresados.

Mediante la Tabla II.20 recogemos la distribución de estos dos colectivos, en cuanto a tipología de empresa y contrato, diferenciando por género, nivel del Ciclo Formativo Cursado y Familia Profesional a la que pertenece dicho Ciclo. Todo ello referido siempre al primer empleo.

⁵¹ No hay que perder de vista el hecho de que estamos hablando de último empleo, y que éste, en 976 de los 1220 casos analizados, era el empleo que aún estaban ocupando los titulados en el momento de ser encuestados, por lo que los datos están censurados por la derecha.

Tabla II.20: Porcentaje de titulados según tipo de empresa y tipo de contrato en el primer empleo (% por filas)

	Titulados de los grupos 1 y 2												Titulados del grupo 3															
	Tipo de empresa *						Tipo de contrato**						Tipo de empresa *						Tipo de contrato**									
	a	b	c	d	e	N	A	B	C	E	F	G	H	N	a	b	c	d	e	N	A	B	C	D	E	F	G	H
Mujer	13,4	24,0	30,1	30,1	2,4	298	24,2	60,1	5,4	6,7	2,7	1,0	-	298	10,7	21,9	34,4	31,4	1,7	24,9	63,4	5,9	0,2	4,1	1,1	0,1	0,3	1101
Hombre	9,4	18,4	38,7	29,3	4,3	261	28,1	50,0	6,2	8,9	3,9	2,6	0,4	261	6,0	18,5	45,6	28,5	1,4	20,5	64,1	7,4	0,1	6,2	1,5	-	0,2	880
Grado medio (CF2)	8,6	20,9	33,5	33,5	3,6	286	26,2	54,6	7,3	8,7	2,1	1,1	-	286	7,4	20,3	36,8	33,7	1,9	22,6	64,8	5,6	0,1	4,9	1,8	-	0,2	1033
Grado superior (CF3)	14,4	21,9	34,8	25,9	3,0	273	25,7	56,3	4,0	6,6	4,4	2,6	0,4	273	10,0	20,5	42,2	26,2	1,2	23,2	62,5	7,7	0,2	5,2	0,8	0,1	0,3	948
Centro privado-concertado	-	31,6	36,8	31,6	-	20	30,0	60,0	5,0	5,0	-	-	-	20	9,7	21,5	32,3	34,4	2,2	17,0	66,0	7,5	-	6,4	3,2	-	-	95
Centro público	11,9	21,0	34,0	29,7	3,4	539	25,8	55,2	5,8	7,8	3,4	1,9	0,2	539	8,5	20,3	39,7	29,9	1,5	23,2	63,6	6,6	0,2	5,0	1,2	0,1	0,3	1886
Actividades Agrarias	-	66,7	-	33,3	-	6	16,7	66,7	-	16,7	-	-	-	6	16,7	50,0	25,0	8,3	-	10,5	79,0	5,3	5,3	-	-	-	-	19
Actividades Físicas y Deportivas	28,1	9,4	37,5	25,0	-	32	18,8	59,4	-	15,6	6,3	-	-	32	24,4	5,1	51,3	20,0	1,3	6,3	74,7	3,8	-	12,7	2,5	-	-	79
Activad. Marítimo Pesqueras	-	33,3	55,6	11,1	-	9	44,4	44,4	-	11,1	-	-	-	9	11,1	5,6	50,0	33,3	-	33,3	44,4	11,1	-	11,1	-	-	-	18
Administración	11,9	25,7	33,0	25,7	3,7	112	27,7	53,6	10,7	5,4	1,8	0,9	-	112	7,6	22,5	38,2	30,1	1,6	28,0	59,0	7,4	-	4,1	1,0	-	0,5	395
Artes Gráficas	-	-	50,0	33,3	16,7	6	66,7	-	66,7	-	33,3	-	-	6	-	16,7	50,0	33,3	-	33,3	44,4	5,6	-	11,1	-	-	5,6	18
Comercio y Marketing	7,4	50,0	18,5	24,1	-	54	24,1	59,3	7,4	7,4	-	1,9	-	54	4,8	39,2	35,4	18,7	19,9	28,9	59,7	8,1	-	1,9	1,0	-	0,5	214
Comunicac., Imagen y Sonido	14,3	28,6	-	57,1	-	7	14,3	71,4	-	14,3	-	-	-	7	3,0	21,2	45,5	24,2	6,1	-	9,1	69,7	-	18,2	3,0	-	-	33
Edificación y Obra Civil	21,1	5,3	15,8	42,1	15,8	19	36,8	21,1	10,5	15,8	10,5	5,3	-	19	10,2	14,3	38,8	36,7	-	22,5	55,1	18,4	-	4,1	-	-	49	
Electricidad y Electrónica	5,9	5,9	41,2	43,1	3,9	51	31,4	52,9	3,9	5,9	3,9	2,0	-	51	5,0	11,6	51,9	29,8	1,7	21,0	63,0	9,9	-	5,5	0,6	-	182	
Fabricación Mecánica	-	20,0	20,0	60,0	-	5	40,0	20,0	-	40,0	-	-	-	5	5,0	5,0	50,0	37,5	2,5	17,5	72,5	7,5	-	2,5	-	-	40	
Hostelería y Turismo	11,8	20,6	45,6	20,6	1,5	69	15,9	71,0	1,5	5,8	1,5	4,4	-	69	6,7	27,8	43,5	21,1	1,0	22,5	71,3	4,3	-	1,0	0,5	0,5	209	
Imagen Personal	-	-	40,0	60,0	-	15	26,7	53,3	13,3	6,7	-	-	-	15	4,1	2,7	13,5	78,4	1,4	28,4	51,4	6,8	-	10,8	2,7	-	74	
Industrias Alimentarias	-	100	-	-	-	1	-	-	-	100	-	-	-	1	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-	2	
Informática	7,9	18,4	39,5	34,2	-	38	43,2	43,2	5,4	-	5,4	2,7	-	38	4,4	14,4	51,1	30,0	-	25,3	59,3	5,5	-	6,6	3,3	-	93	
Madera y Mueble	33,3	-	-	66,7	-	3	33,3	33,3	-	33,3	-	-	-	3	-	-	50,0	50,0	-	25,0	66,7	-	-	8,3	-	-	13	
Mtto. Vehículos Autopropuls.	-	20,0	60,0	20,0	-	10	80,0	100	10,0	10,0	-	-	-	10	5,9	20,6	30,4	41,2	2,0	21,6	65,7	4,9	-	6,9	1,0	-	102	
Mtto. y Servicios a la Producc.	-	10,0	50,0	20,0	20,0	10	10,0	40,0	-	30,0	10,0	10,0	-	10	2,2	17,8	40,0	35,6	4,4	17,0	66,0	8,5	-	-	8,5	-	47	
Química	-	50,0	50,0	-	-	4	25,0	50,0	-	25,0	-	-	-	4	20,0	33,3	26,7	20,0	-	33,3	60,0	-	-	6,7	-	-	15	
Sanidad	13,4	18,3	30,5	32,9	4,9	82	30,5	53,7	4,9	4,9	4,9	1,2	-	82	12,7	18,9	36,5	30,8	1,2	20,4	66,5	5,8	0,8	5,4	0,8	-	0,4	261
Ss. Socioc. y a la Comunidad	27,3	27,3	31,8	9,1	4,6	24	16,7	70,8	4,2	-	4,2	4,2	-	24	20,9	17,3	30,9	28,2	2,7	18,4	71,1	3,5	-	6,1	0,9	-	114	
Textil, Confección y Piel	-	-	-	100	-	2	50,0	-	-	-	50,0	-	-	2	25,0	-	25,0	50,0	-	-	75,0	-	-	-	25,0	-	4	
TOTAL	11,5	21,4	34,1	29,7	3,3	559	26,0	55,4	5,7	7,7	3,2	1,8	0,2	559	8,6	20,4	39,4	30,1	1,5	22,9	63,7	6,6	0,2	5,0	1,3	0,1	0,3	1981

* Tipo de empresa: a. Empresa pública; b. Empresa privada grande (>250 trabajadores); c. PYME privada (de 11 a 250 trabajadores); d. Microempresa privada (hasta 10 trabajadores); e. Trabajo por cuenta propia o profesional libre

** Tipo de contrato: A. Laboral indefinido; B. Laboral temporal; C. Formación; D. Beca o similar; E. Sin contrato; F. Cuenta propia; G. Ayuda familiar; H. Otros

A partir de dicha tabla podemos ver cómo los titulados que han conseguido su primer empleo antes de obtener la titulación de técnico o técnico superior, trabajan mayoritariamente en empresas privadas por cuenta ajena (85.2% de los casos), mientras que en el 11.5% de los casos trabajan en empresas públicas y, tan sólo en el 3.3% de los casos trabajan por cuenta propia. Esta distribución se mantiene, en términos generales, prácticamente igual entre los titulados que consiguen su primer empleo tras la finalización del CF, aunque quizás con una mayor radicalización en cuanto al porcentaje de los trabajadores en empresas privadas por cuenta ajena, que llega a ser del 89.9%. Esta diferencia en la proporción de los que trabajan por cuenta ajena en el sector privado, se debe tanto a la incidencia de una menor proporción de titulados en el sector público (8.6% frente al 11.5% de los '*Titulados de los grupos 1 y 2*') como a la menor proporción dedicada al trabajo por cuenta propia (1.5% frente al 3.3%).

Por tanto, resulta obvio el atractivo del sector privado como lugar de búsqueda del primer empleo entre los titulados de Formación Profesional Específica. Profundizando aún más, observamos cómo la mayor proporción de titulados consiguen su primer empleo en PYMES de entre 11 y 250 trabajadores (34.1% de los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' y 39.4% de los '*Titulados del grupo 3*'), seguidos de los que lo consiguen en microempresas de hasta 10 trabajadores (29.7% de los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' y 30.1% de los '*Titulados del grupo 3*') y, en último lugar, figuran los titulados que consiguen su primer empleo en empresas de más de 250 trabajadores (21.4% de los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' y 20.4% de los '*Titulados del grupo 3*').

Centrándonos en los egresados que consiguen su primer empleo en el sector público, y adentrándonos en la distribución de los dos colectivos de titulados en función del género, nos damos cuenta de que la proporción de mujeres ocupadas en empresas públicas es, en ambos casos, mayor que la de hombres. Dávila et al. (2003) detectan la misma pauta para el conjunto de la población femenina canaria durante las dos últimas décadas del Siglo XX. Según argumentan, esta situación parte de la descentralización administrativa española, que conllevó el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo a través de empleos en el sector público, en los cuales encontraban igualdad de oportunidades, a la vez que empleos que les permitían compatibilizar el trabajo con las obligaciones familiares.

El nivel del Ciclo Formativo también parece influir de manera diferente entre los titulados cuyo primer empleo fue en el sector público. Así, entre aquellos que consiguieron su primer trabajo antes de finalizar sus estudios y que optaron por realizar un Ciclo Formativo de Grado Medio, observamos cómo el 8.6% trabajaba en el sector público, mientras que de los que optaron por uno de Grado Superior, ese porcentaje se eleva hasta el 14.4%. Parece, por tanto, que los Ciclos de Grado Superior, presentan un mayor atractivo entre los trabajadores del sector público que los de Grado Medio. La relación parece darse igualmente en el sentido inverso, es decir: el sector público atrae en mayor proporción a técnicos superiores que a técnicos. De hecho, de entre los

titulados que consiguen su empleo tras finalizar el CF, la proporción de técnicos superiores trabajando en el sector público es del 10%, frente a una proporción del 7.4% de técnicos. Igualmente, el sector público parece atraer en mayor medida a titulados de centro privados que a titulados de centros públicos (9.7% frente a 8.5%).

En cuanto a la distribución por Familias Profesionales, observamos que, los Ciclos Formativos de las ramas de 'Textil, Confección y Piel', 'Actividades Físicas y Deportivas', 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' y 'Química', son las que presentan una mayor incidencia de titulados que consiguen, tras finalizar el CF, su primer empleo en el sector público, con porcentajes superiores al 20% para todas ellas. Mientras que, por el lado contrario, las Familias de 'Artes Gráficas', 'Industrias Alimentarias' y 'Madera y Mueble' derivan a todos sus titulados al sector privado.

En lo que respecta al trabajo por cuenta propia como primera alternativa de empleo, a través de los datos de la Tabla II.20 se observa que, las Familias Profesionales en las cuales se detecta una mayor proporción de titulados dedicados a este tipo de trabajo son las de 'Comercio y Marketing' y 'Comunicación, Imagen y Sonido'. Así como ningún titulado de estas Familias trabajaba por cuenta propia antes de obtener la titulación, entre el colectivo de titulados que consiguen su primer empleo tras la finalización del CF, se detecta una proporción que supera con creces la media global. En el caso de los titulados en 'Comercio y Marketing' representa la tercera alternativa en orden de incidencia -tras la proporción de titulados que trabaja en empresas de más de 250 trabajadores y la de aquellos que trabajan en PYMES-. Parece, por tanto, que la formación recibida en estas Familias, presenta una mayor orientación, en comparación con el resto, hacia la ocupación por cuenta propia.

Continuando el análisis de los trabajadores por cuenta propia, podemos observar cómo, entre los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' que cursaron un Ciclo Formativo de la Familia de 'Edificación y Obra Civil', el 15.8% ya trabajaba por cuenta propia, mientras que entre los '*Titulados del grupo 3*' de esta Familia Profesional ninguno se pone a trabajar por cuenta propia tras la finalización del mismo. Esto parece ser, sencillamente, un indicativo del grado de atracción de este tipo de formación entre los profesionales libres, los cuales acuden a estos estudios como complemento al trabajo que ya poseen.

Finalmente, analizando la composición de los titulados que consiguen su primer empleo como trabajador por cuenta ajena en el sector privado tras finalizar sus estudios, observamos que la proporción de mujeres y de egresados de centros privados es superior, en las grandes empresas con más de 250 trabajadores, así como en las microempresas de hasta 10 trabajadores, a la de hombres y egresados de centros públicos. Esta relación se invierte en el caso de las PYMES. Y, por último, atendiendo a la distribución por Familias Profesionales, como era de esperar, observamos cómo el 78.4% de los titulados en 'Imagen Personal' consiguen su primer empleo en microempresas de hasta 10 trabajadores, mientras que más del 50% de los titulados en

'Electricidad y Electrónica' y en 'Edificación y Obra Civil' consiguen su primer empleo en PYMES. El resto de Familias Profesionales mantienen una pauta de comportamiento que coincide con la genérica ya comentada anteriormente.

Entrando en el segundo objetivo de este apartado, es decir, en el análisis de la tipología de contratos en el primer empleo, cabe mencionar la nula incidencia de becarios en el colectivo de '*Titulados de los grupos 1 y 2*', mientras que entre el colectivo de '*Titulados del grupo 3*' sí que aparece esta modalidad contractual, aunque, bien es cierto, con una incidencia muy baja. En líneas generales, entre los titulados que consiguieron su primer empleo antes de finalizar los estudios, la modalidad contractual más típica era el contrato temporal (55.4%), seguido del contrato indefinido (26%). En tercer lugar estaría la proporción de titulados que trabajan sin contrato (7.7%), seguidos de los que tienen un contrato de formación (5.7%) y de todos aquellos que trabajan por cuenta propia o como ayuda familiar (5.2%). La distribución entre los titulados que consiguen su empleo tras finalizar el Ciclo Formativo es bastante similar, aunque con una diferencia sustancial y es que, la proporción de los que trabajan con contratos en formación supera a la de aquellos que dicen trabajar sin contrato, que en este caso representa al 5% de los titulados. Parece, por tanto, que el hecho de poseer la titulación no parece ser una salvaguarda efectiva frente a una posible 'contratación' en el campo de la economía sumergida.

Profundizando en la distribución de los '*Titulados del grupo 3*', observamos que la mujer consigue un acceso al mercado laboral en mejores condiciones contractuales que el hombre. Deducción que parte de la realidad de que, aunque la proporción de contratadas temporales sea prácticamente la misma que la de hombres, la proporción de contratadas indefinidas es superior, así como es menor la proporción de mujeres con contratos de formación o, sencillamente, sin contrato. A este respecto, hay que tener presente que, como comentamos en su momento, la mujer tardaba más tiempo que el hombre en conseguir su primer empleo a la vez que dedicaba mayores esfuerzos en la búsqueda, lo que, según comprobamos en este momento, conlleva la consecución de mejores condiciones contractuales.

Entre los titulados de centros públicos, en comparación con los de centros privados, se observa la misma casuística que acabamos de comentar para las mujeres, de manera que estos presentan una mayor proporción de contratados indefinidos (4 puntos porcentuales de diferencia), a la vez que una menor proporción de titulados con contratos de formación o sin contrato. Probablemente ésta sea la causa de la detección, en su momento, de una menor duración en el primer empleo por parte de los egresados de centros privados⁵².

⁵² Recordemos que estos presentaban una duración media en su primer empleo de 11 meses, en comparación con la duración media de 12.3 meses de los egresados de centros públicos.

La tipología de contratos, entre los *'Titulados del grupo 3'*, no presenta diferencias notables en cuanto al nivel del Ciclo Formativo cursado. No obstante, las diferencias sí son patentes entre Familias Profesionales. Así, observamos cómo el 79% de los titulados de *'Actividades Agrarias'* y el 75% de los titulados en *'Textil, Confección y Piel'* disfrutaban de un contrato temporal (cuando el promedio global es de un 63.7%); que las Familias Profesionales con una mayor proporción de titulados que consiguen un contrato indefinido en su primer empleo son las de *'Actividades Marítimo Pesqueras'*, *'Artes Gráficas'* y *'Química'* (con un 33% de incidencia frente al 22.9% global); y que la Familia Profesional en la que se da una mayor incidencia de primer empleo sin contrato es, con diferencia, la de *'Comunicación, Imagen y Sonido'* (con un 18.2% de incidencia, frente al 5% global). Precisamente, este último dato, es el que nos lleva a considerar razonable el hecho de que la proporción de estos titulados que opte por trabajar por cuenta propia, como se observa en la cuarta columna de la Tabla II.20, sea superior a la media global.

Una vez analizada la situación contractual de los técnicos y técnicos superiores en su primer empleo, así como el tipo de empresa de que se trataba, pasamos a analizar estas mismas características con respecto al último empleo. Sin embargo, como se observa en la Tabla II.21, en esta ocasión no vamos a distinguir entre colectivos, sino que trataremos conjuntamente a todos aquellos egresados que hayan experimentado algún episodio de movilidad laboral tras la finalización del Ciclo Formativo.

En líneas generales, observamos que la distribución entre los distintos tipos de empresa se mantiene igual que en el primer empleo, de forma que, la mayor proporción de egresados continúa trabajando en PYMES, seguida de los que trabajan en microempresas, los que trabajan en grandes empresas, los que lo hacen en empresas públicas y, finalmente, los que trabajan por cuenta propia. No obstante, hay que resaltar el aumento en la proporción de titulados en estas dos últimas categorías. Así como en el primer empleo la proporción de titulados en el sector público era del 8.6% entre los *'Titulados del grupo 3'*, esta proporción es ahora del 12.4%. Igualmente, tras cambiar de empleo, parece que la proporción de titulados que se arriesgan a trabajar por cuenta propia, aunque discretamente, también aumenta, pasando del 1.5% en el primer empleo, al 2.5% en el último.

El aumento en la proporción de titulados que trabajan en empresas públicas, ha sido un aumento generalizado entre hombres y mujeres, por lo que la mayor proporción de mujeres que de hombres sigue estando patente en el último empleo. Sin embargo, las diferencias por nivel del Ciclo Formativo cursado se han radicalizado, siempre a favor de una mayor presencia de técnicos superiores que de técnicos (15.3% frente a 9.7%). Mientras que, la proporción de titulados de centros públicos que han conseguido como último empleo un trabajo en el sector público, ha experimentado tal aumento, que, finalmente, ésta ha superado con creces la de titulados de centros privados, pasando de una relación inicial de 8.5% frente a 9.7%, a una relación final de 12.6% frente a 6.1%.

