

“Lo importante es no dejar de hacerse preguntas.”

Albert Einstein

Capítulo V:

CONCLUSIONES

Como ya comentamos en el capítulo introductorio, el objetivo general del presente trabajo de investigación se centraba en el análisis de las primeras etapas del proceso de inserción laboral de los titulados que han finalizado su Formación Profesional Específica entre 1997 y 2000 en la isla de Gran Canaria. Así, entre otros aspectos, se aborda el análisis del nivel de salarios y de los factores determinantes de la existencia de desajuste educativo, así como la duración del desempleo y de la ocupación.

Los principales resultados en estas materias han sido destacados de forma resumida a lo largo del estudio al finalizar cada uno de los correspondientes capítulos. Aún así, en esta última sección, nos hemos planteado la conveniencia de dar una respuesta global, en base a los resultados obtenidos, a tres cuestiones que consideramos de importancia en el análisis del proceso de inserción laboral de los titulados. Estas cuestiones, que ya en cierta forma fueron planteadas en la introducción, podrían resumirse en los siguientes interrogantes:

1. ¿Capacita la Formación Profesional a los titulados de modo que consiguen empleos adecuados a su titulación? ¿Proporciona realmente dicha formación los conocimientos y habilidades demandados por el mercado laboral?
2. ¿Son las características sociodemográficas las que explican las diferencias salariales entre individuos o, por el contrario, éstas se deben a características relacionadas con el sistema educativo?
3. ¿Qué factores condicionan la duración de los períodos de empleo y desempleo de los titulados en Formación Profesional Específica?

En lo que respecta al grado de adecuación entre la formación recibida y el puesto de trabajo ocupado hay que resaltar, en primer lugar, que el 40% de los titulados de nuestra muestra no consiguió un primer empleo relacionado con sus estudios; porcentaje que se

eleva al 46% al hablar de último empleo. En este sentido, el caso de los titulados de la Familia Profesional de 'Química' es el más extremo, ya que son los que presentan una mayor dificultad a la hora de conseguir empleos relacionados con sus estudios (más de un 85% no lo consigue), mientras que los titulados de la Familia de 'Imagen Personal' (en el primer empleo) e 'Informática' (en el último) son los que logran un mejor ajuste en el mercado de trabajo.

A partir del análisis descriptivo de la muestra observamos además que, los titulados que trabajan en empleos no relacionados con sus estudios están realmente ocupados en empleos de baja categoría profesional, por lo que califican la formación que han recibido en el Ciclo Formativo como excesiva (sobreeducados y sobrehabilitados), o están ocupados en empleos pertenecientes a 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).

Sin embargo, en el caso de los titulados que consiguen un puesto de trabajo relacionado con sus estudios, observamos cómo, en líneas generales, la formación recibida, tanto en términos de 'conocimientos' como de 'habilidades', parece ser la adecuada para el desempeño eficiente de las tareas del puesto de trabajo, puesto que en torno al 75% (79%) de los titulados reconoció haber recibido conocimientos (habilidades) adecuados o superiores. No obstante, aún resta un porcentaje nada desdeñable de titulados que, a pesar de trabajar en un empleo para el que, al menos en teoría, ha sido formado, considera que, dadas las necesidades del puesto, la formación recibida es escasa.

Tras estimar regresiones logísticas multinomiales para el estudio de los determinantes del desajuste educativo observamos además que, el efecto de los mismos es radicalmente diferente si estamos hablando de un desajuste de conocimientos que si estamos hablando de un desajuste de habilidades. De hecho, el primer tipo de desajuste viene explicado fundamentalmente por características laborales tales como la antigüedad en el puesto de trabajo y el tiempo necesario para desempeñar eficientemente las tareas, así como por características personales que impliquen el grado de responsabilidad social del individuo, tales como el hecho de vivir sólo o hacerlo en pareja. En cambio, el desajuste de habilidades viene explicado fundamentalmente por la Familia Profesional a la que pertenezca el Ciclo Formativo cursado, así como por el medio de búsqueda que resulta efectivo a la hora de conseguir el empleo.

Los resultados de la estimación para el desajuste de conocimientos, por tanto, apoyan las afirmaciones de la 'hipótesis de sustituibilidad', puesto que muestran cómo un aumento de la edad, la experiencia o la antigüedad en la empresa provoca un aumento en la probabilidad relativa de sobreeducación y una disminución en la de subeducación, con respecto a la adecuación de conocimientos.

