

ACTUAL

66 2012



Las transiciones hacia el empleo de la juventud andaluza

LA FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES ES UNA ENTIDAD DE CARÁCTER CIENTÍFICO Y CULTURAL, SIN ÁNIMO DE LUCRO, ADSCRITA A LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. ENTRE NUESTROS OBJETIVOS FUNDACIONALES SE ESTABLECEN EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE LA REALIDAD SOCIAL, ECONÓMICA Y CULTURAL DE ANDALUCÍA Y LA DIFUSIÓN DE SUS RESULTADOS EN BENEFICIO DE TODA LA SOCIEDAD.

NUESTRO COMPROMISO CON EL PROGRESO DE ANDALUCÍA NOS IMPULSA A LA CREACIÓN DE ESPACIOS DE INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO CON LA COMUNIDAD CIENTÍFICA E INTELLECTUAL Y CON LA CIUDADANÍA EN GENERAL, Y A LA COLABORACIÓN ACTIVA CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA.

LA COLECCIÓN ACTUALIDAD FORMA PARTE DEL CATÁLOGO DE PUBLICACIONES CIENTÍFICAS DE LA FUNDACIÓN Y ESTÁ DESTINADA TANTO AL LECTOR ESPECIALIZADO COMO A LA OPINIÓN PÚBLICA EN GENERAL. CADA UNA DE SUS EDICIONES SE ESTRUCTURA COMO INFORMES MONOGRÁFICOS PARA EL FOMENTO DE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS SOBRE ASPECTOS DE RELEVANCIA PARA LA SOCIEDAD ANDALUZA DEL SIGLO XXI.

LAS OPINIONES PUBLICADAS POR LOS AUTORES EN ESTA COLECCIÓN SON DE SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD.

Edita: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía.

© Antonio M. Jaime Castillo, Oscar D. Marcenaro-Gutiérrez e Ildefonso Márquez Perales

© Septiembre 2012. Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces

Bailén 50, 41001 Sevilla.

Tel.: 955 055 210. Fax: 955 055 211

www.centrodeestudiosandaluces.es

Depósito Legal: SE-1688-05

I.S.S.N.: 1699-8294

Ejemplar Gratuito. Prohibida su venta.



Las transiciones hacia el empleo de la juventud andaluza

ANTONIO M. JAIME CASTILLO*

OSCAR D. MARCENARO-GUTIÉRREZ**

ILDEFONSO MÁRQUEZ PERALES***

Centro de Estudios Andaluces

** Profesor Titular en la Universidad de Málaga e Investigador asociado a la Fundación Centro de Estudios Andaluces.
E-mail: amjaime@uma.es.*

*** Autor para correspondencia. Departamento de Economía Aplicada (Estadística y Econometría), Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Universidad de Málaga), El Ejido s/n, 29071, Málaga (España), y Fundación Centro de Estudios Andaluces. E-mail: odmarcenaro@uma.es. Tel: +34952137003. Fax: +34952137262.*

Esta investigación ha sido financiada por la Fundación Centro de Estudios Andaluces.

**** Profesor de la Universidad de Sevilla e Investigador asociado a la Fundación Centro de Estudios Andaluces.
E-mail: ildefonso.marquez@centrodestudiosandaluces.es.*

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
1.1. La rentabilidad de la inversión en capital humano: un continuo debate.....	5
1.2. La juventud andaluza: capital humano y mercado laboral desde una perspectiva comparativa.....	6
1.3. Las fuentes estadísticas disponibles para analizar esta cuestión.....	11
2. Las transiciones laborales de las personas jóvenes.....	15
2.1. Características básicas de las transiciones: una forma de medir la rentabilidad de las inversiones educativas.....	15
2.2. Factores que condicionan el progreso profesional: ¿el género influye?.....	23
2.3. Influencia de otros factores.....	26
2.3.1. Lasobrecualificación.....	26
2.3.2. Las preferencias de la juventud respecto a las trayectorias laborales.....	28
3. Algunas reflexiones a modo de conclusión.....	31
4. Bibliografía.....	32
Anexo.....	35

1. Introducción

1.1. La rentabilidad de la inversión en capital humano: un continuo debate

Las dificultades para encontrar un trabajo y la calidad de los puestos ocupados están en el centro del debate actual sobre la rentabilidad de las inversiones educativas y, por ende, sobre las dificultades para encontrar un adecuado equilibrio entre las necesidades de capital humano del sistema productivo y la oferta del mismo que realizan las cohortes más jóvenes de nuestra sociedad. Todo ello en un contexto de importantes fricciones entre los agentes sociales respecto a cuál debe ser la hoja de ruta a seguir a la hora de acometer la reforma del mercado laboral¹.

Desde la perspectiva del análisis meramente cuantitativo la rentabilidad de las inversiones en capital humano se puede medir a través de lo que se conoce como la tasa de rendimiento interno, que es aquella que iguala el valor presente de los flujos de ingresos y costes derivados de la inversión. En el caso concreto de las inversiones en formación, la tasa sería aquella que igualara las rentas salariales adicionales que un individuo obtendría de incrementar su nivel educativo y los costes asociados al aumento de su periodo de estudios. Estos costes se descomponen en, por un lado, los costes directos derivados de la realización de estudios adicionales y, por otro, el coste de oportunidad de los salarios perdidos durante el tiempo adicional que el individuo estudia y no trabaja. Si bien las rentas salariales se convierten así en un elemento central del debate relativo a la toma de decisiones sobre la conveniencia de las inversiones educativas, no son el único aspecto a tener en cuenta, por lo que es preferible en principio, atendiendo a los planteamientos teóricos, acudir al término «calidad» de los puestos laborales ocupados por nuestros jóvenes para evaluar con mayor precisión las decisiones que estos toman y las repercusiones de las mismas. Esa «calidad» del puesto de trabajo desempeñado por una persona mantiene una correlación directa con su productividad y, en general, con la capacidad del mismo para generar valor añadido. Sin embargo es incuestionable la presencia de fallos de mercado, consecuencia en muchos casos de la falta de información (o la imperfección de ésta) tanto para oferentes de mano de obra como para demandantes, que hace que el equilibrio alcanzado entre ambas magnitudes diste mucho de ser la deseable. En este contexto de información imperfecta una gran proporción de la juventud andaluza y del resto de España han optado por la inversión en capital humano como medio para luchar contra el desempleo, fomentando así una fuerte expansión de la demanda de estudios secundarios y especialmente superiores.

Sirva como ilustración de este fenómeno expansivo que aproximadamente la mitad de las cohortes de personas jóvenes han llegado a matricularse de estudios superiores universitarios en las dos últimas décadas.

A pesar de esto las estadísticas muestran que tanto para Andalucía como para el resto de España la proporción de personas jóvenes que abandonan los estudios obligatorios o que, no abandonándolos, deciden no cursar estudios superiores universitarios es de una magnitud muy elevada. De ahí el interés de este trabajo, que analiza con datos microeconómicos las trayectorias (entre diferentes trabajos y entre situaciones de actividad/paro o inactividad) seguidas por los jóvenes, tanto mujeres como hombres, en los primeros estadios de su vida laboral, particularizando en las personas que no realizan estudios universitarios² y que son, en general, las que tienen más dificultades para encontrar trabajos de «calidad».

La transición desde el sistema educativo al mercado de trabajo presenta trayectorias cada vez más diversas

Se emplean diferentes medidas de la calidad de la ocupación y se presta especial atención a las diferencias de trayectoria en función del género de los jóvenes, puesto que se siguen observando importantes matices en el ajuste de ambos grupos en su acceso y movilidad dentro del mercado laboral³. Además en la medida en que las trayectorias académicas de mujeres y hombres muestran importantes diferencias tanto en lo relativo a las tasas de éxito académico como en la persistencia de segregación por ramas de formación (familias profesionales) resulta muy relevante dotar a la investigación que aquí se presenta de un adecuado enfoque de género.

La complejidad inherente a este tipo de análisis destinado a evaluar las condiciones en las que se produce la inserción laboral de la juventud se ve acrecentada debido a que la transición desde el sistema educativo al mercado de trabajo presenta trayectorias cada vez más diversas.

El resto de este trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera. Tras mostrar la situación general de la juventud andaluza y compararla con la del resto del país, tanto en lo referido al *stock* de capital humano como a la situación en el mercado de trabajo, describiremos sucintamente la principal fuente estadística empleada en los análisis acometidos, incluyéndose una breve discusión de sus principales ventajas y limitaciones en lo relativo al estudio de la inserción y trayectorias laborales de las personas más jóvenes. Basándonos en esos microdatos abordamos tres tipos de análisis orientados a desentrañar los factores condicionantes de la calidad del ajuste («*match*» —es el término empleado en la literatura sajona—) entre el nivel de

1. Prueba de la actualidad de la cuestión son las recientes declaraciones de la presidenta del gobierno alemán (Angela Merkel) en una entrevista concedida a *El País* (25 de Enero de 2012) en la que la canciller afirma que el paro juvenil en España se debe, entre otros factores, a la legislación laboral existente.

2. Al menos no hasta que cumplen 30 o más años, pues la edad máxima a la que se observará a los encuestados incluidos en la base de datos es de 29 años.

3. Por cuestiones de espacio no se presenta una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con esta temática, no obstante a modo

de brevísimo resumen destacamos algunas de esas contribuciones. La mayor parte de esa literatura se ha centrado en el efecto socioeconómico de los jóvenes en su tasa de riesgo de desempleo, y sobre el impacto del sistema de prestaciones por desempleo sobre la duración del mismo (véase el Alba-Ramírez, 1999; Bover *et al.*, 2002; Jenkins y García-Serrano, 2004; Arranz y Muro, 2007; Davia y Marcenaro, 2008). También la transición del sistema educativo al mercado laboral español ha sido objeto de extenso debate (véase, por ejemplo, Ahn y Ugidos (1995), Dolado *et al.* (2000), Mora *et al.* (2000), Lassibille *et al.* (2001), Blázquez (2005)

y Albert *et al.* (2008)). De entre estos destacamos (por ser más recientes) los de Blázquez (2005) y Albert *et al.* (2008), utilizando la EPA, presentan evidencia de que la inversión en educación mejora el acceso a un primer trabajo «significativo», es decir con una jornada mayor de 20 horas semanales y una duración contractual de al menos 6 meses. Complementado los trabajos anteriores en Marcenaro y Vignoles (2010) se presenta evidencia específica para los estudiantes procedentes de los ciclos de formación profesional, de grado medio y superior, en relación al tiempo que emplean en encontrar un empleo «significativo», concluyéndose que, al contrario

formación ofertado y el demandado por el mercado laboral en los primeros estadios de la inserción laboral. Así, en primer lugar estudiamos algunas de las características de los puestos de trabajo ocupados de los y las jóvenes en función del nivel de formación y de la experiencia previa, prestando especial atención a la diferenciación entre las personas que obtienen algún tipo de graduado y las que no. Mediante un análisis condicional multivariante se profundiza en el impacto relativo de esos factores sobre el número de transiciones, diferenciando entre los jóvenes que abandonan sus estudios sin obtener un título de graduado en enseñanza secundaria, los que sí lo obtienen pero no continúan estudiando y los que completaron su formación profesional en ramas profesionales de grado medio o superior. Finalizaremos con dos secciones dedicadas, respectivamente, a evaluar el fenómeno de la sobrecualificación/subcualificación, que pensamos es una variable esencial para entender gran parte de los problemas de desajuste que se observan en el proceso de transición laboral tanto en el mercado de trabajo andaluz como en el del resto del territorio nacional, y la segunda destinada al análisis de la opinión que las personas muestreadas tienen sobre la trayectoria profesional que han seguido y la satisfacción con la misma. Por último se presentan las principales conclusiones obtenidas, a modo de resumen.

1.2. La juventud andaluza: capital humano y mercado laboral desde una perspectiva comparativa

La fuerte acumulación de capital humano que ha vivido la sociedad andaluza, y el resto del país, ha tenido una traslación directa en términos de la formación de la población ocupada. De hecho los datos más recientes disponibles (Encuesta de Población Activa —EPA—, 3^{er} trimestre de 2011) muestran que la tasa de mujeres ocupadas en Andalucía con nivel de estudios universitarios (37,4 %) es 9,2 % superior a la de los hombres, y lo que es más, esa brecha está aumentando puesto que solo cinco años antes era dos puntos porcentuales inferior (EPA, 3^{er} trimestre de 2006). En el conjunto del territorio nacional la proporción de mujeres ocupadas con estudios universitarios se eleva al 41,7 % (8,3 % superior que el de los hombres). A pesar de ello si atendemos a los datos aportados por la Seguridad Social, en la Muestra Continua de Vidas Laborales (2009), la proporción de personas ocupadas con nivel de cualificación⁴ bajo es 11 puntos superior en las mujeres⁵, por tanto existe una fuerte concentración de las mujeres en ambos extremos de la distribución de formación, aunque en el caso de las menos formadas la menor formación le corresponde al grupo de las personas de edad más avanzada.

Respecto a los años que van a servir de periodo de referencia en los análisis que se presentan en la sección 2 (2001-2005), resulta destacable que la

La tasa de mujeres andaluzas ocupadas con nivel de estudios universitarios es 9,2 % superior a la de los hombres y esa brecha sigue aumentando

tasa de paro de los hombres de bajo nivel de formación —los que sólo han alcanzado educación primaria— (20,0 %) era 5,6 puntos inferior al de las mujeres (en 2001); de forma análoga sólo seis de cada diez mujeres de entre 25 y 34 años con estudios primarios o inferiores era activa, en cambio en el caso de los hombres de ese grupo de edad la proporción se elevaba a casi nueve de cada diez. Pero la relación entre demanda de estudios postobligatorios y desempleo se entiende mejor si se analiza la tasa de paro de las personas más jóvenes. Según los datos de la EPA la tasa de paro de los hombres entre 16 y 24 años de edad se situó en 1991 en uno de cada cuatro jóvenes⁶; en Andalucía esas cifras resultan aún más dramáticas: en ese año un 25,5 % del total de la población activa andaluza estaba parada y en 2001, pese a las expectativas de crecimiento económico, ascendía al 18,7 %; entre los jóvenes (menores de 25 años) una cuarta parte de los hombres estaba en esa situación y el 40,3 % de las mujeres, es decir cuatro de cada diez mujeres jóvenes no encontraba empleo. En general, tanto en el caso de Andalucía como en el resto de España, las tasas de paro de la población disminuyen a medida que el nivel de formación reglada de la población analizada aumenta, tal como se puede apreciar en las figuras 1.a y 1.b que se muestran a continuación. Esas cifras de paro suponen un estímulo a la inversión en formación desde una triple óptica:

- En primer lugar, porque la escasez de oportunidades de trabajo hace disminuir el coste de oportunidad de seguir en el sistema educativo, al reducirse sus oportunidades de empleo en el mercado laboral.
- En segundo lugar, por aumentar las posibilidades de ocupación, al estar las tasas de paro de los colectivos con mayor nivel de formación por debajo de la media de los/as menos formados/as.
- En tercer lugar, los salarios medios percibidos por aquellos individuos con educación postobligatoria han sido históricamente, y siguen siendo, superiores a los que obtienen las personas con niveles educativos más bajos.

Estos tres mecanismos permitirían explicar el mayor *stock* de capital humano acumulado por la población más joven, que en el caso de las mujeres se verían reforzados con la utilización de la formación reglada⁷ como instrumento de diferenciación que les permita luchar en mejores condiciones en un mercado

de lo que cabría esperar, los que han cursado ciclos de grado medio tardan relativamente menos tiempo en encontrar empleo. Con respecto a la literatura internacional sobre la transición de la escuela al trabajo, un buen resumen se presenta Ryan (2001), quien señala la necesidad de desarrollar instituciones nacionales adecuadas con el fin de mejorar las transiciones de la escuela al trabajo. Kogan y Müller (2002) ofrecen un análisis comparativo entre países con los datos de la Encuesta de la Unión Europea de Población Activa (EULFS) —módulo *ad hoc* sobre la transición de la escuela al trabajo—. En ambas aportaciones se evalúan los efectos del entorno social en la carrera educativa y profesional, la relación

entre desigualdad de género en términos de educación y el mercado laboral, la incidencia y consecuencias de los desajustes laborales, la búsqueda de empleo y la movilidad laboral en los inicios de la carrera profesional.

4. Estas variables de cualificación han sido construidas atendiendo a la clasificación elaborada por la Seguridad Social sobre grupos de cotización. En concreto los grupos se corresponden con:

a) Cualificación Alta: incluye los grupos de cotización 1 (Ingenieros y licenciados); 2 (Ingenieros técnicos y ayudantes); y 3 (Jefes administrativos).

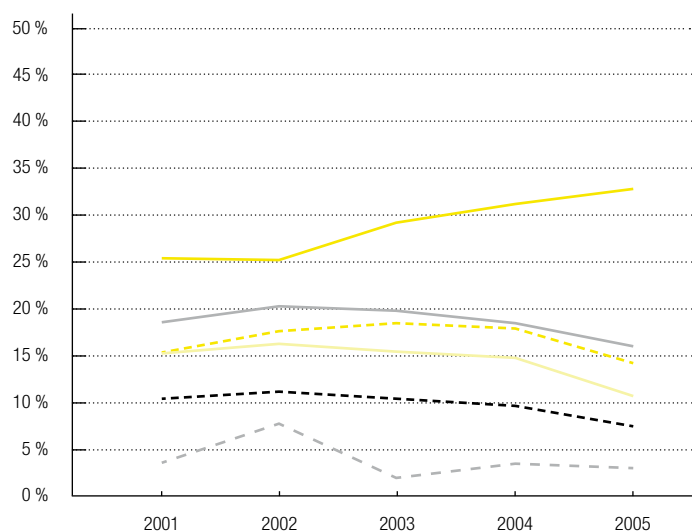
b) Cualificación Media-Alta: incluye los grupos de cotización 4 (Ayudantes no titulados); 5 (Oficiales administrativos); y 6 (Subalternos).

c) Cualificación Media-Baja: incluye los grupos de cotización 7 (Auxiliares administrativos) y 8 (Oficiales de 1ª y 2ª categoría).

d) Cualificación Baja: incluye los grupos de cotización 9 (Oficiales de 3ª categoría) y 10 (Peones y asimilados).