Diferenciando por Familias Profesionales, se observa un incremento en la proporción de titulados en empresas públicas en 12 de las 21 Familias Profesionales. Estos incrementos son los titulados en ‘Actividades Físicas y Deportivas’ (del 24.4% al 26.4%), ‘Administración’ (del 7.6% al 12%), ‘Artes Gráficas’ (el 0% al 7.1%), ‘Comercio y Marketing’ (del 4.8% al 8.7%), ‘Comunicación, Imagen y Sonido’ (del 3% al 23%) , ‘Electricidad y Electrónica’ (del 5% al 7.1%), ‘Hostelería y Turismo’ (del 6.7% al 8.6%), ‘Informática’ (del 4.4% al 18.6%), ‘Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados’ (del 5.9% al 12.3%), ‘Mantenimiento y Servicios a la Producción’ (del 2.2 al 6.1%), ‘Sanidad’ (del 12.7% al 20%) y ‘Servicios Socioculturales y a la Comunidad’ (del 20.9% al 25.9%).

Tabla II.21: Tipo de empresa y tipo de contrato en el último empleo (% por filas)

	Titulados de los grupos 1, 2 y 3												N
	Tipo de empresa *					Tipo de contrato**							
	a	b	c	d	e	A	B	C	E	F	G	H	
Mujer	14,5	21,2	33,4	28,4	2,4	21,9	66,8	5,8	2,9	2,2	0,3	0,2	640
Hombre	10,0	19,2	44,1	24,0	2,7	27,3	63,8	1,4	3,9	3,0	0,2	0,4	580
Grado medio (CF2)	9,7	18,5	40,8	28,2	3,0	25,5	65,8	3,4	2,3	2,6	0,2	0,3	628
Grado superior (CF3)	15,3	22,1	36,1	24,4	2,1	23,4	65,0	4,0	4,5	2,6	0,4	0,2	592
Centro privado-concertado	6,1	32,7	34,7	20,4	6,1	8,2	79,6	6,1	2,0	4,1	-	-	50
Centro público	12,6	19,7	38,7	26,6	2,4	25,2	64,8	3,6	3,4	2,5	0,3	0,3	1170
Actividades Agrarias	16,7		50,0	16,7	16,7	12,5	87,5	-	-	-	-	-	9
Actividades Físicas y Deportivas	26,4	17,0	43,4	13,2	-	11,5	73,1	1,9	9,6	3,9	-	-	53
Actividades Marítimo Pesqueras	-	14,3	50,0	28,3	7,1	53,9	38,5	-	-	7,7	-	-	14
Administración	12	24,0	35,3	26,2	2,7	26,3	60,5	7,5	3,1	1,8		0,9	234
Artes Gráficas	7,1	21,4	42,9	28,6	-	50,0	50,0	-	-	-	-	-	14
Comercio y Marketing	8,7	30,4	35,5	22,5	2,9	30,4	63,0	2,9	2,2	1,5	-	-	139
Comunicación, Imagen y Sonido	23,1	23,1	34,6	19,2	-	15,4	76,9	3,9	3,9	-	-	-	27
Edificación y Obra Civil	7,7	11,5	46,2	26,9	7,7	23,1	65,4	3,9	7,7	-	-	-	26
Electricidad y Electrónica	7,1	14,3	50,0	23,2	5,4	27,4	62,8	1,8	2,7	5,3	-	-	114
Fabricación Mecánica	-	9,5	52,4	38,1	-	14,3	76,2	4,8	4,8	-	-	-	21
Hostelería y Turismo	8,6	24,3	37,5	29,0	0,7	26,5	63,2	3,2	4,5	1,3	1,3	-	158
Imagen Personal	2,5	5,0	17,5	67,5	7,5	17,1	63,4	4,9	4,9	7,3	2,4	-	41
Industrias Alimentarias	-	33	33,3	33,3	-	33,3	33,3	33,3	-	-	-	-	3
Informática	18,6	20,0	38,6	22,9	-	22,9	70,0	-	-	7,1	-	-	73
Madera y Mueble	-	-	50,0	50,0	-	16,7	66,7	-	-	16,7	-	-	6
Mtto. Vehículos Autopropulsados	12,3	15,8	42,1	29,8	-	30,4	66,1	-	-	-	-	-	57
Mtto. y Servicios a la Producción	6,1	30,3	39,4	15,2	9,1	35,3	52,9	3,6	-	8,8	-	-	35
Química	11,1	-	55,6	33,3	-	33,3	66,7	-	2,9	-	-	-	9
Sanidad	20,0	14,2	37,5	26,7	1,7	17,5	72,5	4,2	4,2	0,8		0,8	126
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	25,9	20,7	32,8	19,0	1,7	8,6	81,0	3,5	5,2	1,7	-	-	59
Textil, Confección y Piel	-	50,0	-	50,0	-	50,0	50,0	-	-	-	-	-	2
TOTAL	12,4	20,2	38,5	26,3	2,5	24,5	65,4	3,7	3,4	2,6	0,3	0,3	1220

* Tipo de empresa: a. Empresa pública; b. Empresa privada grande (>250 trabajadores); c. PYME privada (de 11 a 250 trabajadores); d. Microempresa privada (hasta 10 trabajadores); e. Trabajo por cuenta propia o profesional libre

** Tipo de contrato: A. Laboral indefinido; B. Laboral temporal; C. Formación; D. Beca o similar; E. Sin contrato; F. Cuenta propia; G. Ayuda familiar; H. Otros

En lo que respecta al aumento en la proporción de titulados dedicados al trabajo por cuenta propia tras cambiar de empleo, se observa una mayor incidencia en la mayor

incidencia entre egresados de centros concertados que entre egresados de centros públicos, llegando a ser la proporción, entre los primeros, del 6.1%.

Por último, en lo que a tipología de empresas se refiere, cabe resaltar las mayores cifras de titulados en las Familias de 'Actividades Agrarias' (16.7%), 'Edificación y Obra Civil' (7.7%) e 'Imagen Personal' (7.5%) que, tras adquirir experiencia en el mercado laboral, optan por trabajar por cuenta propia⁵³.

Pasando al análisis de la situación contractual de los titulados en el último empleo, parece que ésta, en líneas generales, va mejorando a través de la movilidad laboral. Así, aunque la tipología de contratos mantenga el mismo ranking que en el primer empleo, se observa una ligera tendencia a la disminución en la proporción de titulados que trabaja sin contrato (pasando del 5% al 3.4%), al igual que en la proporción de los que disfrutaban de un contrato en prácticas (pasando del 6.6% al 3.7%). Por otro lado, la proporción de titulados que disfrutaban de un contrato laboral indefinido en su último empleo, aumenta del 22.9% al 24.5%.

La proporción más alta de titulados que, a pesar de haber sufrido episodios de movilidad laboral, continúa trabajando sin contrato, es la de los titulados en 'Actividades Físicas y Deportivas' y 'Edificación y Obra Civil', con un 9.6% y un 7.7% respectivamente, en comparación con el 3.4% global⁵⁴. Mientras que, por el lado contrario, las Familias Profesionales cuyos titulados consiguen la mayor estabilidad laboral, es decir, un contrato laboral indefinido, siguen siendo 'Actividades Marítimo Pesqueras' y 'Artes Gráficas', a las que se une la Familia de 'Textil, Confección y Piel', con unas tasas superiores al 50%, en comparación con el 24.5% global.

Esta estabilidad contractual tras cambiar de empleo, se hace más patente entre hombres que entre mujeres (27.3% frente a 21.9%), al igual que entre egresados de centros públicos que de centros privados (25.2% frente a 8.2%).

4.4.2. Dedicación y salario

Otra de las características que hemos querido estudiar en este apartado es la evolución de los ingresos de los titulados, a través de la comparación del salario que cobraban en el primer empleo y en último⁵⁵. Para ello, hemos optado nuevamente por diferenciar, en lo que respecta al primer empleo, entre los titulados que habían conseguido su primer empleo previo a la finalización del CF y los que lo consiguieron con posterioridad a la obtención de la titulación. Mientras que, en lo que respecta al último empleo, consideraremos conjuntamente a todos aquellos titulados que han cambiado de empleo

⁵³ Hay que tener en cuenta, que la proporción global es tan sólo del 2.5%.

⁵⁴ Este hecho resulta extraño, dado que, los titulados de la Familia de 'Actividades Físicas y Deportivas', tan sólo en el 2.5% de los casos, trabajaba en el primer empleo sin contrato; mientras que, ninguno de los titulados de 'Edificación y Obra Civil' trabajó en un primer empleo sin contrato.

⁵⁵ A lo largo de todo el capítulo, al hablar de salarios, nos referimos al salario después de impuestos.

en algún momento tras la finalización de sus estudios de Formación Profesional Específica. Con el fin de poder realizar comparaciones, hemos deflactado los salarios con el IPC en base 2001, de manera que, en todo momento, estaremos hablando de salarios en Euros constantes de 2001.

Los datos que hacen referencia al primer empleo vienen recogidos en la Tabla II.22. En ella, hemos reflejado el salario mensual medio, así como su distribución en términos de cuartiles, el número de horas de trabajo semanal dedicadas a ese primer empleo y, finalmente, el salario medio por hora. Todos los cálculos realizados para los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' vienen recogidos en la primera parte de la tabla, mientras que los que hacen referencia a los '*Titulados del grupo 3*' aparecen en la segunda parte. En los dos casos, hemos optado, nuevamente, por desagregar los cálculos en función del género, el nivel del Ciclo Formativo, la titularidad del centro, y la Familia Profesional a la que pertenezca el Ciclo cursado.

En líneas generales podemos decir que los titulados que ya poseían un empleo antes de finalizar el Ciclo Formativo presentan, por término medio, un salario mensual de 635.8 € y trabajan en torno a las 37 horas semanales, lo que conlleva que su salario por hora promedio sea de 4.6 €/hora. En cambio, los titulados que consiguen su primer empleo tras finalizar el Ciclo Formativo cobran salarios inferiores por término medio, puesto que su salario mensual es de 620.2 €, mientras que la dedicación es superior (37.9 horas semanales) y, por tanto, la retribución por hora resulta inferior (4.2 €/hora).

La distribución por cuartiles del sueldo de los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' nos muestra cómo en el último cuartil se produce un salto de los 774.5 € mensuales a los más de 7500 € mensuales. Esto es debido fundamentalmente a las Familias de '*Administración*' y '*Sanidad*', donde aparecen titulados que dicen cobrar más de 4500 € mensuales.

Entrando en la diferenciación por motivo de género, nos damos cuenta de que el salario mensual de la mujer es sensiblemente inferior al del hombre, llegando a ser esta diferencia de más de 200 euros mensuales entre los '*Titulados de los grupos 1 y 2*' y de cerca de 100 euros mensuales entre los '*Titulados del grupo 3*'. De hecho, el sueldo mediano para las mujeres, era de 479 €/mes entre el primer colectivo (464.7 €/mes en el segundo), mientras que el sueldo mediano entre los hombres era de 751.3 €/mes tanto en el primer colectivo como en el segundo. Es cierto que la dedicación horaria también es inferior en el caso de las mujeres, con una diferencia de 4 horas semanales a favor de los hombres entre los '*Titulados de los grupos 1 y 2*', y de 2 horas semanales a favor de los hombres entre los '*Titulados del grupo 3*'. No obstante, a pesar de considerar dicha diferencia en la dedicación horaria y calcular el salario por hora, nos damos cuenta de que sigue existiendo una diferencia en perjuicio de la retribución femenina que, en el primer colectivo es de 4.3 €/hora (frente a los 4.9 €/hora de los hombres), y en el segundo colectivo es de 4.1 €/hora (frente a los 4.4 €/hora de los hombres).

Tabla II.22: Salario y dedicación en el primer empleo

	Titulados de los grupos 1 y 2						Titulados del grupo 3															
	Salario mensual		Salario mensual (cuartiles)		Horas semanales *		Salario/hora		Salario mensual		Salario mensual (cuartiles)		Horas semanales *		Salario/hora							
	Media	Desv. Típ.	Q _{1/4}	Q _{2/4}	Q _{3/4}	Q _{4/4}	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Q _{1/4}	Q _{2/4}	Q _{3/4}	Q _{4/4}	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	N	
Mujer	541,8	237,4	450,8	479,0	751,3	1352,3	34,9	11,7	4,3	2,7	298	577,7	236,4	450,8	464,7	751,3	1703,9	36,9	9,9	4,1	1,9	1101
Hombre	743,4	575,9	471,9	751,3	798,4	7512,7	38,8	10,5	4,9	3,4	261	673,2	245,8	464,7	751,3	774,5	1953,3	39,1	8,3	4,4	1,9	880
Grado medio (CF2)	599,3	265,6	450,8	490,0	751,3	1756,4	37,4	11,0	4,2	2,3	286	611,4	229,2	450,8	496,0	751,3	1953,3	39,2	8,5	4	1,5	1033
Grado superior (CF3)	674,7	569,5	450,8	502,0	774,5	7512,7	36,0	11,5	4,9	3,7	273	629,7	261,3	450,8	490,0	751,3	1796,5	36,5	9,9	4,5	2,1	948
Centro privado-concertado	555,7	259,3	464,7	479,0	751,3	1117,7	38,3	7,3	3,8	1,9	20	562,1	188,6	450,8	464,7	751,3	1051,8	39,4	7,1	3,7	1,4	95
Centro público	638,7	446,1	450,8	502,0	774,5	7512,7	36,7	11,4	4,6	3,1	539	623,0	247,3	450,8	751,3	751,3	1953,3	37,8	9,4	4,3	1,9	1886
Actividades Agrarias	712,9	129,8	676,1	751,3	780,5	798,4	37,5	9,3	4,9	0,5	6	695,8	195,4	450,8	751,3	774,5	1084,3	37,4	7,0	4,7	1,1	19
Activid. Físicas y Deportivas	592,9	308,5	450,8	479,0	798,4	1352,3	31,5	12,1	5,0	2,3	32	510,8	270,5	450,8	464,7	490,0	1652,8	30,0	15,1	4,9	2,9	79
Activad. Marítimo Pesqueras	745,7	436,6	477,3	751,3	786,4	1756,4	32,4	10,7	5,5	2,1	9	826,9	414,9	683,2	751,3	861,7	1953,3	39,8	4,2	5,5	4,2	18
Administración	607,4	461,1	450,8	484,5	751,3	4507,6	37,3	12,3	4,3	2,6	112	618,3	222,0	450,8	751,3	751,3	1652,8	38,2	7,8	4,2	1,9	395
Artes Gráficas	459,3	271,0	158,5	457,7	757,1	774,5	31,3	17,8	3,8	1,3	6	628,1	233,1	461,2	615,1	757,1	1051,8	38,4	6,8	4	1,2	18
Comercio y Marketing	682,2	277,4	479,0	751,3	798,4	1756,4	38,7	7,6	4,6	1,8	54	610,4	225,1	464,7	490,0	751,3	1953,3	37,6	7,2	4,2	1,6	214
Comunicac., Imagen y Sonido	642,1	380,8	464,7	490,0	816,6	1352,3	31,4	9,4	5,0	2,5	7	623,8	364,8	450,8	479,0	774,5	1796,5	36,4	15,5	4,5	2,5	33
Edificación y Obra Civil	720,2	288,2	479,0	751,3	861,7	1352,3	35,8	7,9	5,1	2,1	19	692,5	224,3	464,7	751,3	774,5	1652,8	36,9	7,3	4,8	1,7	49
Electricidad y Electrónica	725,6	240,7	479,0	751,3	774,5	1394,1	41,1	5,1	4,5	1,5	51	676,0	232,6	464,7	751,3	757,1	1652,8	39,5	5,4	4,3	1,4	182
Fabricación Mecánica	573,7	162,1	450,8	464,7	751,3	751,3	43,0	4,5	3,4	1,2	5	676,6	204,6	454,2	751,3	774,5	1352,3	41,9	8,0	4,1	1,2	40
Hostelería y Turismo	613,7	293,2	450,8	490,0	768,7	1496,5	35,2	13,8	4,8	3,1	69	658,9	255,8	464,7	751,3	774,5	1652,8	38,6	12,3	4,4	1,8	209
Imagen Personal	425,2	194,7	154,9	464,7	490,0	751,3	42,9	12,5	2,7	1,5	15	443,4	204,1	450,8	450,8	464,7	1051,8	41,6	11,0	2,7	1,2	74
Industrias Alimentarias	774,5	-	774,5	774,5	774,5	774,5	30,0	-	6,5	-	1	791,2	461,8	464,7	791,2	1117,7	1117,7	25,0	21,2	9,3	3,3	2
Informática	765,5	372,1	479,0	751,3	798,4	2075,8	39,2	9,6	4,9	2,2	38	666,1	241,6	464,7	751,3	774,5	1437,1	37,6	7,4	4,5	1,6	93
Madera y Mueble	573,4	154,1	479,0	490,0	751,3	751,3	30,7	16,2	6,0	3,8	3	630,3	153,9	450,8	751,3	751,3	774,5	42,1	6,2	3,8	1,1	13
Mtto. Vehículos Autopropuls.	603,0	264,2	391,4	762,9	798,4	816,6	38,9	14,8	4,5	2,5	10	673,0	195,2	464,7	751,3	751,3	1084,3	41,0	6,2	4,2	1,2	102
Mtto. y Servicios a la Producc.	655,0	165,0	464,7	751,3	798,4	816,6	42,5	9,2	3,9	0,9	10	768,7	219,9	751,3	774,5	798,4	1352,3	41,6	7,0	4,7	1,3	47
Química	840,5	507,2	319,3	925,1	1277,2	1352,3	37,5	5,0	5,3	3,0	4	724,3	310,8	450,8	751,3	798,4	1437,1	35,9	7,0	5	1,8	15
Sanidad	616,1	811,0	450,8	479,0	751,3	7512,7	34,1	11,5	4,9	5,7	82	578,0	249,6	450,8	464,7	751,3	1652,8	37,1	8,2	4	1,8	261
Ss. Socioc. y a la Comunidad	518,2	215,5	450,8	464,7	691,9	1051,8	33,8	11,3	4,3	2,7	24	514,0	214,9	450,8	464,7	751,3	1051,8	33,6	11,8	4,2	2,6	114
Textil, Confección y Piel	457,7	9,9	450,8	457,7	464,7	464,7	45,0	7,1	2,6	0,5	2	529,4	148,1	450,8	457,7	679,6	751,3	42,5	12,6	3,2	0,5	4
TOTAL	635,8	441,1	450,8	490,0	774,5	7512,7	36,7	11,3	4,6	3,1	559	620,2	245,2	450,8	490,0	751,3	1953,3	37,9	9,3	4,2	1,9	1981

* Las horas semanales son las que vienen establecidas por contrato y no las horas efectivamente trabajadas

Centrándonos únicamente en el colectivo de egresados que consiguen su primer empleo tras la finalización del Ciclo Formativo, vemos que la retribución por hora de los técnicos es inferior a la de los técnicos superiores. Esto es debido, fundamentalmente, a que los primeros consiguen empleos en los que tienen que dedicar un mayor número de horas semanales y por los que, finalmente, cobran un salario menor a fin de mes. Lo mismo sucede en la comparación entre los titulados de centros públicos y de centros privados, en donde la ventaja salarial es para los primeros.

Por último, a través del análisis por Familias Profesionales entre los '*Titulados del grupo 3*', comprobamos que los titulados con un mayor salario mensual son los de las Familias de '*Actividades Marítimo Pesqueras*' e '*Industrias Alimentarias*', quienes, por término medio, cobran entre 790 y 830 €/mes. Mientras que, por el otro lado de la balanza, están los titulados de '*Imagen Personal*', '*Actividades Físicas y Deportivas*' y '*Servicios Socioculturales y a la Comunidad*', quienes cobran una media de entre 440 y 515 €/mes.

En lo que respecta al número de horas dedicadas al empleo por obligación contractual, comprobamos que, los titulados de '*Industrias Alimentarias*', a pesar de ser de los que mayor salario mensual presentan, son los que menor número de horas semanales dedican al trabajo, por lo que finalmente son, y con diferencia, los que mayor retribución horaria presentan, con una media de 9.3 €/hora⁵⁶. Sin embargo, los titulados en '*Actividades Marítimo Pesqueras*', que son los que mayor salario mensual presentan, al dedicar en torno a las 40 horas semanales al empleo, reciben por término medio una remuneración horaria de 5.5 €/hora.