Por último, la estimación del desajuste de habilidades muestra cómo el hecho de conseguir el primer empleo a través de contactos personales o a través del INEM conlleva un aumento en la probabilidad relativa de presentar habilidades no relacionadas con el puesto frente a presentar las habilidades adecuadas, por lo que la utilización de los mismos no resulta demasiado recomendable.

En lo que respecta a los salarios observamos, a partir del análisis descriptivo de la muestra, que el salario medio del primer empleo oscila en torno a los 630 €/mes, con diferencias superiores a los 100€ a favor de los hombres. Además, tras cambiar de empleo dicho salario medio aumenta hasta los 700 €/mes, aunque la proporción se revela de nuevo mayor en el caso de los hombres. No obstante, al relativizar el salario mensual en función del número de horas de trabajo, observamos que las diferencias salariales detectadas por género dejan de ser significativas, por lo que éstas se deben originalmente a que los contratos firmados por las tituladas requieren de ellas una menor dedicación horaria.

A través de la estimación de ecuaciones mincerianas de ingresos ampliadas, en donde hemos desagregado el regresor 'años de escolarización' en cuatro componentes -en función de si el titulado ha seguido o no una 'ruta estructurada' dentro del sistema educativo- y hemos diferenciado el desajuste formativo entre desajuste 'de conocimientos' y 'de habilidades', observamos cómo los ingresos aumentan con el número de años dedicados a la consecución del título a través de lo que hemos llamado 'rutas estructuradas'. Por el contrario, los años dedicados a estudios no necesarios para la consecución del título académico del CF ('trayectoria académica desestructurada') provocan un rendimiento negativo sobre los mismos.

Sin embargo, al estimar la ecuación de ingresos por hora diferenciando por Familias Profesionales, observamos que el efecto sobre los mismos de los años de educación a través de 'rutas estructuradas', aún incluyendo los años de repetición, resulta ser positivo en aquellas Familias Profesionales con un contenido más teórico; mientras que el efecto de los años de educación a través de rutas desestructuradas es negativo para las Familias Profesionales con un contenido más técnico o vocacional.

Por otro lado, nuestros resultados muestran evidencias de que, tanto la subeducación como la subhabilitación influyen significativamente de manera positiva sobre los salarios mensuales, mientras que no se detecta ningún efecto de la sobreeducación o sobrehabilitación sobre los mismos. Dicho efecto se mantiene exactamente en el mismo sentido al analizar la relación del desajuste educativo sobre los ingresos horarios.

Por tanto podemos concluir que, los factores que realmente influyen sobre el nivel de salarios -aparte de los inherentes al puesto de trabajo- son eminentemente de carácter educativo, puesto que las variables de carácter sociodemográfico que fueron introducidas en la modelización finalmente resultaron no significativas.

En tercer lugar, en lo que respecta a la duración de los períodos de empleo y desempleo cabe mencionar en primer lugar que, así como el período medio de inactividad tras la finalización del Ciclo Formativo es de 5 meses, el período medio de desempleo previo a la consecución del primer empleo es de tan sólo 2 meses. Además, una vez en ese empleo, la permanencia media en él oscila alrededor de un año, mientras que en el último empleo dicha permanencia se reduce a 10 meses y medio¹.

A partir del estudio no paramétrico de la función de supervivencia del desempleo previo al primer empleo, comprobamos que transcurridos tres meses desde el comienzo de la búsqueda, la probabilidad de mantenerse en situación de desempleo ya es inferior al 50% para todas las Familias Profesionales.

Por otro lado, mediante la estimación de un modelo Gompertz con heterogeneidad Gamma comprobamos que, pertenecer a las cohortes más recientes de titulados, acudir a los responsables de la FCT y apuntarse a bolsas de trabajo, son factores que provocan una *disminución* en la duración del primer período de desempleo; mientras que optar por utilizar muchos medios de búsqueda de empleo diferentes y, concretamente, utilizar el envío de currículos, provocan un *aumento* en la duración del primer período de desempleo. En cambio, las responsabilidades familiares -como tener hijos-, la capacidad demostrada en el sistema educativo, así como el tipo de 'ruta' seguida en el sistema educativo hasta la consecución del título, no afectan a la duración de dicho período.

Mediante la estimación de un modelo Weibull con heterogeneidad Gaussiana Inversa analizamos los factores que influyen sobre la duración del primer período de ocupación tras la finalización del CF, observando así que tener experiencia laboral previa, presentar subhabilitación en el puesto -en el caso de los hombres- o sobrehabilitación o sobreeducación -en el de las mujeres-, así como haber cursado un CF 'atípico' para su género, provocan una *disminución* en la duración del primer empleo; mientras que cuando el número de miembros de la unidad familiar ocupados es grande y el tiempo necesario para la eficiente realización de las tareas aumenta, el primer período de ocupación *aumenta*.