Figura 1.a.Tasa de paro por nivel de estudios (España)

Tasa de paro para mujeres



Tasa de paro para hombres

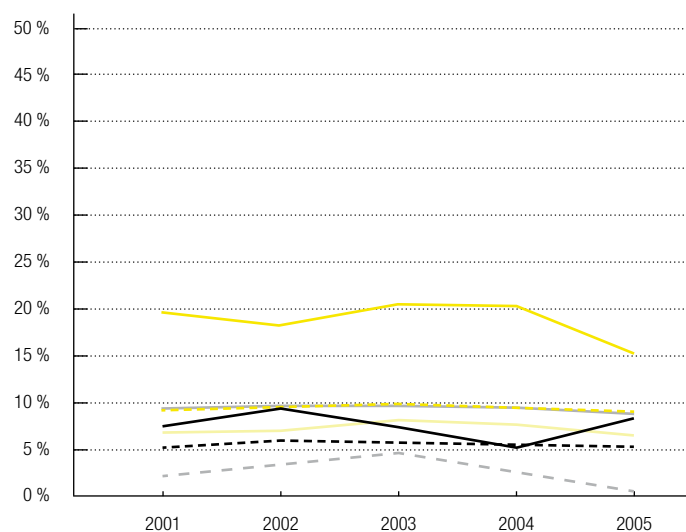
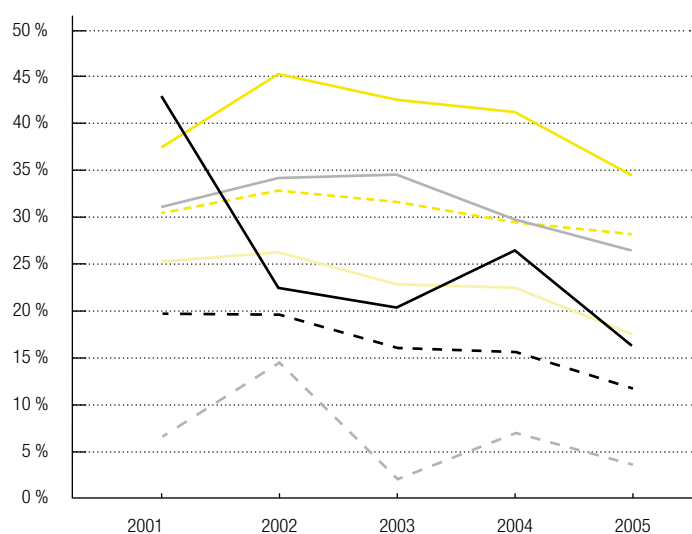
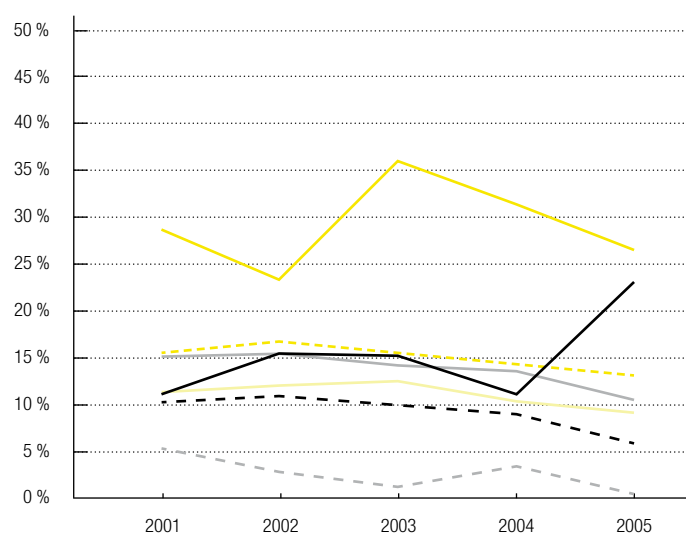


Figura 1.b.Tasa de paro por nivel de estudios (Andalucía)

Tasa de paro para mujeres



Tasa de paro para hombres



— Analfabetos — Secundaria 1ª y formación e inserción laboral — Formación e Inserción laboral (2ª etapa) - - - Doctorado
 - - - Primaria - - - Secundaria 2ª y formación e inserción laboral - - - Educación Superior

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (varios años).

5. En concreto, 36,9 % de los trabajadores y 47,3 % de los hombres.

6. La evolución de esta tasa para las jóvenes fue aún peor, habiendo superado el 37 % en 1991.

7. A partir de 1986 el porcentaje de estudiantes universitarias superó al de hombres matriculados en ese nivel de estudios; la generación de mujeres españolas nacida en 1961 fue la primera en igualar las tasas de graduación en educación básica (EGB) y educación secundaria superior. Desde entonces todas las cohortes de mujeres han superado a las de los hombres en esas tasas de graduación.

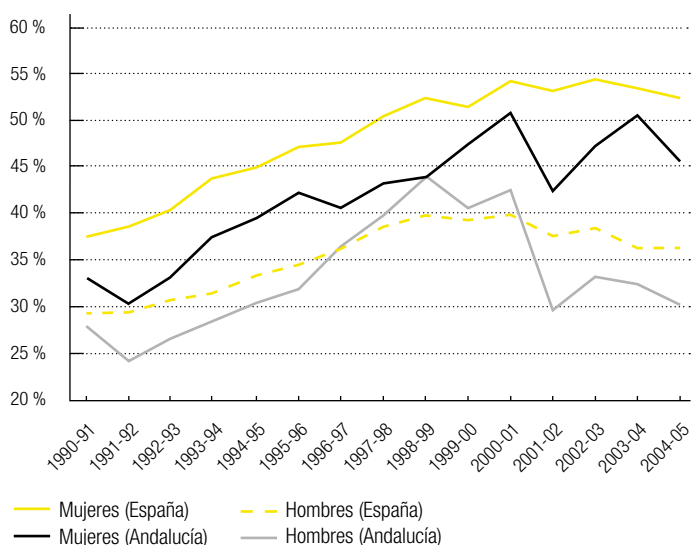
de trabajo en el que, al menos a priori, tienen que vencer la presencia de potenciales mecanismos de discriminación por razón de género. Prueba de esto son algunas de las conclusiones obtenidas del análisis de los datos contenidos en la Encuesta de Necesidades de Formación y Cualificación en Andalucía (IECA, 2007), en la que se observa un interesante patrón diferencial por sexos, en relación al objetivo perseguido por mujeres y hombres para incrementar el nivel de estudios reglados terminados desde la fecha de entrada en la empresa para la que trabajan actualmente. Así el 23,4 % de ellas declaran que la principal razón para llevar a cabo nuevas inversiones en formación es poder optar a un puesto de trabajo mejor en otra empresa, frente al 12,6 % en el caso de los hombres; esto nos puede estar indicando que la formación continuada es considerada por las mujeres como una vía relevante para poder progresar en el mercado laboral, además de poner de relieve que hay mayor descontento entre las mujeres respecto al puesto de trabajo en el que se encuentran.

No obstante, a pesar del fuerte proceso de expansión del *stock* de capital humano de la población hay que tener en cuenta que, según los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011), España tiene una de las tasas de rendimiento más bajas en enseñanza secundaria superior entre los 25 y 34 años (con un 64,1 % frente al 81,5 % de promedio de la OCDE, ocupando el lugar 31 de 35). A pesar de esto se encuentra entre los siete países donde el número de personas de entre 25 y 34 años que ha finalizado al menos la educación secundaria superior es 30 o más puntos porcentuales mayor que el número de personas de entre 55 y 64 años con niveles similares de educación. Si representamos gráficamente las tasas brutas de población que termina educación secundaria superior (figura 2)⁸ durante el periodo 1990-2005 vemos una clara tendencia diferencial por géneros en el contexto de Andalucía y de España en su conjunto, que se va agudizando a lo largo del tiempo, y que al final del periodo considerado representa una brecha cercana al 15 % a favor de las mujeres en los dos ámbitos geográficos⁹.

Igualmente ilustrativas respecto a las diferencias en el proceso de acumulación de capital humano entre mujeres y hombres resultan las cifras de promoción por cursos en los niveles educativos inferiores. En efecto, los porcentajes presentados en la tabla A1 (anexo) muestran que en todos los niveles y cursos el porcentaje de alumnado que promociona curso es superior entre las mujeres, resaltando como casos especialmente contundentes los resultados en los Ciclos Formativos de Grado Superior.

A pesar de que las mujeres jóvenes superan las tasas de éxito académico de sus compañeros varones, no se puede afirmar que la estructura del mercado laboral andaluz haya asimilado todavía esa capacidad diferencial acumulada por las mujeres y hombres puesto que, en lo referido a las oportunidades de trabajo las mujeres se enfrentan a mayores periodos de búsqueda de

Figura 2. Tasa Bruta de Población que termina Bachillerato-COU



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación (1990-2005).

empleo que los hombres. Así, por ejemplo, la tasa de mujeres que han estado paradas durante 6 o más meses en los años 2001 a 2005 (20,2 %) era prácticamente el doble que la de los hombres (11,1 %). Por otro lado, si bien de las personas que abandonaron la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) durante el curso 2000-01 el 78,7 % consiguió un primer empleo significativo¹⁰ durante el periodo 2001-05 (Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral [ETEFIL], 2005), ese porcentaje medio esconde un notable desequilibrio por sexos, puesto que la cifra para los varones es del 84 % y del 68,8 % para las mujeres. Además, sólo en el 30,1 % de las ocasiones ellas encontraron ese tipo de empleo inmediatamente, mientras ascendía al 42,8 % entre los hombres, y cuando no lo encontraron inmediatamente el 31,9 % de las mujeres tardó 18 meses o más, por contraposición al 22,1 % en el caso de los hombres.

Esas dificultades de las mujeres para acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral quedan igualmente patentes en la Encuesta de Necesidades de Formación y Cualificación en Andalucía (IECA, 2007), puesto que partiendo de esa encuesta andaluza se detecta que entre las actividades que realizan los hombres ocupados con nivel educativo inferior a primaria, el 31,9 % desempeñan una ocupación no cualificada, sin embargo entre las mujeres esa cifra se eleva al 62,5 %. Respecto a la rama de actividad, el 27,5 % realizaba actividades domésticas mientras sólo un 0,8 % de ellos, constituyendo éste un claro indicio de la segregación ocupacional por sexos

8. Entendiendo por *Tasa bruta de población que finaliza* la relación porcentual entre el alumnado, de todas las edades, que termina una enseñanza y la población de la «edad teórica» de comienzo del último curso de la enseñanza.

9. Una brecha de tamaño muy similar se observa en lo que respecta a la tasa bruta de población que finaliza ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria), puesto que esa tasa se ha mantenido entorno al 65 % para los hombres y al 80 % entre las mujeres en el periodo 2000-2005.

10. Según la definición del Instituto Nacional de Estadística se considera un empleo como significativo cuando se desarrolla durante al menos seis meses ininterrumpidos y en una jornada laboral de al menos veinte horas por semana.

que aún persiste. También resulta especialmente llamativo que sólo el 5,9 % de las mujeres que trabajaban en Andalucía, en 2007, ocupaba un puesto de dirección, tasa que casi se triplica en el caso de los hombres (16,8 %).

Respecto a los salarios, su análisis centrará gran parte de los contenidos de la sección 2, pero es relevante dejar aquí constancia que en la medida en que los salarios sean un reflejo de la productividad de las personas trabajadoras y ésta a su vez esté fuertemente condicionada por la formación del empleado/a (tal como se argumentó en la sección introductoria), el mayor nivel medio de capital humano de las mujeres debería implicar unos mayores niveles salariales medios (véase una discusión detallada en Dolton *et al.*, 2009), sin embargo este extremo no se ve confirmado con los datos. En general en la economía española los datos recabados en la Encuesta de

Estructura Salarial muestran un nivel de remuneración que crece claramente con el nivel de formación reglada de la persona ocupada, según se puede apreciar en la tabla 1, tanto en lo que concierne a mujeres como a hombres, con independencia de que observemos los datos para Andalucía o para España en su conjunto.

También resulta destacable que la educación secundaria sea comparativamente más rentable que la formación profesional (de grado medio o superior) con independencia de que se fije la atención en mujeres o en hombres; esto puede tomarse como indicativo de la baja valoración que realiza el mercado de este tipo de formación profesional a pesar de ser, al menos en teoría, una formación más especializada. Este ha sido uno de los argumentos empleados por los sucesivos gobiernos, especialmente

Tabla 1. Diferencias salariales relativas (%) de los/as trabajadores/as con cada nivel máximo de estudios reglados en comparación con los/as que tienen estudios inferiores a primarios

	Hombres (España)			Hombres (Andalucía)		
	1995	2002	2006	1995	2002	2006
Educación primaria	-3,8 %	18,9 %	12,3 %	6,1 %	3,7 %	1,6 %
Educación secundaria 1 ^{er} ciclo	-12,0 %	18,6 %	10,8 %	-5,0 %	0,6 %	2,3 %
Educación secundaria 2 ^o ciclo	42,4 %	70,7 %	52,6 %	57,8 %	43,3 %	40,1 %
Formación profesional de grado medio	15,0 %	43,4 %	34,0 %	24,1 %	18,1 %	16,3 %
Formación profesional de grado superior	27,6 %	58,6 %	45,7 %	43,7 %	32,9 %	22,5 %
Diplomados universitarios o equivalente	82,8 %	107,3 %	90,5 %	90,3 %	70,7 %	69,0 %
Licenciados, ingenieros superiores y doctores	134,9 %	160,8 %	141,3 %	130,5 %	111,5 %	112,2 %
	Mujeres (España)			Mujeres (Andalucía)		
	1995	2002	2006	1995	2002	2006
Educación primaria	10,3 %	27,8 %	7,1 %	30,2 %	-9,5 %	-3,1 %
Educación secundaria 1 ^{er} ciclo	3,8 %	38,1 %	11,1 %	15,5 %	-5,7 %	-4,4 %
Educación secundaria 2 ^o ciclo	68,0 %	94,6 %	48,1 %	101,6 %	38,6 %	20,6 %
Formación profesional de grado medio	25,4 %	69,7 %	31,5 %	26,5 %	25,1 %	4,4 %
Formación profesional de grado superior	41,5 %	90,4 %	40,1 %	63,0 %	31,6 %	12,4 %
Diplomadas universitarias o equivalente	78,4 %	149,7 %	90,2 %	117,5 %	88,7 %	48,0 %
Licenciadas, ingenieras superiores y doctoras	140,8 %	202,5 %	128,0 %	172,8 %	115,1 %	83,3 %

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (1995, 2002 y 2006).

en la última década, para poner de relieve la escasa valoración que la sociedad realiza de este tipo de estudios reglados. De ahí el empeño de los responsables políticos en hacer más atractivos los itinerarios de formación profesional disponibles, y de esta forma aumentar la oferta de mano de obra con formación profesional. Ejemplo de la atención prestada a esta cuestión es la redacción y posterior aprobación de la Ley de Formación Profesional de 2002, que se desarrolló con el objetivo de mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones profesionales, así como fortalecer el aprendizaje y las iniciativas de formación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los gobernantes, la matrícula en la formación profesional sigue siendo baja en Andalucía (y en el resto de España) en los últimos años.

Cuando se calculan las tasas de rentabilidad diferencial de la educación, pero ahora para el caso particular de la muestra de jóvenes entre 20 y 29 años de edad, las diferencias de salarios medios entre los niveles educativos se comprimen, en parte por el efecto de la escasa antigüedad que esta cohorte puede alcanzar y que en consecuencia reduce el grado de heterogeneidad de los salarios¹¹.

Para ilustrar con mayor detalle la cuestión de la rentabilidad de las inversiones educativas recurrimos a Marcenaro (2007), trabajo en el que se presentan estimaciones, para el conjunto de la población española y andaluza, tanto de la rentabilidad de cada nivel educativo como de cada año adicional de estudios (para los años comprendidos entre 1995 y 2001). En concreto, respecto al rendimiento marginal¹² de cada año adicional de estudios, una vez alcanzado un determinado nivel educativo, destaca el bajo rendimiento marginal obtenido por los hombres de los años de estudios universitarios en comparación al alcanzado por los que han acabado estudios secundarios (entre un 1,08 % y un 3,8 %), cuando lo ponemos en relación a lo acontecido para las mujeres. En cambio el rendimiento marginal que obtienen los hombres por cada año de estudios secundarios en comparación con los de primarios (entre 6,2 y 3,6 %) es muy similar al alcanzado por las trabajadoras. En consecuencia la evidencia empírica muestra que el plus salarial que aporta pasar de un título de educación secundaria a un título universitario es por término medio muy superior en el caso de las mujeres.

A pesar de esas diferencias de rendimientos marginales entre mujeres y hombres a favor de las primeras, los resultados presentados en Marcenaro (2007) sustentan la existencia de niveles salariales mucho más elevados en el caso de los hombres respecto a las mujeres, para individuos en el mismo escalón de formación académica. El comportamiento por comunidades autónomas no presenta grandes diferencias.

Otra de las variables que condicionan la rentabilidad de las inversiones educativas es la duración de algunos contratos. Este efecto es más intenso en el caso de las mujeres, puesto que éstas se ven afectadas por mayores tasas de temporalidad en sus contratos¹³, y el salario bruto asociado a un contrato

temporal es un 30,4 % inferior que el correspondiente a uno indefinido¹⁴. Sin embargo a lo largo de la última década la tasa de temporalidad de hombres y mujeres ha descendido, tendiendo a converger, lo que debe estar favoreciendo, desde esta perspectiva, una reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Esta tendencia se observa tanto en Andalucía como en el conjunto del territorio nacional, aunque en Andalucía la tasa de temporalidad se redujo sobremanera, pasando del 49,2 % en 2001, para las mujeres, al 35,8 % en 2010 (en el caso de los hombres pasó del 44,5 % al 33,9 %, durante el mismo periodo). No obstante detrás de estas cifras se esconde el efecto pernicioso de la crisis de finales de la década, que está propiciando el aumento de la tasa de desempleo, especialmente entre las personas con trabajos temporales. La OCDE va más allá al afirmar que en España, la incidencia del empleo temporal es la más alta de Europa (entre los 16-24 años)¹⁵, con 2 de cada 3 puestos de trabajo considerados de carácter temporal en 2005 (el doble del promedio de la OCDE y países de la Unión Europea [UE]).

El plus salarial que aporta pasar de un título de educación secundaria a uno universitario es por término medio muy superior en el caso de las mujeres

Se podría argumentar que otra causa de la precariedad laboral es la dificultad para encontrar un trabajo a tiempo parcial en determinados sectores de actividad, que permita compaginar la vida laboral y familiar. Esto puede afectar especialmente a las mujeres por cuanto siguen siendo ellas las que asumen la mayor parte de las cargas familiares¹⁶, aunque es un factor cuya presencia puede estar limitada en el colectivo analizado en este trabajo (menores de 30 años) si tenemos en cuenta que la edad media a la maternidad supera ligeramente ese umbral de edad.

Un último aspecto sobre el que incidiremos como medida cualitativa del ajuste entre capital humano y mercado laboral es el de la sobrequalificación; téngase en cuenta que la proporción de mujeres andaluzas que considera (de forma subjetiva) que la formación que poseen es superior a la necesaria para desarrollar las actividades propias de su puesto de trabajo actual es del 14,7 %, cinco puntos por encima de los hombres que declaran encontrarse en esa situación. Esta percepción se ve confirmada cuando recurrimos a una medición objetiva¹⁷ de la sobrequalificación, que eleva la cifra anterior hasta el 47,8 % y 42,8 %, para mujeres y hombres respectivamente. Además estas cifras se mantienen en niveles muy similares cuando comparamos la sobre/subcualificación que la juventud manifiesta en su primer empleo y en el último desarrollado¹⁸. Por tanto, con independencia de la forma de medir la potencial sobrequalificación, estos guarismos parecen denotar que el capital

11. La correspondiente tabla no se aporta debido a que en el caso de Andalucía los tamaños muestrales, en base a los que el INE construye los salarios medios, son reducidos, lo que hace cuestionar la fiabilidad del promedio.

12. Para obtener estas tasas de rendimiento marginales se calcula la diferencia entre los coeficientes asociados a las variables que recogen el efecto de cada nivel educativo sobre los salarios, para posteriormente dividir esta diferencia entre el número teórico de años

adicionales de escolarización que existe entre niveles educativos.

13. Según un estudio del Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes de la Fundación Bancaria (2004) las personas con contrato temporal son las que manifiestan sentirse menos eficaces en el trabajo, lo cual, como el propio estudio indica, mantiene una correlación negativa con el estrés laboral.

14. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2009 (www.ine.es).

15. Si particularizamos al caso de los menores de 20 años la tasa de temporalidad asciende al 80 % (en 2005) y para el grupo de 25 a 29 años de edad se sitúa muy próxima al 50 %.

16. Véase un análisis detallado de esta cuestión en Marcenaro y West (2009).

17. Basada en comparar la formación de la persona trabajadora y la que la empresa considera necesaria para la adecuada realización de la actividad laboral ocupada. Por el contrario la percepción subjetiva se

humano de las mujeres está más infrautilizado que el de los hombres¹⁹, y que este desajuste se mantiene a lo largo del tiempo. Lo que es más, estos niveles de formación superior a la necesaria/requerida se detectan más en las generaciones más jóvenes. Esa sobrecualificación supone un uso ineficiente de recursos, que a su vez tiene implicaciones directas negativas tanto sobre la productividad de las empresas como sobre su capacidad competitiva y volumen de empleos.