Por último, en cuanto a los salarios del primer empleo de los '*Titulados del grupo 3*', cabe señalar que los egresados de '*Imagen Personal*' representan el colectivo peor pagado del mercado, cobrando tan sólo 2.7 €/hora.

Para el análisis de la distribución de salarios en el último empleo hemos elaborado la Tabla II.23. Esta presenta la misma estructura que la Tabla II.22, con la única diferencia de que en esta ocasión hemos realizado los cálculos para los titulados que han cambiado de empleo tras la finalización del CF en su conjunto, sin diferenciar subgrupos.

A partir de los resultados recogidos en la presente tabla, podemos observar cómo el número de horas semanales dedicadas al último empleo no cambia, en comparación con las dedicadas al primer empleo, manteniéndose en un promedio de 37.9 horas semanales. Sí cambia, no obstante, la remuneración horaria, que ahora es de 4.4 €/hora (frente a los 4.2 €/hora del primer empleo), lo que conlleva un aumento final en el salario mensual, de forma que, así como en el salario mensual promedio en el primer empleo era de 620 €, en el último empleo éste llega a ser de cerca de 700€.

⁵⁶ Recordemos que son sólo 4 titulados

Tabla II.23: Salario y dedicación en el último empleo

	Titulados de los grupos 1, 2 y 3										N
	Salario mensual		Salario mensual (cuartiles)				Horas semanales		Salario/hora		
	Media	Desv. Típ.	Q _{1/4}	Q _{2/4}	Q _{3/4}	Q _{4/4}	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	
Mujer	638,6	265,3	450,8	751,3	751,3	2253,8	36,5	10,1	4,2	3,4	640
Hombre	766,6	291,7	751,3	751,3	751,3	3305,6	39,4	9,5	4,5	3,1	580
Grado medio (CF2)	699,4	259,6	450,8	751,3	751,3	2253,8	39,1	9,3	4,1	3,1	628
Grado superior (CF3)	699,9	311,0	450,8	751,3	751,3	3305,6	36,5	10,4	4,7	3,4	592
Centro privado-concertado	604,8	195,3	450,8	751,3	751,3	1051,8	37,9	7,9	3,6	1,7	50
Centro público	703,7	287,9	450,8	751,3	751,3	3305,6	37,9	10,0	4,4	3,3	1170
Actividades Agrarias	717,9	100,2	751,3	751,3	751,3	751,3	39,4	2,9	4,7	1,0	9
Actividades Físicas y Deportivas	602,1	350,3	450,8	450,8	751,3	2253,8	32,6	12,8	4,7	3,1	53
Actividades Marítimo Pesqueras	880,1	385,8	450,8	751,3	1126,9	1652,8	36,4	9,1	8,9	13,8	14
Administración	670,3	232,9	450,8	751,3	751,3	1953,3	37,9	10,7	4,1	3,0	234
Artes Gráficas	729,8	275,5	450,8	751,3	1051,8	1051,8	36,9	7,3	3,6	1,7	14
Comercio y Marketing	680,3	268,6	450,8	751,3	751,3	1652,8	37,8	8,8	4,2	1,8	139
Comunicación, Imagen y Sonido	671,4	301,2	450,8	751,3	751,3	1352,3	36,4	11,8	5,2	3,3	27
Edificación y Obra Civil	705,0	264,6	450,8	751,3	751,3	1352,3	36,4	8,2	4,4	1,6	26
Electricidad y Electrónica	786,5	257,3	751,3	751,3	751,3	2253,8	39,6	6,7	4,5	2,3	114
Fabricación Mecánica	794,2	218,5	751,3	751,3	901,5	1352,3	41,7	3,3	4,1	1,2	21
Hostelería y Turismo	716,9	316,0	450,8	751,3	751,3	1953,3	37,7	10,5	4,8	3,0	158
Imagen Personal	546,9	206,9	450,8	450,8	751,3	1051,8	40,9	5,5	2,4	1,3	41
Industrias Alimentarias	651,1	173,5	450,8	751,3	751,3	751,3	41,7	2,9	4,7	1,7	3
Informática	862,3	398,9	751,3	751,3	1051,8	3305,6	41,8	13,8	4,2	1,9	73
Madera y Mueble	801,3	122,7	751,3	751,3	826,4	1051,8	38,5	3,9	3,8	1,3	6
Mtto. Vehículos Autopropulsados	767,3	222,7	751,3	751,3	751,3	1352,3	41,4	6,8	4,1	2,3	57
Mtto. y Servicios a la Producción	785,6	250,1	751,3	751,3	751,3	1352,3	41,2	8,5	4,6	1,6	35
Química	584,3	265,0	450,8	450,8	751,3	1051,8	32,3	12,5	7,5	9,6	9
Sanidad	639,9	290,9	450,8	751,3	751,3	2253,8	35,6	9,2	4,3	4,4	126
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	582,8	219,9	450,8	450,8	751,3	1051,8	33,2	10,2	4,2	3,0	59
Textil, Confección y Piel	601,0	212,5	450,8	601,0	751,3	751,3	35,0	7,1	3,4	0,7	2
TOTAL	699,6	285,3	450,8	751,3	751,3	3305,6	37,9	9,9	4,4	3,3	1220

Este aumento del sueldo mensual se observa tanto en hombres como en mujeres, aunque el aumento en términos brutos sea superior entre los hombres (93.4€ frente a 60.9€). Podemos apreciar, por tanto, que el hecho de cambiar de empleo conlleva aparejado una mejoría en términos salariales, pero dicha mejoría siempre es más radical entre los hombres.

Analizando los salarios en función del nivel del Ciclo Formativo, vemos que la remuneración horaria sigue siendo superior entre los técnicos superiores. No obstante, finalmente esta diferencia no se aprecia en el salario mensual, puesto que, la menor retribución horaria es compensada por los técnicos con una mayor dedicación en términos de horas semanales, lo que conlleva la equiparación final del salario mensual de ambos colectivos.

En cuanto a las diferencias según la titularidad del centro, comprobamos cómo los titulados de centros privados, parecen ser los únicos que tras la movilidad laboral experimentan una menor retribución horaria a la que tenían en el primer empleo. No obstante, en términos promedio, el salario mensual sí que aumenta tras la movilidad, aunque dicho aumento sea inferior al experimentado por los titulados de centros públicos.

Por último, analizando las diferencias por Familias Profesionales, observamos cómo los titulados de 'Actividades Marítimo Pesqueras' siguen siendo los que presentan un mayor salario mensual, llegando a ser en el último empleo de 880€ de media, a la vez que son los que mayor retribución horaria perciben, siendo ésta el doble de la media global. Los titulados de 'Informática' son los que presentan el segundo salario mensual más alto, con 862.3 € de media, pero debido, fundamentalmente, a que son los titulados que dedican un mayor número de horas semanales a su trabajo. Mientras que, por el lado contrario, siguen siendo los titulados de 'Imagen Personal' y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' los que, a pesar de incrementar su salario mensual tras la movilidad laboral, siguen ocupando las últimas posiciones en el ranking.

4.4.3. Satisfacción con las características del puesto de trabajo

El último aspecto sobre el que queremos incidir en este apartado, dedicado al estudio de las características del puesto de trabajo ocupado por los titulados, es el que hace referencia al nivel de satisfacción que muestran estos con respecto a diferentes características del mismo.

A través de las preguntas P.28 a P.32 recogimos el nivel de satisfacción de los titulados con respecto al sueldo, la estabilidad en el puesto de trabajo, las posibilidades de promoción en el mismo, el plan de prevención de riesgos laborales de su empresa y la duración y flexibilidad del horario de trabajo; todo ello referido al primer empleo. Mientras que, mediante las preguntas P.48 a P.52 y P69 a P.73, recogimos esos mismos aspectos pero, esta vez, referidos al último empleo en el que estuvieron ocupados los titulados hasta el momento de responder a la encuesta.

A partir de las respuestas a dichas preguntas hemos generado la Tabla II.24, en donde reflejamos la proporción de titulados que respondió estar poco o nada satisfecho con respecto a los correspondientes aspectos, tanto para el primer empleo como para el último.

Al igual que hemos hecho hasta ahora, la tabla aparece desagregada en función del género, el nivel del Ciclo Formativo, la titularidad del centro de estudios y la Familia Profesional, aunque, en este caso, decidimos incluir una nueva desagregación en función del sector de actividad en el cual estuvieran desempeñando su actividad.

Tabla II.24: Tasas de insatisfacción en el primer y último empleo

	Proporción de insatisfechos en el primer empleo						Proporción de insatisfechos en el último empleo					
	promoción	estabilidad	suelo	horario	riesgo	N	promoción	estabilidad	suelo	horario	riesgo	N
Mujer	67,5	41,3	42,4	31,3	21,3	1399	51,0	31,6	28,3	21,6	16,8	640
Hombre	62,3	42,8	40,6	32,6	24,3	1141	46,5	30,4	27,1	22,8	19,1	560
Grado medio (CF2)	62,4	39,6	42,5	32,9	24,5	1319	45,3	30,5	25,8	20,9	16,5	628
Grado superior (CF3)	68,2	44,5	40,7	30,8	20,6	1221	52,6	31,5	29,7	23,6	19,4	592
Centro privado-concertado	65,2	42,0	45,1	32,7	18,6	115	49,0	36,7	26,5	16,7	12,2	50
Centro público	65,2	42,0	41,5	31,8	22,8	2425	48,8	30,8	27,7	22,4	18,1	1170
Actividades Agrarias	72,0	64,0	54,2	28,0	44,0	25	55,6	44,4	22,2	11,1	22,2	9
Actividades Físicas y Deportivas	64,0	47,7	43,2	24,3	20,7	111	43,4	28,3	32,1	17,0	17,3	53
Actividades Marítimo Pesqueras	74,1	48,1	33,3	22,2	25,9	27	21,4	7,1	21,4	14,3	14,3	14
Administración	67,3	40,4	41,9	28,6	22,4	507	50,2	26,4	26,1	21,8	17,5	234
Artes Gráficas	79,2	37,5	50,0	50,0	41,7	24	57,1	28,6	35,7	35,7	35,7	14
Comercio y Marketing	57,7	41,0	37,2	33,0	23,7	268	44,9	24,6	27,5	28,7	14,5	139
Comunicación, Imagen y Sonido	64,1	32,5	52,5	38,5	37,5	40	46,2	38,5	26,9	26,9	23,1	27
Edificación y Obra Civil	76,5	33,8	52,9	35,3	17,6	68	84,6	57,7	42,3	38,5	30,8	26
Electricidad y Electrónica	60,8	47,6	36,9	29,9	23,2	233	47,8	37,2	18,6	20,4	17,7	114
Fabricación Mecánica	64,4	31,1	40,0	35,6	26,7	45	52,4	38,1	33,3	14,3	19,0	21
Hostelería y Turismo	59,6	38,9	37,3	36,2	19,6	278	44,8	30,3	31,0	22,2	21,3	158
Imagen Personal	50,6	33,3	58,0	44,8	22,7	89	31,7	22,5	29,3	19,5	14,6	41
Industrias Alimentarias	66,7	0,0	33,3	66,7	33,3	3	0,0	0,0	50,0	66,7	0,0	3
Informática	69,3	45,3	38,3	28,9	17,3	131	49,3	28,6	28,6	22,1	15,7	73
Madera y Mueble	33,3	33,3	40,0	33,3	20,0	16	33,3	0,0	0,0	16,7	0,0	6
Mtto. Vehículos Autopropulsados	58,9	36,6	36,6	27,0	13,4	112	40,4	26,3	24,6	17,5	12,3	57
Mtto. y Servicios a la Producción	63,2	40,4	38,6	49,1	38,6	57	40,0	14,3	37,1	20,0	17,1	35
Química	68,4	44,4	10,5	21,1	15,8	19	66,7	33,3	22,2	33,3	33,3	9
Sanidad	72,9	44,0	44,7	32,2	20,9	343	63,0	45,8	29,2	21,7	17,6	126
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	75,7	50,7	47,8	28,3	25,4	138	55,2	39,7	25,9	16,1	19,0	59
Textil, Confección y Piel	66,7	50,0	66,7	33,3	83,3	6	50,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2
Sector Primario	72,2	36,1	33,3	25,0	27,8	36	50,0	21,4	28,6	21,4	28,6	14
Sector Secundario	61,9	42,3	38,3	28,3	25,8	363	41,9	33,1	18,1	22,6	19,4	155
Sector Terciario	65,5	42,0	42,3	32,6	22,0	2128	49,8	30,7	29,3	22,0	17,5	1029
TOTAL	65,2	42,0	41,6	31,9	22,6	2540	48,8	31,0	27,7	22,2	17,9	1220

La clasificación de los cinco factores recogidos en la Tabla II.24, ordenados de mayor a menor insatisfacción para el conjunto de la muestra, se mantiene idéntica tanto al hablar del primer puesto de trabajo como al hablar del último. En líneas generales, los titulados muestran su mayor insatisfacción con respecto a las posibilidades de promoción que perciben en el puesto que ocupan (65.2% en el primer empleo, 48.8% en el último). El segundo lugar en el ranking de motivos de insatisfacción lo ocupa la falta de estabilidad laboral (42% en el primer empleo, 31% en el último). En tercer lugar aparece la insatisfacción con el sueldo (41.6% en el primer empleo, 27.7% en el último). En cuarto lugar, los titulados manifiestan su insatisfacción con el horario (31.9% en el primer empleo, 22.2% en el último). Y, en último lugar, aparece la insatisfacción con la prevención de riesgos laborales (22.6% en el primero, 17.9% en el último)⁵⁷.

Vemos, por tanto, que, en todo momento, más de la mitad de los titulados muestra estar satisfecho con las características de su primer y último empleo, con la sola excepción de lo que respecta a las posibilidades de promoción en el primer empleo. Además, se aprecia una notable mejoría en la satisfacción de los titulados una vez que ya han experimentado algún episodio de movilidad laboral, lo que, de alguna manera, habla a favor de la rotación laboral de este tipo de titulados, puesto que, gracias a ella, se produce un mejor ajuste en los subsiguientes empleos.

La distribución por género se mantiene prácticamente invariante. Únicamente cabe resaltar que, aunque la diferencia no sea muy grande, la proporción de mujeres que muestran estar insatisfechas con la estabilidad en el primer empleo, como era de esperar, es inferior a la de los hombres, mientras que en el último empleo esta situación se invierte⁵⁸. Igualmente, la proporción de insatisfacción con el sueldo, en ambos empleos, es superior entre mujeres que entre hombres, lo cual, dado que ellas cobran salarios inferiores a ellos, vuelve a resultar lógico. Y, por último, parece que a los hombres se les da mayores expectativas de mejora en ambos empleos, puesto que la satisfacción de estos con las posibilidades de promoción, supera a la satisfacción que muestran las mujeres. De hecho, entre los hombres, tan sólo el 37.7% estaba satisfecho con las posibilidades de promoción en su primer empleo, mientras que, en el último, esta proporción aumentó hasta el 53.5%. Entre las mujeres estos porcentajes fueron del 32.5% al 49%, respectivamente.

Diferenciando por nivel del Ciclo Formativo son los técnicos superiores los que muestran un mayor grado de insatisfacción con las posibilidades de promoción en su empleo. A pesar de que dicha insatisfacción disminuye una vez que han cambiado de trabajo, aún sigue habiendo un 53% de titulados que dicen estar poco o nada satisfechos con ese

⁵⁷ La proporción tan baja de insatisfacción con este aspecto del puesto de trabajo, en comparación con el resto de los factores, junto con la poca variabilidad que presenta, tanto en el primer como en el último empleo, nos lleva a dudar de si, efectivamente, la mayoría de las empresas cumplía con la normativa en este aspecto, o si, por el contrario, los encuestados no tenían muy claro qué responder y se posicionaban mayoritariamente en la alternativa de 'bastante satisfecho', por defecto.

⁵⁸ Recordemos que la duración media del primer empleo es superior entre las mujeres, mientras que en el último, es ligeramente superior entre los hombres.

aspecto de su puesto de trabajo, frente a un 45% de técnicos que manifiestan el mismo descontento. Puede ser que, efectivamente, estos últimos tengan mayores probabilidades de promocionar en su puesto de trabajo o, sencillamente, que tengan menos pretensiones, en lo que a sus expectativas laborales se refiere, y se conformen, en mayor cuantía, con su situación laboral.

En líneas generales, en el primer puesto de trabajo se aprecia un mayor descontento entre los técnicos que entre los técnicos superiores. Sin embargo, una vez que los titulados sufren algún tipo de movilidad laboral, parece que los técnicos consiguen un mejor ajuste en el mercado de trabajo, puesto que sus niveles de insatisfacción con todos los aspectos mencionados, terminan siendo inferiores a los niveles manifestados por los técnicos superiores.

El análisis del grado de satisfacción en función de la titularidad del centro de estudios muestra que, los titulados de centros privados, a pesar de no presentar diferencias con respecto a los de centros públicos en cuanto a estabilidad laboral en el primer empleo, sí presentan una mayor tasa de insatisfacción en el último empleo (37% frente a 31%). Probablemente esto se deba a la menor proporción de contratos indefinidos entre egresados de centros privados detectados en el último empleo.

En lo que respecta al sueldo comprobamos que, los egresados de centros privados, muestran una mayor insatisfacción en el primer empleo, mientras que, al llegar al último empleo, las tasas son bastante similares entre los dos colectivos. Esto es así a pesar de que los titulados de centros privados, como ya hemos visto, disfruten de un menor salario en ambos casos. Parece, por tanto, que por el mero hecho de haber incrementado el salario con respecto al que tenían en el primer empleo, el grado de satisfacción de los titulados de centros privados aumenta hasta situarse casi al mismo nivel que el de los titulados de centros públicos.

Por último, vemos como la tasa de insatisfacción entre los egresados de centros privados con respecto a la duración y flexibilidad de los horarios en el último empleo es, tan sólo, del 17%, frente al 22% de los de centros públicos. Esta diferencia, partiendo ambos de una situación inicial bastante similar, se debe a que los titulados de centros privados, en el último empleo, disminuyen en promedio el número de horas dedicadas al trabajo, y, sin embargo, sus condiciones salariales mejoran, con el consiguiente incremento en su nivel de satisfacción.

Entrando en la distinción por Familias Profesionales comprobamos que los titulados de 'Artes Gráficas' son los más insatisfechos en su primer empleo con las posibilidades de promoción (79.2%) y, aunque posteriormente éste disminuya, siguen presentando un porcentaje superior a la media en el último empleo (57.1%). No obstante, son superados, en cuanto a insatisfacción con las posibilidades de promoción en el último empleo, por los titulados de 'Edificación y Obra Civil' (84.6%). Por el otro lado de la

balanza tenemos a los titulados de 'Madera y Mueble', de los cuales, tan sólo el 33% considera estar poco o nada satisfecho con las posibilidades de promoción, tanto en el primer como en el último empleo.

Con respecto a la estabilidad laboral, nos encontramos con que los titulados de 'Actividades Agrarias' son los que, con un 64% de incidencia, presentan una mayor proporción de insatisfechos en el primer empleo. Estos vuelven a presentar una proporción superior a la media en el último empleo, aunque, de nuevo, vuelven a ser superados por los titulados de 'Edificación y Obra Civil', con un 58% de insatisfechos. Mientras que, ninguno de los titulados de 'Industrias Alimentarias' respondió estar poco o nada satisfecho con ese aspecto de su primer o último trabajo.

En lo que respecta al sueldo, los titulados de 'Textil, Confección y Piel' e 'Imagen Personal', quienes presentan salarios promedio en su primer empleo inferiores a la media, son, como era de esperar, los que muestran un mayor nivel de insatisfacción, con tasas del 67% y 58% respectivamente. No obstante, a pesar de que en el último empleo los titulados de 'Imagen Personal' siguen siendo los que menor salario promedio cobran, su nivel de insatisfacción no es, ni mucho menos, el mayor de ellos. De hecho, éste disminuye hasta el punto de que el 71% de sus titulados dice estar bastante o muy satisfecho con el sueldo que cobran en ese último empleo. Por el contrario, la Familia Profesional de 'Química' es la que menor proporción de titulados insatisfechos con el sueldo del primer empleo presenta (10.5%), a pesar de ser los de 'Industrias Alimentarias' quienes realmente cobran el sueldo más alto⁵⁹. En el último empleo son los titulados de 'Madera y Mueble' quienes no presentan titulados insatisfechos con su sueldo, mientras que los titulados de 'Informática', que son quienes cobran el mayor salario en el último empleo, presentan niveles de insatisfacción superiores a los promedios.