Por último, también estimamos modelos de duración paramétricos y no paramétricos para el último empleo. No obstante, el grado de censura presente en la muestra es tan alto, que sus resultados deben ser tomados con mucha precaución, por lo que preferimos no introducirlos nuevamente.

¹ Hay que tener en cuenta que esta última duración está medida sobre un colectivo de titulados que, en el 80% de los casos, presenta censura, puesto que, a día de la encuesta, aún se encontraban trabajando en su último empleo.

Finalmente, dado que a lo largo de todo el estudio hemos hecho especial hincapié en la distinción por género y por Familia Profesional², recogemos a continuación los principales aspectos diferenciadores del proceso de inserción de los titulados para cada una de estas submuestras.

PRINCIPALES RESULTADOS POR GÉNERO:

Los datos que se derivan de nuestra encuesta reflejan, como resultado de la mayor tasa de escolarización femenina y de su menor tasa de abandono de los estudios que, del total titulados encuestados (2776), el 56% son mujeres y el restante 44% son hombres. Además, los titulados de aquellos Ciclos Formativos relacionados con el Sector Terciario son mayoritariamente mujeres, mientras que los que están más relacionados con los sectores Primario y Secundario son mayoritariamente hombres.

En lo que respecta al proceso de búsqueda del primer empleo, nuestros resultados muestran cómo las mujeres, por término medio, se retrasan un mes más que los hombres en comenzar a buscar empleo y tardan prácticamente el doble de tiempo que ellos en encontrarlo (3 meses, frente a mes y medio). No obstante, una vez que lo consiguen, ellas logran permanecer más tiempo que ellos en dicho empleo.

A través de la estimación de modelos paramétricos de duración observamos que, la duración de ese primer período de desempleo, el previo a la consecución del primer trabajo tras la finalización del Ciclo Formativo (CF), se ve afectado por la nota media obtenida en los estudios, así como por la experiencia laboral previa, únicamente en el caso de las mujeres. Así, si éstas obtienen una nota media superior a la de su especialidad en su promoción y demuestran tener experiencia laboral previa a la finalización del CF, su duración del período de desempleo disminuye.

Una vez que consiguen el primer empleo tras la finalización del CF, la estabilidad contractual de las mujeres parece ser superior a la de hombres, puesto que éstas manifiestan una mayor proporción de tituladas con contrato indefinido y una menor proporción sin contrato o con contratos en formación que los hombres. No obstante, al cambiar de empleo, la situación se invierte hacia una mayor estabilidad contractual de los hombres.

En lo que respecta al nivel de salarios, las estimaciones de ecuaciones de salario por hora diferenciadas por género muestran que las mujeres perciben unos salarios inferiores al trabajar en el sector privado que al hacerlo en el público, mientras que los hombres no muestran diferencias significativas, por lo que parece darse una discriminación salarial por género en el sector privado. De hecho, las tituladas que trabajan en el sector privado (es decir, el 88.7% de ellas) cobran un salario por hora que

² No debemos olvidar que la muestra fue diseñada de tal manera que las estimaciones diferenciadas por Familias Profesionales fueran representativas de la población.

oscila entre un 14.5% y un 26.5% menor del que cobran las que trabajan en el sector público.

De la misma manera, el tipo de contrato también muestra un efecto diferenciado sobre el salario por hora de los hombres y de las mujeres. De hecho, los hombres sin contrato parecen estar trabajando en una especie de economía sumergida ‘bien remunerada’, puesto que no se observa diferencia salarial significativa entre no tener contrato y disfrutar de un contrato indefinido, mientras que entre las mujeres, el hecho de trabajar sin contrato, muestra más bien una realidad de precarización laboral, puesto que su salario es claramente inferior al de las contratadas indefinidamente (un 21%).

En lo que respecta a la duración en el empleo, también observamos diferencias por motivo de género. Así, los hombres que hayan conseguido su primer empleo a través de un medio de búsqueda formal³ finalmente permanecen en él menos tiempo que los que lo hayan conseguido por un medio informal⁴, mientras que en el caso de las mujeres este aspecto no resulta significativo. De la misma manera, la ‘ayuda familiar’ como relación contractual conlleva una mayor estabilidad en el primer empleo entre las mujeres que la consecución de un contrato indefinido, cosa que no se reproduce en el caso de los hombres.