Antes de pasar a evaluar la información específica de los factores antes comentados respecto a su potencial influencia sobre las trayectorias laborales de la juventud andaluza, nos vamos a detener un momento en otro aspecto que incide en la importante relación bidireccional entre formación reglada y mercado de trabajo. Para ello vamos a profundizar en un argumento ampliamente sostenido en la literatura económica que alude a la existencia de un potencial vínculo entre tasas de paro y aumento del alumnado en enseñanzas postobligatorias, como elemento para explicar la evolución observada en el *stock* de capital humano de la población. A pesar de la posible coherencia teórica de ese planteamiento los análisis estadísticos no permiten sustentar una correlación significativa entre esas magnitudes, en cambio sí se puede establecer una tendencia común entre tasas de paro y tasas de abandono. Este fenómeno se manifiesta con gran intensidad en Andalucía²⁰, donde las elevadas tasas de paro se ven acompañadas con una tasa de escolares que abandonan²¹ —sin terminar— sus estudios obligatorios por encima del 35 % (en las figuras 3.a y 3.b se observa una clara correlación entre las tasas de abandono y tasas de paro por Comunidades Autónomas para los años 2000 y 2005 respectivamente)²². Esa vinculación es más intensa en el caso de los hombres que en el de las mujeres, lo que se puede tomar como señal adicional de que las mujeres utilizan la acumulación de capital humano como vía para luchar contra las posibles fuentes de discriminación laboral. Este binomio paro-abandono lleva aparejado un crecimiento de los gastos en subsidios y de los costes derivados del fracaso en educación secundaria, lo que, según los cálculos efectuados por Dolado (2009), elevaría los costes para las arcas públicas en una cuantía equivalente a 0,43 %²³ del PIB. Las consecuencias del fracaso escolar²⁴ no se detienen en esa magnitud puesto que pueden ser aún más graves, ya que se entiende que los niveles de educación obligatoria tienen como uno de sus objetivos primordiales la transmisión de las competencias básicas requeridas por el mercado de trabajo. Para evaluar la gravedad de la cuestión basta reseñar que según los datos de ETEFIL (2005) sólo el 18,6 % del alumnado que abandonó la ESO²⁵ sin título de Graduado en Secundaria en el curso 2000-01 continuó estudios durante el curso 2001-02, nivel muy similar al andaluz (18,3 %); por otro lado durante el curso 2004-05 únicamente algo menos del 60 % de los estudiantes alcanzó el cuarto curso de ESO sin haber repetido ningún curso. Por tanto el abandono escolar se ha constituido *per se* en uno de los principales problemas del sistema

La sobrecualificación supone un uso ineficiente de recursos, que a su vez tiene implicaciones directas negativas tanto sobre la productividad de las empresas como sobre su capacidad competitiva y volumen de empleos

educativo español. De ahí que compartamos la opinión del profesor Dolado, cuando afirma que «son necesarias mejoras de la eficiencia de sus sistemas educativos que aseguren un crecimiento sostenido y una mayor cohesión social basada en la *igualdad de oportunidades*», pues si no, todos y todas seguiremos pagando una factura no sólo pecuniaria sino también social muy elevada. Todo ello complicado por una tendencia creciente de esas tasas de abandono, que se han ido agudizando²⁶ durante la última década puesto que la brecha aumentó en más de 4 puntos entre 1999²⁷ y 2009.

Para ser más explícitos en la figura 4 se presentan las diferencias en tasas de abandono temprano²⁸ para España y Andalucía, comparando a mujeres y hombres para el periodo objeto del presente trabajo. Las barras trazadas en la misma denotan una mayor tasa de abandono en Andalucía que en la media del conjunto del país²⁹ y, lo que resulta aún más relevante, una tasa de fracaso académico 10 puntos inferior para las mujeres que para los hombres a lo largo del lustro analizado.

1.3. Las fuentes estadísticas disponibles para analizar esta cuestión

Los datos utilizados en este trabajo provienen principalmente de la Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral, ETEFIL (2005)³⁰. Esta es una encuesta representativa del conjunto de la juventud española, y diseñada para arrojar luz sobre los mecanismos que utilizan los jóvenes para encontrar un trabajo y las características de éste. Además es la primera operación estadística de carácter nacional específicamente diseñada para analizar las transiciones a las que se enfrentan los graduados y graduadas españolas que no han cursado estudios superiores. La muestra incluye a personas que terminaron sus estudios de secundaria o formación profesional durante el curso académico 2000-2001; las personas encuestadas fueron entrevistadas a mediados de 2005. La muestra completa incluye a las personas que abandonaron la enseñanza secundaria con titulación de

basa en la opinión del trabajador/a sobre la relación que considera existe entre el nivel de formación que requiere su trabajo y el que realmente posee.

18. Los datos aportados por el Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes de la Fundación Bancaria (2007) muestran unos resultados muy similares a los obtenidos de ETEFIL (2005).

19. Según datos aportados por la Encuesta de Necesidades de Formación y Cualificación en Andalucía (IECA, 2007).

20. De forma similar Andalucía es la comunidad autónoma española, junto con las Islas Baleares, con menor tasa bruta de población que supera la prueba de acceso a la Universidad (31,1 % en 2008-MEC, 2010), y la que, junto a Extremadura y Castilla-La Mancha, presenta menor proporción de población adulta con estudios postobligatorios completados (42,6 % frente a una media nacional del 51,2 %).

21. Hace referencia a la población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de enseñanza Secundaria de 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación.

22. En Dolton y Marcenaro (2011) se estima una relación positiva y

significativa entre PIB per cápita y rendimiento educativo, basándose en una muestra de países pertenecientes a la OCDE y al programa de Naciones Unidas World Economic Indicators (WEI).

23. El presidente del Banco Santander, Emilio Botín, en la IX Junta de Accionistas de Universia eleva en sus estimaciones esta cifra al 0,75 % del PIB.

24. Consideraremos como fracaso escolar la situación en la que un alumno/a finaliza los estudios obligatorios sin obtener el correspondiente título.

Figura 3.a. Relación entre tasas de abandono y tasas de paro, por CC.AA. (2000)

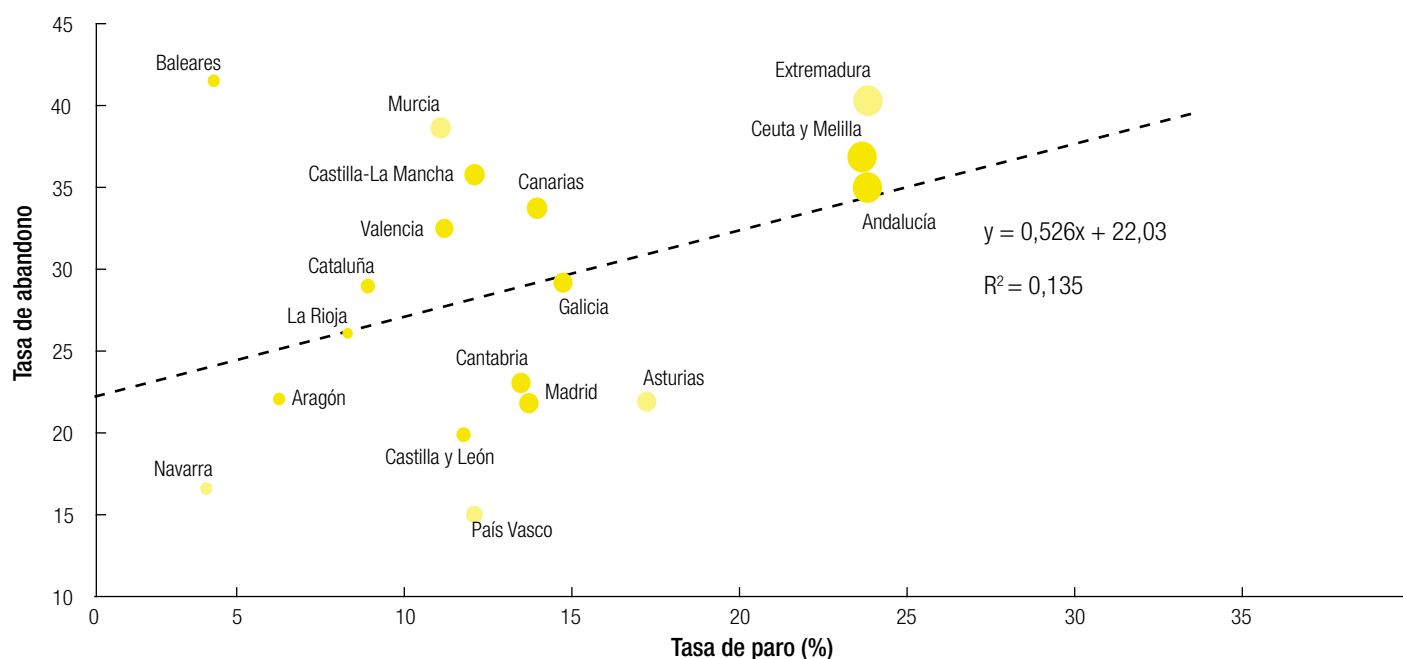
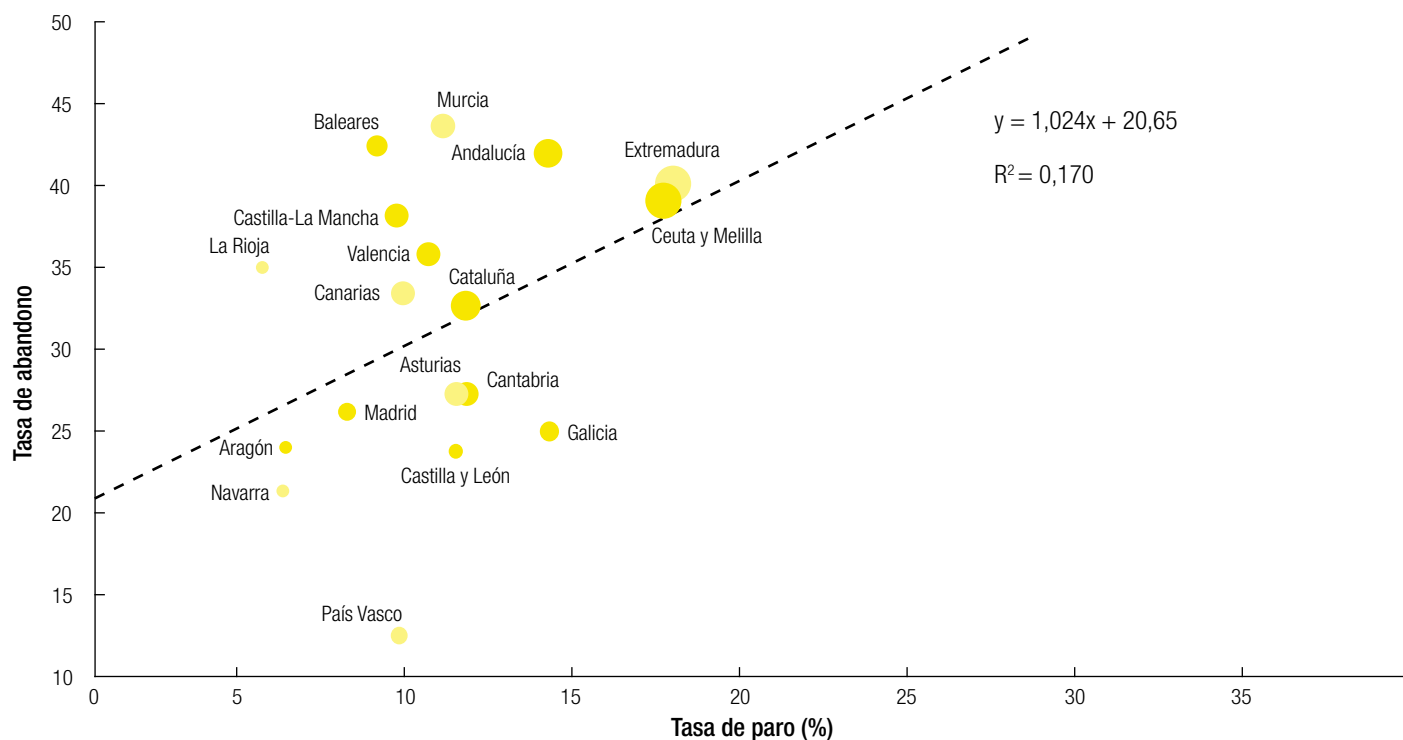


Figura 3.b. Relación entre tasas de abandono y tasas de paro, por CC.AA. (2005)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación³¹ (2010) e INE³².

25. En el colectivo de estudiantes de la ESO podemos distinguir entre los que abandonan sin conseguir el correspondiente certificado —abandonan ESO— y los que completan ese nivel obteniendo el correspondiente título de graduado —Graduado ESO—. Éstos últimos pueden optar por matricularse en estudios postobligatorios, bien de Bachillerato o bien en Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM). En el caso de que abandonen sólo pueden optar por la segunda vía —CFGM—, mediante una prueba de acceso, pero en la práctica únicamente el 6 % (de los que abandonaron ESO durante el curso 2000-01) lo hicieron

(durante el curso posterior) el resto se matriculó en Educación Secundaria de Personas Adultas (6,9 %) y Programas de Garantía Social (5,3 %).

26. Martínez (2012) argumenta que el modelo la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) de 1991 (continuado por la Ley de Calidad Educativa [LCE] de 2006) frenó la tendencia secular a la reducción del abandono escolar, al alargar en dos años la escolarización obligatoria y producir un «callejón sin salida», pues sin el GESO es difícil cursar estudios reglados postobligatorios.

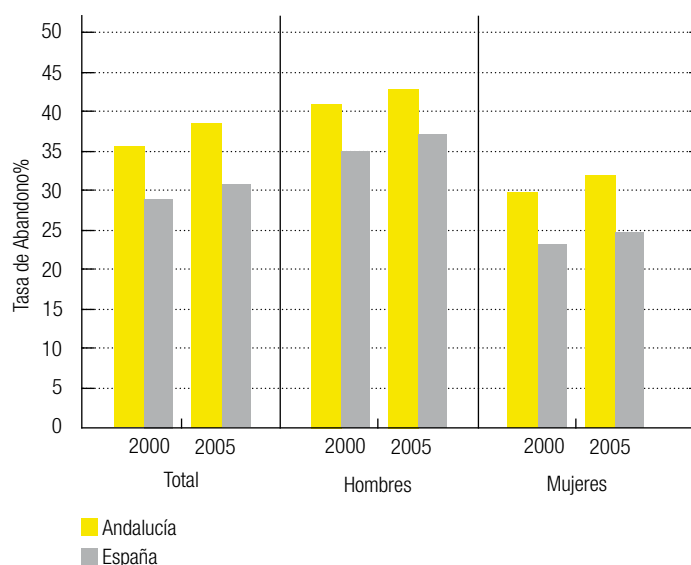
27. Los datos referidos al curso 1999-00 hay que tratarlos con cierta cautela puesto que ése fue el curso académico en el que finalizó la implantación de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) y se acabaron las transferencias educativas a las comunidades autónomas.

28. Estas tasas representan el porcentaje de población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Enseñanza Secundaria de 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación.

29. En lo referente al número medio de años de estudio de la población ocupada es bastante similar en todas las comunidades

estudios secundarios, bachiller o de formación profesional, así como los que abandonaron los mismos sin ningún título en absoluto (aunque éstos hubieran continuado a posteriori cualquier otro tipo de formación) y aquellos que terminaron uno de los programas «especiales» de formación profesional (programas que excedieran de 100 horas de duración y no se realizaran a la par que estudios universitarios). Aunque no es una encuesta de tipo panel, los datos contienen un conjunto muy amplio y rico de información sobre las trayectorias seguidas por los jóvenes en sus primeras etapas de búsqueda de empleo.

Figura 4. Tasas de abandono educativo temprano en España y Andalucía, por sexos (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del IECA, Eurostat y EPA.

La encuesta se realizó durante el periodo abril-julio de 2005, y la muestra comprende 45620 observaciones. Sólo las personas menores de 25 años a finales de 2001 (31 de diciembre) fueron encuestadas, lo que significa que las personas de mayor edad encuestadas tenían, en 2005, 29 años. La muestra se encuentra estratificada por itinerarios formativos.

Aquí restringimos la muestra a aquellas personas que abandonaron sus estudios sin obtener un título de enseñanza secundaria, los que sí lo obtuvieron pero no continuaron su carrera académica en estudios universitarios y los que completaron un programa de formación profesional, o bien un programa de formación para la promoción del empleo. Entre los que cursaron estudios de formación profesional a su vez distinguiremos los que alcanzan un título de Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) y los que obtienen un certificado

de Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM). Dentro de los programas de formación para la promoción del empleo, que son financiados por Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Fondo Social Europeo, podemos distinguir entre los programas incluidos en el Plan Nacional de Formación Profesional e Integración (FIP) y los de las Escuelas Taller y Casas de Oficios (ETCO). Ambos programas están dirigidos a facilitar la transición de los jóvenes y especialmente de los desempleados a un puesto de trabajo; el último de ellos está específicamente diseñado para ayudar a los trabajadores que poseen un nivel de cualificación muy bajo.

Cuando se restringe la muestra a los jóvenes que deciden no cursar estudios universitarios, nos quedamos con una muestra total de 27.794 jóvenes. Igualmente no consideramos en la muestra finalmente analizada a aquellas personas que habiendo realizado un CFGM o CFGS participan en FIP o ETCO entre 2001 y 2005. Esta última restricción es necesaria, ya que no podemos determinar de forma precisa el tiempo transcurrido desde que estas personas finalizan su formación hasta que encuentran su primer empleo, puesto que la realización de uno de estos programas supone la vuelta a la formación a tiempo completo. También es probable que las personas que se inscriben en un FIP o un programa de ETCO, habiendo completado previamente formación profesional de grado medio o superior, lo hacen porque se enfrentan a dificultades en el mercado laboral o porque sienten que carecen de las habilidades que el mercado laboral les requiere. Después de esa restricción, la muestra final consta de 24.481 personas.

A pesar de la utilidad de los resultados que se obtienen en este trabajo, hay que reconocer que es difícil poder hablar de relaciones de causalidad en vez de mera correlación en los análisis multivariantes condicionales realizados, puesto que los factores que afecten a las dificultades en las transiciones laborales de los y las jóvenes presentes en nuestra muestra pueden estar afectados por lo que se conoce desde un punto de vista técnico como sesgo de selección, en tanto en cuanto el éxito en esas trayectorias pueden estar fuertemente condicionadas por la elección previa que el individuo hace de una u otra vía de formación. En ausencia de datos experimentales o de un experimento natural que permita identificar diferencias exógenas en la vía de formación elegida por la juventud muestreada, no podemos llevar a cabo un análisis causal. A pesar de esto, esta investigación puede resultar útil para el público en general y a los responsables políticos sobre el éxito en el mercado de trabajo de la juventud, en particular de la que no realiza estudios universitarios.

La principal ventaja de la fuente estadística empleada es que contiene información detallada sobre los acontecimientos del mercado de trabajo y las actividades de búsqueda de empleo que se han producido desde que el individuo deja la formación reglada a tiempo completo, así como

autónomas, situándose entre los 11 y 12 años, según datos de la Fundación Bancaria, con un valor para Andalucía muy cercano a la media.

30. Elaborada por el INE bajo el auspicio de los ministerios de Educación, Ciencia, Trabajo y Asuntos Sociales.

31. Ministerio de Educación (2010). Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos 2009, Informe Español. Instituto de Evaluación, Madrid.