Finalmente, en cuanto a la satisfacción con la duración y flexibilidad del horario de trabajo, comprobamos que los titulados de 'Industrias Alimentarias' son, tanto en el primer como en el último empleo, quienes mayor proporción de insatisfechos presentan (67%); mientras que, los más satisfechos son, en el primer empleo, los de 'Química', y en el último, los de 'Industrias Alimentarias'.

En último lugar, como hemos comentado, hemos tratado de analizar la posibilidad de existencia de divergencias en los niveles de satisfacción, en función del sector de actividad en el que estén desarrollando su trabajo. De esta manera vemos que, con respecto al primer empleo, los titulados que trabajan en el sector terciario, a diferencia de los que trabajan en los otros dos sectores, presentan un mayor nivel de insatisfacción con respecto al sueldo que con respecto a la estabilidad laboral. Aunque, en cualquiera de los tres casos, el primer factor de insatisfacción siga siendo las pocas posibilidades

⁵⁹ A pesar de no ser los que menor nivel de insatisfacción muestran, los titulados de 'Industrias Alimentarias' siguen presentando un nivel de insatisfacción inferior a la media.

de promoción, sobre todo entre los trabajadores del sector primario, en donde llegan a ser el 72% de los casos. Mientras que, en lo que respecta al último empleo, comprobamos de nuevo que el mayor nivel de insatisfacción sigue estando, en los tres casos, referido a las posibilidades de promoción, pero que no existe unanimidad en lo que respecta a los restantes factores. Así, para los trabajadores del sector primario, el segundo nivel de insatisfacción es el sueldo y los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (29%), mientras que en último lugar aparece la insatisfacción con el horario y la estabilidad laboral (21%). Mientras que, entre los trabajadores del sector secundario, el ranking de insatisfacción queda configurado de manera que, en segundo lugar aparece la insatisfacción con la estabilidad (33%), en tercer lugar la insatisfacción con el horario (23%), a continuación con la prevención de riesgos laborales y, en último lugar, con el salario (18%). Y, finalmente, el sector terciario, al recoger al 84% de la muestra, mantiene el orden comentado en un principio para la globalidad de la muestra.

4.5. GRADO DE ADECUACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

En este quinto apartado del análisis descriptivo de la muestra, nos vamos a ocupar del estudio de la adecuación de los conocimientos adquiridos en la Formación Profesional Específica, a las necesidades concretas de los empleos ocupados.

Este análisis no pretende ser más que una mera descripción de la realidad patente en nuestra muestra en cuanto al concepto de desajuste educativo. Concepto que definiremos y analizaremos con detenimiento en el capítulo tercero de la presente tesis.

Por tanto, en este momento, nuestro interés se centra únicamente en establecer, a modo de introducción, un marco que nos permita analizar la incidencia de cada una de las diferentes medidas de desajuste educativo incorporadas en nuestra encuesta. Dicho análisis será el que, posteriormente, nos sirva como referencia para el estudio acerca de los factores que determinan la existencia de desajuste educativo, así como para el análisis de las interrelaciones existentes entre éste y los ingresos.

4.5.1. Relación empleo-estudios

El artículo 30.2 de la LOGSE reza: *“La formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.”*

Por tanto, antes de analizar si la formación recibida en el Ciclo Formativo se corresponde o no con las necesidades del puesto de trabajo, hemos decidido comprobar si el objetivo marcado por el artículo 30.2 se está cumpliendo en el caso de los titulados

que nos ocupan. Para ello se plantea la necesidad de saber si los titulados están trabajando en el campo profesional para el cual han sido formados y, con la finalidad de acercarnos a su proceso de 'adaptación', igualmente resulta necesario conocer cuánto tiempo tardan en realizar eficientemente su trabajo.

Mediante las preguntas P.23, P.44 y P.64 del cuestionario recogido en el Anexo A.1, recogimos la impresión del encuestado en cuanto al nivel de relación entre los estudios que habían desempeñado y el empleo que ocupaban, mientras que, a partir de las preguntas P.26, P.43 y P.67 supimos el tiempo que tardaron en desempeñar adecuadamente las tareas de ese empleo. A través de las respuestas obtenidas, generamos la Tabla II.25, en la cual recogemos la situación de los egresados, tanto en el primer puesto de trabajo, como en el último.

A partir de dicha tabla, observamos que el 40% de los titulados de la muestra reconoce haber conseguido un primer empleo no relacionado con el Ciclo Formativo que había cursado. Sin embargo, y esto es lo más preocupante, la movilidad laboral de estos egresados, más que mejorar el ajuste, lo empeora. De hecho, el porcentaje en el último empleo se eleva, entre aquellos titulados que habían sufrido algún episodio de movilidad laboral, hasta el 46%.

No obstante, esta situación no es tan drástica en comparación con la constatación que hacen Neuman y Ziderman (1991) a partir de la muestra del Censo de Población y Viviendas de 1983 de hombres israelitas ocupados a tiempo completo con edades entre 25 y 49 años que finalizaron la educación secundaria (vocacional y académica). A partir de dicha muestra, al estudiar el ajuste entre la formación recibida y el empleo ocupado, se encuentran con que tan sólo el 37% de los titulados de Formación Profesional trabajaban en empleos relacionados con sus estudios y que, al diferenciar por Familias Profesionales, el patrón de ajuste es más o menos el mismo para todas, oscilando entre el 38% y el 51% de ajuste, con la única excepción de los titulados en 'Agricultura', entre quienes el ajuste era incluso mucho peor. Allen y Van Der Velden (2001), por su parte, no presentan mejores resultados al estudiar el proceso de inserción laboral de los graduados de Formación Profesional de grado superior en los Países Bajos, entre quienes observan que el 56% trabaja en empleos para los que considera que su nivel o campo de especialización no es el más adecuado.

Tabla II.25: Proporción de titulados con empleos no relacionados con sus estudios y tiempo necesario para desempeñar eficientemente el empleo

	PRIMERO EMPLEO						ÚLTIMO EMPLEO					
	Titulados con empleos no relacionados con sus estudios		Días para desempeñar bien el trabajo: No relacionado		Días para desempeñar bien el trabajo: Relacionado		Titulados con empleos no relacionados con sus estudios		Días para desempeñar bien el trabajo: No relacionado		Días para desempeñar bien el trabajo: Relacionado	
	Proporción	N	Media	Dev. Típ.	Media	Dev. Típ.	Proporción	N	Media	Dev. Típ.	Media	Dev. Típ.
Mujer	43,6	1393	18,2	46,1	27,4	56,0	47,7	627	15,8	37,2	18,8	28,8
Hombre	35,4	1135	29,5	76,5	32,4	62,1	43,3	573	23,7	42,1	24,5	59,9
Grado medio (CF2)	39,8	1315	25,0	62,3	28,1	55,3	48,5	621	19,1	44,9	23,2	59,8
Grado superior (CF3)	40,1	1213	20,2	58,1	31,7	62,8	42,5	579	19,7	31,7	20,2	30,1
Centro privado-concertado	43,0	114	15,7	20,1	17,5	20,7	57,1	49	14,2	24,0	27,6	41,9
Centro público	39,8	2414	23,1	61,7	30,4	60,1	45,1	1151	19,6	40,3	21,5	47,2
Actividades Agrarias	44,0	25	82,1	212,2	78,0	194,9	55,6	9	4,6	3,3	2,8	3,0
Actividades Físicas y Deportivas	38,7	111	21,0	58,1	13,8	26,0	54,7	53	15,0	23,2	17,7	37,6
Actividades Marítimo Pesqueras	33,3	27	45,0	118,3	16,9	21,0	64,3	14	67,1	118,3	183,5	357,7
Administración	43,9	503	16,9	28,9	33,6	63,2	40,6	229	17,5	45,0	20,5	28,7
Artes Gráficas	41,7	24	8,5	9,2	16,1	20,0	50,0	14	31,6	53,8	15,1	14,0
Comercio y Marketing	41,4	266	25,1	55,4	23,7	37,9	54,4	138	22,4	34,9	18,6	23,9
Comunicación, Imagen y Sonido	40,0	40	10,0	11,3	29,0	72,7	53,9	26	30,4	48,9	21,5	36,1
Edificación y Obra Civil	27,9	68	30,8	40,8	24,3	31,1	30,8	26	28,2	37,5	31,6	57,2
Electricidad y Electrónica	30,5	233	29,0	56,3	40,2	68,0	34,5	113	24,9	41,6	24,1	51,5
Fabricación Mecánica	24,4	45	28,9	28,5	64,0	93,9	33,3	21	17,0	24,7	14,7	21,7
Hostelería y Turismo	40,8	277	19,5	42,6	29,3	59,7	43,2	156	15,0	29,8	15,9	30,7
Imagen Personal	22,5	89	14,2	21,0	21,8	38,5	39,0	41	6,3	5,3	9,3	16,8
Industrias Alimentarias	33,3	3	0,0	-	5,0	0,0	33,3	3	0,0	-	30,0	42,4
Informática	37,5	128	30,3	103,5	19,5	32,1	30,0	70	19,9	21,3	18,7	23,2
Madera y Mueble	33,3	15	18,8	24,0	67,0	74,9	33,3	6	7,0	0,0	2,3	2,2
Mtto. Vehículos Autopropulsados	31,3	112	38,3	75,3	50,4	74,5	42,1	57	17,0	16,5	44,7	86,5
Mtto. y Servicios a la Producción	28,1	57	46,8	95,2	19,4	32,3	51,4	35	43,6	89,0	31,4	54,4
Química	84,2	19	17,8	43,9	12,3	15,4	88,9	9	5,8	9,9	4,0	-
Sanidad	50,0	342	21,4	72,2	19,1	38,6	58,3	120	14,6	28,3	16,7	19,9
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	44,2	138	15,2	47,2	32,5	76,9	48,3	58	13,4	13,9	20,9	28,4
Textil, Confección y Piel	33,3	6	2,5	3,5	4,8	1,3	50,0	2	7,0	-	5,0	-
TOTAL	39,9	2528	22,7	60,4	29,9	59,0	45,6	1200	19,3	39,6	21,7	47,0

En lo que respecta al período de aprendizaje de estos titulados, observamos que, curiosamente, los titulados que han conseguido un trabajo relacionado con el CF, tardan en promedio, tanto en el primer empleo como en el último, más tiempo en desempeñar eficientemente su trabajo, que los que consiguen empleos no relacionados con los mismos, oscilando la media entre los 23 y los 30 días para el primer empleo y los 19 y 22 días para el segundo⁶⁰. Se constata, además, el efecto aprendizaje a través de la experiencia laboral adquirida, puesto que, en líneas generales, los titulados consideran necesitar menos tiempo para aprender a realizar las tareas de su último empleo, que para las del primero.

A la vista de los resultados recogidos en la Tabla II.25, en general parece que a las mujeres les cuesta más conseguir empleos relacionados con sus estudios que a los hombres, puesto que la proporción de mujeres con mala ubicación⁶¹, tanto en el primer como en el último empleo, siempre es superior a la de hombres. No obstante, esté o no relacionado el trabajo con sus estudios, las mujeres presentan una mayor capacidad de aprendizaje en el puesto, ya que, el número medio de días que consideran necesarios para desempeñar eficientemente su trabajo es en torno a una semana inferior al tiempo necesitado por los hombres.

Se observa también que, así como la proporción de técnicos y técnicos superiores 'mal ubicados' es prácticamente la misma en el primer empleo (40%), dicha proporción apenas aumenta entre los técnicos superiores al cambiar de empleo (42%), mientras que entre los titulados de Ciclos Medios ésta llega a ser del 48.5%. En cuanto al tiempo de aprendizaje que consideran necesario unos y otros, sin embargo, no se aprecian grandes diferencias.

En donde sí vuelven a hacerse patente las diferencias es entre titulados de centros públicos y privados. De hecho, la proporción de titulados 'mal ubicados' en el primer empleo ya es superior en el caso de los de centros privados (43% frente a 40%); situación que se confirma al hablar del último empleo (57% frente a 45%). Sin embargo, si atendemos al tiempo que los titulados de centros privados consideran necesario para su aprendizaje en un puesto de trabajo relacionado con sus estudios, parece que la formación recibida en los centros privados está en mayor sintonía con las necesidades del mercado de trabajo, puesto que estos reconocen necesitar sólo 17.5 días, frente a los 30.4 días de los titulados de centros públicos. No obstante, la experiencia laboral ayuda a salvar dicha distancia entre unos y otros, hasta el punto de que, en el último empleo, la situación se invierte (27.6 días, frente a 21.5 días). Mientras que, si atendemos al tiempo necesario para desempeñar adecuadamente las tareas de los

⁶⁰ A este respecto se nos ocurren dos posibles explicaciones: 1. Que los trabajos que no guardan relación con el CF cursado, en realidad se trata de trabajos que no requieren una gran especialización y que, por tanto, los titulados aprenden a ejecutar rápidamente; o 2. Que la formación adquirida por los titulados en el CF, a la hora de llevarla a la práctica en un puesto de trabajo relacionado con el mismo, dificulte el aprendizaje en el puesto debido a las posibles 'hábitos' ya adquiridos.

⁶¹ A partir de ahora, al hablar de titulados 'mal ubicados', estaremos haciendo referencia a aquellos que están trabajando en el mercado laboral en empleos no relacionados con el Ciclo Formativo que han cursado.

empleos no relacionados con los estudios, puede parecer que, o bien los titulados de centros privados son más hábiles que los de centros públicos o, sencillamente, consiguen empleos con menos requerimientos, puesto que, en ambos empleos, estos dicen haber necesitado menos tiempo.

Finalmente, diferenciando por Familias Profesionales, comprobamos que el 84.2% de los titulados de 'Química' consiguió un primer empleo que no guardaba relación con sus estudios y en el que, por término medio, necesitó unos 18 días para desempeñar correctamente sus tareas. Mientras que, el 16% restante, consiguió un empleo relacionado con sus estudios para el que necesitó un tiempo de aprendizaje inferior, aproximadamente de 12 días. En el último empleo, la proporción de titulados de 'Química' mal ubicados llegó a aumentar hasta el 89%, sin embargo, los períodos de aprendizaje en puestos relacionados o no con sus estudios, disminuyeron hasta ser inferiores a una semana.

La segunda Familia Profesional en cuanto a mayor proporción de titulados 'mal ubicados' en el primer empleo es la de 'Sanidad'. Estos, en el 50% de los casos, no consiguen un primer empleo relacionado con sus estudios y, una vez que cambian de trabajo, la proporción de 'mal ubicados' llega a aumentar hasta el 58%. Aún así, esta Familia no ocupa el segundo lugar en mala ubicación en el último empleo, puesto que su tasa es superada por la de los titulados en 'Actividades Marítimo Pesqueras', quienes llegan a una tasa de 'mala ubicación' del 64%.

Por el lado contrario de la balanza nos encontramos con que los titulados que consiguen un primer empleo relacionado con sus estudios son, en primer lugar, los de 'Imagen Personal' (77.5%), seguidos de aquellos titulados de Familias Profesionales más técnicas, como son los de 'Fabricación Mecánica' (75.6%), 'Edificación y Obra Civil' (72.1%) y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción' (71.9%). Todas estas Familias, aumentan la proporción de titulados mal ubicados en el último empleo, siendo, por tanto, la de 'Informática' la que finalmente presenta un mejor ajuste en el último empleo (70%).

Por último, en lo que respecta al período de aprendizaje, parece ser que los titulados de 'Textil, Confección y Piel' son los que mejor preparados salen al mercado de trabajo, puesto que son los que dicen necesitar menos tiempo para desempeñar eficientemente las tareas de su puesto. Concretamente, en ningún caso el tiempo requerido supera el promedio de 7 días, esté o no el puesto relacionado con sus estudios. Mientras que los titulados que mayor período de aprendizaje requieren son, en cuanto al primer empleo, los de 'Actividades Agrarias', con un promedio de 78 días, en empleos relacionados con los estudios, o de 82 días, en empleos no relacionados con ellos; y, en cuanto al último, los de 'Actividades Marítimo Pesqueras', con un promedio de llega a los 183 días para empleos relacionados con los estudios, o de 67 días para empleos no relacionados con ellos.

4.5.2. Desajuste de conocimientos

Una vez que hemos comprobado si los titulados trabajan o no en el campo profesional para el que, supuestamente, han sido formados, pasamos al análisis de la adecuación de la formación recibida a través de sus estudios a las necesidades del puesto de trabajo.

La LOGSE establece en su artículo 30.4 que *“La Formación Profesional Específica comprenderá un conjunto de Ciclos Formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales”*. Es precisamente debido a ese carácter teórico pero, a la vez, eminentemente práctico, por lo que hemos considerado necesario hacer una distinción entre la posible existencia de un desajuste de conocimientos o uno de habilidades. Basándonos en esta distinción, hemos optado por dedicar el presente apartado al estudio del desajuste de conocimientos para centrarnos, en el siguiente epígrafe, en el desajuste de habilidades.

Para medir el posible desajuste de conocimientos hemos incluido en nuestro cuestionario la pregunta P.25, donde preguntábamos directamente al encuestado si creía que los conocimientos que tenía antes de ocupar su primer puesto de trabajo eran superiores, inferiores o adecuados a las necesidades del puesto⁶². Igualmente incluimos las preguntas P.45 y P.66, mediante las cuales obtuvimos la misma información, pero referida al último empleo ocupado por los titulados que hubiesen sufrido algún tipo de movilidad laboral. A partir de las respuestas obtenidas hemos generado la Tabla II.26, en donde mostramos, tanto para el primer como para el último puesto de trabajo ocupado por los titulados, la proporción de individuos que considera tener conocimientos inferiores, adecuados o superiores a las necesidades del puesto en función de la relación que tenga el mismo con el Ciclo Formativo cursado. Los cálculos del primer empleo están realizados sobre el colectivo de *‘titulados del grupo 3’*⁶³, mientras que los del último están realizados sobre el colectivo de *‘titulados de los grupos 1, 2 y 3’* que han cambiado de empleo tras la finalización del Ciclo Formativo.

⁶² Como veremos con mayor profundidad en el capítulo 3 de la presente tesis doctoral, el desajuste educativo fue catalogado originalmente por Duncan y Hoffman (1981) en términos de subeducación, educación adecuada y sobreeducación, por lo que, a partir de ahora, en la mayoría de los casos, utilizaremos dicha nomenclatura.

⁶³ Consideramos que era más ilustrativo analizar la distribución del desajuste educativo entre quienes consiguieron un primer empleo tras finalizar el CF, que incluir a los que consiguieron el primer empleo previo a la finalización del Ciclo, puesto que el criterio del encuestado, a la hora de señalar un desajuste en la adecuación de la formación recibida a las necesidades del puesto, será más fiable una vez completa su formación académica.