Continuando con la duración en el empleo, observamos cómo aquellos titulados que han cursado un Ciclo Formativo ‘atípico’ para su género, finalmente consiguen permanecer menos tiempo en su primer empleo. Este es el caso, por ejemplo, de las tituladas de ‘Mantenimiento y Servicios a la Producción’ y ‘Fabricación Mecánica’ y de los titulados en ‘Imagen Personal’.

El desajuste educativo en nuestra muestra se revela como otro factor influyente (aunque de manera desigual por género) sobre la duración del empleo, apoyando así las hipótesis del ‘*job matching*’ y de la ‘movilidad ocupacional’. Así, la sobrehabilitación y sobreeducación femenina, provoca una menor duración del primer empleo y la subeducación una mayor permanencia en el mismo⁵; mientras que el desajuste de conocimientos, en el caso de los hombres, no resulta significativo, pero la subhabilitación apunta hacia una menor duración de estos en su primer empleo.

Por último, en el caso de los titulados que estaban desempleados al responder a la encuesta, observamos en las mujeres una mayor disposición a aceptar puestos de trabajo en peores condiciones laborales (menos sueldo, menos categoría y tareas no relacionadas) pero que no implique un cambio de residencia, mientras que en los hombres la disposición resulta ser a la inversa.

³ Envío de currículos, apuntarse en el INEM, acudir a una ETT, responder anuncios en prensa, apuntarse en bolsas de trabajo, preparar oposiciones.

⁴ Acudiendo a contactos personales o a los responsables de la FCT.

⁵ Siempre en comparación con la adecuación de conocimientos y habilidades.

PRINCIPALES RESULTADOS POR FAMILIAS PROFESIONALES:

En lo que respecta las Familias Profesionales, en primer lugar observamos que, de todos los titulados en la isla de Gran Canaria en los cursos académicos 1997/98 a 1999/2000, el 60% había cursado algún Ciclo Formativo de la Familia de 'Administración' (25.6%), 'Sanidad' (12.7%), 'Comercio y Marketing' (10.6%) u 'Hostelería y Turismo' (10.4%), por lo que dedicamos el presente apartado a recopilar únicamente las características más relevantes del proceso de inserción laboral de estos titulados.

La distribución por género de cada una de estas Familias Profesionales muestra un claro predominio de mujeres entre sus titulados. Así, la proporción de mujeres en 'Administración' es del 75.2%, en 'Sanidad' del 81.5%, en 'Comercio y Marketing' del 66.2% y en 'Hostelería y Turismo' del 62.4%.

En lo que respecta al período de búsqueda del primer empleo y permanencia en el mismo, el análisis descriptivo de la muestra aporta evidencias de que los titulados en 'Administración' tardan más tiempo que la media en conseguir su primer empleo una vez que lo comienzan a buscar, pero posteriormente permanecen en el mismo más tiempo que la media. Por el lado contrario, los titulados de 'Hostelería y Turismo' tardan menos que la media en conseguir su primer empleo, pero también permanecen en él menos tiempo que la media. Los titulados en 'Comercio y Marketing' parecen ser los que presentan una mejor situación, puesto que tardan menos que la media en conseguir el empleo y permanecen en él más tiempo que la media. Y, por último, los titulados de 'Sanidad' son los que presentan la peor situación en este aspecto, puesto que tardan más tiempo que la media en conseguir el empleo y, finalmente, consiguen permanecer en él menos tiempo que la media.

Tras experimentar algún episodio de movilidad laboral, los titulados de 'Administración' 'Comercio y Marketing' y 'Hostelería y Turismo' muestran una duración en su último empleo superior a la media, mientras que los titulados de 'Sanidad' continúan mostrando duraciones claramente inferiores.

Una vez que los titulados consiguen su primer empleo, el 40% de ellos manifiesta que dicho empleo no guarda relación con sus estudios. Esta situación resulta ser aún más grave para los titulados de estas cuatro Familias Profesionales, puesto que todas muestran una proporción superior a ese 40% ('Sanidad', 50%; 'Administración', 43.9%; 'Comercio y Marketing', 41.4% y 'Hostelería y Turismo', 40.8%). Sin embargo, aunque una vez que los titulados cambian de empleo la situación genérica empeore hasta llegar a un 45.6% de titulados 'mal ubicados', aquellos que hayan cursado un Ciclo Formativo de 'Hostelería y Turismo' o 'Administración' muestran una proporción de 'mala ubicación' inferior a la media.