32. INE (2011) [www.ine.es].

La ETEFIL (2005) está diseñada para arrojar luz sobre los mecanismos que utilizan los jóvenes para encontrar un trabajo y las características de éste

información sobre las características del trabajo actual del individuo y sus trabajos previos. Por tanto tenemos información sobre la incidencia de los periodos de búsqueda de empleo, el tipo de ocupación desempeñado en cada uno de sus empleos, el nivel de ingresos en cada uno de éstos y si la persona se considera o no sobrecualificada para el empleo que ocupa, y la opinión y satisfacción con su trayectoria formativo-laboral. De los datos también se puede extraer información completa sobre el nivel y el tipo de educación obtenido por la persona antes de dejar la formación reglada a tiempo completo y el campo de estudio (rama profesional) del programa de formación profesional, en su caso, desarrollado por el individuo.

La ETEFIL (2005) no es la única fuente estadística disponible en España para analizar las transiciones educativas. Entre las alternativas se dispone de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV, 2004-2010), que tiene como principal ventaja su estructura de panel y su disponibilidad continuada a lo largo del tiempo; no obstante la ECV tiene un diseño de panel rotante, que hace que los individuos observados a lo largo del tiempo sólo permanezcan durante cuatro años, lo que implica que el tamaño muestral final sea mucho más reducido que el contenido en la ETEFIL y la información sobre la trayectoria laboral más escueta.

Por otro lado encontramos la Encuesta de Estructura Salarial (cuatrienal desde 2002), que contiene un nivel de información muy parco respecto a la trayectoria académica de los asalariados y no permite reconstruir las transiciones laborales de los mismos. Respecto a la, ampliamente difundida, Encuesta de Población Activa (EPA, trimestral desde 1976) no contiene información alguna sobre salarios. Por último, por ser la operación estadística más reciente en este ámbito de análisis, se dispone de la Muestra Continua de vidas Laborales (MCVL, disponible desde 2004), que presenta como gran ventaja la de consistir en registros administrativos (muchos más precisos en general que las encuestas) referidos a un volumen de observaciones que supera el millón de personas; como desventajas principales en relación a la cuestión que se plantea en la presente investigación, destacan la menor desagregación del nivel de formación alcanzado por la población, y la no actualización del nivel máximo alcanzado, lo que puede distorsionar mucho los análisis relativos a las inversiones educativas, así como no disponer de los salarios percibidos sino de los grupos de cotización a la seguridad social³³.

En síntesis se puede considerar a la ETEFIL (2005) como la fuente estadística que mejor se ajusta a la consecución de los objetivos planteados en este trabajo, no obstante se puede objetar en su contra la relativa «antigüedad» de los datos; esta aparente limitación no lo es tanto si pensamos que a partir de 2007 la fuerte ruptura, casi sin precedentes históricos, del ciclo económico expansivo como consecuencia, entre otras, de la implosión de la burbuja inmobiliaria necesariamente debe estar condicionando las decisiones de inversión en formación e incluso el fracaso escolar. Esto puede estar haciendo del último quinquenio un periodo demasiado particular para la evaluación de las trayectorias profesionales.

33. En García (2008) se presenta una descripción detallada de las ventajas e inconvenientes de la utilización de esa base de datos para el análisis de las transiciones laborales.

2. Las transiciones laborales de las personas jóvenes

2.1. Características básicas de las transiciones: una forma de medir la rentabilidad de las inversiones educativas

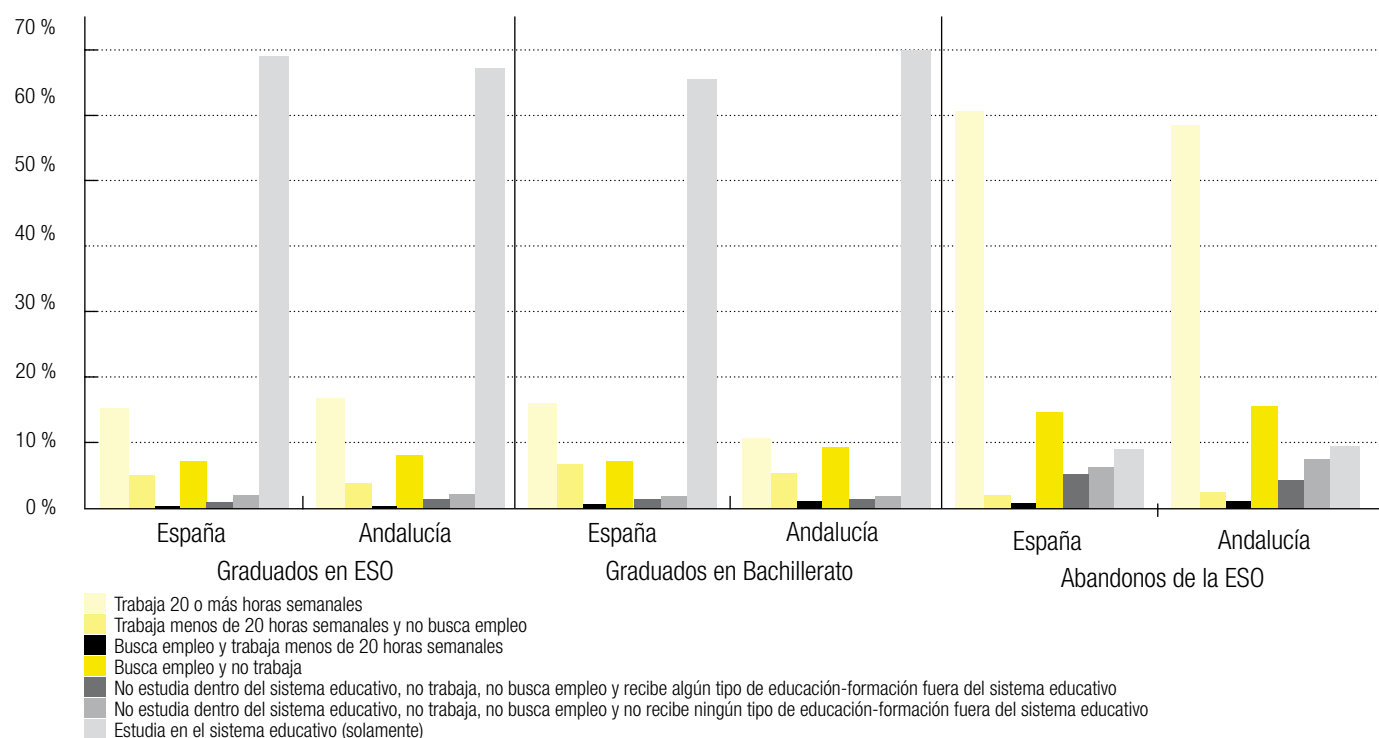
La complejidad del estudio de las transiciones entre el sistema educativo y el mercado laboral, así como entre diferentes puestos de trabajo, requiere detenernos en primer lugar en las decisiones de continuidad o no en el sistema educativo por parte de los que completan un determinado nivel de formación reglada. Los estudios de formación profesional (CFGM o CFGS)

tienen una clara vocación finalista, en el sentido de que las personas que los completan no suelen continuar en el sistema educativo sino que se plantean su inserción laboral. En cambio las que optan por una trayectoria que podríamos llamar más académica (bachillerato) aproximadamente en el 70 % de las ocasiones continúan —exclusivamente— estudiando, y sólo entre un 5,1 % y un 4,2 % de las que finalizan ESO (para España y Andalucía respectivamente) se decantan por un trabajo a tiempo completo (de más de 20 horas/semana)³⁴. Entre las que finalizan bachillerato esa proporción es algo superior (7,2 % y 5,3 %, respectivamente), aunque también de escasa relevancia. En cambio entre las que abandonan ESO esa última cifra se eleva al 60 % (figura 5).

En consonancia la proporción de personas que buscan empleo y no trabajan es el doble en el caso de las que abandonan ESO que entre las graduadas en ESO o en bachillerato, signo evidente de las mayores dificultades para encontrar empleo de las personas con menor *stock* de capital humano.

En la tabla A2 (anexo) aparecen recogidas cifras equivalentes (a las representadas en la figura 5) para las personas que finalizaron en 2001 un ciclo formativo (de grado medio o superior) o un programa FIP o ETCO,

Figura 5. Situación respecto a la trayectoria educativo-laboral a lo largo del periodo considerado (2001), por ámbito geográfico y nivel más alto de estudios completados (sin incluir la formación profesional)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de ETEFIL (2005).

34. La ETEFIL (2005) emplea el concepto de tiempo completo para los que trabajan más de 20 horas por semana, aunque la definición más extendida (INE) para caracterizar un trabajo como de tiempo completo es la de aquel con una jornada habitual semanal superior a 30 horas.

distinguiendo por ramas profesionales. En términos relativos encontrarse trabajando a tiempo completo es la situación más frecuente entre las personas graduadas en CFGM (7 de cada diez), en cambio sólo la mitad de las que finalizaron FIP declaran esa situación. Entre ambos extremos se sitúan las que finalizan ETCO, que son, por otro lado, las que en menor proporción continúan formándose en el sistema educativo. En lo que a las ramas profesionales se refiere, las ramas de mantenimiento, parecen ajustarse mejor a las demandas del mercado laboral, por cuanto son las que mayor proporción de jóvenes trabajando a tiempo completo exhiben, para los distintos niveles de formación reglada. Para profundizar en el conocimiento de las trayectorias formativo-laborales en función del punto de partida de la población en 2001 presentamos la tabla A3 (anexo), en la que se ha contemplado, distinguiendo por sexos, la proporción relativa de la población en función del tiempo que ha acumulado en diferentes situaciones del mercado laboral a lo largo del periodo (2001-2005). En general se observa, para los que han finalizado ETCO, una muy alta proporción —85,4 %— de hombres trabajando en el largo plazo (tras 3 años o más), en cambio el porcentaje es 20 % inferior entre las mujeres transcurrido ese tiempo, encontrándose ellas en mayor proporción paradas o inactivas; no obstante esto se ve hasta cierto modo compensado con mayores tasas de participación en una ocupación durante los doce primeros meses analizados. El patrón para las personas con formación profesional (CFGM, CFGS, FIP o ETCO) completada mantiene muchas coincidencias con los que abandonan ESO, tanto en la cadencia temporal como en los desequilibrios por género. Esta asimetría llega a su extremo en el caso de los ocupados que han finalizado ETCO, al representar estos una proporción 24 puntos porcentuales que el de ellas, en el largo plazo. Para las y los que obtuvieron en 2001 el título de graduado en ESO o en bachiller los perfiles laborales son muy similares entre sí, tanto en el corto como en el largo plazo, concentrándose tanto mujeres como hombres a final del periodo en la continuación de estudios, con tasas de ocupación y actividad muy equilibradas por género. Por tanto las diferencias entre géneros son más marcadas en la formación profesional y entre los que abandonan ESO.

Esas diferencias por género también se manifiestan en el sustento legal de las relaciones contractuales para los que habiendo abandonado ESO encuentran un empleo «significativo», puesto que la mitad de las mujeres no tienen contrato o solamente les une al empleador algún acuerdo laboral, reduciéndose al 41,4 % en los hombres (ETEFIL, 2005). Esta asimetría también se ve reflejada en los sectores de actividad en los que desempeñan ambos colectivos su trabajo, en el sentido de la existencia de una fuerte segregación. Así las mujeres se concentran en el comercio, actividades sociales y de servicio a la comunidad (principalmente como asistentes del hogar y cuidado de mayores y menores dependientes) y hostelería, mientras dos de cada tres varones desarrollan su actividad en la construcción o la industria manufacturera.

Pero, ¿qué hay detrás de las diferentes rutas formativas de la juventud andaluza? El informe sobre los resultados de PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos) elaborado por la OCDE sostiene la importancia del estatus socioeconómico familiar para analizar el rendimiento educativo de los adolescentes. Un análisis en profundidad de esta materia para el ámbito de Andalucía se muestra en Marcenaro (2010), que presenta evidencia empírica de la significativa correlación entre el éxito académico de la juventud y el nivel de estudios tanto de sus padres como de sus madres y, en general, el índice de estatus económico, social y cultural del hogar del que proceden³⁵; en ese mismo trabajo se muestra la no existencia de un impacto diferencial significativo de ese estatus en función del sexo de los jóvenes, ni en el marco de Andalucía ni en el del resto de España. En la medida en que el estatus condicione el éxito académico va a ser un factor latente para explicar las decisiones formativo-laborales de la juventud. Tal como se subrayó previamente una de esas medidas del éxito/fracaso académico³⁶ es el abandono escolar, que según los análisis descriptivos se presenta como un factor potencialmente limitador del éxito profesional de los egresados del sistema educativo. Para ahondar en ese vínculo, en primer lugar evaluamos las razones que llevan a los jóvenes a abandonar los estudios. Los datos recogidos en la ETEFIL denotan que la principal razón es «no quería seguir estudiando» (70,4 %), y las razones económicas sólo se alegan en el 3,4 % de las ocasiones. Estas cifras nos alejarían de un escenario en el que las dificultades económicas de los progenitores sean la verdadera causa del abandono de los jóvenes, sin embargo la mayoría de los que abandonan porque no querían seguir estudiando declaran su interés por buscar trabajo, lo que conduce a obtener una forma de financiación; por tanto cabe hablar de evidencia contradictoria.

En la tabla 3 se muestra un análisis condicional (modelo de regresión probabilística) que trata de recoger algunos de los factores que afectan a la probabilidad de abandono de los estudios. En estos se detecta una alta y significativa correlación del nivel de estudios de padres y madres respecto a la probabilidad de abandono de los estudios³⁷, convirtiéndose de esta forma el nivel de formación reglada de los progenitores en un elemento condicionante de las transiciones, de sus descendientes, entre el sistema educativo y el mercado laboral; el nivel de estudios de padres y madres se ha incluido de forma alternativa para evitar los problemas de correlación entre ambos resultantes del emparejamiento selectivo (homogeneidad de niveles educativos entre ambos progenitores). Resultados muy similares encontramos si analizamos la probabilidad de realizar cursos especiales de formación (FIP) y participación en Escuelas Taller (ETCO), lo cual no sorprende puesto que estos planes de formación están diseñados para facilitar la inserción profesional de personas con especiales dificultades en este campo: la mayoría no tiene estudios o ha alcanzado sólo una titulación básica (EGB, ESO), y únicamente en torno al 15 % de los que realizan formación FIP y el 10 % de los que optan por las Escuelas Taller han cursado previamente Formación Profesional, ya sea de Grado Medio o de Grado Superior³⁸.

35. El índice de *Educational, Social and Economic Status* (ESCS) fue construido por los promotores de PISA a partir de la información proporcionada por el índice internacional de estatus socioeconómico (ISEI), el nivel educativo más alto alcanzado por los progenitores del adolescente, el índice PISA de riqueza familiar, el índice PISA de recursos educativos y el índice PISA de posesión de bienes relacionados con la cultura «clásica» en el hogar familiar.

36. En ocasiones los patrones de fracaso escolar no se muestran en términos de abandono sino de repetición de cursos. Aquí también existen diferencias substanciales por sexo, puesto que

para las mujeres andaluzas el porcentaje que acumula retrasos, aproximadamente, 5 % inferior al de los hombres, para el periodo 2001-2005 (lo mismo ocurre a nivel nacional).

37. Los análisis descriptivos previos mostraron que uno de cada cuatro padres con estudios inferiores a primarios tiene un hijo/a que ha abandonado ESO sin obtener el correspondiente certificado de graduación, sin embargo ese ratio desciende a uno de cada veinticinco para los padres con estudios superiores; las proporciones cuando se considera el nivel de estudios de la madre muestra son muy similares.

38. Véase Marcenaro y Vignoles (2010) para un análisis más detallado de esta cuestión.

Para poner en valor los resultados de la tabla anterior debemos pensar en algunas de las consecuencias del abandono de los estudios sin obtener un título de ESO. En concreto estas personas, así como las que finalizaron en ETCO, son las que manifiestan menor grado de consecución de los objetivos que se habían planteado para el periodo analizado (2001-2005). Aún más inquietante resulta que la mayor brecha entre mujeres y hombres³⁹, en contra de las primeras, se observe en esos dos grupos; en el otro extremo encontramos a las que finalizan bachillerato obteniendo la certificación correspondiente, que también es el grupo en el que las mujeres muestran mayor grado de ventaja comparativa —respecto a los hombres—

de consecución de los objetivos. Todo esto se puede considerar como una prueba adicional de que el abandono de los estudios se traduce en menores logros en las transiciones educativo-laborales, y que la acumulación de capital humano es un factor de mayor valor relativo para las mujeres.

El análisis de las prioridades manifestadas por los y las jóvenes procedentes de los distintos niveles de formación —en 2001— permite acotar mejor el perfil de las personas que se decantan por cada tipo de formación. Esto es lo que se ha intentado reflejar en la figura 6, que muestra mediante diagramas circulares la opinión de los distintos colectivos representados en la muestra⁴⁰.

Tabla 2. Estimación condicional de la probabilidad de abandono (Andalucía y resto de España)

	Andalucía				Resto de España ^a			
	Especificación I		Especificación II		Especificación I		Especificación II	
	Efecto marginal	D. E.	Efecto marginal	D. E.	Efecto marginal	D. E.	Efecto marginal	D. E.
Sexo (hombre=1)	0,027 ■	0,005	0,028 ■	0,006	0,032 ■	0,002	0,032 ■	0,002
Inmigrante (=1)	0,032	0,063	0,017	0,059	0,102 ■	0,019	0,097 ■	0,019
Nivel de estudios de la madre (ref. menor que primarios):								
Primarios	-0,024 ■	0,006			-0,026 ■	0,003		
Secundarios (Bach.)	-0,024 ▲	0,009			-0,033 ■	0,003		
Secundarios (FP Grado Medio)	-0,028 ▲	0,012			-0,028 ■	0,004		
Secundarios (FP Grado Superior)	-0,014	0,019			-0,029 ■	0,006		
Superiores (1 ^{er} ciclo)	-0,045 ■	0,014			-0,036 ■	0,004		
Superiores (1 ^{er} y 2 ^o ciclo)	-0,045 ■	0,014			-0,040 ■	0,004		
Nivel de estudios del padre (ref. menor que primarios):								
Primarios			-0,028 ■	0,006			-0,025 ■	0,003
Secundarios (Bach.)			-0,024 ■	0,008			-0,033 ■	0,003
Secundarios (FP Grado Medio)			-0,029 ▲	0,012			-0,030 ■	0,004
Secundarios (FP Grado Superior)			-0,041 ■	0,013			-0,035 ■	0,004
Superiores (1 ^{er} ciclo)			-0,044 ■	0,012			-0,036 ■	0,004
Superiores (1 ^{er} y 2 ^o ciclo)			-0,039 ■	0,009			-0,040 ■	0,003
Comunidad Autónoma					✓	✓	✓	✓
Observaciones (N)	5.612		5.612		32.864		32.864	
LR χ^2	77,9 ■		93,5 ■		1.160,6		1.222,8 ■	

Nota a: excluye Andalucía, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. La tabla muestra los efectos marginales (respecto a la categoría de referencia).

Las desviaciones estándar de los coeficientes se muestran junto a cada efecto marginal.

Efecto marginal significativo al 1 % (■), 5 % (▲), 10 % (●).

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de ETEFIL (2005).

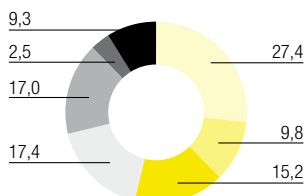
39. Solamente el 47,6 % de las mujeres que abandonan ESO y el 42,5 % de las que finalizan ETCO manifiestan que han conseguido completamente o en bastante medida los objetivos planteados. Entre los hombres esas proporciones se elevan al 58,6 % y 53,5, respectivamente. Por tanto la brecha a favor de ellos es del 11 %.