Tabla II.26: Distribución de titulados en función de su desajuste de conocimientos en el primer y último empleo, según la relación de éste con los estudios

	PRIMER EMPLEO *						ÚLTIMO EMPLEO **									
	No relacionado			Relacionado			No relacionado			Relacionado						
	Inferiores	Adecuados	Superiores	N	Inferiores	Adecuados	Superiores	N	Inferiores	Adecuados	Superiores	N				
Mujer	26,4	22,3	51,4	444	25,1	45,6	29,3	645	19,8	31,7	48,5	293	22,8	40,9	36,3	325
Hombre	31,8	19,9	48,3	286	28,1	46,0	25,9	587	36,6	20,6	42,8	243	21,9	45,1	33,0	324
Grado medio (CF2)	32,9	22,0	45,1	386	25,7	49,1	25,2	639	29,2	28,5	42,4	295	19,7	47,3	32,9	319
Grado superior (CF3)	23,5	20,6	55,8	344	27,5	42,2	30,4	593	25,3	24,5	50,2	241	24,8	38,8	36,4	330
Centro privado-concertado	31,4	20,0	48,6	35	13,8	63,8	22,4	58	21,4	42,9	35,7	28	14,3	38,1	47,6	21
Centro público	28,3	21,4	50,2	695	27,2	44,9	27,9	1174	27,8	25,8	46,5	508	22,6	43,2	34,2	628
Actividades Agrarias	25,0	25,0	50,0	8	27,3	36,4	36,4	11	40,0	60,0	0,0	5	0,0	25,0	75,0	4
Actividades Físicas y Deportivas	38,5	19,2	42,3	26	20,8	47,2	32,1	53	25,0	7,1	67,9	28	29,2	41,7	29,2	24
Actividades Marítimo Pesqueras	0,0	33,3	66,7	3	6,7	73,3	20,0	15	28,6	14,3	57,1	7	0,0	80,0	20,0	5
Administración	18,9	18,3	62,8	164	22,9	41,0	36,1	227	19,6	26,1	54,3	92	26,5	40,4	33,1	136
Artes Gráficas	28,6	14,3	57,1	7	27,3	63,6	9,1	11	42,9	14,3	42,9	7	42,9	14,3	42,9	7
Comercio y Marketing	30,0	25,0	45,0	80	22,3	41,5	36,2	130	17,8	26,0	56,2	73	15,9	34,9	49,2	63
Comunicación, Imagen y Sonido	38,5	15,4	46,2	13	15,0	60,0	25,0	20	28,6	28,6	42,9	14	25,0	50,0	25,0	12
Edificación y Obra Civil	23,1	23,1	53,8	13	33,3	50,0	16,7	36	37,5	0,0	62,5	8	22,2	33,3	44,4	18
Electricidad y Electrónica	45,3	28,3	26,4	53	34,1	45,7	20,2	129	46,2	20,5	33,3	39	24,3	48,6	27,0	74
Fabricación Mecánica	30,0	60,0	10,0	10	46,7	36,7	16,7	30	28,6	71,4	0,0	7	14,3	57,1	28,6	14
Hostelería y Turismo	29,9	27,3	42,9	77	32,8	45,0	22,1	131	19,7	39,4	40,8	71	28,0	40,2	31,7	82
Imagen Personal	25,0	25,0	50,0	16	31,0	55,2	13,8	58	6,3	62,5	31,3	16	20,0	52,0	28,0	25
Industrias Alimentarias	0,0	0,0	100	1	0,0	0,0	100	1	100	0,0	0,0	1	50,0	0,0	50,0	2
Informática	6,9	24,1	69,0	29	28,3	40,0	31,7	60	19,0	14,3	66,7	21	29,2	39,6	31,3	48
Madera y Mueble	33,3	0,0	66,7	3	22,2	55,6	22,2	9	0,0	50,0	50,0	2	0,0	75,0	25,0	4
Mtto. Vehículos Autopropulsados	51,7	24,1	24,1	29	34,2	46,6	19,2	73	75,0	16,7	8,3	24	18,2	48,5	33,3	33
Mtto. y Servicios a la Producción	46,2	7,7	46,2	13	29,4	41,2	29,4	34	33,3	16,7	50,0	18	11,8	35,3	52,9	17
Química	23,1	7,7	69,2	13	50,0	50,0	0,0	2	25,0	25,0	50,0	8	0,0	0,0	100	1
Sanidad	28,3	14,2	57,5	120	16,8	52,6	30,7	137	25,4	29,9	44,8	67	12,2	49,0	38,8	49
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	30,0	26,0	44,0	50	25,4	44,4	30,2	63	40,7	18,5	40,7	27	16,7	53,3	30,0	30
Textil, Confección y Piel	50,0	0,0	50,0	2	0,0	50,0	50,0	2	100	0,0	0,0	1	0,0	0,0	100	1
TOTAL	28,5	21,4	50,1	730	26,5	45,8	27,7	1232	27,4	26,7	45,9	536	22,3	43,0	34,7	649

* En el primer empleo consideramos sólo a los 'Titulados del grupo 3'

** En el último empleo consideramos a los 'Titulados de los grupos 1, 2 y 3' que han cambiado de empleo tras finalizar el CF

El 50% de los titulados que consiguen un primer empleo no relacionado con el CF, considera tener mayores conocimientos que los realmente necesarios para desempeñar sus tareas. Esta situación se repite para el último empleo, en donde el porcentaje es de un 46%. Esto nos confirma que, en una gran proporción, cuando los titulados dicen trabajar en empleos no relacionados con sus estudios, lo están haciendo fundamentalmente en empleos de inferior categoría profesional, para los que no suele ser necesaria una cualificación específica, por lo que califican de excesiva la formación que han recibido.

Esta situación se observa en mayor medida entre mujeres que entre hombres, entre técnicos superiores que entre técnicos y entre titulados de centros públicos que de centros privados, tanto para el primer empleo como para el último. Mientras que, las Familias Profesionales en las que aparece una mayor proporción de sobreeducados con primeros empleos no relacionados con sus estudios son las de 'Química' (69.2%), 'Informática' (69%), 'Actividades Marítimo Pesqueras' y 'Madera y Mueble' (66.7%) y 'Administración' (62.8%). En cambio, en el último empleo son las de 'Actividades Físicas y Deportivas' (67.9%), 'Informática' (66.7%) y 'Edificación y Obra Civil' (62.5%).

Por el lado contrario, observamos cómo el 28.5% de los titulados que consiguen un primer empleo no relacionado con sus estudios (27.4% para el último empleo), considera no tener los conocimientos suficientes para desarrollar las tareas que desempeña. Esto parece estar señalando un problema de mala ubicación de los egresados de Formación Profesional Específica en el mercado de trabajo. Pero esta vez, no en el sentido de estar ocupando puestos de trabajo de inferior categoría, sino en el sentido de ocupar puestos pertenecientes a ramas de actividad no relacionadas con el Ciclo Formativo cursado, por lo que los titulados reconocen no disponer de los conocimientos específicos para las tareas que han de desarrollar.

Esta situación se da en mayor medida en hombres que en mujeres (ampliándose la diferencia si hablamos del último empleo), en técnicos que en técnicos superiores y en titulados de centros privados que en los de centros públicos (aunque esta situación se invierte al hablar del último empleo). Mientras que, las Familias Profesionales de 'Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados', 'Textil, Confección y Piel' y 'Electricidad y Electrónica', son las que presentan una mayor proporción de subeducados en empleos no relacionados con sus estudios, superior al 45% tanto en lo que respecta al primer empleo como al último, agravándose la situación sobre todo en este último.

Por último, en cuanto a los titulados que reconocen trabajar en empleos no relacionados con sus estudios, comprobamos cómo un 21.4% (26.7%) considera tener los conocimientos adecuados, a pesar de esta falta de relación entre su primer (último) empleo y sus estudios. Nos inclinamos a pensar que este colectivo realmente trabaja en puestos de trabajo para los que no necesita una formación específica pero que, al no tener relación con sus estudios, prefieren no decir que sus conocimientos son superiores

/ inferiores, por lo que finalmente optan por la opción de adecuados. Se trata de titulados que no han tenido mayor problema a la hora de desempeñar sus tareas, por lo que la situación vuelve a ser similar a la comentada para los que consideraban tener conocimientos superiores, es decir, probablemente se trate de titulados ocupados en empleos de inferior categoría a la que les corresponde por titulación.

Entrando en la catalogación de los titulados que consiguieron trabajos relacionados con sus estudios, podemos comprobar que, en líneas generales, los Ciclos Formativos parecen aportar los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente las tareas en el mercado de trabajo, puesto que tan sólo el 26.5% (22.3%) de los titulados considera haber tenido menos conocimientos de los necesarios en su primer (último) empleo. De los estudios realizados por Tábula Canaria (2001b y 2002) se desprende la misma conclusión, puesto que el 83% de los titulados de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife dijo, en el año 2000, tener una opinión buena o muy buena sobre los conocimientos teóricos aportados por el Ciclo Formativo, aumentando la proporción hasta el 85% en 2002.

En nuestro caso, entre los subeducados, no parece haber grandes diferencias por motivo de género ni de nivel del Ciclo Formativo, aunque sí en función de la titularidad del centro, puesto que la proporción de titulados en centros privados que considera estar subeducado para su empleo es bastante inferior a la de los titulados de centros públicos (13.8% frente a 27.2% en el primer empleo; 14.3% frente a 22.6% en el último). También se aprecian diferencias significativas entre Familias Profesionales. Así, el 50% de los titulados de 'Química' y el 46.7% de los titulados de 'Fabricación Mecánica' se considera subeducado en su primer empleo, aunque la situación de estos titulados mejora una vez que cambian de empleo, de forma que, en el último empleo, son las Familias de 'Industrias Alimentarias' (50%) y 'Artes Gráficas' (42.9%) las que presentan una mayor proporción de subeducados.

La proporción de titulados con empleos relacionados con sus estudios que se consideran sobreeducados es de un 27.7% en el primer empleo, aumentando hasta el 34.7% en el último. Esta situación refleja un desajuste por exceso entre la formación recibida y la realmente necesaria, lo que puede deberse a dos motivos: 1. que el Ciclo Formativo realmente aporte tantos conocimientos que finalmente no se utilicen todos, o 2. que los titulados ocupen puestos de trabajo de categoría inferior a la esperada, dada la titulación que poseen, lo que se ha denotado en la literatura por *efecto desplazamiento*⁶⁴. En cualquier caso, el hecho de que la proporción de sobreeducados sea superior entre técnicos superiores que entre técnicos (30.4% frente a 25.2% en el primer empleo; 36.4% frente a 32.9% en el último), nos hace inclinarnos más hacia el segundo motivo.

⁶⁴ El *efecto desplazamiento* es el que se detecta al observar en el mercado de trabajo cómo los titulados de nivel formativo superior ocupan puestos de trabajos adecuados a niveles formativos inferiores, por lo que los de menor nivel formativo, a su vez, se ven desplazados a puestos de trabajo de inferior categoría dado que los adecuados a la suya ya están ocupados.

En lo que respecta a las Familias Profesionales, observamos cómo las que presentan una mayor proporción de sobreeducados en su primer empleo son las de 'Actividades Agrarias' (36.4%), 'Comercio y Marketing' (36.2%) y 'Administración' (36.1%), mientras que, en el último empleo, se da una mayor incidencia, llegando al 100% en las Familias de 'Textil, Confección y Piel' y 'Química', al 75% en la de 'Actividades Agrarias', al 52.9% en la de 'Mantenimiento y Servicios a la Producción' y al 50% en la de 'Industrias Alimentarias'.

Por último, comprobamos cómo el 45.8% de los titulados que consiguió un primer empleo relacionado con sus estudios considera estar adecuadamente educado, disminuyendo este porcentaje al 43% en lo que respecta al último empleo. Las diferencias por género no son demasiado acusadas, excepto en el último empleo, en donde la proporción de hombres con un nivel formativo adecuado es del 45.1% frente al 40.9% de las mujeres. Por otro lado, parece que la formación recibida en centros privados se adecua más a las necesidades del mercado de trabajo, puesto que el 63.8% de los titulados de centros privados manifestó tener los conocimientos adecuados para su primer empleo, frente a un 44.9% de los titulados de centros públicos. No obstante, una vez que estos cambian de empleo, la situación se invierte.

A partir de los resultados recogidos en la Tabla II.26 podemos aventurarnos a afirmar que las Familias Profesionales que ofrecen una formación más acorde a las necesidades del mercado de trabajo son las de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Artes Gráficas' y 'Comunicación, Imagen y Sonido', puesto que presentan una mayor proporción de titulados adecuadamente educados para su primer empleo, con proporciones superiores al 60%. Mientras que, en el último empleo, las Familias Profesionales con una mayor proporción de titulados adecuadamente educados son, con diferencia, las de 'Actividades Marítimo Pesqueras' (80%) y 'Madera y Mueble' (75%). No obstante, conviene recordar que, tanto la Familia Profesional de 'Actividades Marítimo Pesqueras', como la de 'Artes Gráficas', eran las que presentaban una mayor proporción de titulados sobreeducados en empleos no relacionados con sus estudios. De aquí puede deducirse que, aunque la formación pueda ser la adecuada a los requerimientos de un puesto de trabajo relacionado con los estudios, en caso de conseguir un trabajo no relacionado con ellos, éste será, en la mayoría de los casos, de inferior categoría a la esperada.

Para determinar cuáles son las características comunes a los titulados que se consideran sobreeducados, subeducados o adecuadamente educados, en su primer y último empleo, hemos generado la Tabla II.27⁶⁵. Sus primeras filas recogen, para el total y para cada uno de estos tres colectivos, los valores promedios de la edad, el sueldo, el tiempo que tardan en desempeñar eficientemente su trabajo y los años de experiencia

⁶⁵ Para el primer empleo, de nuevo, hemos seleccionado solamente a los 'titulados del grupo 3', mientras que, para el último empleo, hemos seleccionado a los 'titulados de los grupos 1, 2 y 3' que han cambiado de empleo tras la finalización del CF.

potencial⁶⁶. Mientras que, la mitad inferior de la tabla, recoge la distribución de cada uno de estos colectivos en función del nivel de estudios del cabeza de familia, de la composición de su hogar familiar, del tipo de empresa en la que esté trabajando, del tipo de contrato del que disfrute, del sector de actividad en el que se encuadre su empleo y de la formación recibida por parte de la empresa.

A partir de los resultados recogidos en la Tabla II.27 observamos que los titulados subeducados, tanto en el primer como en el último empleo, son los que consiguen un puesto de trabajo con menor edad (con 22 y 24 años de media, respectivamente) y, consecuentemente, los de menor experiencia laboral y los que tardan más en desempeñar eficientemente las tareas de su trabajo, pero, a la vez, son los que cobran el mayor salario. Mientras que, los titulados sobreeducados, por el contrario, consiguen su trabajo con mayor edad (23 y 24.3 años de media), por lo que tienen más años de experiencia (excepto en el último empleo, en donde son superados por los titulados con conocimientos adecuados), su período de aprendizaje en el empleo es inferior y, sin embargo, son los que menor salario cobran. Parece, por tanto, que el mercado de trabajo esté penalizando el hecho de tener más conocimientos de los necesarios, pues se paga un salario inferior a los de más conocimientos. Sin embargo, lo que realmente refleja esta situación es, sencillamente, que los titulados más jóvenes consiguen empleos de mayor categoría profesional que los de más edad, por lo que inicialmente no disponen de los conocimientos necesarios para desempeñar sus tareas pero que, al tratarse de un puesto de mayor categoría profesional, tendrá un salario asociado superior. Esto, a su vez, refleja una mejoría en la apreciación de la Formación Profesional Específica por parte del empresariado, puesto que son los titulados de mayor edad y, por tanto, los que obtuvieron su titulación con anterioridad, los que tienen problemas a la hora de conseguir empleos de la categoría adecuada, mientras que este problema parece ser inferior en las últimas cohortes de titulados.

Estos resultados están en disonancia con los obtenidos por García-Montalvo (1995) a partir de los datos de ocupados de todos los niveles formativos de la Encuesta de Población Activa, en donde observó que la media de edad de los trabajadores infracualificados era mayor que la de los adecuadamente cualificados y la de estos, a su vez, mayor que la de los sobrecualificados⁶⁷.

⁶⁶ El valor de la experiencia potencial, definida por primera vez por Mincer en 1974, se obtiene a partir de la diferencia entre la edad al comenzar en el empleo, y los años dedicados a formación académica más 6 (que, en España, es la edad a la que comienza la formación obligatoria).

⁶⁷ García-Montalvo prefiere utilizar la nomenclatura en términos de 'cualificación', en vez de en términos de 'educación'.

Tabla II.27: Características básicas de los titulados en función de su desajuste de conocimientos en el primer y último empleo

	PRIMER EMPLEO						ÚLTIMO EMPLEO									
	Todos		Conocimientos Inferiores		Conocimientos Adecuados		Conocimientos Superiores		Todos		Conocimientos Inferiores		Conocimientos Adecuados		Conocimientos Superiores	
	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.
Edad al comenzar en el empleo	22,5	3,8	22,0	3,3	22,3	3,7	23,0	4,2	24,1	4,0	23,8	3,5	24,2	4,3	24,3	4,0
Sueldo mensual (Euros constantes de 2001)	620,4	40467,0	635,9	40526,6	632,8	41491,3	596,0	39053,3	699,8	47468,6	721,7	41604,9	714,3	50627,4	673,4	47709,0
Tiempo para realizar eficientemente el trabajo	27,3	57,5	43,4	75,3	25,1	54,6	17,5	39,6	20,7	44,0	32,3	46,1	21,7	57,0	12,6	23,0
Experiencia potencial	3,8	3,8	3,3	3,2	3,7	3,7	4,2	4,2	5,2	4,0	4,8	3,4	5,4	4,3	5,2	4,0
El cabeza de familia tiene...	Proporción		Proporción		Proporción		Proporción		Proporción		Proporción		Proporción		Proporción	
Estudios universitarios de grado superior	3,2		3,6		2,4		3,8		3,1		2,7		2,9		3,4	
Estudios universitarios de grado medio	3,9		2,6		3,8		5,0		4,8		5,1		3,8		5,3	
Estudios secundarios	24,5		25,7		23,6		24,5		25,5		27,4		23,3		26,3	
Estudios primarios	57,8		57,1		61,0		55,0		56,3		55,5		58,3		55,1	
No terminó estudios primarios	10,3		10,9		9,0		11,2		10,1		9,2		11,0		9,8	
No sabe leer o escribir	0,3		0,2		0,3		0,4		0,3		0,0		0,7		0,0	
Convive con... sus padres y hermanos	94,4		96,1		95,2		92,2		79,7		77,7		81,1		79,6	
En pareja	4,1		3,0		3,2		5,8		14,0		15,4		12,2		14,8	
Con un grupo de amigos	0,4		0,2		0,1		0,9		1,3		1,0		1,4		1,3	
Solo	1,1		0,7		1,4		1,1		5,0		5,8		5,3		4,3	
Trabaja en... una empresa pública	8,5		9,2		7,7		8,8		12,5		14,6		13,0		10,7	
Empresa privada grande (>250 empleados)	20,3		18,1		19,3		23,1		20,4		18,8		19,5		22,2	
PYME privada (de 11 a 250 empleados)	39,4		38,9		40,1		39,0		38,4		39,6		38,7		37,4	
Microempresa privada (hasta 10 empleados)	30,2		32,3		31,4		27,5		26,4		26,4		26,0		26,7	
Trabajo por cuenta propia / Profesional libre	1,6		1,5		1,5		1,6		2,4		0,7		2,9		3,0	
Su contrato es... laboral indefinido	22,9		25,0		24,1		20,2		24,3		29,0		23,6		22,1	
Laboral temporal	63,6		62,1		61,6		66,9		65,5		63,1		64,9		67,4	
Contrato de formación	6,6		6,4		8,2		5,3		3,7		3,4		4,8		3,0	
Beca o similar	0,2		0,4		0,1		0,0		-		-		-		-	
Sin contrato	5,1		5,2		4,2		5,8		3,4		1,7		3,6		4,3	
Por cuenta propia con o sin licencia fiscal	1,3		0,7		1,4		1,6		2,5		2,1		2,6		2,8	
Ayuda familiar	0,1		-		-		0,1		0,3		0,0		0,2		0,4	
Otros (soldados profesionales,...)	0,3		0,2		0,4		0,1		0,3		0,7		0,2		0,0	
Trabaja en... el sector primario	1,3		0,8		1,8		1,3		1,4		1,5		1,5		1,2	
Sector secundario	14,3		16,1		15,3		12,0		13,3		14,9		14,4		11,1	
Sector terciario	84,3		83,1		82,9		86,7		85,3		83,6		84,1		87,7	
No recibió cursos de formación en la empresa	75,7		71,8		77,6		76,8		72,2		67,8		71,9		76,0	
Sí recibió cursos de formación en la empresa	24,3		28,2		22,4		23,2		27,8		32,2		28,1		24,0	

En cuanto a las características personales, observamos que, en líneas generales, en el 70% de los casos, el cabeza de familia del núcleo familiar de los titulados de la muestra ha completado como máximo estudios primarios. Si diferenciamos en función del grado de desajuste que presentan los titulados en el primer y último empleo, observamos cómo la proporción es menor entre los sobreeducados, a favor de un aumento discreto en la proporción de titulados con cabeza de familia con estudios superiores. Igualmente, observamos que, en el primer empleo, cerca del 95% de los titulados vivían con sus padres y hermanos, disminuyendo esta proporción hasta el 80% en el último empleo, como es lógico. No obstante, a pesar de que en el último empleo no se detecten diferencias en función del grado de desajuste educativo, en el primer empleo sí se observa cómo entre los titulados sobreeducados la proporción de los que viven en pareja es prácticamente el doble que en el resto de categorías. Esto nos confirma la sospecha de que aquellos que tienen 'cargas familiares', debido a la responsabilidad económica que tienen, son los que se mantienen en puestos de trabajo con características más precarias.