Para aquellos titulados que consiguieron empleos relacionados con sus estudios, el grado de desajuste educativo en términos de déficit de conocimientos era mayor entre los titulados de 'Hostelería y Turismo' (32.8% en el primer empleo y en el último 28.0%), seguidos de los titulados en 'Administración' (22.9% en el primer empleo y 26.5% en el último), 'Comercio y Marketing' (22.3% en el primer empleo y 15.9% en el último) y, por último, 'Sanidad' (16.8% en el primer empleo y 12.2% en el último)⁶. Sin embargo, el grado de desajuste de habilidades, medido en términos de 'falta de habilidades' o 'habilidades no relacionadas con el puesto', resulta ser inferior al de conocimientos. Éste resulta ser de nuevo mayor en el primer empleo entre los titulados en 'Hostelería y Turismo' (30.0%), seguidos de los titulados en 'Comercio y Marketing' (27.0%), 'Administración' (16.3%) y, por último, 'Sanidad' (12.3%)⁷.

Entrando en la caracterización de los empleos ocupados por los titulados observamos, en lo que respecta al tipo de contrato, que el más habitual, tanto en el primer como en el último empleo, es el contrato laboral temporal, con una incidencia de más del 59% en todos los casos. Por el lado contrario, se observa cómo el 1% de los titulados en 'Hostelería y Turismo' trabajaba sin contrato en su primer empleo y que esta situación, lejos de desaparecer tras cambiar de empleo, se agrava, puesto que la proporción de los que trabajan sin contrato se incrementa hasta un 4.5%.

De estas cuatro Familias Profesionales, los salarios mensuales más altos para el primer empleo son los de los titulados en 'Hostelería y Turismo', quienes perciben unos salarios un 6.2% superiores a los de la media, a continuación vienen los de 'Comercio y Marketing' y 'Administración', quienes se sitúan en el salario medio y, en último lugar se sitúan los de 'Sanidad', quienes perciben salarios en torno al 6.8% inferior a la media.

Mediante la estimación de ecuaciones de salario por hora diferenciando por Familias Profesionales se detecta cómo los salarios de las últimas cohortes de titulados de 'Comercio y Marketing' y 'Hostelería y Turismo' son superiores a los de las primeras, manifestándose así un aumento en la apreciación de dichas titulaciones en el mercado de trabajo. Por otro lado, en el caso de los titulados en 'Sanidad', se comprueba cómo los ocupados en el sector privado perciben unos salarios mensuales inferiores a los ocupados en el sector público. Y, por último, se comprueba también que, el aumento en una unidad de los años de educación eficientes sólo tiene un efecto positivo sobre los salarios/hora en el caso de aquellas Familias Profesionales con un contenido más teórico, como son 'Administración' y 'Comercio y Marketing'.

En lo que respecta al salario mensual en el último empleo, observamos que los titulados en 'Hostelería y Turismo' son los únicos que se mantienen cobrando salarios superiores a la media, mientras que todos los demás perciben salarios inferiores a ella. Así, los titulados en 'Sanidad' cobran salarios en torno al 8.5% inferiores a la media, los de

⁶ El valor medio en el primer (último) empleo para todas las Familias Profesionales es del 26.6% (22.3%).

⁷ El valor medio en el primer empleo para todas las Familias Profesionales es del 21.3%

‘Administración’ en torno al 4% inferiores y los de ‘Comercio y Marketing’ en torno al 3% inferiores.

Como era de esperar, el grado de insatisfacción más alto, tanto en el primer como en el último empleo, lo manifiestan los titulados en ‘Sanidad’, quienes declaran, en lo que respecta a las posibilidades de promoción en su empleo, al grado de estabilidad y al sueldo, un grado de disconformidad superior a la media.

Finalmente, en cuanto a los niveles de desempleo en el momento de realizar la encuesta, observamos que, las Familias de ‘Sanidad’ (17.1%), ‘Comercio y Marketing’ (15.1%) y ‘Administración’ (13.6%) muestran proporciones superiores a la media global (12.8%), mientras que los de ‘Hostelería y Turismo’ (9.4%) muestran una proporción de desempleo inferior a la media. Además, los titulados desempleados de la Familia de ‘Administración’ son los que muestran una menor predisposición a la movilidad geográfica y la precariedad contractual, mientras que, por el lado contrario nos encontramos con los titulados de la Familia de ‘Hostelería y Turismo’, quienes manifiestan una mayor predisposición a la aceptación de empleos que conlleven movilidad geográfica o precariedad contractual⁸.