40. Las otras opciones que las personas encuestadas tenían como opción de respuesta a esta pregunta era «continuar los estudios reglados hasta alcanzar un título», «organizar mi vida fuera del trabajo» y «otra».

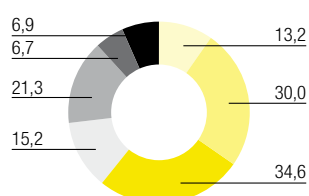
Figura 6. Proporción de personas según su principal prioridad a lo largo del periodo, por sexo y área geográfica

Andalucía, mujeres

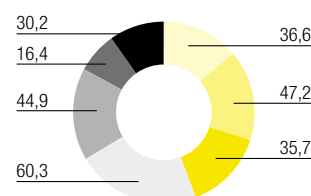
Conseguir un empleo



Encontrar un empleo adecuado a mi cualificación

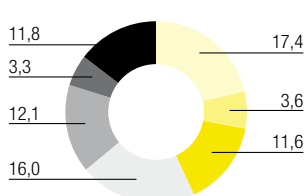


Conseguir un empleo estable

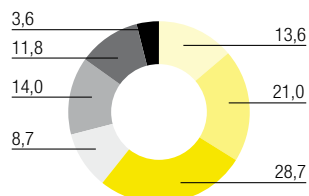


Andalucía, hombres

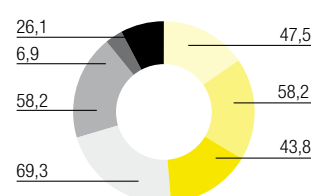
Conseguir un empleo



Encontrar un empleo adecuado a mi cualificación

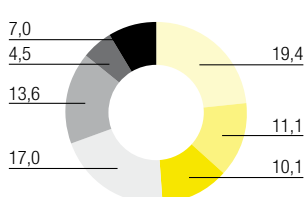


Conseguir un empleo estable

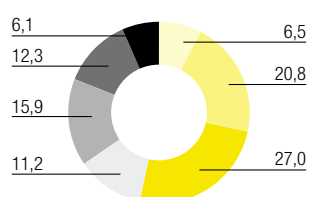


Resto de España, mujeres

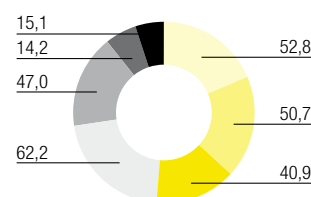
Conseguir un empleo



Encontrar un empleo adecuado a mi cualificación

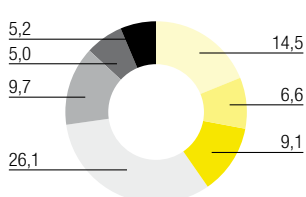


Conseguir un empleo estable

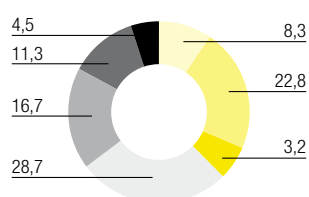


Resto de España, hombres

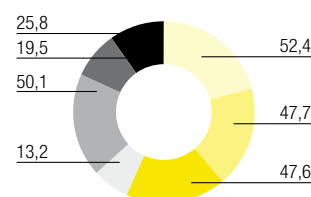
Conseguir un empleo



Encontrar un empleo adecuado a mi cualificación



Conseguir un empleo estable



Graduado en ESO
Graduados en CFGM
Graduados en Bachillerato
Graduados en CFGS

Abandonos de la ESO
Finalizados en FIP
Finalizados en ETCO

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL (2005).

Tabla 3. Razones por las que las personas creen que no han alcanzado su principal prioridad (Andalucía)

		Problemas familiares	Problemas económicos	Situación difícil del mercado de trabajo	Excesiva dificultad de los estudios	No tener claras las metas	No haber hecho el esfuerzo necesario
Mujeres	Ab. ESO	1,88	1,46	4,12	2,65	1,46	1,81
	CFGM	1,20	1,48	4,23	1,56	1,53	1,64
	CFGS	1,33	1,45	4,29	1,38	1,49	1,63
	ETCO	1,54	1,69	4,36	2,14	1,59	1,87
	FIP	1,49	1,55	4,30	1,81	1,69	1,61
	G. Bach.	2,23	2,08	4,08	2,08	1,69	1,69
	G. ESO	1,64	1,60	3,08	2,53	1,96	1,81
	Total	1,49	1,57	4,15	1,91	1,62	1,72
Hombres	Ab. ESO	1,38	1,67	3,62	2,00	2,29	2,38
	CFGM	1,13	0,18	4,40	1,29	1,56	1,46
	CFGS	1,22	1,93	4,29	1,66	1,55	1,45
	ETCO	1,45	1,52	4,05	1,56	1,64	1,58
	FIP	1,33	1,62	3,99	2,07	1,99	1,91
	G. Bach.	3,29	3,14	3,29	2,86	2,86	2,57
	G. ESO	1,44	1,66	2,76	2,32	2,08	2,46
	Total	1,37	1,73	3,88	1,82	1,82	1,82

Nota: las cifras representan los valores medios en una escala de 1 (poco importante) a 5 (muy importante).

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL (2005).

Las cifras presentadas en la figura 6 denotan que la estabilidad en el empleo es prioritaria para todos los hombres andaluces excepto para los que abandonaron ESO y los que finalizaron FIP. En estos dos niveles las mujeres tampoco otorgan un gran peso a ese objetivo. La mayor diferencia entre mujeres y hombres en cuanto al peso relativo de la estabilidad se observa en los ciclos formativos, en los que ellas priorizan conseguir un empleo o que este sea adecuado a su formación, frente al elevado peso otorgado por ellos a la estabilidad. Sobre el tema de la adecuación entre la formación poseída y la requerida por el mercado de trabajo indagaremos en la próxima subsección. En lo referido a los ámbitos geográficos no se aprecian diferencias relevantes entre Andalucía y el resto de la nación.

Respecto a las posibles razones por las que la juventud andaluza cree que no ha alcanzado su principal prioridad formativo-laboral (en caso de que así sea), en la tabla 4 se exhiben los valores medios obtenidos para el grado de importancia otorgada a cada una de ellas. No se puede afirmar la existencia de un contundente esquema de respuesta, aunque sí se aprecian algunos matices relevantes. En primer lugar, tanto mujeres como hombres

otorgan mucha importancia (valores medios más altos) a la difícil situación del mercado de trabajo como argumento para no haber podido alcanzar sus prioridades laborales, con tintes más negativos entre ellas, lo que pone, de nuevo, de manifiesto la convicción de éstas de las condiciones más adversas que les depara el mercado laboral (algo muy similar se observa para el resto de España). En segundo lugar, las diferencias más notables entre mujeres y hombres de menor formación reglada se muestran en lo relativo a la excesiva dificultad de los estudios, puesto que las mujeres le conceden mucha importancia a esta causa y no así los hombres. Por último, el grado medio de importancia de «no tener claras las metas» no aparece como un factor que afecte de forma específica a los/as que abandonan sus estudios sin ninguna certificación, a pesar de que, al menos a priori, pudiera parecer razonable. Por último, tanto los problemas económicos como familiares se manifiestan como más preocupantes entre los graduados en bachillerato, posiblemente porque las personas con este nivel de formación consideran estos factores como más relevantes a la hora de afrontar la inversión en educación superior. Estas conclusiones son extrapolables a lo observado en el resto de España (cifras no presentadas por razones de espacio).

Una forma de medir los factores que condicionan de forma significativa las transiciones de la juventud encuestada se basa en analizar, comparativamente, la probabilidad, al comienzo del periodo considerado —2001—, de encontrarse en una u otra situación laboral. A tal fin distinguimos entre: estar parado/a o inactivo/a, encontrar un trabajo que implica menos de 20 horas por semana, encontrar un trabajo que implica más de 20 horas por semana con un contrato inferior a 6 meses o encontrar un trabajo que implica más de 20 horas por semana y con un contrato de mayor «calidad» en cuanto a su duración (al menos 6 meses). Esta última categoría será la que se tome como base de comparación para nuestros resultados. En la tabla 5 se presentan los efectos marginales obtenidos de la estimación de ese modelo para la comunidad autónoma andaluza⁴¹.

La juventud cuyos padres poseen estudios superiores no tienen mayor probabilidad de salir del paro/inactividad

Entre los efectos marginales presentados en la tabla 5 destaca la diferencia en los patrones seguidos por los parámetros de duración de la dependencia en función de la salida evaluada. Se observa una significativa dependencia de la duración, con una trayectoria no monótona particularmente intensa respecto a la probabilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo (más de 20 horas/semana) con contrato de duración inferior a 6 meses. Además encontramos que la juventud cuyos padres poseen educación superior no tiene más fácil salir del paro/inactividad, independientemente del destino con el que comparemos. Por último resaltar, de entre los coeficientes mostrados en la tabla 5, la influencia que ejerce el nivel de formación alcanzado hasta el año 2001, puesto que en el caso de las mujeres sólo las que dejaron de estudiar tras obtener el título de ESO o de bachillerato se encuentran con menores dificultades para estar desarrollando un trabajo de más «calidad» (a tiempo completo y con contrato de 6 o más meses) que las que abandonaron la educación sin ningún tipo de certificado y que, por tanto tienen menor probabilidad de estar desempleadas o inactivas. Entre los hombres se observa ese mismo efecto en cuanto a signo y de cuantía análoga para los que dejaron de estudiar tras finalizar un programa del plan ETCO. Por último se ha incluido como regresor la tasa de desempleo trimestral regional (por género), para tomar en consideración el potencial efecto de las condiciones de la demanda agregada; el coeficiente asociado a esa variable no resultó significativamente distinto de cero.

Teniendo en cuenta esos resultados no es de extrañar la respuesta que la juventud da a la pregunta relativa a cuál cree que ha sido la razón que más ha influido para no haber encontrado empleo durante su primer periodo de

búsqueda⁴². La falta de estudios es esgrimida en mayor proporción por las personas que abandonan ESO, las que finalizan FIP y las que finalizan ETCO, como se podría esperar a priori; entre las que abandonan, esa razón es aducida en mayor proporción por las mujeres, lo que corrobora la importancia que éstas conceden a la formación como elemento para resultar exitosas en la transición al mercado laboral (véase tabla A4, anexo).

Hasta ahora el análisis se ha centrado en los distintos estadios en los que se encuentra la juventud en el contexto formativo-laboral en el periodo analizado, así como en los principales escollos que manifiestan encontrarse a lo largo del mismo. Pero todavía no hemos aportado ninguna medida cuantitativa del rendimiento, una vez incorporados al mercado laboral como ocupado, de las inversiones educativas de los jóvenes. En la medida en que existe cierta heterogeneidad en las circunstancias laborales de éstos, como ya se ha podido apreciar, vamos a centrar el análisis cuantitativo en los ingresos salariales netos obtenidos por las trabajadoras y trabajadores en su primer empleo significativo, homogeneizando de esta forma la variable de análisis. Una limitación de la principal fuente estadística empleada es que los salarios netos de los individuos vienen expresados en niveles. Por lo tanto se hará uso de un modelo de regresión para variables dependientes categóricas. Para ser más explícitos, siguiendo el planteamiento de Wooldridge (2002), recurriremos a un modelo de estimación de tipo *probit* ordenado ligeramente modificado, denominado modelo de regresión intervalar. Este es muy similar a un modelo *probit* ordenado, pero fijando los puntos de corte de los intervalos y recurriendo a un procedimiento de estimación por máxima verosimilitud. La principal ventaja en comparación con los modelos de elección discreta más comunes (*probit* —*logit*— ordenado) es que los coeficientes estimados mediante regresión por intervalos son más fáciles de interpretar, ya que representan el efecto parcial de los regresores expresado en términos de las unidades de la variable dependiente (en lugar de un ratio de probabilidades).

En concreto la variable explicada por el modelo presentado en la tabla 6 viene definida por los siguientes intervalos salariales: <433,55 euros, 433,55 a 749,99 euros, 750 a 999,99 euros, 1000 a 1.249,99 euros, 1.250 a 1.499,99 euros, 1.500 a 1.999,99 euros, 2.000 a 2.499,99 euros, 2.500 a 2.999,99 euros y ≥ 3.000 euros. Las diferentes columnas hacen referencia a los resultados de especificaciones alternativas: la primera especificación recoge las diferencias salariales imputables a los diferentes niveles de cualificación. A medida que avanzamos de izquierda a derecha sobre la tabla se presentan, respectivamente, la especificación II, en la que se desglosa el efecto de completar las diferentes ramas de formación y el efecto relativo de la trayectoria formativa previa a 2001 seguida por cada una de las personas encuestadas y, por último, —especificación III— se intenta captar el impacto de los desajustes entre el nivel de formación requerido por el trabajo y el poseído por la persona que lo desempeña. En todas estas especificaciones se

41. Como fase previa a la estimación se realizó el cálculo de un test de Wald (Judge *et al.*, 1985) para determinar la independencia de la probabilidad de las diferentes transiciones planteadas en el modelo. Los resultados dejaron patente la existencia de diferencias significativas entre los coeficientes que explican el que el/la joven se encuentre en una u otra situación.

42. Se presentan los resultados para España, por su similitud con los resultados para la juventud andaluza (estas últimas cifras no se presentan por razones de espacio).

Tabla 4. Estimación condicional de la probabilidad de encontrarse en diferentes situaciones en el mercado laboral (Andalucía), por sexos

Mujeres				
	Parada/ Inactiva	Trabajando (<20 horas/semana)	Trabajando (>=20 horas/semana) con contrato <6 meses	Trabajando (>=20 horas/semana) con contrato >=6 meses
Log (meses transcurridos)	-0,302 ■ // (0,091)	-0,039 // (0,033)	0,294 ■ // (0,067)	0,046 // (0,087)
[Log (meses transcurridos)]^2	0,152 ▲ // (0,076)	0,029 // (0,027)	-0,181 ■ // (0,054)	-0,001 // (0,071)
[Log (meses transcurridos)]^3	-0,022 // (0,015)	-0,005 // (0,005)	0,031 ■ // (0,011)	-0,003 // (0,014)
Edad a la que finalizó los estudios	-0,020 ■ // (0,006)	0,004 // (0,002)	0,003 // (0,005)	0,013 ▲ // (0,006)
Nacionalidad (inmigrante=1)	-2,498 ■ // (0,187)	-0,265 ■ // (0,041)	1,150 ■ // (0,164)	1,614 ■ // (0,303)
Nivel educativo más alto de su madre				
Primarios	-0,024 // (0,027)	0,007 // (0,013)	-0,016 // (0,026)	0,032 // (0,030)
Educación secundaria	0,017 // (0,050)	0,020 // (0,017)	0,032 // (0,048)	-0,069 // (0,058)
FPI	-0,008 // (0,060)	0,003 // (0,023)	-0,028 // (0,059)	0,033 // (0,063)
FPII	0,114 // (0,096)	0,018 // (0,030)	0,108 // (0,091)	-0,240 ● // (0,143)
Estudios universitarios de 1 ^{er} ciclo	0,101 // (0,079)	0,016 // (0,036)	0,000 // (0,090)	-0,118 // (0,115)
2 ^o o 3 ^{er} ciclo de universidad	0,349 ■ // (0,104)	-0,359 ■ // (0,052)	0,010 // (0,115)	-0,000 // (0,141)
Nivel educativo más alto de su padre				
Primarios	0,065 ▲ // (0,029)	-0,009 // (0,012)	-0,025 // (0,027)	-0,030 // (0,031)
Educación secundaria	0,054 // (0,048)	0,015 // (0,016)	-0,054 // (0,046)	-0,014 // (0,052)
FPI	0,081 // (0,056)	-0,007 // (0,024)	0,009 // (0,054)	-0,083 // (0,062)
FPII	0,120 ▲ // (0,056)	0,006 // (0,024)	-0,016 // (0,064)	-0,110 // (0,077)
Estudios universitarios de 1 ^{er} ciclo	0,117 // (0,080)	-0,007 // (0,030)	0,073 // (0,075)	-0,184 ● // (0,104)
2 ^o o 3 ^{er} ciclo de universidad	0,028 // (0,073)	0,007 // (0,025)	0,070 // (0,067)	-0,105 // (0,090)
Nivel educativo alcanzado en 2001				
Dejó la educación tras ESO	-0,260 ■ // (0,052)	-0,022 // (0,026)	-0,033 // (0,061)	0,205 ■ // (0,072)
Dejó la educación tras Bachillerato	-0,271 ■ // (0,065)	-0,008 // (0,027)	0,016 // (0,075)	0,279 ■ // (0,099)
CFGM	-0,078 // (0,051)	-0,018 // (0,020)	-0,036 // (0,053)	0,132 ▲ // (0,058)
CFGS	-0,024 // (0,053)	-0,026 // (0,022)	-0,056 // (0,055)	0,107 ● // (0,060)
FIP	0,001 // (0,051)	-0,012 // (0,020)	-0,022 // (0,053)	0,033 // (0,059)
ETCO	-0,075 // (0,052)	-0,006 // (0,020)	0,010 // (0,054)	0,071 // (0,060)
Tasa de paro regional (por sexos)	-	-	-	-
Número de observaciones	2.117			
Test de Wald	3.487,7			
Log-likelihood	-2.276,1 ■			

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL (2005). Se han estimado modelos *logit multinomiales*, de los que se aportan los efectos marginales para cada uno de los coeficientes; las cifras entre paréntesis representan las desviaciones estándar de los coeficientes. El individuo de referencia es: inmigrante, su madre y padre tienen estudios inferiores a primarios, dejó la educación a los 16 años sin obtener el certificado de ESO (en el año 2001).

Los símbolos representan que los correspondientes coeficientes son significativos al: 1 % (■), 5 % (▲), 10 % (●).