Por último, entrando en las características laborales, observamos que, al igual que observó García-Montalvo (1995) en su muestra, en nuestro caso las empresas en las que trabajan los sobreeducados son de mayor tamaño que la del resto de categorías (el 23.1% de los sobreeducados trabaja en empresas de más de 250 trabajadores, frente al 18.1% de los subeducados). De la misma forma, aunque esta vez sólo para el primer empleo, los titulados subeducados trabajan en mayor proporción en empresas pequeñas (el 32% de los subeducados trabaja en microempresas, frente al 27% de los sobreeducados).

Los titulados sobreeducados trabajan con contratos no indefinidos en mayor proporción que los subeducados y los adecuadamente educados, al igual que observaron García-Serrano y Malo-Ocaña (1996) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase de 1991. De hecho, en nuestro caso, la proporción de titulados sobreeducados que trabajan en el primer empleo (último empleo) sin contrato o con contrato temporal es del 72.7% (71.7%), frente a un 67.3% (64.8%) entre los titulados subeducados.

Resulta curioso que sea precisamente entre los titulados que se consideran adecuadamente formados para el puesto, entre quienes se dé una mayor proporción de contratos en formación, tanto en el primer puesto (8.2% de los adecuadamente educados, frente al 6.4% de los subeducados y al 5.3% de los sobreeducados) como en el último (4.8% de los adecuadamente educados, frente al 3.4% de los subeducados y al 3% de los sobreeducados).

Finalmente, como resulta lógico, los titulados subeducados son los que reciben cursos de formación a cargo de la empresa en mayor medida que el resto de categorías, así como los sobreeducados son los que, en mayor proporción, no reciben cursos de

formación. De la misma forma, Beneito et al. (1996), a partir de los datos de ocupados de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase de 1990, observan que los individuos sobreeducados tienden a participar en menor proporción en cursos de formación especializada para el trabajo que desempeñan (32% de los sobreeducados no participa, frente al 23% que sí lo hace), mientras que entre los trabajadores infraeducados detectan el comportamiento contrario (14% que sí participa, frente al 7.8% que no lo hace).

4.5.3. Desajuste de habilidades

Como ya anticipamos en el apartado anterior, en el presente epígrafe nos vamos a centrar en el estudio del posible desajuste educativo medido en términos de desajuste de habilidades. Para ello incluimos en nuestro cuestionario la pregunta P.24, en donde preguntábamos al encuestado si creía que las habilidades que poseía antes de ocupar su primer puesto de trabajo eran superiores, inferiores o adecuadas a las tareas que tenía que desempeñar, o si, por el contrario, no estaban relacionadas con el mismo.

Optamos por plantear esta cuestión únicamente en lo que respecta al primer empleo, puesto que nuestro objetivo estaba centrado en el estudio del grado de adecuación entre la capacitación adquirida a través del CF y las necesidades posteriores del puesto de trabajo. De manera que consideramos que, si preguntábamos lo mismo para el último empleo, las respuestas ya no recogerían información acerca de las habilidades aportadas únicamente por el CF, ya que los individuos habrían adquirido otro tipo de habilidades gracias a la experiencia laboral.

A partir de las respuestas obtenidas hemos generado la Tabla II.28, en donde mostramos la distribución de egresados entre subhabilitados, sobrehabilitados, con habilidades adecuadas o con habilidades no relacionadas⁶⁸, en función del género, el nivel del CF que cursó, la titularidad de su centro de estudios y la Familia Profesional a la que pertenece su CF, diferenciando, a su vez, si el empleo estaba o no relacionado con dichos estudios. Dicha tabla recoge únicamente la información de los '*titulados del grupo 3*', puesto que estos son los únicos que habían finalizado completamente su formación académica a la hora de comenzar a trabajar en el primer empleo, por lo que consideramos que son los únicos capaces de darnos una idea aproximada del grado de adecuación entre la formación recibida en el Ciclo Formativo y las necesidades del mercado de trabajo.

Como era de esperar, la mayoría de los titulados que consiguieron un primer empleo no relacionado con sus estudios afirmó que las habilidades que poseía, sencillamente, no estaban relacionadas con sus estudios (72%). No obstante, un 12.3% afirmó que dichas

⁶⁸ Hemos adaptado la terminología utilizada para el desajuste de conocimientos al desajuste de habilidades, puesto que hasta el momento no tenemos constancia de ningún estudio español que haga la distinción en función del desajuste de habilidades y que aporte otra terminología más adecuada.

habilidades eran inferiores a las que necesitaba para su trabajo, lo que vuelve a mostrar evidencias de un trasvase de titulados a sectores de actividad diferentes a aquél para el que recibieron su formación académica. El 15.8% restante afirmó tener habilidades excesivas o adecuadas a las necesidades de su puesto de trabajo, por lo que intuimos que trabajan en puesto para los que no son necesarias habilidades específicas y que, por tanto, son puestos de inferior categoría a aquella para la que los titulados recibieron su formación. Este último caso se da en mayor medida entre titulados de Ciclos Superiores (17.5%) que entre titulados de Ciclos Medios (14.1%) y entre titulados de centros públicos (16.1%) que de centros privados (8.4%).

Analizando los datos recogidos en la primera columna de la Tabla II.28 por Familias Profesionales observamos que, las titulaciones con mayor proporción de titulados ocupados en puestos de trabajo de inferior categoría no relacionados con el CF son, fundamentalmente, 'Actividades Agrarias' (62.5%), 'Edificación y Obra Civil' (46.2%), 'Actividades Marítimo Pesqueras' (33.3%) y 'Comercio y Marketing' (30.5%).

Entrando en el análisis de los titulados que consideran que su trabajo sí está relacionado con el Ciclo Formativo que cursaron, observamos que el 77.7% de ellos considera que sus estudios le aportaron las habilidades necesarias para el puesto. En cambio, tan sólo el 2.5% considera que las habilidades adquiridas con la formación no tenían relación con los requerimientos del puesto y un escaso 1.1% considera que dichas habilidades eran superiores a los requerimientos del puesto de trabajo. A raíz de estos resultados podemos hablar, en líneas generales, de un éxito rotundo de los Ciclos Formativos, al menos en lo que a capacitación aportada a sus titulados se refiere. El estudio realizado por Tábula Canaria (2001b) hablaba de un porcentaje del 61% de titulados de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife que decían disponer de las capacidades básicas e imprescindibles para ejercer su profesión, y de un 62% para los titulados de la Provincia de las Palmas.

El éxito de los Ciclos Formativos en la aportación de habilidades se hace más patente sobre todo entre los técnicos, quienes consideran en el 82.5% de los casos que las habilidades eran las adecuadas (frente al 72.5% de los técnicos superiores) y entre los titulados de centros privados, en donde la proporción alcanza el 93.1% (frente al 76.9% de los centros públicos). Mientras que, las Familias Profesionales en las que se observa una mayor proporción de titulados que reconoce haber adquirido las habilidades adecuadas para desempeñar las tareas de su primer puesto de trabajo, son las de 'Actividades Marítimo Pesqueras' (100%), 'Industrias Alimentarias' (100%), 'Química' (100%), 'Comunicación, Imagen y Sonido' (95%) e 'Imagen Personal' (91.4%).

Tabla II.28: Proporción de titulados en función de su desajuste de habilidades en el primer empleo, según la relación de éste con los estudios

	No relacionado					Relacionado					N
	Habilidades Insuficientes	Habilidades Adecuadas	Habilidades Excesivas	Habilidades no relacionadas	N	Habilidades Insuficientes	Habilidades Adecuadas	Habilidades Excesivas	Habilidades no relacionadas	N	
Mujer	12,6	15,0	1,8	70,6	446	17,2	79,0	0,6	3,1	644	
Hombre	11,9	11,6	2,5	74,0	285	20,4	76,1	1,5	1,9	587	
Grado medio (CF2)	11,9	12,6	1,5	74,0	388	15,5	82,5	0,6	1,4	639	
Grado superior (CF3)	12,8	14,9	2,6	69,7	343	22,3	72,5	1,5	3,7	592	
Centro privado-concertado	11,1	5,6	2,8	80,6	36	6,9	93,1	0,0	0,0	58	
Centro público	12,4	14,1	2,0	71,5	695	19,4	76,9	1,1	2,6	1173	
Actividades Agrarias	0,0	62,5	0,0	37,5	8	18,2	81,8	0,0	0,0	11	
Actividades Físicas y Deportivas	8,0	4,0	0,0	88,0	25	13,2	84,9	0,0	1,9	53	
Actividades Marítimo Pesqueras	0,0	33,3	0,0	66,7	3	0,0	100	0,0	0,0	15	
Administración	15,3	21,5	2,5	60,7	163	15,4	82,4	1,3	0,9	227	
Artes Gráficas	0,0	0,0	0,0	100	7	18,2	81,8	0,0	0,0	11	
Comercio y Marketing	15,9	26,8	3,7	53,7	82	20,8	72,3	0,8	6,2	130	
Comunicación, Imagen y Sonido	15,4	0,0	0,0	84,6	13	5,0	95,0	0,0	0,0	20	
Edificación y Obra Civil	30,8	30,8	15,4	23,1	13	33,3	66,7	0,0	0,0	36	
Electricidad y Electrónica	13,2	9,4	1,9	75,5	53	24,8	72,1	0,8	2,3	129	
Fabricación Mecánica	10,0	10,0	0,0	80,0	10	20,0	80,0	0,0	0,0	30	
Hostelería y Turismo	18,7	6,7	4,0	70,7	75	27,7	67,7	2,3	2,3	130	
Imagen Personal	25,0	18,8	0,0	56,3	16	8,6	91,4	0,0	0,0	58	
Industrias Alimentarias	0,0	0,0	0,0	100	1	0,0	100	0,0	0,0	1	
Informática	10,3	17,2	6,9	65,5	29	26,2	65,6	4,9	3,3	61	
Madera y Mueble	33,3	0,0	0,0	66,7	3	22,2	77,8	0,0	0,0	9	
Mfto. Vehículos Autopropulsados	10,3	0,0	0,0	89,7	29	16,9	80,3	0,0	2,8	71	
Mfto. y Servicios a la Producción	15,4	23,1	0,0	61,5	13	29,4	64,7	2,9	2,9	34	
Química	7,7	0,0	0,0	92,3	13	0,0	100	0,0	0,0	2	
Sanidad	4,9	5,7	0,0	89,3	122	8,0	87,0	0,7	4,3	138	
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	3,9	5,9	0,0	90,2	51	22,2	73,0	0,0	4,8	63	
Textil, Confección y Piel	0,0	0,0	0,0	100	2	50,0	50,0	0,0	0,0	2	
TOTAL	12,3	13,7	2,1	72,0	731	18,8	77,7	1,1	2,5	1231	

En cuanto a la proporción de titulados que dice estar subhabilitado, observamos diferencias significativas por motivo de género y de nivel del Ciclo Formativo. Concretamente, la proporción es inferior entre los titulados de Ciclos Medios (15.5%) que entre los de los de Ciclo Superior (22.3%) al igual que es inferior entre los titulados de centros privados (6.9%) que entre los de centros públicos (19.4%). Igualmente se detectan diferencias en función de la Familia Profesional de que se trate, de manera que, las que presentan una mayor proporción de subhabilitados, son las de 'Textil, Confección y Piel' (50%), 'Edificación y Obra Civil' (33.3%), 'Mantenimiento y Servicios a la Producción' (29.4%), 'Hostelería y Turismo' (27.7%) e 'Informática' (26.2%).

La proporción de titulados con empleos relacionados con sus estudios que dijeron estar sobrehabilitados, al igual que la de aquellos que consideraban que la formación en términos de habilidades del CF no tenía nada que ver con las necesidades del mercado de trabajo, es tan pequeña, que no entramos en un análisis más pormenorizado.

Para finalizar con el análisis del desajuste de habilidades, al igual que hicimos con el desajuste de conocimientos, hemos diseñado la Tabla II.29. A través de ella esbozamos las características comunes a los titulados en su primer empleo, en función del desajuste de habilidades que presenten. El diseño de la misma es prácticamente idéntico al de la Tabla II.27, con la diferencia de que, en este caso, sólo haremos referencia al primer empleo, puesto que no disponemos de una variable que mida el desajuste de habilidades en el último.

A partir de los resultados recogidos en la Tabla II.29 observamos que los titulados sobrehabilitados vuelven a ser los de mayor edad y, en consecuencia, los de mayor experiencia potencial, a la vez que son quienes requieren de un menor período de aprendizaje. Aún así, son precisamente estos titulados quienes presentan en promedio un menor salario mensual.

Quienes presentan el mayor salario mensual, tal y como ya sucedió en el análisis del desajuste de conocimientos, vuelven a ser los que manifiestan un desajuste a la baja, es decir, los que se consideran subhabilitados. No obstante, en esta ocasión, no se trata de los titulados que acceden a su primer puesto de trabajo con una menor edad, puesto que la edad media de todos los colectivos, con la excepción de los sobrehabilitados, resulta prácticamente idéntica en promedio.

Curiosamente, los titulados que consideraban que las habilidades recibidas no estaban relacionadas con las exigencias del mercado de trabajo, finalmente necesitan un período de aprendizaje en el puesto de trabajo una semana inferior al de los adecuadamente habilitados. Estos, a su vez, y como resulta lógico, necesitan menos tiempo de aprendizaje que los subhabilitados, que necesitan un período de en torno al mes y medio.

Tabla II.29: Características básicas de los titulados en función de su desajuste de habilidades en el primer empleo

	Todos		Habilidades Inferiores		Habilidades Adecuadas		Habilidades Superiores		Habilidades No Relacionadas	
	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.
Edad al comenzar en el empleo	22,5	3,8	22,8	4,2	22,3	3,7	24,3	6	22,5	3,7
Sueldo mensual (Euros constantes de 2001)	620,4	40467,0	645,8	41196,1	628,7	40634,8	581,8	31444,5	592,2	39765,2
Tiempo para realizar eficientemente el trabajo	27,4	57,5	40,7	75,2	26,9	51,5	17,3	35,6	21	56,2
Experiencia potencial	3,8	3,8	4	4,1	3,7	3,6	5,3	6,1	3,9	3,7
El cabeza de familia tiene...	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción	Proporción
Estudios universitarios de grado superior	3,2		2,2		3,1					4,1
Estudios universitarios de grado medio	3,9		5,3		3,8		7,1			3,1
Estudios secundarios	24,6		26,7		24,9		39,3			21,9
Estudios primarios	57,7		52,8		58,2		42,9			60,4
No terminó estudios primarios	10,3		12,6		9,7		10,7			10,1
No sabe leer o escribir	0,3		0,3		0,3					0,4
Convive con... sus padres y hermanos	94,4		92,2		95,1		82,1			94,9
En pareja	4,0		5,6		3,6		3,6			4,0
Con un grupo de amigos	0,4		0,3		0,3		3,6			0,5
Solo	1,2		1,9		1,0		10,7			0,5
Trabaja en... una empresa pública	8,5		9,2		7,8		7,1			9,4
Empresa privada grande (>250 empleados)	20,3		15,8		20,0		25,0			23,2
PYME privada (de 11 a 250 empleados)	39,5		43,0		39,4		42,9			37,4
Microempresa privada (hasta 10 empleados)	30,2		30,7		31,5		21,4			27,8
Trabajo por cuenta propia / Profesional	1,6		1,3		1,3		3,6			2,2
Su contrato es... laboral indefinido	22,9		22,4		23,9		7,1			22,0
Laboral temporal	63,7		64,5		62,4		78,6			64,9
Contrato de formación	6,6		8,4		7,1		10,7			4,5
Beca o similar	0,2		0,3		0,2					
Sin contrato	5,1		3,1		4,9		3,6			6,5
Por cuenta propia con o sin licencia fiscal	1,3		1,2		1,1					1,6
Ayuda familiar	0,1									0,2
Otros (soldados profesionales,...)	0,3				0,3					0,4
Trabaja en ... el sector primario	1,3		0,6		1,9					0,7
Sector secundario	14,4		16,6		14,5		14,3			12,9
Sector terciario	84,3		82,8		83,6		85,7			86,3
No recibió cursos de formación en la empresa	75,7		76,0		74,7		67,9			77,9
Sí recibió cursos de formación en la empresa	24,3		24,0		25,3		32,1			22,1

Entrando en las características personales recogidas en la Tabla II.29, observamos que prácticamente no existen diferencias entre los cuatro colectivos contemplados, lo que no deja de ser razonable, puesto que difícilmente influirá el perfil familiar en la adecuación o inadecuación de las habilidades recibidas.

Sí que existen diferencias, sin embargo, en lo que respecta a las características laborales. Observamos cómo, los titulados sobrehabilitados, trabajan en mayor proporción en empresas grandes que los subhabilitados (25% frente a 16%), al igual que los subhabilitados y los adecuadamente habilitados lo hacen en mayor proporción en microempresas (31.7% y 31.5% frente a 21.4%). Igualmente, se observa que los sobrehabilitados disfrutan en mucha menor proporción de contratos indefinidos en comparación con cualquiera de las otras categorías (7.1% frente a más del 22%), mientras que la mayor proporción disfruta de contratos de carácter temporal o en formación (89.3%). Esto da una idea del carácter 'pasajero' de la sobrehabilitación, que nos lleva a pensar que, a largo plazo, tras sucesivos episodios de movilidad laboral, los titulados tenderán a estar adecuadamente habilitados o infrahabilitados, lo que, en definitiva, implica una mejoría en el mercado de trabajo (como mínimo en términos salariales).

La distribución de los titulados entre los tres sectores de actividad se mantiene prácticamente idéntica, por lo que esta característica del mercado de trabajo no nos ayuda a discriminar entre un tipo de titulados u otro.

Finalmente, llama la atención que sean precisamente los titulados sobrehabilitados los que reciban en mayor medida cursos de formación a cargo de la empresa, mientras que, los que consideran tener habilidades no relacionadas con el puesto, sean los que, proporcionalmente, reciban menos cursos de formación.

4.6. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO

Como ya avanzábamos en el apartado dedicado al proceso de búsqueda de empleo, en este último apartado del análisis descriptivo de la muestra nos vamos a centrar en el estudio de la situación de desempleo; estudio que incluirá, entre otras cosas, el propio proceso de búsqueda de los titulados que se encontraban en paro.

La Tabla II.30 nos ilustra, a modo de resumen, la situación laboral de los titulados en el momento de realizar la encuesta. Como podemos observar, la tasa de ocupación de nuestro colectivo es ligeramente inferior a la tasa de ocupación de Canarias para ese mismo año 2001 que, según Dávila et al. (2003) fue del 89.5%. Por lo que la tasa de paro que presenta la muestra es superior a la genérica para Canarias (15.3% frente a 10.5%) aunque, en cualquier caso, según el estudio de Gil-Jurado (1998), ésta es

inferior a la que presentan los titulados universitarios de la isla de Gran Canaria (18.5%)⁶⁹.

Tabla II.30: Distribución de titulados según su situación laboral en el momento de realizar la encuesta

	Ocupados	Parados	Inactivos	Total	Tasa de actividad*	Tasa de ocupación	Tasa de paro
'Titulados del grupo 1'	148	13	16	177	91,0	91,9	8,1
'Titulados del grupo 2'	294	38	50	382	86,9	88,6	11,4
'Titulados del grupo 3'	1517	224	238	1979	88,0	87,1	12,9
'Titulados del grupo 4'	-	78	151	229	34,1	-	100
Total	1959	353	455	2767	83,6	84,7	15,3

* (Ocupados + Parados) / Total

A pesar de tratarse de un grupo minoritario dentro de la muestra, hemos considerado conveniente dedicar un último apartado al estudio de su situación laboral. No obstante, nuestro interés no se centra solamente en los '*titulados del grupo 4*', quienes aún no han encontrado su primer empleo, sino en todos los titulados desempleados de cualquiera de los cuatro grupos, es decir, en los 353 titulados parados en el momento de realizar la encuesta⁷⁰.