Concluida la recapitulación de los principales resultados derivados del estudio, recogemos aquellas sugerencias que, a modo de recomendación, consideramos pertinentes a la luz de la información que aportan nuestros datos. Dichas recomendaciones las hemos agrupado en tres grandes bloques, en función de la entidad que debiera asumirlas. Comenzamos, así, con aquellos aspectos de interés para la Administración educativa, continuamos con las recomendaciones para los centros educativos y finalizamos con aquellas otras pertinentes para las empresas.

SUGERENCIAS DE ACTUACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:

En primer lugar consideramos de importancia la realización de estudios regionales que analicen cuáles son las características de cada uno de los sectores productivos a los que van dirigidos los Ciclos formativos, con la finalidad de poder realizar una correcta adaptación de los currículos de cada Familia Profesional a las verdaderas necesidades del entorno⁹. De hecho, la participación de la Comunidad Autónoma de Canarias en el diseño de los títulos profesionales de la rama de ‘Hostelería y Turismo’ tiene su reflejo en la menor incidencia de desempleo y en la percepción de unos salarios superiores a la media para los titulados de dicha Familia Profesional. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, puesto que el desajuste educativo por defecto de conocimientos y habilidades de estos mismos titulados, al trabajar en empleos relacionados con sus estudios, sigue siendo superior al 30%.

⁸ Más del 60% aceptaría las condiciones generadoras de estos dos factores.

⁹ Recordemos que, los contenidos de cada título profesional están constituidos por dos partes, una parte común para todo el Estado (55% del contenido) y otra parte que es diseñada por cada Comunidad Autónoma y que recoge las peculiaridades de la misma (45% del contenido).

También es cierta la posibilidad de que el desajuste educativo se deba a la consecución de empleos, por parte de los titulados, relacionados con el sector de actividad pero que no con la 'especialidad'. En cualquier caso esto nos lleva a plantearnos: ¿Estarán siendo excesivamente especializados los títulos? ¿Habría que darles una orientación más generalista o que proporcione una mayor polivalencia y capacidad de adaptación a las variaciones del mercado?

Consideramos que el grado de especialización en el que ha devenido la Formación Profesional Específica ha alejado a ésta del concepto de formación polivalente que debía permitir la adaptación de los futuros trabajadores a una actividad laboral inevitablemente cambiante. Por ello, parece necesario que la formación polivalente que ya se perdió con la Formación Profesional de Base vaya recuperándose en las sucesivas revisiones de los Títulos Profesionales que contempla la LOGSE.

Por otro lado, observamos cómo el 40% de los titulados no consigue un primer empleo relacionado con sus estudios, porcentaje que se eleva al 46% al hablar de último empleo. Uniendo este aspecto a la realidad constatada a través de nuestras estimaciones, que mostraba cómo los titulados que manifiestan un problema de ubicación en el mercado de trabajo, y por tanto no tienen el capital humano necesario para el desempeño de sus tareas, tienen salarios un 6.4% inferiores a los de aquellos otros que hayan conseguido un mejor ajuste dentro del mercado de trabajo, consideramos necesario un replanteamiento por parte de la Administración educativa acerca del número de plazas a ofertar en cada especialidad. Esto conlleva nuevamente la necesidad de realización de estudios sectoriales que posibiliten la mejor adaptación de la oferta de plazas a la demanda de titulados por parte del mercado de trabajo (quizás a través de la implantación de *números clausos*).

En segundo lugar, observamos una excesiva rotación involuntaria de titulados en el mercado de trabajo¹⁰. De hecho, prácticamente un cuarto de nuestra muestra, tuvo un primer empleo con una duración inferior a 3 meses y, tras experimentar algún episodio de movilidad laboral, no permaneció más de un año en su último empleo. Por ello consideramos necesario, para la estabilidad de la Economía, que la Administración favorezca la estabilidad contractual de nuevos titulados, por ejemplo, a través del establecimiento de ventajas fiscales para las empresas que contraten a estos titulados con posibilidades de promoción en la misma. De esta manera se conseguiría el doble objetivo de favorecer la menor rotación involuntaria de trabajadores en el mercado junto con la posible disminución de 'contratación' de titulados en el ámbito de la economía sumergida.

De la misma manera, se podría favorecer a aquellas empresas que ofertaran planes de formación continua específica a sus trabajadores, puesto que, de esta manera, se

¹⁰ Esta rotación involuntaria se presenta en el primer empleo en más del 45% de los casos.

promueve la adaptación de los titulados a los cambios tecnológicos que va experimentando la economía, mejorando así su productividad.