Tabla 4. Estimación condicional de la probabilidad de encontrarse en diferentes situaciones en el mercado laboral (Andalucía), por sexos (continuación)

Hombres				
	Parada/ Inactiva	Trabajando (<20 horas/semana)	Trabajando (>=20 horas/semana) con contrato <6 meses	Trabajando (>=20 horas/semana) con contrato >= 6 meses
Log (meses transcurridos)	-0,120 // (0,107)	-0,078 // (0,060)	0,301 ■ // (0,088)	-0,103 // (0,114)
[Log (meses transcurridos)]^2	0,018 // (0,092)	0,046 // (0,043)	-0,219 ■ // (0,075)	0,156 // (0,096)
[Log (meses transcurridos)]^3	0,001 // (0,019)	-0,007 // (0,007)	0,040 ■ // (0,015)	-0,034 ● // (0,019)
Edad a la que finalizó los estudios	-0,017 ■ // (0,006)	0,000 // (0,002)	0,005 // (0,006)	0,011 ● // (0,006)
Nacionalidad (inmigrante=1)	-2,597 ■ // (0,006)	-0,196 ■ // (0,037)	1,125 ■ // (0,147)	1,668 ■ // (0,228)
Nivel educativo más alto de su madre				
Primarios	0,028 // (0,028)	-0,017* // (0,009)	-0,008 // (0,030)	-0,003 // (0,033)
Educación secundaria	0,120 ■ // (0,043)	-0,014 // (0,016)	-0,031 // (0,051)	-0,074 // (0,055)
FPI	0,167 ■ // (0,053)	-0,317 ■ // (0,048)	0,027 // (0,068)	0,123 ● // (0,071)
FPII	0,115 // (0,078)	-0,315 ■ // (0,048)	0,154 ● // (0,090)	0,046 // (0,109)
Estudios universitarios de 1 ^{er} ciclo	0,234 ■ // (0,061)	-0,322 ■ // (0,049)	0,129 ● // (0,068)	-0,040 // (0,086)
2º o 3º ciclo de universidad	0,162 ▲ // (0,068)	-0,338 ■ // (0,052)	0,089 // (0,083)	0,087 // (0,088)
Nivel educativo más alto de su padre				
Primarios	-0,026 // (0,030)	0,023 ▲ // (0,011)	0,015 // (0,032)	-0,012 // (0,035)
Educación secundaria	-0,036 // (0,039)	0,019 // (0,015)	0,095 ▲ // (0,044)	-0,078 // (0,050)
FPI	-0,003 // (0,053)	0,016 // (0,023)	0,035 // (0,062)	-0,048 // (0,067)
FPII	0,141 ■ // (0,054)	-0,281 ■ // (0,044)	0,199 ■ // (0,062)	-0,059 // (0,079)
Estudios universitarios de 1 ^{er} ciclo	-0,086 // (0,064)	0,018 // (0,024)	0,063 // (0,063)	0,005 // (0,072)
2º o 3º ciclo de universidad	0,034 // (0,053)	0,045 ■ // (0,017)	-0,065 // (0,071)	-0,014 // (0,072)
Nivel educativo alcanzado en 2001				
Dejó la educación tras ESO	0,282 ■ // (0,040)	0,001 // (0,029)	0,026 // (0,051)	0,308 ■ // (0,058)
Dejó la educación tras Bachillerato	0,324 ■ // (0,054)	0,037 // (0,025)	0,095 // (0,071)	0,456 ■ // (0,091)
CFGM	0,002 // (0,042)	0,014 // (0,023)	-0,027 // (0,045)	0,012 // (0,048)
CFGS	0,026 // (0,046)	0,024 // (0,023)	-0,004 // (0,049)	-0,046 // (0,052)
FIP	0,085 ▲ // (0,042)	0,042 ● // (0,023)	-0,037 // (0,046)	-0,091 ● // (0,049)
ETCO	-0,104 ▲ // (0,045)	0,023 // (0,024)	0,076 ● // (0,044)	0,005 // (0,048)
Tasa de paro regional (por sexos)	-0,021 // (0,019)	-0,002 // (0,019)	0,008 // (0,008)	0,0151 ● // (0,009)
Número de observaciones	2.042			
Test de Wald	7.611.42			
Log-likelihood	-2.101,3 ■			

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL (2005). Se han estimado modelos *logit multinomiales*, de los que se aportan los efectos marginales para cada uno de los coeficientes; las cifras entre paréntesis representan las desviaciones estándar de los coeficientes. El individuo de referencia es: inmigrante, su madre y padre tienen estudios inferiores a primarios, dejó la educación a los 16 años sin obtener el certificado de ESO (en el año 2001).

Los símbolos representan que los correspondientes coeficientes son significativos al: 1 % (■), 5 % (▲), 10 % (●).

incluyen además una serie de características individuales, como son género, edad en el momento de finalizar el nivel de estudios más alto manifestado al comienzo del periodo (en 2001), nacionalidad y nivel de educación de los padres y madres.

En resumen, los resultados de la tabla 6 indican que los trabajadores ganan más cuando se trabaja un número superior de horas a las acordadas en el contrato, al igual que los de las grandes empresas⁴³. En cuanto a la realización de cursos de formación complementarios, éstos aumentan —en promedio— 15 euros al mes el salario neto, dando apoyo a la idea de la existencia de rendimientos positivos de la acumulación de capital humano. A esto se añade el efecto positivo sobre las rentas salariales percibidas de la formación materna. Sin embargo, nuestro interés se centra principalmente en los coeficientes de las variables de clasificación.

En lo que concierne al nivel de formación alcanzado hasta 2001 los coeficientes de la tabla 6 sugieren que las personas con cualificación profesional intermedia y superior (CFGM y CFGS) ganan ligeramente más (27 euros y 37 euros, respectivamente) en Andalucía que las que no obtuvieron ningún tipo de certificación académica (abandonaron ESO). Por otro lado las personas que han finalizado uno de los programas especiales de formación (FIP o ETCO) no obtienen salarios netos significativamente diferentes que los que abandonan. Como ya hemos comentado no podemos inferir una relación causa-efecto, puesto que la realización de uno de esos programas de formación puede llevar implícita una dificultad previa por parte de las personas que lo realizan a la hora de integrarse en el mercado de trabajo. De hecho esto es evidente a partir de los coeficientes presentados en la especificación III, puesto que ésta permite analizar el efecto del nivel de cualificación previa de los/as trabajadores/as que han finalizado FIP o ETCO. En concreto los resultados de esa especificación sugieren que las personas que finalizan FIP y ya estuviesen en posesión de otro título de formación profesional superior obtienen incluso menor salario, y algo aún más drástico se obtiene en relación con las distintas vías de acceso de los que poseen ETCO, que obtienen menor salario relativo cuanto mayor es el nivel de formación previo adquirido. De aquí se podría inferir que la realización de un programa de los planes FIP o ETCO tiene un efecto estigmático respecto al rendimiento salarial de las inversiones educativas previas.

Entre los efectos diferenciales sobre los salarios de la rama profesional⁴⁴ en la que han cursado sus estudios el alumnado procedente de CFGM, CFGS, FIP o ETCO destaca, por ejemplo, que los trabajadores con cualificaciones intermedias en actividades de entretenimiento parecen estar muy bien pagados en comparación con el caso base de un trabajador con una cualificación profesional superior en la administración; lo mismo ocurre con las personas formadas en un CFGS en hostelería y restauración o los que finalizaron el programa de una Escuela Taller o Casa de Oficio en la rama de construcción.

Por último se deben señalar las fuertes diferencias salariales entre mujeres y hombres que se estiman, y que se sitúan alrededor del 20 % del salario medio del periodo (2001-2005). Dada la relevancia socioeconómica de este resultado, se le presta dedicación exclusiva en la siguiente subsección.

2.2. Factores que condicionan el progreso profesional: ¿el género influye?

El análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres ha sido objeto de una extensa literatura cuyo repaso no es uno de los objetivos de este trabajo. Sin embargo es importante subrayar a grandes rasgos cuáles han sido las principales argumentaciones que se han esgrimido para tratar de explicar este fenómeno. Un primer núcleo de explicaciones argumenta que la razón fundamental para explicar las diferencias salariales por género es la existencia de un «suelo pegajoso» (*sticky floor*) que según Booth *et al.* (2003) es la situación que resulta cuando se contrata a mujeres y hombres según una misma escala salarial pero en distintos extremos de la escala, evitando de esta forma que se califique la práctica como discriminatoria. En otras palabras se contrata a ambos para una misma categoría profesional pero se le remunera peor a la mujer. Arulampalam *et al.* (2007) consideran que el efecto «suelo pegajoso» está relacionado con el menor poder de negociación de las mujeres con bajos salarios, debido a que los roles familiares y las costumbres sociales atribuyen un mayor valor a la carrera profesional de los hombres, frente a la de las mujeres, dentro del hogar⁴⁵.

Como complemento a la explicación anterior se ha esgrimido la posibilidad de que exista lo que se denomina el «techo de cristal» (*glass ceiling*), es decir las trabajadoras están sometidas a «obstáculos» que le impiden su promoción una vez alcanzado un determinado nivel en la empresa, impidiéndole de esta forma alcanzar niveles salariales más altos. Para explicar la existencia de ese «techo de cristal» se ofrece, entre otras, la tesis de que las mujeres prefieren trabajar en empresas pequeñas (familiares), en las que generalmente el salario es más bajo. Este argumento no resulta convincente puesto que las diferencias salariales entre mujeres y hombres permanecen cuando se tiene en cuenta esas preferencias.

Otra de las posibles explicaciones para ese fenómeno discriminatorio es la posibilidad de que las políticas de conciliación, que permiten una mayor flexibilidad de las mujeres para reincorporarse al mercado de trabajo en condiciones que permitan una mejor conciliación de la vida profesional y familiar, pueden conducir a éstas a recibir menores retribuciones. Este argumento puede ser válido en algunos países nórdicos como Dinamarca o Suecia, pero es difícilmente aplicable a los países del sur de

43. Es preciso aclarar que los resultados presentados hacen referencia exclusivamente a los salarios percibidos por las personas, no al coste salarial. En Asensio y Oto (2010) se presenta un análisis detallado de las diferencias de coste laboral por género.

44. Las ramas profesionales han sido agrupadas en 13 por cuestiones de operatividad de la información.

45. Véase De la Rica *et al.* (2008) para una discusión en profundidad de esta problemática en el caso español.

Tabla 5. Estimación del efecto del nivel de formación sobre los salarios de la juventud andaluza

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3
Sexo (hombre=1)	153,013 ■	147,785 ■	135,489 ■
Edad a la que finalizó los estudios	6,568 ▲	10,039 ■	14,709 ■
Horas de trabajo			
Horas fijadas en contrato	8,926 ■	8,947 ■	9,181 ■
Horas extras	6,007 ■	6,016 ■	5,153 ■
Contrato indefinido	34,866 ▲	24,349	20,900
Tamaño de la empresa			
11-49 empleados/as	62,957 ■	60,488 ■	71,596 ■
50 o más empleados/as	157,140 ■	155,332 ■	164,575 ■
Cursos de formación			
Número de cursos de informática	12,381 ●	6,819 ●	16,530 ●
Número de cursos de idiomas	15,208 ▲	11,279 ▲	16,867 ▲
Número de otros cursos (no reglados)	18,544 ●	17,391 ●	15,963
Nivel educativo más alto de la madre	✓	✓	✓
Nivel educativo más alto del padre	✓	✓	✓
Nivel de formación alcanzado en 2001			
Graduado en ESO	35,603	36,513	19,193
Graduado en Bachillerato	0,161	8,251	23,584
CFGM	27,863 ▲		
CFGS	37,595 ▲		
FIP	-4,503		
ETCO	-6,886		
Vía de acceso para los/as de FIP			
CFGS		-17,454	-29,061 ●
Vía de acceso para los/as de ETCO			
Menor que primaria		-80,758 ▲	-40,735
Primaria		-62,778 ●	-84,406 ●
Secundaria de 2º ciclo		-144,215 ■	-160,462 ■
CFGM		-124,768 ▲	-157,046 ▲

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3
Nivel de formación requerida/poseída			
Sobrecualificado/a			-18,079 ■
Subcualificado/a			10,953 ■
Ramas formativas			
CFGM			
Servicios administrativos		-52,074	-72,733 ●
Arte y entretenimiento		130,439 ▲	219,921 ▲
Comunicación e información		124,053 ▲	190,238 ■
CFGS			
Hostelería y restauración		70,272 ▲	55,190 ▲
Arte y entretenimiento		-118,331	-235,763 ●
Comunicación e información		-56,440	-64,824 ●
FIP			
Actividades profesionales y científicas		-301,117 ●	-349,793 ▲
ETCO			
Construcción		109,980 ■	111,739 ▲
Energía, electricidad, gas y agua		45,407	112,635 ●
Manufactura		64,541 ●	63,412
Hostelería y restauración		55,094	221,935 ▲
Otros servicios		79,387	177,373 ●
Constante	16,193	-38,475	-138,682 ●
Número de observaciones	1.900	1.900	1.382
σ	228,02 ■	224,09 ■	212,49 ■
LR χ^2	551,16 ■	608,74 ■	497,99 ■

Nota: sólo se muestran los coeficientes significativos.

La estimación se ha realizado mediante el método de regresión por intervalos.

Individuo de referencia: mujer andaluza, con madre y el padre con nivel de formación inferior a primaria, con un título de graduado/a en CFGS en la rama administrativa en 2001 y, para aquellas con FIP, que han accedido a esa formación tras completar un CFGS y trabajan para una empresa con 10 empleados o menos. Para la especificación en la que se controla por el adecuado ajuste entre formación poseída y requerida, el individuo de referencia es una persona en un trabajo que coincide con su nivel de cualificación. Todos los modelos controlan por la nacionalidad, el número de cursos de formación realizados desde 2001, otros títulos adquiridos, la forma en que se llevó a cabo su búsqueda de empleo, antigüedad en el empleo actual y tipo de contrato. Las desviaciones estándar de los coeficientes no se muestran por razones de espacio. En cuanto a la significatividad de los coeficientes se debe interpretar como sigue: 1 % (■), 5 % (▲), 10 % (●).

Europa, entre ellos España, y de igual forma Andalucía, donde las políticas de conciliación son muy recientes e insuficientes. Relacionado con esta última tesis se plantea la posibilidad de que los salarios más bajos no lo sean suficientemente como para que las mujeres de mayores salarios que quieran progresar en su carrera profesional encuentren personas que atiendan el cuidado de hijos y tareas del hogar a un precio comparativamente bajo, de forma que les pueda compensar «desatender» esas cargas. De ser así éstas últimas optarían por puestos laborales que les exijan menos y de esta forma poder atender las cargas familiares sin dejar de trabajar, pero a costa de una menor remuneración. Esta idea encontraría sustento principalmente en países mediterráneos, en los que las cargas familiares recaen, en la gran mayoría de los casos, en las mujeres.

Un análisis complementario que se puede plantear para analizar las oportunidades proporcionadas por diferentes vías de formación, como determinante del éxito o fracaso en las transiciones de los jóvenes entre diferentes puestos de trabajo, es la estimación de modelos que nos permitan determinar qué variables condicionan un aumento o disminución de nivel salarial al cambiar de trabajo. Ese es el objetivo perseguido por los coeficientes presentados en la tabla 7. En ella se presentan dos modelos: el primero mide el efecto de las variables consideradas sobre la probabilidad de pasar de un trabajo «significativo» a otro, también significativo, de mayor salario, en cambio el segundo mide la probabilidad de pasar a un trabajo peor retribuido. Debido a que por cuestiones de robustez en la comparación se recurre a trabajos significativos y a la falta de respuesta, en algunos casos, a la cuestión sobre los salarios, el tamaño muestral era demasiado pequeño para llevar a cabo una estimación separada para la submuestra de Andalucía, por lo que los coeficientes que se presentan corresponden a un modelo para el conjunto de España, condicionando por la región de residencia de las personas encuestadas. En ambos casos se compara la probabilidad diferencial de progresar/retroceder en los salarios en comparación con los que mantienen un salario del mismo nivel, y se analizan como condicionantes las características que tenía la persona analizada en su primer empleo significativo.

De nuevo se obtienen diferencias significativas en las trayectorias salariales entre hombres y mujeres puesto que entre las últimas es menos probable aumentar el nivel salarial cuando se cambia de trabajo, lo que pone de manifiesto otra de las vías de «discriminación» de la mujer en el mercado laboral. Aunque es de justicia comentar que no se observa un efecto positivo respecto a la probabilidad de las mujeres de retroceder en salario, sin que esto sirva de menoscabo al resultado anterior.

Por otro lado, las horas fijadas en contrato, la utilización de contactos familiares para encontrar trabajo y un elevado tamaño de la empresa en la que desarrolla su primer trabajo significativo también condicionan

negativamente la probabilidad de progreso profesional. Entre estos puede llamar especialmente la atención del lector el coeficiente negativo de la vía empleada para encontrar trabajo, pero no parece ilógico pensar que la utilización de mecanismos no claramente conectados con la productividad pueda ser tomada por el mercado como señal de falta de la misma. Por el contrario la experiencia laboral y la formación complementaria en forma de cursos de informática o idiomas facilitan el tránsito hacia empleos con mayores salarios.

Las mujeres tienen menor probabilidad de aumentar el nivel salarial cuando cambian de trabajo

El perfil formativo presentado por la persona también muestra un claro patrón, puesto que los graduados en formaciones que requieren más años teóricos de estudios facilitan el progreso salarial entre ocupaciones, cuando comparamos con los de menor nivel de formación. La percepción respecto al desajuste entre la formación poseída y requerida juega en contra de los que se ven sobreformados; esta cuestión será abordada con más detenimiento en la siguiente subsección. Por último unas peores condiciones agregadas del mercado laboral dificulta el progreso salarial de la juventud, y lo opuesto, lógicamente, se observa respecto a los retrocesos salariales.

2.3. Influencia de otros factores

2.3.1. La sobrecualificación

La especificación III de la tabla 6 incluye variables de control para recoger el potencial efecto sobre los salarios de los desajustes que las personas ocupadas observan entre la formación acumulada y la requerida para realizar adecuadamente su trabajo. En otras palabras, de esta forma podemos ver si un posible exceso (o escasez) de instrucción como consecuencia de las decisiones de inversión educativa previas mantienen correlación con los salarios obtenidos y la potencial endogeneidad de estas decisiones⁴⁶. De esta forma estamos considerando el potencial desajuste como una medida de la distancia entre los trabajadores y sus puestos de trabajo (Jovanovic, 1979). Atendiendo a los coeficientes mostrados en la tabla 6 respecto a las variables de sobre y subcualificación, se puede inferir que un exceso de instrucción de las personas trabajadoras lleva aparejado un descenso relativo de los salarios respecto a aquellas que poseen un nivel de formación igual que el requerido. Por el contrario los individuos que manifiestan estar subcualificados obtienen un salario relativamente mayor que el grupo de referencia. Esto es consistente con una amplia evidencia empírica para España y otros países (véase, por ejemplo, Alba-Ramírez, 1994, o Dolton y Marcenaro, 2008).

46. También podría estar ocurriendo que los menores rendimientos salariales relativos de las personas sobrecualificadas sean consecuencia de los bajos niveles de formación que requieren algunos trabajos. De ahí que no podamos afirmar que estamos en presencia de una relación causal, sino de correlación.

Tabla 6. Estimación del efecto del nivel de formación sobre el progreso/retroceso salarial en las transiciones laborales de la juventud (España)

	Prob. (progreso salarial)	Prob. (retroceso salarial)
Sexo (hombre=1)	0,304 ■	-0,030
Horas de trabajo		
Horas fijadas en contrato	-0,021 ■	0,011 ▲
Horas extras	0,002	0,015 ■
Encontró trabajo vía familia o amistades	-0,106 ■	0,089
Antigüedad en primer trabajo significativo	0,005 ■	-0,013 ■
Contrato indefinido	0,017	-0,214 ▲
Tamaño de la empresa		
11-49 empleados/as	-0,036	0,270 ■
50 o más empleados/as	-0,155 ■	0,301 ■
Cursos de formación		
Número de cursos de informática	0,059 ●	0,009
Número de cursos de idiomas	0,090 ▲	0,101
Número de otros cursos (no reglados)	-0,013	0,014
Nivel educativo más alto de la madre	✓	✓
Nivel educativo más alto del padre	✓	✓
Nivel de formación alcanzado en 2001		
Graduado en ESO	-0,020	-0,016
Graduado en Bachillerato	0,017 ●	-0,186 ●
CFGM	0,041 ▲	-0,153 ▲
CFGS	0,110 ▲	0,001
FIP	-0,100	-0,021
ETCO	-0,109	0,149
Nivel de formación requerida/poseída	✓	✓
Sobrecualificado/a	-0,219 ■	0,091
Subcualificado/a	0,175 ▲	-0,256
CC.AA.	✓	✓
Tasa de paro regional	-0,014 ■	0,020 ▲
Constante	0,895 ■	-0,814 ●
Número de observaciones	7.614	3.129
LR χ^2	188,6 ■	630,94 ■

Nota: se ha realizado la estimación de un modelo *Probit*.

Individuo de referencia: mujer andaluza, con madre y el padre con nivel de formación inferior a primaria, que trabaja para una empresa con 10 empleados o menos. Todos los modelos controlan por la nacionalidad, la forma en que se llevó a cabo su búsqueda de empleo, antigüedad en el empleo actual y tipo de contrato.