4.6.1. Proceso de búsqueda de empleo: tiempo dedicado y canales de búsqueda

El proceso de búsqueda de empleo de los titulados que se encontraban en paro en el momento de responder a la encuesta, aparece reflejado de manera resumida en la Tabla II.31. En ella recogemos la información relacionada con su período de inactividad y desempleo, así como con los diferentes canales de búsqueda que utilizan y la efectividad de los mismos.

Los días de inactividad, que aparecen recogidos en la primera columna, hacen referencia, en el caso de los '*titulados del grupo 4*', al lapso de tiempo que transcurre desde que finalizaron sus estudios hasta que comenzaron a buscar empleo. En el caso del resto de los titulados, el período de inactividad es el que va, desde que terminaron de trabajar en su último empleo, hasta que decidieron ponerse a buscar otro. Sin embargo, el período de desempleo, en ambos casos, es el tiempo que transcurre desde que deciden comenzar a buscar empleo hasta el momento en el que responden a la encuesta.

⁶⁹ Los estudios de Tábula Canaria (2001b y 2002) hablan de una tasa de paro para los titulados de FPE en la Provincia de Las Palmas del 27.1% en el año 2000 y del 28% en el 2002, y para los de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife hablan de una tasa de paro del 30.3% en el 2000 y del 27.2% en el 2002.

⁷⁰ A pesar de ser 353 los titulados parados, veremos a lo largo de este epígrafe, que la suma total de individuos que aparecen en las tablas asciende sólo a 352. Esto es debido, sencillamente, a que uno de los titulados desempleados no quiso responder a las preguntas referidas a su período de desempleo.

Tabla II.31: Proceso de búsqueda de empleo de los titulados desempleados

	Días de Inactividad		Días de Desempleo		Número de vías usadas	Vía más usada *				Empleos a los que se han presentado		Empleos de los que han respondido	
	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.		Mediana	1ª	%	2ª	%	Mediana	Mediana	N
Mujer	347,2	354,3	130,4	146,6	4	a	70,9	d	10,3	2	0	224	
Hombre	311,7	365,0	111,5	147,7	3	a	60,6	e	20,5	1	0	128	
Grado medio (CF2)	327,8	360,6	117,6	136,3	4	a	72,3	e	12,4	2	0	204	
Grado superior (CF3)	343,4	355,7	131,6	161,0	4	a	60,1	d + e	14,9	1	0	148	
Centro privado-concertado	481,1	369,4	135,7	172,3	3	a	68,0	e	20,0	2	0	25	
Centro público	323,0	355,3	122,6	145,3	4	a	67,1	e	12,9	1	0	327	
Actividades Agrarias	194,3	239,9	36,5	39,7	4	a	80,0	h	20,0	0	0	5	
Actividades Físicas y Deportivas	260,8	349,6	88,7	105,5	4	a	66,7	e	16,7	1,5	0	12	
Actividades Marítimo Pesqueras	36,7	8,6	45,6	40,2	2	a	66,7	g	33,3	0	0	3	
Administración	369,6	377,9	139,0	168,1	4	a	69,4	d	16,7	2	0	73	
Artes Gráficas	98,9	113,8	202,8	140,5	4	a	66,7	b	33,3	4	0	3	
Comercio y Marketing	319,3	325,4	165,4	218,1	4	a	62,2	d	17,8	3	0	45	
Comunicación, Imagen y Sonido	359,7	375,7	74,4	71,2	2	a	50,0	d + e	25,0	0	0	9	
Edificación y Obra Civil	251,2	286,1	88,5	64,5	4	a	36,4	e	27,3	1	0	11	
Electricidad y Electrónica	313,0	357,7	122,3	144,2	3	a	60,9	e	30,4	0	0	23	
Fabricación Mecánica	11,2	-	60,8	-	3	a	100	-	-	3	0	1	
Hostelería y Turismo	283,4	297,4	62,2	52,6	2,5	a	78,6	e	10,7	0	0	28	
Imagen Personal	373,3	364,3	116,8	116,6	4	a	64,3	e	21,4	0,5	0	14	
Informática	273,9	351,1	111,9	127,6	4	a, d + e	28,6	c	14,3	0	0	7	
Madera y Mueble	316,5	430,6	106,5	150,6	3,5	a + e	50,0	-	-	2,5	2,5	2	
Mtto. Vehículos Autopropulsados	196,1	233,6	83,1	66,9	3	a	71,4	e	28,6	2	0	14	
Mtto. y Servicios a la Producción	249,0	210,0	133,8	130,1	2	e	60,0	a + d	20,0	2	0	5	
Química	473,4	480,4	63,4	66,9	3	a	50,0	b	33,3	0,5	0	6	
Sanidad	423,7	416,3	135,1	141,2	4	a	77,9	e	7,4	2	0	68	
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	305,9	377,9	148,5	148,7	5	a	71,4	b	14,3	2	0	21	
Textil, Confección y Piel	453,7	451,6	243,3	172,1	4	a	100	-	-	4	1	2	
TOTAL	334,3	358	123,5	147,1	4	a	67,1	e	13,4	2	0	352	

* Las vías de búsqueda son: a. Enviar currículo; b. Apuntarse en el INEM o la Agencia Canaria de Empleo; c. Acudir a una ETT; d. Responder a anuncios en prensa; e. Buscar contactos personales; f. Hablar con los responsables de la FCT; g. Apuntarse en bolsas de trabajo o; h. Preparar oposiciones

Para el conjunto de la muestra en paro observamos una gran dispersión, tanto en el período de inactividad, como en el de desempleo, tomando valores promedios de 11 y 4 meses respectivamente. Si comparamos estos valores con los que hacían referencia a la búsqueda del primer empleo (Tabla II.17) que eran de 5 y 2 meses respectivamente, vemos que la diferencia es considerable. De hecho, parece existir una relación entre ambos períodos, de forma que, cuanto más tardan los titulados en ponerse a buscar empleo, más les cuesta encontrarlo.

Precisamente, los datos de la Tabla II.31 nos muestran cómo las mujeres desempleadas, por término medio, tardan un mes más que los hombres en comenzar a buscar trabajo y, consecuentemente, su período medio de desempleo supera en más de 20 días al de los hombres. De la misma manera, los técnicos superiores presentan un período medio de inactividad y de desempleo alrededor de dos semanas superior al de los técnicos. Mientras que, los titulados de centros privados que estaban desempleados, en comparación con los titulados de centros públicos, tardaron del orden de 5 meses más en comenzar a buscar trabajo y su período de desempleo era superior en más de 2 semanas.

Analizando la situación por Familias Profesionales observamos que, los titulados con un mayor período medio de inactividad son, por este orden, los de 'Química', 'Textil, Confección y Piel', 'Sanidad', 'Imagen Personal' y 'Administración', quienes dicen tardar más de un año en decidirse a buscar empleo. Mientras que, los titulados de 'Fabricación Mecánica' y 'Actividades Marítimo Pesqueras', tardan menos de mes y medio.

En cambio, en lo que respecta al período de desempleo propiamente dicho, las Familias Profesionales con una mayor incidencia en el momento de la encuesta eran las de 'Textil, Confección y Piel' (8 meses), 'Artes Gráficas' (cerca de 7 meses), 'Comercio y Marketing' (5 meses y medio) y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' (5 meses). Mientras que, las Familias que presentaban un menor período de desempleo, eran las de 'Actividades Agrarias', 'Actividades Marítimo Pesqueras' y 'Fabricación Mecánica', con períodos medios inferiores a los 2 meses

En el proceso de búsqueda de empleo, el 50% de los titulados dijo haber utilizado un máximo de 4 medios de búsqueda diferentes y haberse presentado, como mucho, a dos puestos de trabajo, de los que aún no habían recibido respuesta. Además, la vía de búsqueda más utilizada por estos titulados desempleados fue el envío de currículos (67.1%) y, en segundo lugar, el establecimiento de contactos personales (13.4%). Quizás sea precisamente ahí donde radique el problema de su situación de desempleo, puesto que, el envío de currículos resultó efectivo como medio de búsqueda del primer empleo tan sólo en el 21% de los casos (Tabla II.17).

Los hombres, y los titulados de centros privados, utilizan menos vías de búsqueda diferentes, puesto que el 50% de ellos reconoció haber utilizado como mucho 3 vías

alternativas. En cualquier caso, no se detectan diferencias significativas en cuanto a la vía de búsqueda más utilizada, que sigue la pauta ya comentada para el conjunto de la muestra. En donde se vuelven a observar diferencias es en el número de puestos de trabajo a los que se han presentado como candidatos, puesto que, el 50% de los hombres, los técnicos superiores y los titulados de centros públicos, se han presentado, como mucho, a un puesto de trabajo, mientras que el 50% de las mujeres, los técnicos y los titulados de centros privados, lo han hecho a un máximo de 2. En cualquier caso, la respuesta mediana ha sido la misma, es decir, en el 50% de los casos no habían recibido aún respuesta.

Las Familias Profesionales que dijeron haber utilizado menos vías de búsqueda de empleo son las de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Comunicación, Imagen y Sonido' y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción', en donde el 50% de los titulados había utilizado 2 o menos vías diferentes; mientras que el 50% los titulados de 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' utilizó un máximo de 5 medios de búsqueda diferentes. No obstante, el utilizar más medios de búsqueda, no implica necesariamente haberse presentado a más puestos de trabajo, pues hemos de recordar que el apuntarse a una bolsa de trabajo, preparar oposiciones, apuntarse en el INEM, acudir a una ETT y buscar contactos personales son medios de búsqueda que no implican presentarse a un puesto de trabajo concreto. Es por esto, por lo que las Familias Profesionales, cuyos titulados dijeron haberse presentado a más puestos de trabajo, no coinciden con las que dijeron usar más medios de búsqueda. De hecho, los titulados que se han arriesgado a presentarse a más puestos de trabajo son los de 'Artes Gráficas' y 'Textil, Confección y Piel' quienes, en el 50% de los casos, se han presentado a 4 o menos puestos de trabajo diferentes.

El hecho de que, en la mayoría de los casos, los titulados aún no hayan obtenido respuesta de los puestos de trabajo a los que se han presentado, nos da un motivo de esperanza, puesto que la situación no apunta hacia un 'rechazo' directo de estos titulados en el mercado de trabajo. La excepción, no obstante, la constituyen los titulados de la Familia Profesional de 'Madera y Mueble', quienes habiendo recibido respuesta de todos los empleos a los que se han presentado como candidatos, aún continúan desempleados.

4.6.2. Actitud ante la aceptación de empleo en condiciones desfavorables

A la hora de diseñar la encuesta, consideramos necesario tratar de detectar la disposición de los titulados en paro a aceptar empleos en condiciones que, en principio, se suponen no deseables. Para ello introdujimos la pregunta P.80. En ella planteábamos, a todos los titulados que en el momento de realizar la encuesta estuviesen desempleados, si estarían dispuestos a aceptar empleos que les implicaran un cambio de residencia, ingresos y categoría profesional inferiores a los esperados o tareas no relacionadas con sus estudios. A partir de las respuestas obtenidas, hemos

diseñado la Tabla II.32, en donde recogemos la proporción de individuos que respondió afirmativamente a cada una de las cuestiones planteadas diferenciando por género, nivel del Ciclo Formativo, titularidad del centro de estudios, experiencia laboral previa y Familia Profesional.

Para el conjunto de titulados observamos que el orden de aceptabilidad de estas condiciones es, en orden descendente, desempeñar tareas no relacionadas con los estudios (73.9%), aceptar empleos de categoría inferior a la esperada (70.5%), cambiar de residencia a otra isla de la provincia de Las Palmas (53.4%), aceptar ingresos inferiores a los esperados (52.3%), cambiar de residencia a la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (49.7%), cambiar de residencia a otro lugar de España (33.5%) y, en último lugar, cambiar de residencia al extranjero (25%).

Las mujeres, en comparación con los hombres, parecen más reticentes a aceptar puestos de trabajo que impliquen un cambio de residencia, sobre todo si se trata de trabajos en la Península Ibérica. En cambio, parecen dispuestas a aceptar empleos de inferior categoría y remuneración en mayor medida que los hombres. Las diferencias entre técnicos y técnicos superiores, sin embargo, son prácticamente inapreciables. Mientras que, entre los titulados de centros privados, se aprecia una mayor exigencia, en lo que se refiere a la categoría del puesto de trabajo, que entre los titulados de centros públicos. Y, finalmente, parece que los titulados que ya han disfrutado de algún puesto de trabajo tras la finalización del CF, en comparación con los '*titulados del grupo 4*', son más reticentes a la aceptación de categorías y remuneraciones inferiores a las esperadas, pero menos exigentes en cuanto a la aceptación de empleos que impliquen un cambio de residencia.

Analizando la Tabla II.32 por Familias Profesionales, observamos que las titulaciones que manifiestan una mayor disponibilidad a la hora de aceptar empleos que impliquen movilidad geográfica son las de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Fabricación Mecánica', 'Mantenimiento y Servicios a la Producción' y 'Textil, Confección y Piel', aunque la disposición a moverse fuera del Archipiélago siempre es menor. Las titulaciones más reticentes a aceptar empleos que impliquen salarios inferiores a los esperados son las de 'Actividades Agrarias', 'Actividades Físicas y Deportivas', 'Edificación y Obra Civil' y 'Fabricación Mecánica'. Mientras que, las titulaciones que muestran una mayor disposición a aceptar puestos de trabajo de inferior categoría, o incluso de tareas no relacionadas con sus estudios, son las de 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' y 'Textil, Confección y Piel'.

Tabla II.32: Proporción de titulados desempleados dispuestos a aceptar condiciones poco favorables

	Cambiar de residencia a ...				Ingresos inferiores	Categoría inferior	Tareas no relacionadas	N
	Otra isla de la provincia de Las Palmas	Otra isla de la provincia de S.C. de Tenerife	Otro lugar de España	Extranjero				
Mujer	50,0	46,9	28,1	21,4	56,3	76,3	77,7	224
Hombre	59,4	54,7	43,0	31,3	45,3	60,2	67,2	128
Grado medio (CF2)	53,9	50,0	30,9	23,5	49,5	69,6	74,0	204
Grado superior (CF3)	52,7	49,3	37,2	27,0	56,1	71,6	73,6	148
Centro privado-concertado	56,0	48,0	32,0	28,0	48,0	84,0	80,0	25
Centro público	53,2	49,8	33,6	24,8	52,6	69,4	73,4	327
'Titulados de los grupos 1, 2 y 3'	55,1	48,5	35,8	26,6	48,2	67,9	72,6	274
'Titulados del grupo 4'	47,4	43,6	25,6	19,2	66,7	79,5	78,2	78
Actividades Agrarias	60,0	60,0	40,0	40,0	20,0	60,0	60,0	5
Actividades Físicas y Deportivas	75,0	66,7	66,7	58,3	25,0	66,7	75,0	12
Actividades Marítimo Pesqueras	100	100	66,7	33,3	66,7	66,7	66,7	3
Administración	52,1	49,3	26,0	15,1	52,1	67,1	65,8	73
Artes Gráficas	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	100	66,7	3
Comercio y Marketing	48,9	48,9	40,0	33,3	55,6	75,6	77,8	45
Comunicación, Imagen y Sonido	66,7	66,7	55,6	66,7	44,4	77,8	66,7	9
Edificación y Obra Civil	72,7	63,6	63,6	45,5	27,3	54,5	72,7	11
Electricidad y Electrónica	34,8	21,7	13,0	13,0	52,2	52,2	56,5	23
Fabricación Mecánica	100	100	100	0,0	0,0	0,0	100	1
Hostelería y Turismo	60,7	60,7	50,0	46,4	50,0	71,4	85,7	28
Imagen Personal	28,6	28,6	21,4	14,3	42,9	78,6	71,4	14
Informática	28,6	28,6	28,6	14,3	57,1	57,1	71,4	7
Madera y Mueble	50,0	50,0	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	2
Mtto. Vehículos Autopropulsados	50,0	50,0	28,6	14,3	64,3	64,3	78,6	14
Mtto. y Servicios a la Producción	100	80,0	80,0	80,0	40,0	60,0	80,0	5
Química	66,7	33,3	16,7	33,3	66,7	66,7	66,7	6
Sanidad	55,9	54,4	27,9	14,7	55,9	77,9	77,9	68
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	42,9	33,3	23,8	14,3	71,4	81,0	90,5	21
Textil, Confección y Piel	100	100	0,0	0,0	100	100	100	2
TOTAL	53,4	49,7	33,5	25,0	52,3	70,5	73,9	352

Con el fin de estudiar con mayor detenimiento las actitudes de los egresados en paro frente a una oferta laboral en condiciones desfavorables, hemos realizado un Análisis de Homogeneidad mediante Mínimos Cuadrados Alternantes, conocido también como Análisis de Correspondencias Múltiples. El objetivo de este método consiste en la reducción de un conjunto original de variables en otro más pequeño, cuyas variables no estén correlacionadas entre sí, pero que representen la mayor parte de la información encontrada en las variables originales. De esta manera, al reducir la dimensionalidad, se interpreta un pequeño número de categorías, en lugar de muchas variables.

En nuestro caso hemos considerado cada una de las 7 alternativas recogidas en la pregunta P.80 del cuestionario como una variable categórica con dos posibles respuestas (sí / no), disponiendo de esta manera de una matriz de individuos por variables categóricas. Mediante la aplicación del Análisis de Correspondencias Múltiples

conseguimos describir las relaciones entre estas siete variables nominales en un único espacio de dos dimensiones⁷¹, que explican conjuntamente el 64% de la inercia total. El 40% viene recogido por la Dimensión 1 y el 24% restante, por la Dimensión 2.

La contribución de cada categoría a la inercia total de cada dimensión, o lo que es lo mismo, la proporción de la varianza de cada variable contenida en cada factor, es la que viene recogida en la Tabla II.33.

Tabla II.33: Medidas de discriminación del Análisis de Homogeneidad

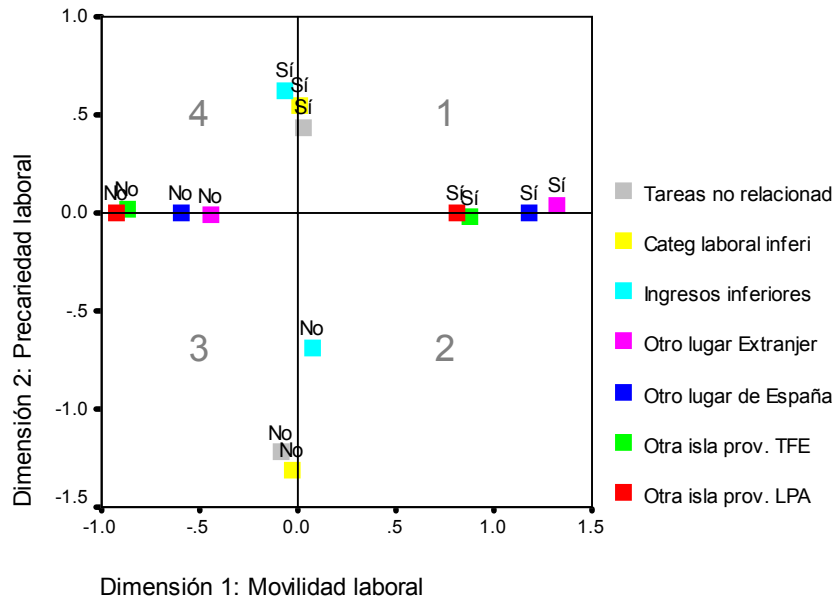
	Dimensión 1	Dimensión 2
Otra isla de la provincia de Las Palmas	0,747	0,000
Otra isla de la provincia de S.C. de Tenerife	0,760	0,001
Otro lugar de España	0,698	0,000
Otro lugar del Extranjero	0,583	0,001
Ingresos inferiores	0,005	0,429
Categoría laboral inferior	0,000	0,722
Tareas no relacionadas	0,003	0,528

Vemos, por tanto, que la dimensión 1 está más relacionada con las variables que hacen referencia a un posible cambio de residencia, mientras que la dimensión 2 está más relacionada con aquellas características que hablan de un empleo con características más precarias que las esperadas.