Otro aspecto que consideramos de importancia es el cuidado en la formación y reciclaje del profesorado de este tipo de enseñanzas, con la finalidad de que la formación que imparta se adecue cada vez más a la realidad del mercado de trabajo. Para ello consideramos necesaria la dotación de la infraestructura adecuada, acorde a las necesidades formativas de los estudiantes, de manera que se reduzca al mínimo la proporción de titulados que manifiesten un desajuste de conocimientos y habilidades a su entrada en el mercado de trabajo.

Por último, consideramos necesario continuar con la campaña de mejora de imagen de la Formación Profesional y consecuente aumento de su prestigio social pues, aunque se observa un incremento paulatino en la demanda de Ciclos Formativos, las tasas de abandono y repetición, aunque con tendencia decreciente, siguen siendo excesivamente altas (83% en el curso 96/97, 65% en el curso 99/00).

SUGERENCIAS DE ACTUACIÓN PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS:

En lo que respecta a las recomendaciones de cara a los centros educativos, en primer lugar, destacamos la importancia de la concienciación de sus alumnos sobre la necesidad de reciclaje y formación continua en el ámbito de su especialidad, con el fin de poder disfrutar de unas mejores condiciones laborales. De hecho, según muestran nuestras estimaciones, aquellos titulados que reciben formación a cargo de las empresas cobran salarios más altos que los que no reciben formación, mientras que, los que necesitan menos tiempo para el aprendizaje de las tareas de su puesto de trabajo experimentan una menor rotación laboral.

Por otro lado, consideramos igualmente importante el fomento de la vinculación entre el centro educativo y el sector de actividad al que dirige su formación dentro del mercado laboral, con el fin de realizar una correcta orientación inicial, a través del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), en lo que a los contenidos del Ciclo Formativo y las características de la futura profesión se refiere. De hecho, en nuestra muestra detectamos cómo aquellos titulados que habían optado por un Ciclo Formativo 'atípico' para su género¹¹, finalmente permanecían menos tiempo en su primer empleo¹².

En tercer lugar, consideramos necesario el fomento del uso de bolsas de trabajo, para lo que se hace necesaria su creación generalizada en todos los centros educativos; lo que conlleva un mayor contacto de los centros con el propio mercado de trabajo. Esta

¹¹ Como es el caso de las tituladas en 'Fabricación Mecánica' y los titulados en 'Imagen Personal', donde son minoritarios los de su género.

¹² Quizás habría que seguir ahondando en este fenómeno para diferenciar si se debe a una discriminación del mercado de trabajo o a la falta de información previa precisa sobre la profesión, que finalmente conlleva a la decepción y abandono del empleo.

necesidad se deriva de la realidad patente en nuestras estimaciones acerca de la falta de uso de dicho medio de búsqueda de empleo y, sin embargo, de su efectividad como medio de disminución de la duración del desempleo.

Finalmente, y en línea con la última aportación, nuestros datos sugieren una necesidad de orientación que agilice el proceso de inserción laboral de los titulados, orientación que consideramos debe ser realizada a través del módulo de FOL. Dicha necesidad nace de la constatación en nuestra muestra de una ralentización en el comienzo del proceso de búsqueda del primer empleo. De hecho, los titulados demoran dicho proceso de búsqueda un promedio de cinco meses tras la finalización del Ciclo Formativo, sin embargo, una vez comenzada la búsqueda tardan una media de tan sólo dos meses en encontrarlo.

SUGERENCIAS DE ACTUACIÓN PARA LAS EMPRESAS:

Con respecto a las recomendaciones que se desprenden de nuestra investigación de cara al sector productivo, cabe resaltar la necesidad de inversión por parte de las empresas en formación específica de sus trabajadores, puesto que, como hemos comentado repetidamente, esto conlleva una mayor productividad de los trabajadores y una menor rotación laboral.

Pero el papel que consideramos de mayor importancia, de cara a las empresas, es quizás la necesidad de realizar una correcta evaluación de los verdaderos requisitos formativos para los puestos de trabajo que ofertan, puesto que la orientación de un Ciclo Formativo de Grado Medio no es igual a la de uno de Grado Superior y, sin embargo, parece que el mercado de trabajo no diferencia entre ambos, ofertando a los dos la misma tipología de empleo. De hecho, no se observan diferencias significativas en los salarios de los técnicos y de los técnicos superiores, aunque, en teoría, los últimos debieran ocupar categorías profesionales de mayor rango y, en consecuencia, debieran cobrar salarios más altos.

Llevando a cabo dichas políticas, probablemente se reduciría de manera considerable el problema del elevado desajuste educativo, tanto por exceso como por defecto de conocimientos y habilidades.

Finalmente, llegados a este punto de nuestro trabajo, se nos abren diferentes vías de investigación, unas de desarrollo más inmediato -a partir de la explotación de otros aspectos de la encuesta de elaboración propia- y otras de desarrollo más tardío.

Con respecto a las primeras, cabría realizar, entre otros, los siguientes estudios:

- El análisis de la demanda de Ciclos Formativos, diferenciando entre Grado Medio y Grado Superior, a través de la estimación de modelos de elección discreta. De esta manera podríamos desentrañar qué factores condicionan la elección de uno u otro

nivel, puesto que, según se deduce de nuestras estimaciones, finalmente las diferencias en el mercado de trabajo entre unos y otros no resultan ser destacables.

- Profundizar en el fenómeno de movilidad laboral a través de la estimación de modelos de Poisson para determinar los factores que influyen en el número de empleos diferentes que ocupan los titulados.
- Profundizar en el proceso de búsqueda de empleo de los titulados, a través de la estimación de modelos de Poisson para el número de medios de búsqueda de empleo utilizados, lo que refleja la intensidad de búsqueda del empleo.
- Abordar el análisis de la búsqueda del empleo desde el empleo, para aquellos titulados que manifestaron estar buscando un nuevo trabajo a pesar de estar ocupados.

Como continuación del presente trabajo, consideramos necesario igualmente seguir la evolución de los titulados ya encuestados, así como de sucesivas cohortes de titulados, a través de la realización de futuras encuestas, a ser posible en intervalos de tiempo regulares, con el fin de crear un panel de datos que nos permita observar y analizar el progreso en el proceso de inserción laboral de técnicos y técnicos superiores a medida que se va consolidando dicha etapa educativa en el conjunto del sistema educativo español.

A pesar del elevado coste que esto conlleva, permitiría evitar las limitaciones de tener que utilizar un método retrospectivo para la reconstrucción de historiales laborales, disminuyendo de esta manera la incidencia de posibles errores de medida, a la vez que permitiría obtener información acerca de los episodios de movilidad intermedios. De esta manera, podríamos realizar un análisis más completo del fenómeno de movilidad laboral puesto que podríamos estimar modelos de duración de empleo que nos permitieran diferenciar si los titulados que abandonan su empleo lo hacen para pasar al desempleo, a la inactividad o a otro empleo diferente¹³.

Igualmente, en una segunda oleada de encuestas, podríamos preguntar a los titulados acerca de su grado de desajuste de habilidades con la finalidad de analizar si el desajuste inicial, debido a la formación obtenida en el sistema educativo, se perpetúa en el tiempo o, por el contrario, el mercado laboral logra hacer de éste un fenómeno transitorio. De esta forma, podríamos introducir dicha variable en nuevas ecuaciones salariales que nos permitieran comparar su efecto sobre los mismos en un primer empleo y en otro empleo posterior.

Otros fenómenos que se han dejado entrever a lo largo de la investigación y que, debido a los interrogantes que suscitan, requieren de mayor profundización en el futuro, son los que enumeramos a continuación:

¹³ Este tipo de estimaciones las llevaríamos a cabo a través de modelos de duración de 'competing risk'.

- *Detección de elevadas tasas de abandono y repetición en la Formación Profesional Específica: ¿A qué son debidas, a un desengaño de los titulados con la formación que se imparte o a una consecución de empleo antes de la finalización de los estudios?*
- *Detección de una demanda de Ciclos Formativos entre la población que ya disfruta de un puesto de trabajo: ¿Se está acudiendo a la Formación Profesional Específica como vía de reciclaje? ¿Por qué no se acude a la Formación Ocupacional?*
- *Desajuste de habilidades en los primeros empleos a pesar de haber realizado previamente prácticas en empresas: ¿Se está utilizando la FCT correctamente? ¿Están sirviendo estas prácticas como verdadero espacio de formación o se está utilizando a los estudiantes como ‘mano de obra barata’?*

Por último cabría plantearse la realización de un análisis diferenciado por centros educativos, con el fin de detectar las debilidades y fortalezas de cada centro en lo que a la formación e inserción de sus titulados se refiere. De esta manera, se podrían detectar centros educativos que pudieran servir como modelo de referencia, en cuanto al éxito en la formación de sus titulados, de manera que pudieran ser ‘imitables’ por otros centros, mejorando así la efectividad conjunta del sistema educativo en su rama técnico-profesional.