Las desviaciones estándar de los coeficientes no se muestran por razones de espacio, así como las variables cuyos coeficientes no resultaron significativos.

Los símbolos representan que los correspondientes coeficientes son significativos al: 1 % (■), 5 % (▲), 10 % (●).

Con objeto de profundizar más en esta temática se decidió estimar un modelo con el que intentar acotar el perfil diferencial de las personas sobrecualificadas, por contraposición a las que poseen un nivel de formación que se ajusta a los requerimientos del trabajo desempeñado. De forma análoga planteamos un modelo para las personas subcualificadas, estableciendo como elemento de comparación, igualmente, las «adecuadamente cualificadas». Los coeficientes mostrados en la tabla 8 representan las estimaciones correspondientes a esos dos modelos, en los que las columnas 2 y 3 presentan el análisis para las personas sobrecualificadas y las columnas 4 y 5 para las subcualificadas. En ambos modelos se incluyen tanto la trayectoria académica previa como una serie de características que se consideran que, a priori, pueden condicionar ese desajuste.

Las mujeres que se han graduado en bachillerato son las que conceden más importancia a que el trabajo sea adecuado a su formación

De los resultados presentados en la tabla 8 se deben resaltar por su importancia los siguientes: los hombres tienen menor probabilidad de sobrecualificación que las mujeres, lo que va en línea con el planteamiento general derivado del mayor esfuerzo de inversión en formación de las mujeres; la utilización de los contactos familiares y amistades le hace percibir, con mayor probabilidad, a la persona que trabaja que se encuentra en una situación de sobrecualificación, posiblemente como mecanismo psicológico⁴⁷ para no reconocer la ayuda recibida durante la búsqueda de empleo. La realización de cursos de formación no parece condicionar la percepción sobre la sobrecualificación, aunque sí tiene efecto sobre la no consideración como subcualificado/a. Lo contrario ocurre con el máximo nivel de formación reglada alcanzada a comienzo del periodo de análisis, puesto que todos los niveles considerados facilitan que la persona que los posee se clasifique con mayor probabilidad entre los sobrecualificados que las que no poseen ningún tipo de formación reglada reconocida mediante un título. Además ese efecto es menor entre los que han cursado ETCO, en línea con los comportamientos observados en los otros modelos estimados respecto a la situación diferencial de este tipo de ocupados.

Los resultados obtenidos en las estimaciones previas se ven refrendados desde una nueva óptica: cuando se calcula la proporción de mujeres y hombres que consideran bastante o muy importante que el trabajo sea adecuado a la formación recibida. Esos porcentajes aparecen en la tabla 9, que muestra como las mujeres que se han graduado en bachillerato son las que conceden más importancia a que el trabajo sea adecuado a la formación recibida en Andalucía y el resto de España, con una notable diferencia

respecto a los hombres, lo que, si tenemos en cuenta la mayor proporción de mujeres sobrecualificadas, puede dar como resultado que éstas vean defraudadas sus expectativas con las consiguientes consecuencias negativas para el adecuado desempeño de sus tareas.

No menos interesante resulta comprobar que las personas subcualificadas tienen una visión más negativa respecto a la importancia de problemas económicos, familiares, situación difícil del mercado de trabajo, etc., como elemento limitador para alcanzar sus objetivos formativo-laborales, que las sobrecualificadas o aquellas cuyo nivel de formación poseído y requerido no muestra desajuste; esta correlación es particularmente notable entre aquellas personas cuyo nivel de formación alcanzado al comienzo del periodo era ETCO o las que habían abandonado la ESO sin certificado. Esas diferencias de valoración respecto a los problemas que les afectan pueden considerarse como prueba de la asunción, por parte de los trabajadores y trabajadoras, de que debido a que su formación es inferior a la requerida por el mercado van a tener más dificultades para alcanzar sus objetivos, a pesar de que en términos pecuniarios las personas subcualificadas, como se vio antes, sufren una penalización significativa.

2.3.2. Las preferencias de la juventud respecto a las trayectorias laborales

Para finalizar con los análisis en esta subsección se presenta información adicional sobre «la escala de valores» de la juventud respecto a las transiciones formativo-laborales. En este sentido resulta cuando menos curioso el análisis de las preferencias entre trabajo y percepción de subsidios por los jóvenes, puesto que para cualquiera de los niveles educativos máximos alcanzados en 2001 la proporción de mujeres que prefieren el subsidio de desempleo es inferior al de hombres (tabla 10). Lo que es más, la brecha entre mujeres y hombres a favor de las primeras se amplía (hasta una media del 5 %) cuando calculamos la proporción de los que prefieren el trabajo en vez del subsidio siempre que el salario sea mayor que la cuantía del subsidio. Por tanto parece que entre ellas la vocación laboral es superior que en ellos.

En este mismo sentido se observa que ellas le dan relativamente más importancia —que los hombres— a que su trabajo esté bien considerado (figura 7), a que les permita aprender y desarrollar su trabajo de forma autónoma, y que se les acepten propuestas o nuevas ideas; es decir las mujeres dan mayor importancia relativa a aspectos que hacen del trabajo un continuo reto.

Otras preferencias manifestadas por los jóvenes hacen referencia al horario, sueldo y condiciones en general del trabajo. Así, tanto entre las mujeres como entre los hombres, 3 de cada 4 consideran bastante o muy importante que el horario laboral se adapte a sus otras actividades; esta opinión se extiende de forma homogénea por niveles educativos. Aún más relevante les resulta que el trabajo les brinde oportunidades de ascenso, puesto que

47. Esta afirmación debe tomarse con mucha cautela ante la falta de información que permita contrastar esta hipótesis.

Tabla 7. Estimaciones de la probabilidad de sobre/subcualificación, para Andalucía y resto de España

	Prob (sobrecualificación)		Prob (subcualificación)	
	Andalucía	Resto de España	Andalucía	Resto de España
Sexo (hombre=1)	0,015	-0,099 ▲	-0,030	-0,060
Horas de trabajo				
Horas fijadas en contrato	-0,000	-0,005 ▲	0,003	0,006
Horas extras	0,008	0,008 ■	0,016 ●	0,006
Encontró trabajo vía familia o amistades	0,171 ▲	0,142 ■	0,110	-0,007
Tamaño de la empresa				
50 o más empleados/as	0,082	0,096 ■	0,086	0,019
Cursos de formación				
Número de cursos de informática	0,026	0,039	-0,079	-0,132 ■
Nivel educativo más alto de la madre	✓	✓	✓	✓
Nivel educativo más alto del padre	✓	✓	✓	✓
Nivel de formación alcanzado en 2001				
Graduado en ESO	0,799 ■	0,474 ■	0,074	-0,002
Graduado en Bachillerato	1,288 ■	0,779 ■	0,794 ●	-0,182
CFGM	0,711 ■	0,464 ■	0,346	0,095
CFGS	0,817 ■	0,531 ■	0,284	-0,036
FIP	0,740 ■	0,387 ■	-0,018	-0,042
ETCO	0,562 ■	0,381 ■	-0,012	-0,056
CC.AA.	✓	✓	✓	✓
Tasa de paro regional	0,016	0,005	-0,006	-0,015 ▲
Constante	-2,346 ▲	-1,207 ■	-2,063	-1,517 ■
Número de observaciones	1.750	12.371	1.656	12.371

Nota: se ha realizado la estimación de un modelo *Probit*.

Individuo de referencia: mujer andaluza, con madre y el padre con nivel de formación inferior a primaria, que trabaja para una empresa con 10 empleados o menos. Todos los modelos controlan por la nacionalidad, la forma en que se llevó a cabo su búsqueda de empleo, antigüedad en el empleo actual y tipo de contrato.

Las desviaciones estándar de los coeficientes no se muestran por razones de espacio, así como las variables cuyos coeficientes no resultaron significativos.

Los símbolos representan que los correspondientes coeficientes son significativos al: 1 % (■), 5 % (▲), 10 % (●).

Tabla 8. Proporción de hombres y mujeres que consideran bastante o muy importante que el trabajo sea adecuado a la formación recibida, por ámbito geográfico

		Abandonos ESO	Graduados CFGM	Graduados CFGS	Graduados CFGM	Finalizado FIP	Graduados Bachillerato	Graduados ESO
Andalucía	Mujeres	78,7	84,0	80,3	78,1	79,4	89,5	83,4
	Hombres	71,3	79,5	82,0	78,5	78,5	75,7	84,8
Resto de España	Mujeres	73,1	81,9	83,1	76,3	79,3	86,5	84,8
	Hombres	73,0	76,0	75,1	74,7	72,8	78,2	76,2

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL (2005).

Tabla 9. Preferencia de las personas entre el trabajo y la percepción del subsidio de desempleo, según colectivo y sexo (Andalucía)

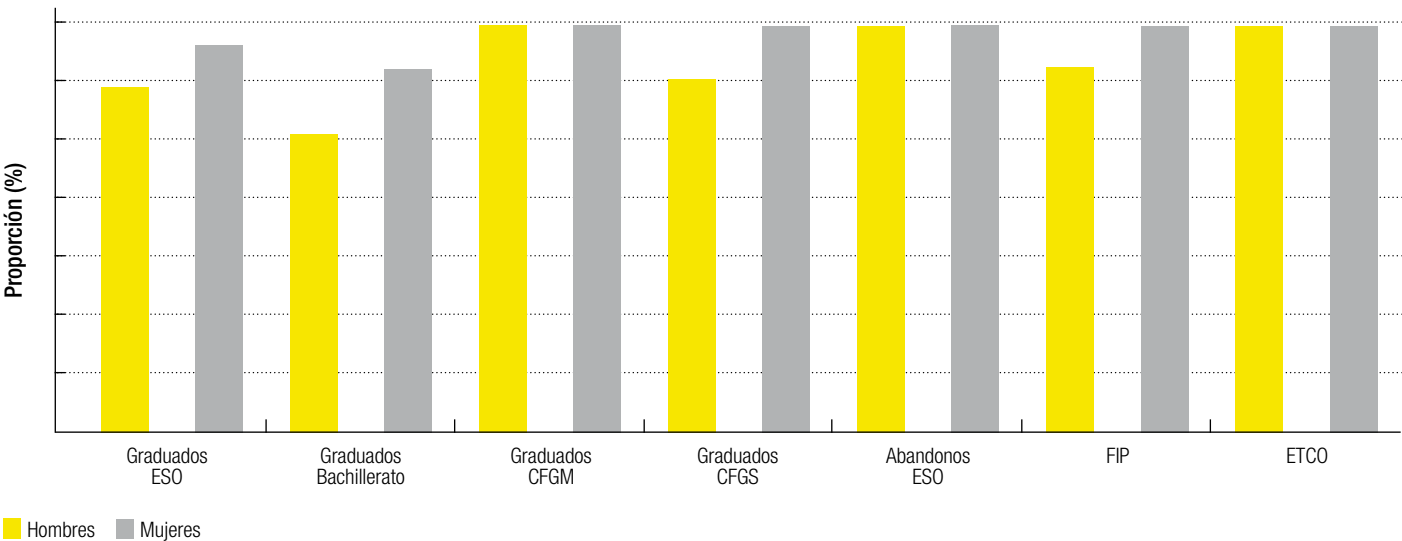
	Graduados Eso		Graduados Bachillerato		Graduados CFGM		Graduados CFGS		Abandonos ESO		Finalizado FIP		Finalizado ETCO	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Prefieren el trabajo	72,5	78,0	73,7	81,4	76,1	84,1	81,6	87,6	77,3	80,8	78,1	84,5	78,7	84,3
Prefieren el trabajo si salario>subsidio	17,6	12,8	15,5	9,1	12,0	8,2	10,1	5,3	10,7	7,3	12,9	7,6	12,9	8,2
Prefieren el subsidio	9,2	8,2	10,6	9,1	11,2	6,6	8,0	6,5	10,4	10,8	8,3	6,8	7,5	6,4
No sabe/No contesta	0,7	1,0	.	.	0,7	1,1	0,3	0,6	1,7	.	0,8	1,0	.	1,1

Nota: H=hombres, M=mujeres.
Fuente: ETEFIL (2005).

el 85 % considera bastante o muy importante esta cuestión. En igual proporción se manifiestan respecto a la importancia de que el contrato sea de larga duración y el trabajo no sea agobiante. Aún mayor (90 %) es la importancia concedida a que el sueldo sea bueno, y las condiciones de trabajo sean higiénicas y saludables. El número de días de vacaciones se mantiene a cierta distancia, pues «sólo» entre el 50 y el 60 % ven este aspecto como bastante o muy importante. Este perfil en cuanto a la valoración de distintos aspectos laborales es aplicable para la juventud andaluza y la del resto de España.

Respecto a las perspectivas de futuro no existen diferencias significativas en función del nivel de estudios alcanzado (en 2001) o el género, pensando la gran mayoría (aproximadamente el 80 %) que su situación va a mejorar. En cambio la situación laboral actual sí permite hablar de dos niveles muy diferenciados de valoración. De entre los que abandonaron ESO sin obtener la certificación correspondiente el 18 % de los hombres consideran su situación laboral insatisfactoria y 3 de cada 10 mujeres, en cambio en el resto de los niveles de formación alcanzado el porcentaje es similar para mujeres y hombres (en torno al 14 %).

Figura 7. Proporción de hombres y mujeres que consideran bastante o muy importante que su trabajo esté bien considerado



Fuente: ETEFIL (2005).

3. Algunas reflexiones a modo de conclusión

En Andalucía, al igual que en el resto de España y otros países del sur de Europa (por ejemplo Italia y Grecia), la difícil transición de la formación al empleo y la baja «calidad» de los puestos de trabajo ocupados por las personas más jóvenes es una problemática que, a pesar de tener una larga tradición, todavía no ha sido posible resolver. En este contexto se ha alegado en la literatura al uso que la vocación fuertemente academicista de la formación y su distanciamiento de las necesidades reales del mercado laboral pueden estar en la base de esa difícil situación de la juventud. En este trabajo se ha tratado de abordar esa cuestión desde la óptica de las personas que no realizan estudios universitarios y que, según reflejan las estadísticas, son las que encuentran especiales dificultades para lograr un adecuado ajuste en el mercado laboral.

De entre las conclusiones obtenidas hemos considerado que la más relevante es la importancia del abandono escolar temprano como elemento altamente limitador de las posibilidades profesionales de las personas que eligen esta opción, así como la relativa ineficacia de los programas especiales de formación para favorecer las posibilidades laborales de la juventud. Las personas que siguen esa trayectoria, y que en general están fuertemente limitadas por las condiciones socioeconómicas del contexto en el que se desarrollan sus vidas padecen más altas tasas de desempleo, permanecen en esa situación durante periodos más prolongados, reciben menos salarios cuando logran encontrar un trabajo y no tienen mayores posibilidades de progreso salarial a pesar de su peor situación relativa de partida. Además según la información analizada esos jóvenes son conscientes de su situación desventajosa respecto al mercado laboral, lo que, por término medio, se traduce en mayores niveles de frustración y pesimismo, respecto a la consecución de los objetivos planteados para sus vidas laborales, que los manifestados por los que completaron con éxito algún tipo de formación reglada.

Esas connotaciones negativas del abandono de la formación tiene consecuencias más dramáticas entre las mujeres que ven como ese bajo nivel en inversión educativa se convierte en un lastre en el mercado laboral, puesto que les aboca a mayores tasas de desempleo, mayor duración del mismo y una brecha salarial importante respecto a los hombres —que no se ve atenuada en las transiciones entre diferentes ocupaciones—. De ahí que se pueda inferir que la acumulación de capital humano es un factor de

mayor valor relativo en el mercado de trabajo para las mujeres, puesto que le sirve de contrapeso a las situaciones de discriminación todavía latentes en el mercado laboral.

Un último aspecto a considerar es la importancia relativa que se ha estimado respecto al desajuste formativo que la juventud ocupada percibe respecto a los requerimientos de sus puestos de trabajo. Si bien la literatura relativa a esta cuestión esta impregnada de controversia por la dificultad de medir de forma objetiva el fenómeno de la sobre o subcualificación, lo que nuestras estimaciones parecen poner de manifiesto es que existe una elevada proporción de jóvenes que, pese a no pertenecer al grupo de los que realizan estudios superiores, se consideran sobrecualificados. Si consideramos esta situación como reflejo, en cierta medida, del descontento con el ajuste logrado en el mercado laboral, no parece descabellado pensar que la juventud andaluza y del resto de España se muestra muy insatisfecha con su situación laboral y con el rendimiento que las inversiones educativas les aporta.

A pesar del carácter eminentemente descriptivo de este trabajo, la información aportada, consideramos, puede ser útil tanto para los responsables políticos como para los propios jóvenes, en el sentido de ayudarles a entender algunos de los factores que están condicionando sus dificultades laborales.

4. Bibliografía

AHN, N. y UGIDOS, A. (1995):

«Desempleo juvenil en España: ¿qué determina su duración?», *Ekonimiz*, vol. 31/32: 247-265.

ALBA-RAMÍREZ, A. (1999):

«Explaining the Transitions Out of Unemployment in Spain: The Effect of Unemployment Insurance», *Applied Economics*, 31: 183-193.

ALBERT, C.; DAVIA, M. A. y TOHARIA, L. (2008):

«To find or not to find significant job», *Revista de Economía Aplicada*, nº 46, vol. XVI: 37-59.

ARULAMPALAM, W.; BOOTH, A. y BRYAN, M. (2007):

«Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60 (2): pp. 163-186.

ARRANZ, J. Mª. y MURO, J. (2007):

«Duration Data Models, Unemployment Benefits and Bias», *Applied Economics Letters*, vol. 14(15): 1119-1122.

ASENSIO, M. L. y OTO, D. (coords.) (2010):

«Diferencias de coste laboral por género y sus componentes para las empresas en Andalucía», *Monográfico*, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, Sevilla.

BLAZQUEZ, M. (2005):

«Youth labour market integration in Spain: Search time, job duration and skill mismatch», *Spanish Economic Review*, vol. 7: 191-208.

BOOTH, A.; FRANCESCONI, M. y FRANK, J. (2003):

«A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender», *European Economic Review*, vol. 47: 295-322.

BOVER, O.; ARELLANO, M. y BENTOLILA, S. (2002):

«Unemployment Duration, Benefit Duration, and the Business Cycle», *Economic Journal*, vol. 112: 1-43.

CARABAÑA, J. (2008):

«Las diferencias entre países y regiones en las pruebas PISA», *Colegio Libre de Eméritos*, Madrid.

D'ADDIO, A. C. y ROSHOLM, M. (2005):

«Exits from Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis», *Labour Economics*, vol. 12: 449-468.

DAVIA, M. A. y MARCENARO, O. (2008):

«Exploring the link between employment search time and reservation wages in Southern Europe», *Hacienda Pública Española*, 186, vol. 3: 91-121.

DE LA RICA; DOLADO, J. J. y LLORENS, V. (2008):

«Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain», *Journal of Population Economics*, vol. 21(3): 777-778.

DOLADO, J. J. (2009):

«La educación en la encrucijada», en *La Crisis de la Economía Española. Lecciones y Propuestas*, editado por FEDEA, Madrid.

DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. F. (2000):

«La Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España», *Papeles de Economía Española*, vol. 86: 78-98.

DOLTON, P. y MARCENARO, O. (2009):

«Overeducation Across Europe», en *Education and Inequality Across Europe*, E. Barth and R. Ashplund (eds.), Edward Elgar Publishing, Helsinki: 67-90.

_____ (2011):

«If you pay peanuts: do you get monkeys?: a cross country comparison of teacher pay and pupil performance», *Economic Policy*, 65(1): 5-55.