A partir de la Ilustración II.14, en la cual observamos cómo se posicionan cada una de las categorías en el nuevo espacio bidimensional, podemos intuir el verdadero significado de las dos nuevas dimensiones obtenidas sintéticamente a través del análisis de homogeneidad. De esta manera, observamos cómo en torno a los valores positivos del eje X, se posicionan las categorías que reflejan disponibilidad a aceptar un cambio de residencia. Mientras que, en los valores negativos, se posicionan las que reflejan un rechazo al cambio de residencia. Por ello, consideramos que la dimensión 1 recoge la magnitud de la propensión a una movilidad geográfica. En cambio, en torno a los valores positivos del eje Y, se sitúan las categorías referentes a la aceptación de empleos no relacionados con los estudios o con categorías laborales e ingresos inferiores a los esperados. Por otro lado, en torno a los valores negativos, se sitúan las que rechazan dichas condiciones. Por esto, es por lo que consideramos que la dimensión 2 recoge la propensión a la aceptación de condiciones laborales precarias.

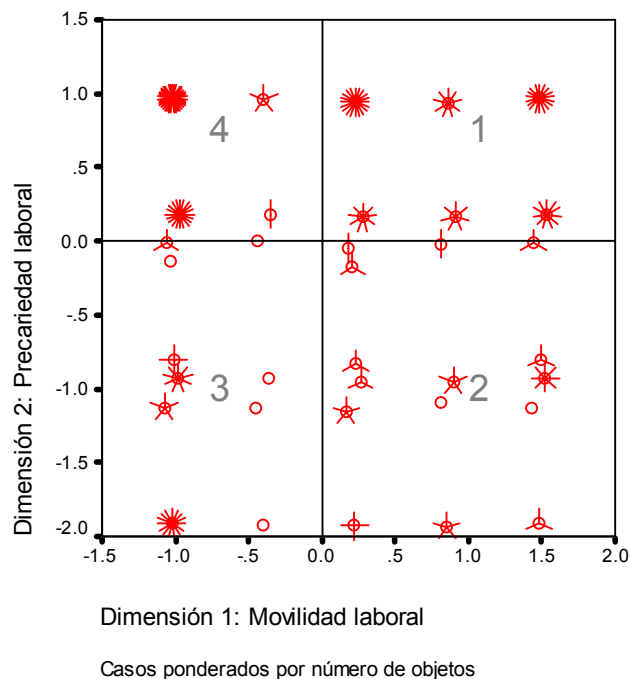
⁷¹ Hablaremos indistintamente de dimensiones o factores.

Ilustración II.14: Posicionamiento de categorías tras el Análisis de Homogeneidad



En la Ilustración II.15 viene recogida la distribución de los titulados en paro respecto a estos dos nuevos ejes, de manera que un círculo, al igual que una raya, simboliza a un solo individuo. En base al posicionamiento de estos individuos en cada uno de los cuatro cuadrantes definidos por estas dos nuevas dimensiones, podemos catalogar a los titulados desempleados en cuatro grandes grupos.

Ilustración II.15: Posicionamiento de individuos tras el Análisis de Homogeneidad



Aquellos titulados posicionados en el primer cuadrante serán los que muestren, en promedio, una mayor disposición a la movilidad geográfica y a la aceptación de condiciones laborales precarias. Se trata de titulados que aceptarían prácticamente cualquier condición laboral, con tal de salir de su situación de desempleo. Los posicionados en el segundo cuadrante siguen dispuestos a la movilidad geográfica, pero no están de acuerdo con la aceptación de condiciones laborales precarias. Son titulados que tienen claro qué tipo de empleo y sueldo esperan, y que están dispuestos a cambiar de residencia con tal de conseguirlo. En el tercer cuadrante se posicionan los más intransigentes, es decir, los que no están dispuestos a aceptar ninguna de las dos condiciones recogidas en las dos dimensiones para salir de la situación de desempleo. Mientras que, por último, el cuarto cuadrante recoge a todos aquellos titulados en paro dispuestos a aceptar condiciones laborales precarias, a cambio de no tener que cambiar de residencia.

A través del cálculo de las distancias de cada uno de los individuos a los ejes que representan las dos dimensiones, hemos podido generar la Tabla II.34. En ella recogemos la distribución de los titulados desempleados en cada uno de los cuatro cuadrantes generados a partir de las dos nuevas dimensiones.

Tabla II.34: Proporción de titulados en cada cuadrante

	Cuadrante 1	Cuadrante 2	Cuadrante 3	Cuadrante 4	N
Mujer	31,3	17,9	13,4	37,5	225
Hombre	32,0	26,6	24,2	17,2	128
Grado medio (CF2)	30,9	21,6	17,7	29,9	205
Grado superior (CF3)	32,4	20,3	16,9	30,4	148
Centro privado-concertado	48,0	8,0	16,0	28,0	26
Centro público	30,3	22,0	17,4	30,3	327
Actividades Agrarias	40,0	20,0	40,0	0,0	5
Actividades Físicas y Deportivas	41,7	33,3	8,3	16,7	12
Actividades Marítimo Pesqueras	66,7	33,3	0,0	0,0	3
Administración	24,7	26,0	21,9	27,4	74
Artes Gráficas	33,3	0,0	33,3	33,3	3
Comercio y Marketing	26,7	24,4	8,9	40,0	45
Comunicación, Imagen y Sonido	44,4	22,2	11,1	22,2	9
Edificación y Obra Civil	36,4	36,4	18,2	9,1	11
Electricidad y Electrónica	13,0	13,0	47,8	26,1	23
Fabricación Mecánica	0,0	100	0,0	0,0	1
Hostelería y Turismo	35,7	25,0	7,1	32,1	28
Imagen Personal	7,1	21,4	14,3	57,1	14
Informática	14,3	14,3	28,6	42,9	7
Madera y Mueble	50,0	0,0	50,0	0,0	2
Mtto. Vehículos Autopropulsados	21,4	28,6	14,3	35,7	14
Mtto. y Servicios a la Producción	60,0	40,0	0,0	0,0	5
Química	50,0	16,7	16,7	16,7	6
Sanidad	42,7	13,2	14,7	29,4	68
Ss. Sociocult. y a la Comunidad	33,3	4,8	14,3	47,6	21
Textil, Confección y Piel	100	0,0	0,0	0,0	2
'Titulados de los grupos 1, 2 y 3'	30,3	23,7	18,2	27,7	274
'Titulados del grupo 4'	35,9	11,5	14,1	38,5	78
TOTAL	31,5	21,0	17,3	30,1	353

En líneas generales podemos observar cómo la mayor proporción de los egresados de nuestra muestra se sitúa en los cuadrantes 1 y 4 (61.6%). Lo que indica que la mayoría de los titulados desempleados están dispuestos a aceptar cualquier condición laboral, de las recogidas en la dimensión 2, con tal de conseguir un empleo, estando el 31.5% dispuesto a cambiar también de residencia, mientras que un 30.1% no estaría dispuesto a ello. Por el lado contrario, observamos que, tan sólo el 17.3% de la muestra, se encuadra dentro del cuadrante 3, mostrándose totalmente en contra de aceptar condiciones laborales precarias, así como empleos que impliquen movilidad geográfica.

La mayor proporción de las mujeres (37.5%) está dispuesta a transigir en lo que a las condiciones laborales se refiere, pero no está dispuesta a cambiar de residencia. Por el contrario, la mayor proporción de los hombres (32%) está dispuesta a transigir en ambos aspectos. El 68.5% de las mujeres se sitúa en los cuadrantes 1 y 4, que recogen a los individuos dispuestos a aceptar puestos de trabajo de peores condiciones a las esperadas, mientras que el 58.6% de los hombres se sitúa en los cuadrantes 1 y 2, que recogen a los individuos dispuestos a cambiar de residencia.

La distribución de los egresados en paro no muestra diferencias en función del nivel del Ciclo Formativo cursado, siguiendo la misma pauta ya comentada para el conjunto de la muestra considerada. En cambio, sí observamos que los titulados de centros privados se sitúan en menor proporción dentro del cuadrante 2, mientras que los de centros públicos lo hacen en el cuadrante 3.

Finalmente, diferenciando por Familias Profesionales, observamos que, en más del 50% de los casos, los titulados de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Madera y Mueble', 'Mantenimiento y Servicios a la Producción', 'Química' y 'Textil, Confección y Piel' se sitúan dentro del cuadrante 1, manifestando así su impaciencia por salir de su situación de desempleo. Mientras que, por el lado contrario, los titulados de 'Actividades Agrarias' y 'Electricidad y Electrónica', se muestran mucho más intransigentes a la hora de aceptar puestos de trabajo que impliquen tanto movilidad geográfica como condiciones precarias, situándose respectivamente, en el 40% y 47.8% de los casos, dentro del cuadrante 3.

Igualmente apreciamos que las Familias Profesionales cuyos titulados desempleados presentan mayor disponibilidad geográfica son las de 'Actividades Físicas y Deportivas' (75%), 'Actividades Marítimo Pesqueras' (100%), 'Edificación y Obra Civil' (72.8%), 'Fabricación Mecánica' (100%) y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción' (100%). Mientras que, quienes presentan mayor disponibilidad a aceptar las condiciones laborales recogidas por la dimensión 2, son los de las Familias de 'Comercio y Marketing' (66.7%), 'Hostelería y Turismo' (67.8%), 'Sanidad' (72.1%) y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' (80.9%).

Por último, observamos que no son grandes las diferencias en cuanto al posicionamiento de los titulados en los cuatro cuadrantes, dependiendo de si ya habían o no trabajado tras la finalización del Ciclo Formativo. La única diferencia remarcable es que, el 25.6% de los *'titulados del grupo 4'* no están dispuestos a aceptar condiciones laborales precarias, aumentando esta proporción hasta el 41.9% entre los titulados que ya habían trabajado alguna vez.

5. RECAPITULACIONES

Para finalizar este capítulo hemos querido plantear, a modo de resumen y con la mayor esquematización posible, las ideas más relevantes que se han ido exponiendo a lo largo de todo el último epígrafe, con el objetivo de resaltar de manera unificada todo aquello que hemos ido comentando a partir de las diversas ilustraciones y tablas.

En lo que respecta al proceso formativo de los técnicos y técnicos superiores cabe resaltar los siguientes aspectos:

- Incremento paulatino en la demanda de Ciclos Formativos.
- Elevadas tasas de abandono y repetición, aunque siguiendo una pauta descendente (83% en el curso 96/97, 65% en el curso 99/00)
- Incorporación de la mujer a este tipo de estudios, llegando a ser superior la proporción de mujeres tituladas que la de hombres.
- Las Familias Profesionales con mayor número de titulados son, en orden descendente, las de 'Administración', 'Sanidad', 'Hostelería y Turismo', 'Comercio y Marketing' y 'Electricidad y Electrónica'. La de menor número es la de 'Industrias Alimentarias'.
- Los titulados de los CF del Sector Terciario ('Administración', 'Comercio y Marketing', 'Hostelería y Turismo', 'Imagen Personal', 'Sanidad', 'Servicios Socioculturales a la Comunidad' y 'Textil, Confección y Piel') son mayoritariamente mujeres
- Los titulados de los CF del Sector Primario y Secundario ('Actividades Agrarias', 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Electricidad y Electrónica', 'Fabricación mecánica', 'Informática', 'Madera y Mueble', 'Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados' y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción') son mayoritariamente varones.
- Los motivos fundamentales de elección de Formación Profesional Específica son el considerar que con este tipo de titulación se consigue empleo más fácilmente, la vocación o el complementar estudios (50%).
- Sólo el 30% accede a esos estudios sin que fuera su intención original (para usarlo como vía de acceso a otros estudios, por ser mal estudiante o por influencia de otras personas).
- Nueve de cada diez titulados termina el CF en el tiempo previsto.
- La nota media final de los técnicos y técnicos superiores oscila en torno al notable.

En cuanto al proceso de búsqueda de empleo de los titulados cabe resaltar lo siguiente:

- El comienzo del proceso de búsqueda del primer empleo tras finalizar el Ciclo Formativo se demora cerca de cinco meses, aunque, una vez comenzado, su duración media es de dos meses.

- Las mujeres se retrasan un mes más que los hombres en ponerse a buscar empleo y tardan prácticamente el doble de tiempo que ellos en encontrarlo (3 meses, frente a mes y medio) pero, finalmente, permanecen más tiempo en él (18 días más).
- La permanencia media en el primer empleo es de un año, en el cual, los titulados firman dos contratos temporales de 6 meses. En el último empleo la permanencia media se reduce a 10 meses y medio.
- Los titulados que permanecen más tiempo en su primer empleo son los de 'Actividades Marítimo Pesqueras' y 'Madera y Mueble'; los que menos, los de 'Actividades Agrarias', 'Actividades Físicas y Deportivas', 'Comunicación, Imagen y Sonido' e 'Industrias Alimentarias'.
- El 45% de los titulados que cambiaron de empleo, no tuvieron que molestarse en buscar el último, puesto que vinieron a ofrecérselo directamente.

Entrando en las características del tipo de empleo que consiguen los técnicos y técnicos superiores, es de resaltar lo siguiente:

- Los titulados consiguen su primer empleo fundamentalmente en PYMES (39%), seguido de microempresas (30%), empresas grandes (20%), empresas públicas (9%) y, sólo en el 1.5% de los casos, trabajan por cuenta propia (excepto en el caso de 'Comercio y Marketing' que llega a ser del 20%).
- En el último empleo aumentan los titulados trabajando en el sector público y por cuenta propia (sobre todo los de 'Actividades Agrarias', 'Edificación y Obra Civil' e 'Imagen Personal').
- La mujer y los titulados de centros públicos acceden al mercado de trabajo con mejores condiciones contractuales que el hombre y los titulados de centros privados respectivamente. Se observa una mayor proporción de los primeros con contrato indefinido y una menor proporción con contrato en formación o sin contrato.
- Tras cambiar de empleo, los hombres consiguen mayor estabilidad que las mujeres.
- Las titulaciones con mayor estabilidad contractual tras cambiar de empleo son las de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Artes Gráficas' y 'Textil, Confección y Piel'.
- El salario medio en el primer empleo oscila en torno a los 630 €/mes, con diferencias superiores a los 100€ a favor de los hombres (fundamentalmente por tener mayor retribución horaria y mayor dedicación).
- Tras cambiar de empleo el sueldo aumenta, aunque en mayor proporción entre hombres.
- La retribución horaria en el primer y último empleo es superior entre los técnicos superiores y titulados de centros públicos, que entre los técnicos y titulados de centros privados.
- La Familia Profesional con una mayor retribución horaria en el primer empleo es la de 'Industrias Alimentarias' (9.3 €/hora) y en el último la de 'Actividades Marítimo Pesqueras' (8.9 €/hora).

- La Familia Profesional de menor retribución horaria en el primer empleo es la de 'Textil, Confección y Piel' (3.2 €/hora) y en el último la de 'Imagen Personal' (2.4 €/hora).
- Los titulados muestran su mayor insatisfacción con las posibilidades de promoción, tanto en el primer y como en el último empleo (65%).

En cuanto al grado de adecuación de la formación recibida en el Ciclo Formativo a las necesidades posteriores en el puesto de trabajo, cabe resaltar los siguientes aspectos:

- El 40% de los titulados no consigue un primer empleo relacionado con sus estudios. Este porcentaje se eleva al 46% al hablar de último empleo.
- Las mujeres y los titulados de centros privados tienen más dificultad en conseguir empleos relacionados con sus estudios. Sin embargo, necesitan un período de aprendizaje menor que los hombres y los titulados de centros públicos.
- Cuando el empleo está relacionado con los estudios, en general, los titulados tardan más en desempeñarlo eficientemente que cuando no existe relación.
- Los titulados de 'Química' son los que tienen más dificultad para conseguir empleos relacionados con sus estudios -más de un 85% de 'mala ubicación' en ambos empleos- y los de 'Imagen Personal' (en el primer empleo) e 'Informática' (en el último) son los que logran un mejor ajuste.
- Los titulados que trabajan en empleos no relacionados con sus estudios, lo hacen fundamentalmente en empleos de inferior categoría profesional, por lo que califican de excesiva la formación que han recibido (sobreeducados y sobrehabilitados), o en empleos pertenecientes a otras ramas de actividad diferentes a aquella para la que fueron formados, por lo que reconocen no disponer de la formación específica para las tareas que han de desarrollar (subeducados y subhabilitados).
- Los Ciclos Formativos aportan los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente las tareas en el mercado de trabajo, puesto que, entre quienes consiguen empleos relacionados con sus estudios, en torno al 75% considera haber tenido la formación adecuada o superior.
- Las Familias Profesionales que ofrecen una formación más acorde a las necesidades del mercado de trabajo son las de 'Actividades Marítimo Pesqueras', 'Artes Gráficas' y 'Comunicación, Imagen y Sonido', pues la proporción de adecuadamente educados supera el 60%.
- Los CF también aportan las habilidades necesarias: el 78% de los titulados que consiguieron un trabajo relacionado con el Ciclo Formativo considera que sus estudios le aportaron las habilidades adecuadas a las necesidades del puesto.
- La proporción de adecuadamente habilitados es superior entre técnicos (82.5%), titulados de centros privados (93.1%) y titulados de 'Actividades Marítimo Pesqueras' (100%), 'Industrias Alimentarias' (100%), 'Química' (100%), 'Comunicación, Imagen y Sonido' (95%) e 'Imagen Personal' (91.4%).

- Los titulados subeducados y subhabilitados, consiguen puestos de trabajo con menor edad, tienen menor experiencia laboral, tardan más en desempeñar eficientemente las tareas de su trabajo y cobran el mayor salario.
- Los titulados sobreeducados y sobrehabilitados, consiguen su trabajo con mayor edad, tienen más experiencia laboral, su período de aprendizaje en el empleo es inferior y, sin embargo, son los que menor salario cobran. Tienen contratos no indefinidos en mayor proporción que los subeducados.

Por último, en lo que respecta a la situación laboral de los titulados que se encontraban desempleados en el momento de realizar la encuesta, cabe resaltar lo siguiente:

- El período medio de inactividad es de 11 meses, mientras que el período medio de desempleo de 4 meses.
- Las mujeres tardan un mes más que los hombres en comenzar a buscar trabajo y los titulados de centros privados tardan 5 meses más que los de centros públicos.
- Los titulados de 'Química', 'Textil, Confección y Piel', 'Sanidad', 'Imagen Personal' y 'Administración', tardan más de un año en decidirse a buscar empleo.
- Los titulados de 'Fabricación Mecánica' y 'Actividades Marítimo Pesqueras', tardan menos de mes y medio en decidirse a buscar empleo.
- Las Familias Profesionales con mayor período de desempleo son 'Textil, Confección y Piel' (8 meses), 'Artes Gráficas' (cerca de 7 meses), 'Comercio y Marketing' (5 meses y medio) y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' (5 meses).
- Las de menor período de desempleo son las de 'Actividades Agrarias', 'Actividades Marítimo Pesqueras' y 'Fabricación Mecánica', con períodos medios inferiores a los 2 meses.
- La vía de búsqueda más utilizada es el envío de currículos (67.1%) y, en segundo lugar, el establecimiento de contactos personales (13.4%).
- En el 50% de los casos aún no habían recibido respuesta de ninguno de los puestos de trabajo a los que se habían presentado como candidatos.
- Las mujeres están más dispuestas a aceptar puestos de trabajo con peores condiciones (menos sueldo, menos categoría y tareas no relacionadas).
- Los hombres están más dispuestos a un cambio de residencia por motivos de trabajo, que a aceptar peores condiciones laborales.
- Los titulados que presentan mayor disponibilidad para la movilidad geográfica son los de 'Actividades Físicas y Deportivas' (75%), 'Actividades Marítimo Pesqueras' (100%), 'Edificación y Obra Civil' (72.8%), 'Fabricación Mecánica' (100%) y 'Mantenimiento y Servicios a la Producción' (100%).
- Los titulados que presentan mayor disponibilidad para aceptar condiciones laborales precarias son los de 'Comercio y Marketing' (66.7%), 'Hostelería y Turismo' (67.8%), 'Sanidad' (72.1%) y 'Servicios Socioculturales y a la Comunidad' (80.9%).