DOLTON, P.; MARCENARO, O. y SKALLI, A. (2008):

«Gender differences across Europe», in *Frontiers in the economics of gender*. F. Bettio and A. Verasschagina (eds.), Routledge, Siena: 135-167.

FUNDACIÓN BANCAJA (2004):

«Autoeficacia, implicación y estrés en los primeros trabajos», *Monográfico* nº 44 de la serie Capital Humano, Valencia.

_____ (2007):

«La sobrecualificación de los jóvenes», *Monográfico* nº 75 de la serie Capital Humano, Valencia.

GARCÍA, J. I. (2008):

«La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones», *Revista Economía Aplicada*, vol. XVI: 5-28.

JENKINS, S. P. y GARCÍA-SERRANO, C. (2004):

«The Relationship Between Unemployment Benefits and Re-employment Probabilities: Evidence from Spain», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 66 (2): 239-260.

JOVANOVIĆ, B. (1979):

«Job Matching and the Theory of Turnover», *Journal of Political Economy*, 87: 972-990.

KOGAN, I. y MÜLLER, W. (eds.) (2002):

«School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc», Mannheim.

LASSIBILLE, G.; NAVARRO, L.; AGUILAR, I. y DE LA O SANCHEZ, C. (2001):

«Youth Transitions from School to Work in Spain», *Economics of Education Review*, vol. 20: 139-149.

MARCENARO, O. (2007):

«La inversión en formación de los andaluces», *Actualidad*, vol. 21, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

(2010):

«La educación como factor determinante de la movilidad intergeneracional en Andalucía», *Actualidad*, vol. 56, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

MARCENARO, O. y VIGNOLES, A. (2010):

«Matching the supply of and the demand for young people graduating from the vocational track in Spain? », *Documento de Trabajo E2010/04*, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

MARCENARO, O. y WEST, L. (2010):

«Una cuantificación de las asimetrías por género en materia de conciliación», *Revista de Investigaciones Regionales*, vol. 14: 107-130.

MARTÍNEZ, J. S. (2012):

«Fracaso escolar y Comunidades Autónomas», Comunicación presentada a la IV Reunión Intercongresos del comité de Investigación de Estratificación Social de la Asociación Española de Sociología, Madrid, Enero de 2012.

MEC (2010):

Las cifras de la Educación en España. Estadísticas e indicadores. Madrid.

MORA, J. G.; GARCÍA-MONTALVO, J. y GARCÍA ARACIL, A. (2000):

«Higher education and Graduate Employment in Spain», *European Journal of Education*, vol. 35(2): 229-237.

OCDE (2011):

Education at a glance, Paris.

RYAN, P. (2001):

«The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective». *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIX(1): 34-92.



Anexo

Tabla A1. Porcentaje de alumnado en Andalucía, por sexos y niveles educativos, que promociona el curso 2004-05

	Educación primaria			ESO		Bachillerato	CFGM	CFGS
	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	3 ^{er} Ciclo	1 ^{er} curso	4 ^º curso	2 ^o curso (último)	3 ^{er} curso (último)	3 ^{er} curso (último)
Niñas	94,89	95,35	93,05	81,89	79,40	67,25	84,71	94,12
Niños	93,02	93,71	90,56	75,25	73,03	61,71	85,45	80,39
Total	93,92	94,49	91,75	78,30	76,37	64,80	85,17	87,65
Brecha*	1,87	1,64	2,49	6,64	6,37	5,54	-0,74	13,73

Nota*: la brecha indica la diferencia entre niñas y niños.
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía (2011).

Tabla A2. Distribución del tiempo de las personas, a lo largo del periodo analizado, en función de su situación laboral-formativa y rama profesional de los que finalizaron en 2001 CFGM, CFGS, FIP o ETCO (España)

Ramas profesionales	Graduados en CFGM			Graduados en CFGS		
	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones
Agraria	19,17	65,93	14,83	45,51	40,35	14,14
Actividades físicas y deportivas	20,95	59,25	19,8	62,23	28,8	8,96
Marítimo-pesquera	30,09	61,68	8,23	22,94	61,65	15,41
Administración y gestión	14,52	66,07	19,39	23,9	59,41	16,68
Artes Gráficas	13,91	68,81	17,28	13,75	69,45	16,8
Comercio y marketing	15,75	62,46	21,6	29,1	57,48	13,42
Imagen y sonido	22,63	57,53	19,84	33,77	48,27	17,96
Edificación y obra civil	16,15	70,66	13,19	43,63	49,84	6,52
Electricidad y electrónica	12,07	77,18	10,75	24,07	67,57	8,33
Fabricación mecánica	6,73	81,8	11,45	22,51	67,82	9,66
Hostelería y turismo	16,22	70,87	12,9	28,69	59,49	11,82
Imagen personal	10,5	72,6	16,9	22,07	64,33	13,6
Industrias alimentarias	12,36	74,13	13,51	34,95	54,39	10,52
Informática y comunicaciones	.	.	.	26,03	60,52	13,44
Madera, mueble y corcho	6,84	81,04	12,03	12,41	77,67	9,93

	Graduados en CFGM			Graduados en CFGS		
Ramas profesionales	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones
Instalación y mantenimiento	11,35	80,17	8,42	22,02	72,04	5,94
Transporte y mantenimiento de vehículos	10,34	80,17	9,49	17,48	73,89	8,63
Química	28,78	54,45	16,76	29,06	60,73	10,21
Sanidad	15,46	63,81	20,71	42,73	41,52	15,75
Servicios socioculturales y a la comunidad	100	.	.	46,25	40,44	13,32
Textil, confección y piel	15,05	67,07	17,88	30,88	54,1	15,01
Vidrio y cerámica	.	.	.	11,32	85,41	3,27
Artesanías	45,14	36,47	18,35	26,07	50,73	23,2
Energía y agua	.	.	.	22,64	60,38	16,98
Industrias extractivas
Seguridad y medio ambiente	.	.	.	35,41	47,55	17,04
Total	13,85	70,12	16	30,35	56,02	13,63

Fuente: INE (2012)

Tabla A2 (continuada)

	FIP			ETCO		
Ramas profesionales	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones
Agraria	12,82	47,44	39,75	5,55	58,09	36,37
Actividades físicas y deportivas	39,12	38,57	22,31	.	77,34	19,04
Marítimo-pesquera	14,64	65,03	20,34	2,94	66,67	30,39
Administración y gestión	29,5	45,95	24,53	50,0	36,67	.
Artes Gráficas	37,56	41,23	21,22	8,66	66,01	25,33
Comercio y marketing	17,2	55,04	27,76	.	.	.
Imagen y sonido	29,74	42,47	27,79	8,27	62,4	29,33
Edificación y obra civil	10,73	66,17	23,09	3,97	67,89	28,14
Electricidad y electrónica	21,81	59,4	18,74	5,86	70,95	23,18
Fabricación mecánica	9,67	74,05	16,28	3,67	70,14	26,18

Tabla A2 (continuada)

	FIP			ETCO		
Ramas profesionales	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones	Estudia en el Sistema Educativo	No estudia en el Sistema Educativo y trabaja 20 o más horas semanales	No estudia en el Sistema Educativo y está en otras situaciones
Hostelería y turismo	23,45	48,1	28,46	5,43	54,87	39,71
Imagen personal	5,01	60,84	34,16	.	.	.
Industrias alimentarias	8,57	63,05	28,37	.	.	.
Informática y comunicaciones	38,75	38,8	22,41	26,35	63,77	9,88
Madera, mueble y corcho	11,88	61,36	26,74	2,89	65,07	32,04
Instalación y mantenimiento	7,86	72,79	19,35	1,9	80,75	17,35
Transporte y mantenimiento de vehículos	9,26	72,14	18,5	.	.	.
Química	29,94	58,02	12,04	15,96	50,72	33,32
Sanidad	15,86	54,18	29,96	6,3	54,23	39,48
Servicios socioculturales y a la comunidad	32,53	39,33	28,15	8,97	48,15	42,89
Textil, confección y piel	7,38	59,73	32,88	.	34,33	65,67
Vidrio y cerámica	17,26	51,07	31,67	.	50,86	49,14
Artesanías	10,47	47,83	41,62	6,1	63,82	30,08
Energía y agua	17,04	62,48	20,31	6,71	68,7	24,59
Industrias extractivas	3,34	73,06	23,6	7,91	80,1	11,99
Seguridad y medio ambiente	20,27	61,01	18,71	8,6	63,83	27,57
Total	24,69	51,21	24,08	5,01	64,16	30,83

Fuente: INE (2011).

Tabla A3. Personas (%) por tiempo acumulado en cada situación laboral a lo largo del periodo 2001-2005, según nivel de formación en 2001 y sexo (España)

	Total		1-2 meses		3-5 meses		6-11 meses		12-17 meses		18-23 meses		24-35 meses		36 ó más	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Abandonos de la ESO															
Trabaja	48,1	39,8	5,6	20,1	12,1	17,7	20,2	28,1	29,6	24,0	36,9	37,7	55,4	49,3	85,4	66,1
Busca empleo	24,9	28,0	59,7	51,6	51,7	46,0	38,7	31,0	28,4	32,9	26,2	24,7	16,6	18,6	5,7	15,6
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	15,9	21,0	29,4	23,4	28,4	26,2	20,0	25,2	28,4	26,0	16,9	21,5	14,7	19,9	3,6	13,1
Estudia en el sistema educativo solamente	11,1	11,2	.	.	7,8	10,2	20,7	15,7	13,3	17,2	20,0	16,1	13,3	12,2	5,3	5,1
	Graduados/as en ESO															
Trabaja	33,3	30,0	43,1	45,9	49,9	51,6	47,6	50,1	52,6	46,9	42,9	40,5	31,3	27,9	14,9	9,5
Busca empleo	12,7	14,1	38,4	35,2	29,4	33,7	17,8	20,4	10,7	14,6	7,3	11,2	5,3	7,1	6,0	6,2
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	6,7	6,4	12,5	9,7	13,3	10,1	16,4	13,8	14,5	15,8	6,5	7,8	.	4,1	.	0,6
Estudia en el sistema educativo solamente	47,4	49,6	5,9	9,2	7,3	4,6	18,2	15,7	22,3	22,7	43,3	40,5	61,5	61,0	79,0	83,7
	Graduados/as en Bachillerato															
Trabaja	34,3	33,2	41,0	38,1	52,7	46,1	55,6	52,1	56,2	55,9	43,5	39,1	25,0	26,4	13,8	15,1
Busca empleo	12,5	13,9	35,1	35,1	26,1	33,2	17,2	19,4	12,4	12,5	6,7	9,6	6,8	5,3	6,9	6,5
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	5,9	6,6	11,1	13,4	10,5	13,5	13,6	17,9	12,2	8,5	3,8	4,8
Estudia en el sistema educativo solamente	47,3	46,3	12,8	13,5	10,6	7,2	13,6	10,7	19,3	23,1	46,1	46,6	66,0	67,0	78,3	78,1
	Graduados/as en CFGM															
Trabaja	56,6	50,4	3,4	5,5	9,4	12,6	14,5	19,2	31,6	31,1	39,0	39,2	61,3	59,3	93,5	88,9
Busca empleo	21,9	27,2	69,5	71,0	60,7	54,9	45,9	42,6	31,4	33,4	19,8	25,0	10,1	20,9	1,4	5,8
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	10,8	12,0	21,0	17,3	24,4	25,6	24,9	25,3	22,4	19,8	10,3	10,4	8,5	6,7	1,0	1,3
Estudia en el sistema educativo solamente	10,5	10,4	6,0	6,2	4,6	6,9	13,2	13,0	14,7	15,7	31,0	25,4	20,1	13,1	4,0	4,0

Tabla A3 (continuada)

	Total		1-2 meses		3-5 meses		6-11 meses		12-17 meses		18-23 meses		24-35 meses		36 ó más	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Graduados/as en CFGS															
Trabaja	53,0	49,0	8,7	12,0	14,1	16,3	22,2	33,0	35,4	39,1	40,0	42,2	58,8	50,7	80,7	75,4
Busca empleo	21,5	24,7	64,4	61,6	60,2	54,6	42,0	37,2	27,9	32,1	23,6	25,7	9,9	17,0	3,0	5,6
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	8,5	8,8	18,8	19,4	18,8	20,3	20,0	18,1	16,3	13,9	6,6	5,9	6,3	4,1	0,9	1,4
Estudia en el sistema educativo solamente	17,0	17,5	7,7	7,1	6,6	8,8	15,7	11,7	20,3	14,9	29,8	26,3	25,1	28,2	15,3	17,6
	Finalizado FIP															
Trabaja	46,9	42,6	10,2	10,8	16,5	18,6	25,3	28,1	34,5	36,7	43,8	41,9	58,3	53,1	78,2	69,0
Busca empleo	24,3	25,6	42,3	33,6	46,4	44,2	39,4	34,9	33,9	30,5	19,3	23,4	14,9	19,8	7,3	11,7
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	14,5	16,6	40,6	47,7	28,2	28,1	19,1	21,3	20,3	18,7	12,1	12,3	6,9	8,3	2,7	4,6
Estudia en el sistema educativo solamente	14,1	15,2	6,5	8,0	7,6	9,2	15,8	15,8	11,3	14,1	24,8	22,4	19,9	18,8	11,8	14,7
	Finalizado ETCO															
Trabaja	53,8	45,5	10,3	21,9	11,6	22,2	18,9	30,4	29,3	41,9	43,7	39,9	66,1	54,7	90,7	66,9
Busca empleo	31,0	33,6	59,8	45,0	59,5	41,8	52,8	40,7	50,7	35,7	36,2	36,9	22,0	29,5	6,6	24,1
No trabaja, no busca empleo y no estudia en el sistema educativo	11,7	16,8	28,5	30,7	23,9	31,6	22,5	21,2	16,7	18,6	9,1	15,7	7,6	12,9	1,9	7,6
Estudia en el sistema educativo solamente	3,5	4,0	5,8	7,7	.	.	11,0	7,6	4,3	.	.	.

Nota: H=hombres, M=mujeres
Fuente: ETEFIL (2005)

Tabla A4. Razones que las personas creen que han influido para que no hayan podido encontrar empleo durante el primer periodo de búsqueda (España)

	Graduados en ESO		Graduados en Bachillerato		Graduados en CFGM		Graduados en CFGS		Abandonos de ESO		FIP		ETCO	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
La falta de estudios	7,7	7,5	.	.	5,2	7,9	2,4	4,0	22,7	35,3	14,0	13,0	14,6	16,1
La falta de adecuación de lo estudiado	.	.	.	4,2	2,3	.	4,1	2,8	.	.	3,4	2,1	.	3,6
Falta de experiencia	21,0	29,7	25,2	31,7	24,4	34,0	26,3	31,1	19,9	32,2	23,6	27,5	20,3	20,2
Falta de contactos	8,4	8,9	12,5	12,3	13,1	12,1	13,3	11,8	13,0	12,6	14,6	14,5	12,9	13,7
No tener iniciativa	15,4	12,3	12,4	10,4	8,5	3,4	6,5	4,3	6,5	7,1	6,9	5,4	5,1	.
No quiere cambiar de lugar de residencia	4,5	2,8	3,6	3,1	.	.	3,3	2,6	4,6	5,1
Falta de ofertas de trabajo	23,3	28,3	29,3	33,7	43,5	51,7	45,1	53,2	39,7	46,4	46,3	50,6	44,9	54,8
La mala suerte	8,4	12,1	.	9,1	13,3	12,4	10,9	13,9	14,2	19,5	12,1	18,0	22,7	18,5
Responsabilidades familiares	3,1	.	6,9	.	4,6	.	5,2
Otros motivos	44,7	40,1	40,0	35,0	25,5	21,7	31,2	24,0	31,0	16,4	30,5	22,3	27,1	21,9

Nota: las cifras representan porcentajes.

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL (2005).

... 62 63 64 65 66

NÚMEROS PUBLICADOS

...

- 13: Los andaluces y la Unión Europea
- 14: Aproximación a la Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Junta de Andalucía
- 15: Economía política de los gobiernos locales. Una valoración del funcionamiento de los municipios
- 16: Entrada a la maternidad: efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad
- 17: Elecciones municipales andaluzas de 27 de mayo de 2007: continuidades y cambios
- 18: La ciudadanía andaluza hoy
- 19: Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- 20: Preocupaciones sociales sobre la infancia y la adolescencia
- 21: La inversión en formación de los andaluces
- 22: Poder Judicial y reformas estatutarias
- 23: Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales
- 24: Nuevas Tecnologías y Crecimiento Económico en Andalucía, 1995-2004
- 25: Liderazgo político en Andalucía. Percepción ciudadana y social de los líderes autonómicos
- 26: Conciliación: un reto para los hogares andaluces
- 27: Elecciones 2008 en Andalucía: concentración y continuidad
- 28: La medición del efecto de las externalidades del capital humano en España y Andalucía. 1980-2000
- 29: Protección legislativa del litoral andaluz frente a las especies invasoras: el caso Doñana
- 30: El valor monetario de la salud: estimaciones empíricas
- 31: La educación postobligatoria en España y Andalucía
- 32: La pobreza dual en Andalucía y España
- 33: Jubilación y búsqueda de empleo a edades avanzadas
- 34: El carácter social de la política de vivienda en Andalucía. Aspectos jurídicos
- 35: El camino del éxito: jóvenes en ocupaciones de prestigio
- 36: Mutantes de la narrativa andaluza
- 37: Gobernanza multinivel en Europa. Una aproximación desde el caso andaluz
- 38: Partidos políticos, niveles de gobierno y crecimiento económico regional
- 39: Bilingüismo y Educación. Incidencia de la Red de Centros Bilingües de Andalucía
- 40: Marroquíes en Andalucía. Dinámicas migratorias y condiciones de vida
- 41: Obstáculos y oportunidades. Análisis de la movilidad social intergeneracional en Andalucía
- 42: El vandalismo como fenómeno emergente en las grandes ciudades andaluzas
- 43: Transformando la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas
- 44: Valores y conductas medioambientales en España
- 45: ¿Sabemos elegir? Introducción al estudio de la conducta económica de las personas
- 46: Metro ligero e innovación para la movilidad sostenible de las áreas metropolitanas andaluzas
- 47: El papel de las regiones en la actual Unión Europea
- 48: Nuevos enfoques en el diseño de los copagos farmacéuticos
- 49: La inmigración en Andalucía. Un análisis con datos de la Seguridad Social (2007-2008)
- 50: Arte contemporáneo y sociedad en Andalucía
- 51: La creación de una nueva realidad empresarial. El caso de Andalucía
- 52: Nuevos modelos de familia en Andalucía y políticas públicas
- 53: Rasgos básicos del envejecimiento demográfico y las personas mayores en Andalucía
- 54: Género, salud y orden social. El caso del modelo clínico de transexualidad
- 55: Gestión del pluralismo religioso en el ámbito autonómico y local
- 56: La educación como factor determinante de la movilidad intergeneracional en Andalucía
- 57: Efectos del desarrollo de las líneas de bajo coste sobre los aeropuertos andaluces.
- 58: La construcción del sujeto político entre los jóvenes en riesgo
- 59: La disposición a pagar por el medio ambiente
- 60: La inmigración en Andalucía. Un análisis con datos de la Seguridad Social en 2009
- 61: Percepción de la desigualdad y demanda de políticas redistributivas en Andalucía
- 62: Las violencias masculinas y la prevención de la violencia contra las mujeres
- 63: La población infantil ante las nuevas tecnologías de la información. Una aproximación a la realidad de los nativos digitales andaluces
- 64: El contacto de la ciudadanía con los ayuntamientos como forma de participación política en Andalucía
- 65: Hacia un modelo de movilidad urbana sostenible en Andalucía
- 66: Las transiciones hacia el empleo de la juventud andaluza

IDAD



El golpe. Cultura del entorno



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD