

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

La calidad del empleo de los egresados de Ciclos Formativos de Grado Medio  
(Quality of Employment of Graduates from Lower Vocational Training)

Autoría: Manuel Fernando Moreno Fuentes

Tutorizado por: Juan Acosta Ballesteros

Grado en ECONOMÍA  
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2023 / 2024

LUGAR Y FECHA

## **RESUMEN**

Este estudio utiliza la Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL) del 2019 para determinar los factores que influyen en la probabilidad de que los egresados en Ciclos Formativos de Grado Medio hayan logrado una inserción laboral exitosa, es decir, aquella en la que consiguen ser asalariados con un empleo de calidad. La calidad viene definida porque el contrato sea indefinido, a tiempo completo y esté ajustado a la educación del trabajador. Se especifican modelos probit bivariantes con selección, cuyos efectos marginales permiten conocer las principales variables de influencia y su importancia. Los resultados indican que ser mujer, haber estudiado en un centro público y tener poca experiencia laboral repercuten negativamente en la inserción laboral. La región de residencia y la familia formativa del ciclo también son relevantes, mientras que haber cursado FP Dual no tiene un efecto significativo.

Palabras clave: Ciclos Formativos de Grado Medio, inserción laboral, tipo de contrato, sobreeducación

## **ABSTRACT**

This study uses the 2019 Survey on Educational-Formative Transition and Labour Market Insertion to determinate the factors influencing the likelihood of graduates from Lower Vocational Training achieving a successful labour market insertion. Employees in a quality job hold a permanent, full-time contract aligned with their education. Bivariate probit models with selection are specified, and their marginal effects allow for identifying the main influencing variables and their significance. The results indicate that being a woman, attending a public educational institution and having little work experience cause a negative impact on labour market insertion. The region of residence and the training family of the vocational training are also relevant, while attending Dual Vocational Training does not have a significant effect.

Keywords: Lower Vocational Training, labour market insertion, type of contract, overeducation

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS EN CFGM.....	5
3. METODOLOGÍA Y DATOS.....	8
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	14
4.1. EL EMPLEO ASALARIADO.....	15
4.2. EL TIPO DE CONTRATO .....	18
4.2.1 Temporalidad del contrato .....	18
4.3. EL AJUSTE EDUCATIVO .....	24
5. CONCLUSIONES .....	27
6. BIBLIOGRAFÍA.....	28

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de las variables independientes (%).....	11
Tabla 2. Efectos marginales del modelo de acceso al empleo asalariado.....	16
Tabla 3. Efectos marginales de los modelos de calidad del empleo.....	19

## 1. INTRODUCCIÓN

España se sitúa actualmente como el país de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo juvenil, concretamente del 28,36% (INE, 2024). No solo el desempleo es persistente, sino también la temporalidad, la parcialidad y la sobreeducación, que afectan especialmente a los jóvenes. La tasa de temporalidad para los jóvenes de entre 15 y 29 años ascendió a un 37,3% en 2023, aunque llegó incluso a alcanzar el 56,5% en 2019 (Eurostat, 2024). Según datos del propio Eurostat, el 49% sobre el total de contratados temporales jóvenes en 2023 declara que el motivo ha sido no haber podido encontrar un empleo indefinido, lo que demuestra cómo esta carencia del mercado laboral español se está convirtiendo en la norma y confina a los jóvenes en empleos temporales, incluso si estos aspiran a lograr contratos indefinidos. Adicionalmente, la tasa de parcialidad entre los jóvenes es del 26,3%, de los cuales el 46,7% trabajan bajo este régimen de forma involuntaria. Por otro lado, según datos de la OCDE, España es uno de los países de la organización con mayor tasa de sobreeducación, con un porcentaje del 21,6% para personas de entre 25 y 64 años en 2019. De hecho, la tasa de sobreeducación española se encuentra muy por encima de la mayoría de países y de la media de la Unión Europea (15,3%).

Una posible explicación a esta situación puede encontrarse en la calidad del sistema educativo del país. La teoría del capital humano considera a la educación como uno de los elementos fundamentales al determinar la productividad de los trabajadores y sus oportunidades de empleo. Realmente, la educación y el capital humano son elementos fundamentales en el progreso de sociedades desarrolladas como la española, pero las diferentes mejoras educativas implantadas no se han traducido en mejoras considerables de la productividad (Serrano y Hernández, 2012).

Un panorama tan negativo para los jóvenes incita al estudio sobre la eficacia del sistema educativo español y motiva a los diferentes organismos a tratar de mejorar y fomentar aquellos programas educativos que ofrezcan mayores oportunidades de empleo. De hecho, la importancia de los trabajos sobre la inserción laboral de los distintos tipos de estudios debe continuar incrementándose, en especial los vinculados con la FP (Marcerano y Vignoles, 2012).

El peso de la Formación profesional (FP) en España ha venido aumentando en los últimos años, en parte gracias a la crisis económica del 2008, que redujo el coste de oportunidad de continuar estudiando (Merino y Martínez, 2012). A este hecho se une que las ofertas de empleo para titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) hayan tenido un crecimiento continuado hasta 2018 (Moso et al., 2023). Además, en un contexto donde los sectores verde y digital van ganando importancia y se espera que continúen creciendo durante los próximos años, la necesidad de técnicos con capacidades intermedias va cobrando cada vez más importancia (Homs, 2022). Por otra parte, los CFGM pueden ser una buena alternativa para reducir las tasas de abandono escolar temprano en España, que es una de las más altas de Europa y alcanzó el 13,6% en 2022 (INE, 2023), al no exigir un nivel educativo alto para su acceso, estar altamente implantado en centros públicos y estar enfocado en la especialización profesional e inserción al mercado laboral. De hecho, muchas de las políticas educativas que se han venido implantando en el país han ido orientadas a fomentar y mejorar la FP.

Todas las razones anteriores motivan la realización de estudios sobre los CFGM y la inserción laboral de aquellos que lo hayan cursado. Sin embargo, no existe ningún estudio previo que se centre exclusivamente en la calidad de la inserción laboral de los egresados específicamente en CFGM. De hecho, mientras que existe un amplio número de estudios sobre la transición al empleo desde la universidad, los recursos bibliográficos dirigidos a estudiar esa transición en jóvenes con

un menor nivel educativo son bastante limitados (Aguilar et al., 2010). En la mayor parte de los trabajos existentes sobre la inserción laboral de los egresados en FP se enfoca a la transición hacia el primer empleo significativo, en una comparativa entre este nivel y otros niveles académicos o en un análisis mayoritariamente descriptivo de los datos de la Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL). En cualquier caso, dado que la mayor parte de los estudios usan la ETEFIL del año 2005, donde la economía española estaba en pleno crecimiento económico, un análisis a través de los datos de la ETEFIL de 2019 es interesante, no solo para actualizar la situación de los egresados en CFGM, sino para conocer cómo sería en un contexto que no esté sesgado por tal coyuntura.

Todos los elementos anteriormente mencionados justifican y motivan la realización de este trabajo, cuyo tema de estudio es la situación laboral de los titulados en CFGM. De esta manera, se busca explicar cuáles son los principales determinantes que facilitan que los egresados puedan acceder a un empleo-asalariado y que este sea de calidad, es decir, aquellos factores personales y familiares o relativos a la formación y la experiencia laboral que incrementan las probabilidades de que la inserción laboral sea de calidad.

La calidad del empleo se medirá a través de tres atributos que son fundamentales a la hora de evaluar un empleo: temporalidad del contrato, tipo de jornada y ajuste educativo. Por ello, la metodología está basada en la estimación de tres modelos probits bivariantes con selección que permiten conocer los elementos que afectan a las probabilidades de éxito laboral en cada uno de los atributos, es decir, ubicarse en un empleo indefinido, bajo régimen de jornada completa y cuyo nivel educativo necesario no sea inferior al obtenido. A estos se añade el análisis de la ecuación que explica los factores que afectan a las probabilidades de conseguir un empleo asalariado, que es común a los tres modelos.

En relación con la estructura del trabajo, en el apartado 2 se lleva a cabo una revisión de trabajos previos que tratan la inserción laboral en FP, poniendo el foco en los aspectos relativos a los CFGM. Seguidamente, en el apartado 3, se describe la metodología empleada en el trabajo y la fuente de datos empleada y su tratamiento. En el apartado 4 se muestran los resultados de los modelos seleccionados. Se comienza analizando las probabilidades de conseguir un empleo asalariado, continuando con los modelos relacionados con la temporalidad el contrato, tipo de jornada y ajuste educativo, respectivamente. Además, se añade un subapartado en el que se sintetizan los resultados más destacables en relación a la calidad de la inserción laboral. Finalmente, en el apartado 5 se detallan las conclusiones obtenidas en el estudio.

## **2. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS EN CFGM**

Los estudios previos sobre la inserción laboral de los egresados en FP son escasos y ninguno se centra en la inserción laboral y su calidad para los egresados exclusivamente en CFGM. De hecho, la mayor parte de los trabajos previos se centran en la transición hacia el primer empleo significativo de FP, realizando comparaciones entre sus niveles y con otros estudios. Además, la mayoría de estos no son recientes y usan fuentes como la ETEFIL del año 2005.

En cualquier caso, existe un conjunto de trabajos que analizan la transición hacia el primer empleo significativo usando datos de la ETEFIL del año 2005. Así, Aguilar et al. (2010), considerando que un empleo significativo es aquel con duración mínima de seis meses y jornada laboral que supera las veinte horas semanales, determinan que solo un 6% de los egresados tanto en CFGM como en CFGS tardan más de cuatro años en encontrar su primer empleo significativo. De hecho, más

del 55% de los que han cursado CFGM tardan como máximo tres meses en conseguir ese empleo. Sin embargo, los resultados varían mucho entre hombres y mujeres, mostrando la desventaja relativa a la que estas últimas se enfrentan en la transición hacia un empleo significativo. Mientras que alrededor del 50% de las mujeres tardan tres meses o menos en conseguir ese primer empleo, la cifra asciende a aproximadamente el 60% para los hombres. Además, en el caso de los hombres, un 4% tarda más de tres años en encontrar un empleo significativo, pero, en el de las mujeres, la cifra aumenta hasta alcanzar el 8%. Por ende, en términos de inserción laboral de los titulados en CFGM, se muestra cómo las mujeres tienen mayores tasas de desempleo que los hombres durante un tiempo considerable, resultado al que también llega Gil (2006). Por otra parte, Aguilar et al. (2010) determinan en su trabajo que el tener unos padres con estudios superiores a los básicos y haber tenido una experiencia laboral previa en empleos no significativos afectan negativamente a la probabilidad de que el egresado logre alcanzar su primer empleo significativo.

Aguilar et al. (2018) llegan a los mismos resultados en su estudio, pues también emplea la ETEFIL del año 2005 y usa el mismo modelo econométrico. Sin embargo, añade un importante apartado sobre la estructura del sistema educativo español, cómo funciona la FP y el peso que ha tenido históricamente en el país, destacando que ha sido históricamente bajo y que Bachiller continúa siendo preferencia frente a los CFGM, aunque estos últimos han ganado importancia durante los últimos años.

Albert et al. (2009), utilizando un método descriptivo, coinciden con Aguilar et al. (2010) y Aguilar et al. (2018) en que la transición para los egresados en CFGM es bastante rápida. De hecho, añade que es más veloz que en el caso de Bachiller y ESO y que tardan 6,3 meses de media en conseguirlo. Además, se destaca la gran importancia de las empresas en las que las personas realizaron sus prácticas, pues sirve como mecanismo de acceso al primer empleo significativo para un 25% de los egresados. Gil (2006) coincide, a través de la muestra empleada en su trabajo (ubicadas en la Comunidad Valenciana), en que la mayoría de personas egresadas en CFGM se quedan ocupadas en la propia empresa donde llevaron a cabo sus prácticas. Este último también añade la gran importancia que pueden llegar a tener la familia y los amigos como conductores hacia el mercado laboral en muchos de los titulados en CFGM.

A pesar de lo anterior, Albert et al. (2009) aparentemente no llegan a la misma conclusión que Aguilar et al. (2010) y Aguilar et al. (2018) de que la experiencia previa en empleos no significativos afecte negativamente, pues según este estudio esta experiencia ha tenido importancia para el 17,3% de los egresados en materia de lograr conseguir su primer empleo significativo.

El trabajo de Merino et al. (2011) también realiza una comparación en la inserción laboral entre los egresados en FP y en cursos académicos (Bachiller, Eso y la universidad), buscando aportar una respuesta rigurosa a las afirmaciones sobre las mayores oportunidades de empleo que ofrece la FP. Entre las principales conclusiones a las que llega destaca que no se puede sostener firmemente que la inserción laboral de los egresados en FP sea mucho más ventajosa en términos comparativos con la formación académica. Este hecho se debe a que los resultados obtenidos son muy diversos y no benefician mucho y en la mayoría de ocasiones a unos frente a otros. Sin embargo, si se determina a través de los resultados que tener Bachiller proporciona un mayor retorno que tener un título en CFGM y es más beneficioso para la inserción laboral del egresado.

Por su parte, Salvà et al. (2017) estudian la calidad en la inserción laboral de una forma comparativa entre egresados en CFGM y CFGS y entre estos y los titulados en formación académica (mismos niveles educativos que los incluidos por Merino et al. (2011), centrándose en

las diferencias por géneros. Usando como muestra un grupo de jóvenes de Palma de Mallorca, el trabajo determina que, aunque ambos niveles educativos consiguen una alta presencia en el mercado laboral, aquellos egresados en CFGS disponen de una mejor situación en términos de empleo (mayor porcentaje de empleo y menor porcentaje de desempleo).

Dado que tanto el estudio de Albert et al. (2009) como los de Aguilar et al. (2010), Merino et al. (2011) y Aguilar et al. (2018) se han llevado a cabo empleando la ETEFIL del 2005, puede ser interesante incluir el estudio sobre la inserción laboral de los jóvenes titulados en FP de Albizu et al. (2021). Este último, con un análisis de tipo descriptivo como el de Albert et al. (2009), aporta novedad a algunos de sus resultados y sirve para complementar al trabajo de Auciello et al. (2021), al usar la ETEFIL del año 2019. Según el estudio, la inserción laboral de los egresados en CFGM es más dinámico que el de aquellas personas con estudios no profesionalizantes. De hecho, la prima de empleo del CFGM (ventaja en términos de empleo de cursar este nivel) respecto a Bachiller alcanza los 7,9 puntos porcentuales en 2020.

Aguilar et al. (2010) y Auciello et al. (2021) han encontrado evidencia de que existe una importante heterogeneidad en las oportunidades de empleo entre las diferentes familias de FP. Según Auciello et al. (2021), usando la ETEFIL del año 2019, son la fabricación mecánica, la instalación y mantenimiento, el transporte y mantenimiento de vehículos, la electricidad y electrónica, y la sanidad aquellas que ofrecen mejores oportunidades laborales a los egresados de CFGM. En contraposición, Aguilar et al. (2010) determinan que la familia relacionada con la edificación es la que mejores resultados tiene para este nivel educativo, seguida de la de instalación y mantenimiento, la de la madera, mueble y corcho y la de las industrias alimentarias. Estos últimos autores también demuestran que los CFGM vinculados con la administración y gestión y con la imagen personal son los que peores resultados tienen en términos de probabilidad de conseguir un empleo significativo. Como ya se ha mencionado, Aguilar et al. (2010) usan la ETEFIL del año 2005, lo que demuestra que las familias que mayores oportunidades de empleo generan no se han mantenido en la misma posición a lo largo de estos años y los sectores de economía que más demandan técnicos posiblemente hayan ido cambiando.

La calidad del empleo ha sido aún menos estudiada que el acceso al empleo. Un “buen salario” es otro de los componentes elementales de un empleo de calidad, por lo que analizar sus proporciones para el caso de los egresados de CFGM es interesante a la hora de evaluar la calidad de su inserción laboral. En este sentido, Salvà et al. (2017) destacan en primer lugar que los titulados en CFGS logran mayores salarios que los egresados en CFGM y que los hombres tienen una mayor ventaja salarial que las mujeres. Tanto es así, que los hombres titulados en CFGM tienen mejores salarios que las tituladas en CFGS. Según Albizu et al. (2021), la familia de fabricación mecánica y la de instalación y mantenimiento son las que ofrecen mayores salarios, con un 69,5% y un 66,4% de sus egresados con una base de cotización media de 2.089 euros. En contraposición, la familia vinculada con la imagen personal es la que peores resultados tiene, con un 78,3% de sus egresados con una base de cotización media de 739 euros para el 45,1% y de 1.093 euros para el 33,2% restante. Cabe destacar que las familias de fabricación mecánica y de instalación y mantenimiento también lideran el ranking en el caso de la FP de Grado Superior, sin embargo, su base de cotización media supera a la de CFGM, alcanzando los 2.498 euros. Aunque la diferencia no es muy grande, destaca como existe una peor calidad en la inserción laboral de los egresados en CFGM respecto a los de CFGS en términos de salario.

En materia de tipo de contrato, el estudio de Salvà et al. (2017) demuestra que los CFGM tienen un mayor porcentaje de egresados empleados a tiempo indefinido que los CFGS. Además, los

titulados en CFGM disfrutan de jornadas laborales más amplias que los titulados en CFGS. Por otro lado, Albizu et al. (2021) añaden que el 50% de los egresados consiguieron empleo indefinido en su empleo actual, siendo las familias vinculadas con la fabricación mecánica, la informática y comunicaciones y el transporte de vehículos las que generan más puestos de trabajo indefinidos y la vinculada con actividades físicas y deportivas la que menos. Adicionalmente, solo un 13,4% de esos egresados consiguió tener un contrato de duración indefinida (Albert et al., 2009). Por su parte, Gil (2006) también concluye que la temporalidad para los egresados en CFGM es un elemento que persiste y es rudo, pues, tras un año haciéndoles seguimiento y contando con las limitaciones que un periodo tan pequeño pueda tener, determina que el 90,67% de la muestra trabaja bajo un contrato de tipo temporal. Además, incluye en su análisis comparaciones entre tipos de centro, destacando en este caso que los contratos fijos son más predominantes entre aquellos egresados provenientes de centros concertados, frente a los titulados en centros públicos.

En lo que concierne al tipo de jornada de los egresados en CFGM, Gil (2006) aporta un resultado bastante interesante. El 75% de los encuestados trabajan más horas de las que exige la ley, es decir, las ocho horas. Culpa de ello a la alta temporalidad del mercado laboral, que incita a los trabajadores jóvenes a cumplir con las exigencias de las empresas porque le temen a la pérdida del contrato laboral y desean poder renovarlo.

La sobreeducación es otro atributo fundamental en el estudio de la calidad del empleo. En este caso, Albert et al. (2009) destacan que dos de cada cuatro jóvenes egresados en CFGM tienen un empleo que exige su nivel de estudios y un 27,1% afirma estar en situación de sobreeducación. De hecho, Salvà et al. (2017) añaden que es menor el porcentaje de egresados en CFGM que consideran estar sobreeducados respecto a los titulados en CFGS (casi la mitad). Por otro lado, Acosta Ballesteros et al. (2018), mediante un estudio enfocado en cómo el desajuste educativo en el primer empleo podría tener efectos sobre las probabilidades de un posterior desajuste, determinan que los titulados en CFGM son los que presentan un mejor ajuste educativo, frente a los titulados en otros niveles. Además, se demuestra que el riesgo de sobreeducación en su empleo actual es también bajo y su situación es tajantemente mejor que la de los egresados en CFGS. Sin embargo, explican que el desajuste educativo perdura durante un tiempo considerable, pues transcurren, en término medio, ocho años entre el primer empleo significativo y el empleo actual de los individuos que componen su muestra, y se evidencia que este persiste fuertemente.

La relación entre la actividad productiva desempeñada y aquella en la que se centra el CFGM puede dar lugar a un desajuste educativo horizontal, es decir, aquel en el que el trabajador ocupa un puesto donde las actividades a llevar a cabo no están relacionadas con la materia en la que se centran sus estudios. En este sentido, Gil (2006) explica que el porcentaje de titulados en CFGM que trabajan en una empresa donde ambas actividades están relacionadas es bajo y que el título no les facilita tanto como se puede pensar el acceder a un empleo en el que este tipo de desajuste educativo no ocupe lugar.

### **3. METODOLOGÍA Y DATOS**

El objetivo de analizar la calidad en la inserción laboral de los egresados de CFGM y conocer cuáles son sus factores determinantes se ha llevado a cabo haciendo uso de métodos econométricos que se detallan en este apartado.

La primera etapa del análisis consiste en analizar los efectos que explican que el individuo esté empleado. De hecho, el estudio se centra en las personas que han logrado un empleo asalariado para evitar las distorsiones que podrían generarse si la muestra incluyera a trabajadores en prácticas o formación, los becarios, los empresarios y aquellos que ayudan en los negocios familiares. De esta forma, la variable dependiente del modelo toma valor 1 si el individuo es un empleado asalariado y 0 si está desempleado o inactivo, siendo excluidos de la muestra los no asalariados. Además, dado que esta variable es dicotómica, el modelo que se estudia es un probit univariante.

En la segunda etapa se considera la calidad del empleo a través de tres características atribuibles al mismo: situación en términos de sobreeducación del empleado (sobreeducado o no), temporalidad del contrato (indefinido o temporal) y tipo de jornada (completa o parcial). El estudio de cada uno de estos tres atributos que definen un buen empleo se realizará por separado y, dado que en los tres casos las variables dependientes solo toman dos valores, se deberían plantear tres modelos probit univariantes. Sin embargo, al ser posible que los factores inobservados que influyen en que un egresado tenga empleo asalariado también afecten a su propensión a tener un buen empleo, podría existir sesgo de selección y las estimaciones de los coeficientes usando modelos univariantes estarían sesgadas. Con el propósito de evitar este error de especificación, se ha recurrido a la estimación de un probit bivariante con selección para cada uno de los tres atributos que determinan un empleo de calidad. En estos, además de la ecuación que define la propensión a que el empleo tenga esa característica, se incluye otra que explica que la tendencia a que esa persona tenga empleo asalariado.

En la práctica, los modelos probits bivariantes consisten en reunir dos probits univariantes, con el matiz de tener en cuenta que los términos de error de ambas ecuaciones pueden estar correlacionados. De hecho, solamente si el coeficiente de correlación es cero podrían emplearse los probits univariantes sin riesgo de que los coeficientes estimados estén sesgados.

Los datos empleados en este estudio proceden de la ETEFIL del año 2019, que permite disponer información de 5.743 graduados en CFGM en el curso 2013-2014. Puesto que el interés de este estudio es analizar el papel que desempeña estudiar CFGM en la situación laboral de los jóvenes, se ha tenido que restringir la muestra por varios motivos.

En primer lugar, se ha intentado formar una muestra de egresados sin experiencia laboral previa al curso 2013-2014, con la finalidad de evitar que la experiencia precedente sea un determinante que influya en gran medida al acceso y calidad del empleo asalariado. Hay que señalar que la ETEFIL carece de una pregunta directa sobre si la persona entrevistada tiene experiencia laboral previa a realizar el CFGM. Por ello, ha sido necesario acotar la muestra para aplicar esta limitación. Así, se ha excluido de la muestra, por una parte, a aquellas personas que tenían experiencia laboral previa a cursar el módulo FCT o la FP Dual y, por otra parte, se ha descartado a quienes, no habiendo cursado ninguna de las dos opciones anteriores, trabajaran durante la realización de sus estudios. Además, para evitar que personas con amplia experiencia laboral que acreditaran la parte práctica para conseguir el título formen parte de la muestra por haber estado desempleados durante la realización de los estudios, solo integrarán la muestra final personas con menos de 40 años en el momento de la entrevista.

En segundo lugar, el CFGM es en muchos casos un paso intermedio en la educación de los individuos y, por tanto, no es una titulación que se utilice de forma inmediata para acceder al mercado de trabajo. Por ello, en la muestra solo se toma en consideración a las personas que no han continuado estudiando o, como mucho, que hayan cursado algún CFGM o CFGS adicional. En otras palabras, se ha excluido a los individuos que han accedido a estudios universitarios.

A la hora de evaluar la calidad de la inserción laboral de los egresados, el estudio se enfocará en analizar su situación en el mercado laboral a finales de 2019 (la recogida de los datos se llevó a cabo entre septiembre de 2019 y enero de 2020).

La muestra utilizada consta de 1.786 observaciones. De ellas, 1319 personas (73,85%) tienen empleo asalariado mientras que el resto (26,15%) están desempleadas o son inactivas. El análisis del empleo de los asalariados muestra que 795 individuos (60,27%) tienen un contrato de duración indefinida, 1.014 (76,88%) están empleados a tiempo completo y 980 (74,30%) tienen un empleo ajustado a su educación. Hay que señalar que una persona tiene un empleo ajustado a su educación cuando su respuesta a la consulta “Nivel de formación más apropiado para realizar el trabajo actual” sea que el nivel de formación más adecuado en su actual empleo es de CFGM o Bachiller. En caso de indicar que el nivel de educación necesario es superior, se encontrará en una situación de desajuste educativo y, en caso contrario, no sobreeducado (o con ajuste educativo). Por lo tanto, aunque el egresado podría estar infraeducado, en el modelo simplemente se interpreta como un egresado que no está sobreeducado.

Las variables independientes se han agrupado en seis bloques con el fin de facilitar el análisis de los resultados y presentarlos de una forma más sencilla al lector. En la tabla 1 se detallan todas las variables y sus frecuencias para el conjunto de la muestra y para las personas contratadas como asalariadas. El primer bloque, cuyo detalle se muestra en la tabla 1, contiene información relacionada con variables personales y familiares. Las primeras variables de control de este grupo son el sexo y la edad del individuo. A estas se añaden los niveles de estudios del padre y la madre, que quedan divididos en: estudios obligatorios (o menos), Bachiller y/o FP y estudios universitarios, aunque también se incluye la posibilidad de que el encuestado no sepa o no responda a la pregunta. Adicionalmente, se considerará el origen de los padres, buscando completar algo más la información sobre la posible situación económica de la familia. En este caso se distinguen dos opciones: ambos padres nacidos en el extranjero o alguno o ambos padres nacidos en España.

El segundo bloque se centra en la propia formación en FP adquirida por el egresado, sus características y su tipología. Así, se considera el tipo de centro en el que se ha realizado el estudio (público o privado) y la modalidad de adquisición de la formación práctica, ya sea a través de la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), de una FP Dual o de la acreditación de experiencia en el ámbito de estudio del CFGM. También la familia del CFGM cursado, es decir, el área en la que el egresado se especializa. Finalmente, se tiene en cuenta si con posterioridad el estudiante ha cursado algún CFGM adicional y o algún CFGS.

**Tabla 1. Frecuencia de las variables independientes (%)**

Variables	Muestra total	Empleados asalariados
<b>BLOQUE 1: Variables personales y familiares</b>		
<b>Mujer</b>	46,75	44,96
<b>Edad</b>		
Entre 21 y 29 años	90,76	90,37
Entre 30 y 39 años	9,24	9,63
<b>Nivel de estudios del padre</b>		
Estudios obligatorios o menos	48,71	47,31
Bachiller y/o FP	23,18	22,97
Estudios universitarios	6,61	7,20
No sabe/ No contesta	21,50	22,52
<b>Nivel de estudios de la madre</b>		
Estudios obligatorios o menos	49,05	48,07
Bachiller y/o FP	29,06	29,49
Estudios universitarios	8,01	8,42
No sabe/ No contesta	13,89	14,03
<b>Procedencia de los padres</b>		
Alguno o ambos padres nacidos en España		91,66
Ambos padres nacidos en el extranjero		8,34
<b>BLOQUE 2: Formación en FP</b>		
<b>Estudia FP en un centro público</b>	60,13	59,59
<b>Modalidad de adquisición de la formación práctica</b>		
Realizó un módulo de FCT	47,82	48,07
Acreditó experiencia en el ámbito del CFGM	30,40	30,10
Realizó una FP Dual	21,78	21,83
<b>Familia del CFGM cursado</b>		
Gastronomía y restauración	5,71	5,61
Agricultura y pesca	7,11	7,20
Industria alimentaria, química y de la construcción	5,32	5,31
Estética y peluquería	6,55	6,07
Farmacia y emergencias sanitarias	4,87	4,93
Enfermería	9,74	10,39
Mecanizado, trato de metales y joyería	4,82	5,16
Mantenimiento electromecánico y de instalaciones de calor y frigoríficas	3,02	3,41
Telecomunicaciones, equipos electrónicos de consumo e instalaciones eléctricas	8,51	8,49
Carrocería y electromecánica	8,45	9,48
Madera, mueble y corcho	1,62	1,52
Artes gráficas	3,19	3,41

**Tabla 1. Frecuencia de las variables independientes (%) (Continuación)**

<b>Variables</b>	<b>Muestra total</b>	<b>Empleados asalariados</b>
Imagen y sonido	2,41	2,73
Informática y comunicaciones	5,26	5,23
Administración y gestión	12,49	11,83
Comercio y marketing	4,31	3,34
Servicios socioculturales y a la sociedad	4,31	4,02
Actividades físicas y deportivas	2,30	1,90
<b>Ha cursado algún CFGM adicional</b>	20,77	19,64
<b>Ha cursado algún CFGS posteriormente</b>	33,71	31,84
<b>BLOQUE 3: Formación complementaria</b>		
<b>Capacidad en el uso de dispositivos informáticos</b>		
Capacidades básicas	33,59	33,81
Capacidades intermedias	51,62	51,02
Capacidades avanzadas	14,78	15,16
<b>Habla bien inglés</b>	9,74	9,33
<b>BLOQUE 4: Expediente laboral</b>		
<b>Ha tenido algún empleo remunerado durante sus estudios de CFGM</b>	6,16	6,22
<b>Tiempo que ha estado trabajando desde que finalizó sus estudios de CFGM</b>		
Hasta un año	19,60	9,93
Entre 1 y 2 años	80,40	90,07
<b>Buscó empleo mediante ofertas publicadas en medios como internet</b>		21,61
<b>Buscó empleo mediante servicios de empleo público</b>		8,26
<b>Buscó empleo mediante empresa de trabajo temporal</b>		8,87
<b>Buscó empleo mediante bolsa de empleo</b>		7,51
<b>Buscó empleo mediante contacto directo con empresas, profesionales conocidos o contactos personales</b>		73,31
<b>Buscó empleo de otra forma</b>		4,25
<b>Antigüedad en la empresa</b>		
Menos de dos años		44,81
Entre 3 y 5 años		44,05
Entre 6 y 15 años		11,14

**Tabla 1. Frecuencia de las variables independientes (%) (Continuación)**

<b>Variables</b>	<b>Muestra total</b>	<b>Empleados asalariados</b>
<b>BLOQUE 5: Información de la empresa</b>		
<b>Actividad principal de la empresa</b>		
Actividades artísticas, culturales, recreativas, deportivas y de entrenamiento		18,65
Industria y construcción		21,30
Comercio, transporte y hostelería		29,49
Información y comunicaciones		10,16
Otros servicios		20,39
<b>Número de empleados de la empresa</b>		
Entre 1 y 10 empleados		29,64
Entre 11 y 49 empleados		26,54
Entre 50 y 249 empleados		19,48
Más de 250 empleados		24,34
<b>BLOQUE 6: Residencia y movilidad</b>		
<b>Se desplaza de España o de provincia por razones económicas</b>	11,03	11,07
<b>Región de residencia</b>		
Noroeste	15,06	15,16
Noreste	18,81	20,92
Comunidad de Madrid	7,84	8,26
Centro	17,53	16,83
Este	19,65	19,56
Sur	13,33	11,52
Canarias	6,33	6,14
En el extranjero	1,46	1,59

La posible formación complementaria llevada a cabo por el individuo integra el tercer bloque. Se distinguen dos variables: la capacidad en el uso de dispositivos informáticos (usuario con capacidades básicas, intermedias o avanzadas) y su capacidad de comunicación en la lengua extranjera inglés. En este último caso se considera que el egresado tiene un buen nivel de inglés cuando declara tener un nivel alto, es decir, se atribuye la capacidad de comprender textos complicados y usa el idioma de manera fluida.

El cuarto bloque comprende información relativa al expediente laboral del egresado. La primera variable determina si éste tuvo algún empleo remunerado durante la realización de sus estudios de CFGM. Además, se incluyen variables que especifican la forma en la que el egresado haya buscado su empleo, distinguiendo entre las búsquedas a través de ofertas publicadas en medios como internet, servicios de empleos públicos, Empresas de Trabajo Temporal (ETT), bolsas de empleo, contacto directo con empresas, profesionales conocidos o contactos personales, u otros tipos. Por último, se define la antigüedad del individuo en la empresa, dividiéndose en tres rangos de tiempo: menos de tres años, entre tres y cinco años y entre seis y quince años. Cabe destacar

que, dadas las restricciones de edad impuestas en el modelo, dentro del último rango de tiempo el número de egresados con siete o más años de experiencia es ínfimo (0,91%), por lo que la mayor parte de los individuos de este grupo tienen exactamente seis años de antigüedad en la empresa.

El quinto bloque está formado por variables vinculadas con la propia empresa en la que el egresado se encuentra ocupado. En concreto, el tamaño de la empresa y la actividad principal del establecimiento donde trabaja el individuo actualmente, que se ha agrupado en cinco categorías (véase tabla 1). Cabe destacar que dentro del grupo de otros servicios se incluyen actividades con muy poco peso, es decir, ocupando a una muy reducida proporción de los egresados, tales como fotografía, seguridad, alquiler o actividades de la Administración Pública u organismos extraterritoriales.

La región de residencia del egresado y sus posibles desplazamientos y movilidades pueden también ser influyentes en sus probabilidades de haber tenido una inserción laboral de calidad. Es por ello que el último bloque está formado por una variable relacionada con la zona en la que reside el egresado (Comunidad de Madrid, Canarias, noroeste, noreste centro, este o sur de España, o el extranjero) y otra que especifica si se ha desplazado de España o de provincia por razones económicas.

#### **4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

El análisis se centra en los efectos marginales de los cuatros modelos, que indicarán todos aquellos elementos que sean determinantes y afecten significativamente a la probabilidad de que el egresado esté ocupado o tenga un empleo de calidad. En los tres modelos que hacen referencia a la calidad del empleo se presupone que el egresado está empleado, por lo que se analizarán, en estos casos, los efectos marginales de la probabilidad condicionada a este último hecho. Para realizar esas estimaciones se ha recurrido a los comandos “probit” y “heckprobit” de Stata.

Dado que los coeficientes de correlación son altos, negativos y claramente significativos en los modelos de indefinido (-0,75) y completo (-0,61), las características inobservables que facilitan el acceso al empleo asalariado reducen la probabilidad de encontrarse ocupado a tiempo completo o de manera indefinida. En consecuencia, se podría interpretar que los egresados valoran más el poder tener un empleo que la calidad del mismo. Es decir, están dispuestos a aceptar un empleo que no sea de calidad por poder tener empleo. Teniendo en cuenta que la tasa de paro de los jóvenes de entre 16 y 24 años llegó a alcanzar el 31,7% en 2019 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019) y que trabajamos con una muestra relativamente joven, llega a ser más comprensible el que los egresados acepten un posible empleo sin detenerse demasiado en evaluar su calidad.

En el caso del ajuste educativo, la correlación es bastante reducida y no es en absoluto significativa (-0,08). Por ende, no hay una relación aparente entre las perturbaciones aleatorias de este modelo y el modelo de empleo asalariado.

En consecuencia, como ya se ha destacado en el apartado anterior, recurrir a un probit bivariante con selección en el caso del modelo de indefinido y completo será fundamental para poder contemplar las correlaciones entre los términos de error de esos modelos y el modelo de empleo asalariado y poder obtener resultados insesgados.

#### 4.1. EL EMPLEO ASALARIADO

Los efectos marginales del probit univariante permiten que se muestren en la tabla 2 cuáles son los determinantes de tener o conseguir un empleo asalariado. Comenzando por el bloque de variables inherentes al individuo, es decir, las variables personales y familiares, se observa que las mujeres tienen 2,6 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener un empleo asalariado que los hombres, aunque este efecto no es estadísticamente significativo. Esto quiere decir que no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres en términos de sus posibilidades de conseguir un empleo asalariado.

Siguiendo esta línea, el nivel de estudios tanto de los padres como de las madres podría considerarse como un factor que facilite la incorporación al mercado laboral de los egresados de CFGM, bien sea porque al disponer de una formación similar se permita al egresado tener un conocimiento más amplio del sector o porque, a través de las mejores condiciones económicas que pudieran tener unos padres y madres respecto a otros, haya una mayor o menor necesidad de incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, el único factor de este bloque que sí podría llegar a influir significativamente es que los padres tengan formación universitaria, lo que aumentaría en 7,3 puntos porcentuales la probabilidad de estar ocupado respecto a aquellos cuyos padres no dispongan de estudios o solo tengan formación obligatoria o inferior. El nivel de estudios de las madres no afecta de forma significativa, aunque si tuviera formación universitaria podría tener más probabilidad ocupación.

Tampoco la edad llega a afectar significativamente a las posibilidades de tener empleo asalariado, debido posiblemente a que la mayor parte de los egresados entrevistados se encuentran en un mismo rango de edad (entre 21 y 29 años). Por lo tanto, la edad no se muestra como un rasgo característico diferenciador entre unos egresados y otros.

En lo que concierne con el bloque de variables relacionadas con la propia FP cursada por el egresado, factores como el tipo de centro en el que realiza sus estudios (público o privado) o la modalidad en la que haya adquirido la formación práctica resultan no ser significativos a la hora de explicar que la persona se encuentre ocupada o no. Sin embargo, aunque no cause una diferencia significativa, aquellos que hayan realizado los módulos de FCT tienen 2,9 puntos porcentuales adicionales de encontrarse empleados respecto a aquellos que hayan acreditado la experiencia, y aquellos que hayan realizado un FP Dual tienen 1,1 puntos porcentuales más de probabilidad de estar empleados frente a los egresados que realizaran módulos de FCT. Tampoco afecta significativamente a la probabilidad de conseguir empleo el cursar algún CFGS con posterioridad o el haber cursado algún otro CFGM.

Es llamativo que no se detecten diferencias significativas en el acceso al empleo entre la mayor parte de las familias de los CFGM y la categoría de referencia (gastronomía y restauración). Solo se aprecian, respecto a la categoría omitida, diferencias con las familias educativas relacionadas con la imagen y sonido, la enfermería, las artes gráficas y el comercio y el marketing, disponiendo esta última de una probabilidad menor y las anteriores de una superior.

En contra de lo que se podía pensar, el hecho de que el egresado domine el inglés no influye significativamente en sus posibilidades de tener un empleo. Al basarse la mayoría de ciclos en actividades donde el dominio del inglés no es imprescindible, se puede llegar a entender el porqué no es determinante. Esta variable se engloba en el bloque de formación complementaria, donde también se encuentra el tener o no capacidades avanzadas en el uso de dispositivos informáticos, que, al igual que en el caso anterior, no es un factor que influya de manera significativa.

**Tabla 2. Efectos marginales del modelo de acceso al empleo asalariado.**

Empleo asalariado		
Variables	Efecto marginal	z
<b>BLOQUE 1: Variables personales y familiares</b>		
<b>Mujer</b>	-0,026	-1,17
<b>Edad</b> (omitida: Entre 30 y 39 años)		
Entre 21 y 29 años	0,013	0,37
<b>Nivel de estudios del padre</b> (omitida: Estudios obligatorios o menos)		
Bachiller y/o FP	-0,016	-0,59
Estudios universitarios	0,073*	1,87
No sabe/ No contesta	0,045	1,55
<b>Nivel de estudios de la madre</b> (omitida: Estudios obligatorios o menos)		
Bachiller y/o FP	0,013	0,53
Estudios universitarios	0,050	1,35
No sabe/ No contesta	-0,018	-0,49
<b>BLOQUE 2: Formación en FP</b>		
<b>Estudia FP en un centro público</b>	-0,012	-0,62
<b>Modalidad de adquisición de la formación práctica</b> (omitida: Realizó un módulo de FCT)		
Acreditó experiencia en el ámbito del CFGM	-0,029	-1,26
Realizó una FP Dual	0,011	0,44
<b>Familia del CFGM cursado</b> (omitida: Gastronomía y restauración)		
Agricultura y pesca	0,045	0,86
Industria alimentaria, química y de la construcción	0,018	0,32
Estética y peluquería	-0,022	-0,40
Farmacia y emergencias sanitarias	0,024	0,41
Enfermería	0,071	1,41
Mecanizado, trato de metales y joyería	-0,015	-0,25
Mantenimiento electromecánico y de instalaciones de calor y frigoríficas	0,060	0,88
Telecomunicaciones, equipos electrónicos de consumo e instalaciones eléctricas	0,010	0,18
Carrocería y electromecánica	0,049	0,92
Madera, mueble y corcho	0,017	0,19
Artes gráficas	0,080	1,24
Imagen y sonido	0,103	1,52
Informática y comunicaciones	0,016	0,26
Administración y gestión	-0,009	-0,17
Comercio y marketing	-0,083	-1,28
Servicios socioculturales y a la sociedad	0,006	0,10
Actividades físicas y deportivas	-0,095	-1,17

**Tabla 2. Efectos marginales del modelo de acceso al empleo asalariado (Continuación).**

Empleo asalariado		
Variables	Efecto marginal	z
<b>Ha cursado algún CFGM adicional</b>	-0,006	-0,27
<b>Ha cursado algún CFGS posteriormente</b>	0,009	0,41
<b>BLOQUE 3: Formación complementaria</b>		
<b>Capacidad en el uso de dispositivos informáticos (omitida: Capacidades básicas)</b>		
Capacidades intermedias	0,002	0,07
Capacidades avanzadas	0,042	1,32
<b>Habla bien inglés</b>	-0,010	-0,30
<b>BLOQUE 4: Expediente laboral</b>		
<b>Ha tenido algún empleo remunerado durante sus estudios de CFGM</b>	-0,046	-1,08
<b>Tiempo que ha estado trabajando desde que finalizó sus estudios de CFGM (omitida: Hasta un año)</b>		
Entre 1 y 2 años	0,455***	15,66
<b>BLOQUE 6: Residencia y movilidad</b>		
<b>Se desplaza de España o de provincia por razones económicas</b>	-0,037	-1,17
<b>Región de residencia (omitida: Noroeste)</b>		
Noreste	0,054*	1,67
Comunidad de Madrid	-0,012	-0,28
Centro	-0,012	-0,37
Este	-0,017	-0,51
Sur	-0,060*	-1,61
Canarias	-0,030	-0,63
En el extranjero	0,107*	1,68

Nota: \* p<0,1 \*\* p<0,05 \*\*\* p<0,01

En relación con el bloque de variables vinculadas con el expediente laboral, que la persona haya tenido algún empleo remunerado durante la realización de los estudios de CFGM, sin tener en cuenta las prácticas, resulta no ser significativo a la hora de explicar que el egresado se encuentre empleado. A pesar de ello, existe una variable que afecta muy significativamente a la probabilidad de estar ocupado actualmente. Esa es el tiempo que el estudiante ha podido acumular trabajando desde que finalizó sus estudios de CFGM. La experiencia laboral adquirida durante ese periodo determina que aquellos egresados que hayan podido atesorar una experiencia de entre uno y dos años tienen 45,5 puntos porcentuales adicionales de probabilidad de estar ocupados en la actualidad frente a aquellos que, como mucho, hayan acumulado un año de trabajo.

Dentro del último bloque de variables (residencia y movilidad), el haberse marchado de España o de su provincia de residencia por buscar o haber encontrado un trabajo u otras razones económicas no parece relevante en la explicación de la ocupación. Por otro lado, la región donde reside la persona egresada puede ser un factor muy significativo a la hora de explicar las

diferencias en la probabilidad de estar ocupado, pues existen lógicas particularidades ligadas a las diferencias de tejido productivo, diversidad de políticas aplicadas y distintas características estructurales propias de cada comunidad autónoma (Serrano et al, 2023). En este caso, tomando como referencia a aquellos que residen en una comunidad autónoma del noroeste, quienes lo hagan en aquellas comunidades autónomas que se ubiquen en el noreste o quienes residan en el extranjero tienen 5,4 y 10,7 puntos porcentuales adicionales de probabilidad de estar empleados, respectivamente. En contraste, los egresados que residan en el sur del país tienen 6 puntos porcentuales menos de probabilidad de ser asalariados.

## **4.2. EL TIPO DE CONTRATO**

El tipo de contrato del egresado puede ser clave para determinar la calidad de su empleo. Es por ello que en este apartado se dará respuesta a cuáles son los factores que determinan el que un egresado de CFGM tenga un empleo indefinido o temporal o un empleo a jornada completa o parcial, utilizando los efectos marginales de los diferentes modelos (probabilidades condicionadas) que se detallan en la tabla 3.

Hay que señalar que los efectos marginales de la ecuación de selección no se muestran en la tabla ni se explican sus resultados, dado que son prácticamente idénticos a los que se han expuesto en el apartado 4.1.

### **4.2.1 Temporalidad del contrato**

Comenzando por el bloque de variables personales y familiares, destaca llamativamente que el sexo afecte de forma significativa a la temporalidad del contrato del egresado. Tal y como ya demostraron Motellón y López-Bazo (2005), existe desigualdad por género en las probabilidades de conseguir un empleo indefinido, situándose las mujeres en una peor posición. Tanto es así que las mujeres tienen 5,1 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener un empleo con contrato indefinido respecto de los hombres. Los pensamientos tradicionales y socialmente mayoritarios acerca de las capacidades de las mujeres las han limitado y encasillado en determinadas profesiones, de forma que están mayormente concentradas en el sector de los servicios (Millán et al., 2015). La volatilidad del sector servicios podría ser determinante al explicar el porqué de la mayor probabilidad de las mujeres de encontrarse empleadas bajo un contrato temporal.

VARIABLES COMO EL PAÍS DE NACIMIENTO DE LOS PADRES, LA EDAD O EL NIVEL DE ESTUDIOS DE LA MADRE NO AFECTAN SIGNIFICATIVAMENTE A LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO. NO OBSTANTE, EL NIVEL DE ESTUDIOS DEL PADRE SI RESULTA SER SIGNIFICATIVO. SIGUIENDO ESTA LÍNEA, AQUEL EGRESADO CUYO PADRE TENGA COMO NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS BACHILLER O UNA FP TIENE 6,44 PUNTOS PORCENTUALES ADICIONALES DE PROBABILIDAD DE TENER UN EMPLEO INDEFINIDO. EN CASO DE QUE EL NIVEL DE ESTUDIOS DEL PADRE SEA LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA, LA DIFERENCIA NO ES SIGNIFICATIVA.

PONIENDO EL FOCO EN EL BLOQUE RELACIONADO CON LA FORMACIÓN EN FP DEL EGRESADO, EL TIPO DE CENTRO EN EL QUE HAYA REALIZADO SUS ESTUDIOS, LA MODALIDAD EN LA QUE HAYA ADQUIRIDO LA FORMACIÓN PRÁCTICA O EL HECHO DE QUE HAYA REALIZADO ALGÚN CFGM O CFGS ADICIONAL DESDE QUE FINALIZÓ EL CURSO 2013/2014 NO AFECTAN DE MANERA SIGNIFICATIVA

**Tabla 3. Efectos marginales de los modelos de calidad del empleo**

Variables	Contrato indefinido		Jornada completa		No sobreeducación	
	Efecto marginal	z	Efecto marginal	z	Efecto marginal	z
<b>BLOQUE 1: Variables personales y familiares</b>						
<b>Mujer</b>	0,051*	-1,80	-0,087***	-3,30	-0,020	-0,75
<b>Edad</b> (omitida: Entre 30 y 39 años)						
Entre 21 y 29 años	0,003	0,06	0,033	0,82	-0,020	-0,50
<b>Nivel de estudios del padre</b> (omitida: Estudios obligatorios o menos)						
Bachiller y/o FP	0,064**	2,06	0,003	0,09	-0,022	-0,71
Estudios universitarios	0,055	1,12	0,01	0,21	0,037	0,79
No sabe/ No contesta	-0,053	-1,46	-0,042	-1,24	-0,071**	-1,99
<b>Nivel de estudios de la madre</b> (omitida: Estudios obligatorios o menos)						
Bachiller y/o FP	-0,011	-0,38	0,04	1,50	0,072**	2,54
Estudios universitarios	-0,03	-0,63	-0,085*	-1,74	0,077*	1,71
No sabe/ No contesta	0,035	0,84	0,03	0,79	0,039	0,97
<b>Procedencia de los padres</b> (omitida: Alguno o ambos padres nacidos en España)						
Ambos padres nacidos en el extranjero	0,017	0,40	0,06*	1,70	-0,046	-1,09
<b>BLOQUE 2: Formación en FP</b>						
<b>Estudia FP en un centro público</b>	-0,017	-0,68	-0,036*	-1,61	-0,067***	-2,88
<b>Modalidad de adquisición de la formación práctica</b> (omitida: Realizó un módulo de FCT)						
Acreditó experiencia en el ámbito del CFGM	-0,012	-0,41	0,028	1,07	0,012	0,45
Realizó una FP Dual	0,019	0,61	0,014	0,49	-0,008	-0,26
<b>Familia del CFGM cursado</b> (omitida: Gastronomía y restauración)						
Agricultura y pesca	-0,125*	-1,79	-0,088	-1,57	-0,131**	-2,33
Industria alimentaria, química y de la construcción	-0,043	-0,58	-0,104*	-1,72	-0,025	-0,45
Estética y peluquería	0,051	0,71	-0,3***	-4,43	-0,122*	-1,84
Farmacia y emergencias sanitarias	-0,133*	-1,66	-0,084	-1,37	-0,149**	-2,09
Enfermería	-0,077	-1,07	-0,08	-1,48	-0,196***	-2,91
Mecanizado, trato de metales y joyería	-0,056	-0,70	0,015	0,25	-0,011	-0,18
Mantenimiento electromecánico y de instalaciones de calor y frigoríficas	0,023	0,27	0,053	0,91	0,014	0,22
Telecomunicaciones, equipos electrónicos de consumo e instalaciones eléctricas	-0,051	-0,72	0,002	0,04	-0,036	-0,69
Carrocería y electromecánica	0,029	0,42	-0,047	-0,89	-0,032	-0,64
Madera, mueble y corcho	-0,117	-0,98	-0,02	-0,22	-0,087	-0,93
Artes gráficas	0,028	0,32	-0,158**	-2,01	-0,108	-1,46

Tabla 3. Efectos marginales de los modelos de calidad del empleo (Continuación)

Variables	Contrato indefinido		Jornada completa		No sobreeducación	
	Efecto marginal	z	Efecto marginal	z	Efecto marginal	z
Imagen y sonido	-0,081	-0,88	-0,088	-1,15	-0,286***	-3,35
Informática y comunicaciones	0,018	0,23	-0,094	-1,42	-0,140**	-2,06
Administración y gestión	-0,064	-0,96	-0,196***	-3,69	-0,169***	-3,17
Comercio y marketing	-0,107	-1,23	-0,22**	-2,81	-0,092	-1,32
Servicios socioculturales y a la sociedad	-0,126	-1,51	-0,251***	-3,31	-0,197**	-2,42
Actividades físicas y deportivas	-0,217**	-2,14	-0,208**	-2,18	-0,095	-1,10
<b>Ha cursado algún CFGM adicional</b>	-0,03	-1,03	-0,038	-1,31	0,027	0,95
<b>Ha cursado algún CFGS posteriormente</b>	0,01	0,36	-0,041	-1,52	0,116***	4,58
<b>BLOQUE 3: Formación complementaria</b>						
<b>Capacidad en el uso de dispositivos informáticos (omitida: Capacidades básicas)</b>						
Capacidades intermedias	0,042	1,54	0,01	0,38	0,068**	2,55
Capacidades avanzadas	0,084**	2,05	0,039	1,00	0,043	1,07
<b>Habla bien inglés</b>	-0,096**	-2,32	0,007	0,19	0,011	0,28
<b>BLOQUE 4: Expediente laboral</b>						
<b>Ha tenido algún empleo remunerado durante sus estudios de CFGM</b>	-0,027	-0,54	0,008	0,18	-0,004	-0,08
<b>Tiempo que ha estado trabajando desde que finalizó sus estudios de CFGM (omitida: Hasta un año)</b>						
Entre 1 y 2 años	0,194***	6,12	0,129***	3,66	0,016	0,37
<b>Buscó empleo mediante ofertas publicadas en medios como internet</b>	0,011	0,35	-0,019	-0,63	-0,049	-1,52
<b>Buscó empleo mediante servicios de empleo público</b>	-0,103**	-2,31	-0,025	-0,59	-0,018	-0,41
<b>Buscó empleo mediante empresa de trabajo temporal</b>	0,011	0,27	0,043	1,14	-0,074*	-1,71
<b>Buscó empleo mediante bolsa de empleo</b>	-0,046	-1,00	0,031	0,76	0,032	0,70
<b>Buscó empleo mediante contacto directo con empresas, profesionales conocidos o contactos personales</b>	-0,041	-1,33	-0,008	-0,26	-0,009	-0,30
<b>Buscó empleo de otra forma</b>	-0,034	-0,57	-0,026	-0,45	0,042	0,76
<b>Antigüedad en la empresa (omitida: Menos de dos años)</b>						
Entre 3 y 5 años	0,335***	12,01	0,015	0,60	0,046*	1,79
Entre 6 y 15 años	0,476***	13,65	0,065*	1,75	0,097***	2,59

**Tabla 3. Efectos marginales de los modelos de calidad del empleo (Continuación)**

Variables	Contrato indefinido		Jornada completa		No sobreeducación	
	Efecto marginal	z	Efecto marginal	z	Efecto marginal	z
<b>BLOQUE 5: Información de la empresa</b>						
<b>Actividad principal de la empresa</b> (omitida: Actividades artísticas, culturales, recreativas, deportivas y de entrenamiento)						
Industria y construcción	0,027	0,56	0,055	1,34	-0,226***	-6,76
Comercio, transporte y hostelería	0,025	0,56	0,002	0,07	-0,329***	-11,37
Información y comunicaciones	0,065	1,17	-0,142***	-2,59	-0,387***	-7,75
Otros servicios	-0,361	-0,79	-0,02	-0,52	-0,197***	-6,64
<b>Número de empleados de la empresa</b> (omitida: Entre 1 y 10 empleados)						
Entre 11 y 49 empleados	-0,066**	-2,16	0,071**	2,38	-0,016	-0,55
Entre 50 y 249 empleados	-0,102***	-2,99	0,07**	2,12	-0,033	-1,01
Más de 250 empleados	-0,197***	-6,01	0,042	1,35	-0,078**	-2,45
<b>BLOQUE 6: Residencia y movilidad</b>						
<b>Se desplaza de España o de provincia por razones económicas</b>						
	-0,042	-1,06	0,019	0,53	-0,021	-0,54
<b>Región de residencia</b> (omitida: Noroeste)						
Noreste	0,055	1,34	-0,035	-0,90	0,040	1,04
Comunidad de Madrid	0,247***	5,17	0,015	0,32	0,047	0,98
Centro	0,044	1,04	0,008	0,20	-0,047	-1,14
Este	0,089**	2,14	-0,024	-0,62	0,006	0,14
Sur	-0,021	-0,45	-0,071*	-1,64	-0,015	-0,32
Canarias	0,063	1,11	0,067	1,42	0,047	0,93
En el extranjero	0,278***	3,48	0,055	0,65	0,010	0,11

Nota: \* p<0,1 \*\* p<0,05 \*\*\* p<0,01

A pesar de lo mencionado anteriormente, el bloque de formación en FP sí acaba siendo determinante, pues la familia del CFGM en que el egresado haya cursado sus estudios tiene un efecto significativo sobre la temporalidad del contrato. La mayoría de familias tienen un efecto similar (no significativo). Las excepciones son aquellas vinculadas con actividades de agricultura y pesca, con actividades de farmacia y emergencias sanitarias o con actividades físicas y deportivas, que ofrecen 12,5, 13,3 y 21,7 puntos porcentuales menos de probabilidad, respectivamente, de que el egresado se encuentre en un empleo indefinido, respecto a aquellos que hayan cursado un CFGM relacionado con la gastronomía y restauración.

La formación complementaria que el titulado haya adquirido puede, sin duda, ser un elemento clave al explicar la temporalidad de su contrato. Paradójicamente, aquellos con un nivel de inglés alto tienen 9,6 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar empleados de forma indefinida. Como era de esperar, las capacidades del egresado en el uso de dispositivos informáticos afectan de manera significativa, de forma que aquellos con capacidades avanzadas en el uso éstos tienen 8,4 puntos porcentuales adicionales de posibilidades de encontrarse empleados bajo un contrato indefinido.

En relación al historial laboral del egresado, factores como haber tenido algún empleo remunerado durante la realización del CFGM o toda aquella forma de búsqueda del empleo que no sea

mediante servicios de empleo público resultan no afectar significativamente. En este último caso, aquellos que hayan buscado su empleo mediante servicios de empleo público reducen en 10,3 puntos porcentuales su probabilidad de encontrarse en un empleo indefinido.

La antigüedad en la empresa desempeña un papel crucial en el acceso al empleo indefinido: aquellos con una antigüedad de entre tres y cinco años tienen 33,5 puntos porcentuales adicionales de probabilidad de tener un empleo indefinido frente a aquellos con una antigüedad de dos años como máximo, y aquellos con una antigüedad de seis o más años tienen 47,6 puntos porcentuales adicionales. También, el tiempo que el egresado haya estado trabajando desde que finalizó su CFGM también muestra ser significativo, pues el egresado que tenga una experiencia acumulada en dicho periodo de entre uno y dos años tiene 19,4 puntos porcentuales adicionales de probabilidad de encontrarse trabajando bajo un contrato indefinido.

Las propias características de la empresa demuestran tener influencia sobre la temporalidad del contrato. Tanto es así que aquel egresado que se encuentre en una empresa que tenga once empleados o más tendrá menos posibilidades de trabajar bajo contrato indefinido. De hecho, aquellos que trabajen en empresas de entre once y cuarenta y nueve empleados tienen 6,6 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener dicho tipo de contrato frente a aquellos que sean trabajadores independientes o autónomos sin empleados o trabajen en empresas de diez empleados o menos. Por otro lado, los que se encuentren trabajando en empresas de entre cincuenta y ciento cuarenta y nueve empleados y en empresas de más de doscientos cincuenta empleados tienen 10,2 y 19,7 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar trabajando en la modalidad de contrato indefinido, respectivamente. En definitiva, a mayor tamaño de la empresa mayor tendencia a contratar de forma temporal.

Finalmente, dentro del bloque vinculado con la residencia y la movilidad, se confirma la conclusión a la que llegan autores como Motellón (2008) de que la región de residencia puede afectar significativamente a la probabilidad de estar empleado de forma indefinida. En este caso, aquellos egresados que residan en la Comunidad de Madrid, en el este o en el extranjero tienen 24,7, 8,9 y 27,8 puntos porcentuales adicionales de encontrarse empleados de forma indefinida, frente a aquellos que residan en alguna comunidad autónoma del noroeste del país.

En resumen, puede ser que en ciertas regiones de España haya una cultura de temporalidad que sea una causa fundamental al explicar la forma de contratación y que motiva que la mayor parte de las variables no desempeñen un papel relevante.

#### **4.2.2. Tipo de jornada**

De la misma forma que en el tipo de contrato, el sexo sí afecta de manera significativa. Las mujeres tienen 8,7 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar empleadas a tiempo completo que los hombres. El mayor volumen de responsabilidades familiares limita las posibilidades de que las mujeres puedan dedicar un esfuerzo similar al que los hombres en el mercado laboral (Kranz, 2018). De hecho, Dueñas Fernández et al. (2014) también determinaban que puede explicarse porque las mujeres siguen teniendo mayor tendencia que los hombres a dedicarse al cuidado de menores y ancianos y a asumir las responsabilidades domésticas, lo que reduce el tiempo y esfuerzo que pueden dedicar a trabajar y las avoca a empleos a tiempo parcial de forma voluntaria o involuntaria. En cualquier caso, la segregación ocupacional, que confina a las mujeres en peores empleos, es otra razón fundamental.

Dentro del mismo bloque de variables familiares y personales, tanto la edad como el nivel de estudios del padre no afectan al tipo de jornada, mientras que el nivel de estudios de la madre sí resulta influir significativamente a la probabilidad de tener una jornada completa. En este caso, aquellos egresados cuyas madres tengan estudios universitarios tienen 8,5 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar en un régimen de jornada completa. En adición, curiosamente el país de nacimiento de los padres también resulta ser relevante, de forma que aquellos titulados en CFGM cuyos padres hayan nacido en el extranjero tienen 6 puntos porcentuales más de probabilidad de estar en régimen de jornada completa frente a aquellos en los que al menos uno de los padres haya nacido en España.

En cuanto al bloque relacionado con la formación, haber cursado la FP en un centro público resulta ser significativo a la hora de explicar el tipo de jornada de los egresados. De esta manera, dichos egresados tienen 3,6 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener un empleo de jornada completa. Las condiciones socioeconómicas de los egresados podrían explicar este resultado. Aquellos estudiantes de centros públicos se encuentran más representados por entornos socioeconómicos desfavorecidos, mientras que aquellos alumnos de centros privados tienen mayor vinculación con condiciones económicas más favorables (Mancebón-Torrubia y Pérez Ximénez, 2010). Este hecho podría implicar una menor disponibilidad horaria por parte de los egresados y una mayor necesidad de entrar al mercado laboral, lo que les motivaría a aceptar trabajos con unas condiciones peores a nivel de tipo de jornada.

La modalidad en la que se haya recibido la formación práctica o el haber hecho algún CFGM o CFGS adicional no influyen. Sin embargo, la familia del CFGM que se haya cursado sí tiene un papel relevante. En este caso, aquellos cuyo CFGM está relacionado con actividades de la industria alimentaria, química y de la construcción, con la estética y la peluquería o con artes gráficas aumentan en 10,4, 30 y 15,8 puntos porcentuales la probabilidad de estar contratados a tiempo parcial en comparación con los titulados cuyo CFGM se vincule con la gastronomía y restauración, respectivamente. Adicionalmente, los egresados que hayan llevado a cabo CFGM relacionados con la administración y gestión, el comercio y el marketing, los servicios socioculturales y a la sociedad y las actividades físicas y deportivas cuentan con 19,6, 22, 25,1 y 20,8 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar en régimen de tiempo completo.

A la hora de explicar los determinantes de la posibilidad de encontrarse en jornada de tiempo completo, el bloque vinculado con la formación complementaria no es relevante. Sin embargo, el historial laboral sí lo es. De esta manera, una antigüedad en la empresa de 6 años o más y una experiencia laboral de entre uno y dos años reducen significativamente la probabilidad de estar contratados a tiempo parcial, mientras que el resto de categorías de experiencia laboral y antigüedad son muy similares. Así, aquellos egresados con una antigüedad de entre seis o más años tienen 6,5 puntos porcentuales más de probabilidad de encontrarse en un empleo de jornada completa y los egresados con una experiencia laboral acumulada durante el tiempo transcurrido entre la finalización de su CFGM y el momento de la encuesta de entre uno y dos años tienen 12,9 puntos porcentuales adicionales de probabilidad de estar empleados bajo un contrato de tiempo completo.

En este modelo, el bloque de información de la empresa acaba siendo bastante importante, pues sus dos variables son significativas. En cuanto a la actividad principal de la empresa, solo las empresas vinculadas con la información y comunicaciones tienen menos tendencia a contratar a tiempo parcial. De esta forma, el egresado que se encuentre empleado en este tipo de empresas tiene 14,2 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar empleado a tiempo completo frente

a los que han estudiado un CFGM de actividades artísticas, culturales, recreativas, deportivas y de entrenamiento. Por otro lado, se demuestra que las empresas con entre once y doscientos cuarenta y nueve empleados ofrecen una mayor probabilidad de que el egresado se encuentre en un régimen de jornada completa, respecto a aquellas de entre 1 y 10 empleados. También las empresas de doscientos cincuenta empleados o más tienen un poco más de empleo a tiempo completo que las microempresas.

Finalmente, en lo relativo al bloque de residencia y movilidad, el hecho de que el egresado se haya marchado de España o se haya cambiado de provincia por razones económicas muestra no influir significativamente en su tipo de jornada laboral. Sin embargo, la región de residencia sí lo hace. Así, aquellos que residan en el sur del país tienen 7,1 puntos porcentuales menos de probabilidad de estar en un empleo a jornada completa frente a aquellos que residan en el noroeste del país.

### **4.3. EL AJUSTE EDUCATIVO**

Como ya se ha comentado, la sobreeducación es uno de los problemas más comunes que afrontan los trabajadores en la actualidad y afecta de manera significativa a la calidad de la inserción laboral. Por ello, a continuación se analizan sus determinantes.

Comenzando por el bloque de variables personales y familiares, solo el nivel de estudios alcanzado por la madre afecta significativamente a la probabilidad de estar sobreeducado. Si la madre posee como máximo nivel educativo alcanzado el universitario o el de Bachiller o FP, se reduce significativamente la probabilidad de estar sobreeducado en 7,2 y 7,7 puntos porcentuales, respectivamente. El retraso sufrido por las mujeres en la expansión educativa en España puede hacer que las madres posean un papel más importante en términos de apoyo para mejorar la posición en el mercado laboral de sus hijos (Capsada-Munsech 2019). Además, el rol tradicional de las madres en los países desarrollados sobre la educación de sus descendientes puede hacer que el nivel educativo de la madre tenga mayor influencia en el rendimiento académico de estos (Cuenca, 2016). Un mayor nivel académico de la madre podría implicar una serie de aptitudes y beneficios que, a su vez, podría facilitar conseguir un empleo acorde a los estudios realizados.

Tal y como se concluye en el estudio de Acosta-Ballesteros et al. (2018), el sexo no es un factor significativo al explicar la sobreeducación. La mejora en el grado de inserción laboral de las mujeres y en el tipo de puesto al que estas son capaces de acceder podría justificar el porqué no existen diferencias significativas entre géneros en el ajuste educativo.

Como en las características de la inserción laboral consideradas previamente, el modo en que se cursa el módulo práctico o haber cursado algún CFGM adicional no afectan. Sin embargo, los egresados de un centro público muestran un peor ajuste educativo. De esta manera, aquellos que hayan cursado su CFGM en un centro público ven reducida en 6,7 puntos porcentuales la probabilidad de no encontrarse sobreeducados. Además, haber cursado y finalizado un CFGS reduce la sobreeducación de los egresados en CFGM en 11,6 puntos porcentuales.

La familia del CFGM llevado a cabo también puede ser un factor relevante. Aquellos egresados que hayan cursado un CFGM relacionado con actividades de agricultura y pesca, estética y peluquería o farmacia y emergencias sanitarias tienen 13,3, 12,2 y 14,9 puntos porcentuales menos de probabilidad de no estar sobreeducados frente a aquellos egresados de CFGM de gastronomía y restauración. Adicionalmente, los titulados en otras ramas de estudio de CFGM también tienen menor probabilidad de tener un empleo asalariado ajustado a su nivel educativo si estas son la enfermería (19,6 puntos porcentuales menos), imagen y sonido (diferencia de 28,6

puntos porcentuales), informática y comunicaciones (14 puntos porcentuales menos), comercio y marketing (16,9 puntos porcentuales menos) o servicios socioculturales y a la sociedad (19,7 puntos porcentuales de diferencia).

La formación complementaria en idiomas y TICs no desempeña un papel relevante. Solo las capacidades intermedias en el uso de dispositivos informáticos inciden de forma significativa, haciendo que aquellos usuarios con dichas capacidades tengan 6,8 puntos porcentuales adicionales de no estar en una posición de sobreeducación frente a los que tengan capacidades básicas en el uso de los mismos.

En lo que concierne al bloque relacionado con el expediente laboral, solo la búsqueda de empleo a través de ETT afecta a la probabilidad de sobreeducación. En este caso, aumentándola en 7,4 puntos porcentuales. Cabría recordar que en estas ETT se inscriben personas a las que les cuesta considerablemente conseguir un empleo, por lo que recurren a ellas para poder emplearse, aunque estas ofrezcan en su mayoría empleos vinculados con una formación necesaria muy baja.

Por lo que se refiere a la antigüedad en su empleo actual, aquellos que lleven en la empresa entre tres y cinco años y seis años o más tienen 4,6 y 9,7 puntos porcentuales adicionales de no estar sobreeducados respecto a los que lleven dos o menos años, respectivamente. Por ende, la antigüedad también reduce la sobreeducación. Cuanto más tiempo se pase en una empresa mayor será la probabilidad de poder acceder a un cargo superior, lo que podría explicar el resultado obtenido, pues, generalmente, un cargo superior implica un mayor nivel educativo exigido. Sin embargo, el haber tenido un empleo durante la realización de sus estudios no afecta de forma significativa. Durante ese periodo, el tipo de trabajo al que acceden es tan precario que les aleja de poder conseguir experiencia acorde al tipo de formación que han recibido (Guzman, 2015), lo que no facilita acceder a un empleo que requiera de un nivel de estudios como el que se ha cursado.

Por otra parte, dentro del bloque relativo a la información de la empresa en la que el egresado se encuentra empleado, tanto el número de empleados que tenga la empresa como su actividad principal pueden afectar significativamente a la probabilidad de no estar sobreeducados. En el caso del número de empleados, en aquellas empresas con más de doscientos cincuenta empleados existen 7,8 puntos adicionales de estar sobreeducado. Esto último podría deberse a que las grandes empresas suelen tener una gran cantidad de puestos de trabajos que requieren de muy baja formación, frente a un pequeño porcentaje de empleados con altos niveles de formación requeridos.

En relación con la actividad principal de la empresa, bien sea la industria y construcción, el comercio, transporte u hostelería, la información y comunicaciones u otros servicios, los egresados tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados respecto a los ocupados en empresas de actividades artísticas, culturales, recreativas, deportivas y de entrenamiento. Aquellos que se encuentren en entidades cuya actividad principal sea la industria y construcción tienen 22,56 puntos porcentuales menos de estar sobreeducados, mientras que los que se encuentren en aquellas cuya actividad principal sea el comercio, transporte y hostelería, la información y telecomunicaciones u otros servicios tienen 32,9, 38,7 y 19,7 puntos porcentuales menos, respectivamente.

#### **4.5 VARIABLES DE MAYOR INFLUENCIA EN LA CALIDAD DEL EMPLEO**

Dado que las variables independientes han podido afectar de manera distinta y tener una importancia diferente en cada uno de los modelos, en este apartado se buscará presentar aquellas que destacan, bien sea por su significación en varios de ellos o por su nula influencia.

Uno de los resultados más relevantes del análisis ha sido demostrar la desigualdad de género presente en la incorporación al mercado laboral, afirmando la conclusión de autores como Vargas (2017) de que existe mayor precariedad en la incorporación al mercado de trabajo por parte de las mujeres. Existen amplias diferencias en la calidad del empleo de los egresados de CFGM tanto a nivel de la temporalidad del contrato como a nivel del tipo de jornada. De esta manera, las mujeres tienen menores probabilidades de encontrarse empleadas de forma indefinida y a jornada completa.

El tipo de centro en que el egresado ha cursado sus estudios de CFGM ha mostrado tener un efecto notable sobre la calidad de su empleo. En este caso, hacerlo en un centro público influye de manera negativa, al disminuir sus probabilidades de conseguir un empleo en régimen de jornada completa y en el que no exista un desajuste educativo. La posible mejor reputación y mayor red de contactos y relaciones con empresas privadas por parte de los centros privados podrían explicar los mejores resultados de aquellos egresados que hayan cursado sus estudios en este tipo de centros. Todo ello parece indicar que cursar en un centro privado podría facilitar al egresado el acceso a un empleo de calidad.

La familia del CFGM llevado a cabo por el egresado también es relevante para explicar las características del empleo. Los peores resultados los obtienen los CFGM vinculados con estética y peluquería, con comercio y marketing y con artes gráficas. De hecho, los relacionados con estética y peluquería afectan negativamente a dos de los atributos de un empleo de calidad, por lo que repercuten muy apreciablemente a la calidad del empleo de los egresados. Por su parte, las artes gráficas reducen la probabilidad de conseguir un empleo asalariado (téngase en cuenta que en este tipo de áreas suele predominar que los egresados se vuelvan emprendedores, por lo que han quedado fuera de la muestra) y que este sea de calidad, pues son frecuentes los contratos temporales y a tiempo parcial. Finalmente, el caso del comercio y marketing es similar al anterior, disminuyendo la probabilidad de lograr empleo y de trabajar a jornada completa. Además, afecta negativamente a la probabilidad de no encontrarse sobreeducado.

La modalidad FP Dual no ha mostrado afectar de forma apreciable a la calidad del empleo de los egresados que hayan cursado dicho tipo de FP. Destaca el hecho de que una modalidad que permite adquirir un mayor grado de experiencia laboral no sea determinante para conseguir un buen empleo. Sin embargo, existen varias razones que explican su limitado éxito en España. En primer lugar, la FP Dual de los centros públicos tiene una peor reputación frente a la de los centros privados, lo que supone que su proceso de implantación se está llevando a cabo con cierta privatización (Barrientos, 2022). Esa peor reputación relativa en los centros públicos, donde se concentra y hacia donde se suele dirigir el mayor volumen de los estudiantes de FP, puede incidir negativamente en su efectividad. Por otro lado, la mayoría de las empresas donde se lleva a cabo son PYMES y microempresas, donde hay menos recursos que poder dedicar a la formación del estudiante (Consejo Económico y Social, 2023). Otro de los problemas que se le puede asociar a la FP Dual es que el alumno sea capaz de compaginar el tiempo y que institución y empresa logren ponerse de acuerdo. Conseguir que la institución o la empresa adecúen sus horarios al servicio ofrecido por la otra parte puede resultar bastante complicado e impedir que el proceso avance con éxito. Adicionalmente, que uno de los dos tipos de formación (teórica o práctica) se tuviera que impartir por la mañana y otro por la tarde podría dificultar enormemente que el estudiante pudiera

compaginar el tiempo con otras actividades que también sea necesarias para el mismo. Además, hay que señalar que, habiéndose implantado hace solo diez años, el número de personas que acceden a FP Dual se mantiene bastante reducido en España. De hecho, la modalidad dual solo representa el 4% de las matriculaciones en FP en 2023 (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2023).

En lo que concierne a la formación complementaria, se ha demostrado que las TICs y los idiomas no terminan de ser relativamente importantes para los egresados de FP. El tipo de formación tan concreta que adquieren y, por ende, que el puesto al que aspiren sea tan específico, son razones que podrían explicar que estos factores no afecten de manera significativa a la calidad del empleo de los egresados. En otras palabras, la mayoría de los egresados han estudiado un CFGM focalizado en actividades donde los idiomas o las TICs no son necesarias o no tienen mucha relevancia.

La calidad del empleo está claramente relacionada con la antigüedad en el puesto de trabajo y con la experiencia laboral acumulada al brindar al trabajador unas capacidades que podrían permitirle ascender a rasgos superiores o adquirir un mayor reconocimiento en la empresa debido al amplio entendimiento de su *know-how*. En el análisis se ha demostrado cómo tener una experiencia laboral acumulada superior a dos años acaba siendo verdaderamente beneficioso en todos los aspectos tratados.

El tamaño de la empresa en la que el egresado se encuentre ocupado también acaba influyendo considerablemente en la probabilidad de que sea un empleo de calidad. De esta manera, se ha corroborado que, cuando el tamaño de la empresa crece, la probabilidad de que se trate de un buen empleo puede reducirse, dado que disminuye la probabilidad de que el empleo sea indefinido y de no encontrarse sobreeducado. Sin embargo, y en contraste, aumenta la probabilidad de encontrarse bajo un contrato de jornada completa, por lo que no trabajar en una microempresa no termina de ser del todo perjudicial a nivel de la calidad del contrato.

La región de España en la que se encuentre ocupado el egresado ha mostrado un resultado interesante. Aquellos que se encuentren en el Sur tienen, relativamente, una mayor probabilidad de que su situación laboral sea más deficiente. Como se demuestra en el análisis, tienen menor probabilidad de ser empleados asalariados, de tener un empleo en jornada completa y, aunque no de manera significativa, de tener un empleo indefinido.

## **5. CONCLUSIONES**

La futura expansión de determinados sectores como el verde o el digital, que exigen cada vez más técnicos con capacidades intermedias (Homs, 2022), y la capacidad de los CFGM como mecanismos de ajuste para disminuir las altas tasas de abandono escolar temprano en España demuestran la importancia que este programa educativo podría llegar a tener y son razones que motivan que sea objeto de investigación.

Este trabajo utiliza la ETEFIL de 2019 con el objetivo de analizar la situación laboral de los egresados en CFGM tras cinco años desde la finalización de sus estudios. Se busca identificar los determinantes de tener un empleo asalariado, pero, sobre todo, valorar si este es de calidad. Para medir la calidad del empleo se han empleado tres atributos: el carácter indefinido de la relación laboral, que la contratación sea a tiempo completo y que exista ajuste entre el nivel de formación requerido para la realización del trabajo y el poseído.

La aproximación al objeto de estudio que se persigue es cuantitativa. Así, se estiman modelos econométricos que permiten analizar tanto la probabilidad de tener un empleo como asalariado (probit univariante) como la probabilidad de que el empleo tenga cada uno de los atributos anteriormente señalados condicionada a que se sea empleado asalariado (probits bivariantes con selección).

Teniendo en cuenta la escasez de estudios previos sobre la situación laboral de los egresados en FP, especialmente para los titulados en CFGM, este estudio es una contribución novedosa. La razón está en que se focaliza exclusivamente y en profundidad en la calidad de la situación laboral de los egresados en CFGM y trata de llegar a algo más de lo que un análisis descriptivo de los datos de la ETEFIL podría. Además, haber empleado la ETEFIL del año 2019 permite actualizar mucha de la literatura previa y dar una visión sobre la situación laboral de los egresados en CFGM en un contexto totalmente distinto al de plena expansión económica en el que se engloba la ETEFIL del año 2005, siendo esta la encuesta que más se ha utilizado en los estudios previos.

Aunque el análisis que se ha ofrecido aborda cada uno de los atributos de la calidad de un empleo de forma separada, también se han buscado aquellos factores que influyen con mayor intensidad en varios de ellos. Para no alargar estas conclusiones, los comentarios siguientes hacen referencia solo a estos resultados. Así, uno de los más relevantes es que se ha encontrado evidencia de que las mujeres se enfrentan a una situación de desventaja relativa frente a los hombres en la inserción al mercado laboral (algo que otros autores como Aguilar (2010) ya han afirmado), tanto en términos de temporalidad de contrato como de tipo de jornada.

También factores como el tipo de centro en el que el egresado haya estudiado o la región donde resida se ha demostrado que también influyen apreciablemente en las probabilidades de que este pueda tener una inserción laboral de calidad. De hecho, se evidencia que el haber estudiado en un centro público o residir en la zona sur del país influyen negativamente.

Además, se comprueba que la familia del CFGM cursada por el egresado es relevante al explicar las características del empleo. En este caso, los CFGM relacionados con estética y peluquería, comercio y marketing y artes gráficas son los que peor repercusión tiene sobre los diferentes atributos seleccionados para medir la calidad del empleo

Otro elemento clave es que la antigüedad en la empresa acaba siendo fundamental para conseguir un empleo de calidad, pues se convierte en un determinante para conseguir un empleo exitoso. Adicionalmente, a mayor tamaño de la empresa menores son las probabilidades de encontrarse ocupado en un buen empleo.

El estudio realizado también ha identificado que algunos factores que a priori se consideran importantes para facilitar un buen acceso al mercado de trabajo no lo son. Así, se ha demostrado que determinadas formaciones complementarias como las vinculadas con las TICs y los idiomas no influyen significativamente en que la inserción laboral sea de calidad. Adicionalmente, otro de los resultados más destacables es la escasa trascendencia que la FP Dual tiene para facilitar y mejorar la inserción laboral de los titulados en CFGM.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M.P., y Rodríguez-Rodríguez, O.M. (2018). Overeducation of young workers in Spain: how much does the first job matter? *Social Indicators Research*, 138(1), 109-139.

Aguilar, M. I., Corrales, H., García-Crespo, D., y Rodríguez-Prado, B. (2010). Formación profesional y acceso al empleo de calidad en España. *Investigaciones de Economía de la Educación*. 2010; 891-914.

Aguilar, M. I., Corrales, H., Díaz, B., García-Crespo, D., y Rodríguez-Prado, B. (2018). Time to first significant job for vocational graduates in Spain. *Journal of Youth Studies*, 21(2), 235-252.

Albert C., Davia M. y Toharia, L. (2009). La transición de la educación secundaria obligatoria (obligatoria y no obligatoria) al mercado laboral. *Papeles de Economía Española*, 119, 156-171.

Albizu M., Gamboa J., Moso M. y Mondaca A. (2021). *FP e inserción laboral, un camino con diferentes destinos* (FP Análisis, No. 10). Observatorio de la Formación Profesional. Recuperado de:

<https://www.observatoriofp.com/fp-analisis/mensual/43579-fp-e-insercion-laboral-un-camino-con-diferentes-destinos>

Auciello Estévez, I., Lacuesta, A., y Segú, J. L. (2021). Recuadro 6. Oportunidades laborales y desajustes en la oferta y la demanda de plazas en las titulaciones de la formación profesional. *Boletín Económico/Banco de España*, 4/2021, 42-45.

Barrientos D. (2022). *La relación entre formación y empleo en la FP dual. Implicaciones para la transición escuela-trabajo* [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. Tesis Doctorals en Xarxa. Recuperado de:

<https://www.tdx.cat/handle/10803/674919#page=1>

Blázquez, M. L. (2023). *Oportunidades y retos empresariales en la implantación de la Formación Profesional Dual: el punto de vista de las empresas*. IESE Business School. Recuperado de:

<https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0648.pdf>

Capsada-Munsech, Q. (2020). Overeducation, skills and social background: the influence of parental education on overeducation in Spain. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 216-236.

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2023). *Spotlight on VET Spain*. Luxembourg: Publications Office. Recuperado de:

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/684046>

Consejo Económico y Social. (2023). *La formación dual en España: situación y perspectivas*. Recuperado de:

[https://www.ces.es/informe-FPDual\\_2/](https://www.ces.es/informe-FPDual_2/)

Cuenca, A. (2016). Desigualdad de oportunidades en Colombia: impacto del origen social sobre el desempeño académico y los ingresos de graduados universitarios. *Estudios Pedagógicos*, 42(2), 69-93.

Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2014). Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 345-371.

Guzman, I. G. (2015). *Reconfiguraciones de la identidad profesional: la implicación al trabajo en situación de sobreeducación y desfase de conocimientos* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro]. TESIUAQ.

Homs, O. (2022): *Cambios en los perfiles profesionales de Formación Profesional en España. Perspectiva 2030*. CaixaBank Dualiza. Recuperado de:

<https://www.caixabankdualiza.es/recursos/doc/portal/2019/07/08/estudio-publicacion-junio-2022.pdf>

Kranz, D. (2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores. *Cuadernos de Información económica*, 264, 45-60.

Mancebón-Torrubia, M. J., y Pérez-Ximénez, D. (2010). Una valoración del grado de segregación socioeconómica existente en el sistema educativo español. Un análisis por comunidades autónomas a partir de PISA 2006. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(3), 129-148.

Marcerano, O. y Vignoles, A. (2012). Matching the supply of and demand for Young people graduating from the vocational track in Spain. *Estadística Española*, 54(178), 221-261.

Merino R., García M., Casal J., y Sánchez, A. (2011). Itinerarios formativos y laborales de los jóvenes graduados en formación profesional. Sobre algunos prejuicios en la formación profesional. *Sociología del trabajo*, 137-155.

Merino, R., y Martínez, J. S. (2012). La formación profesional y la desigualdad social. *Cuadernos de Pedagogía*, 425, 34-37.

Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D. P., y Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Jóvenes y mercado de trabajo*. Informe Jóvenes N°23. Recuperado de:

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2019/Diciembre\\_2019.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2019/Diciembre_2019.pdf)

Moso, M., Gamboa, J., Mondaca, A. y Albizu, M. (2023). *Evolución de la FP de Grado Medio*. (FP Análisis, No. 26). Observatorio de la Formación Profesional. Recuperado de:

<https://www.observatoriofp.com/fp-analisis/mensual/58324-evolucion-de-la-fp-de-grado-medio>

Motellón, E. (2008). Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*, (12), 107-131.

Motellón, E., y López-Bazo, E. (2005). Discriminación por género en el acceso a la contratación indefinida. *VIII Encuentro de Economía Aplicada, Murcia*.

Gil G. (2006). *Formación profesional, orientación e inserción laboral del alumnado de los Ciclos Formativos de Grado Medio* (Tesis de doctorado, Universitat de València). Portal de producció Científica UV.

Salvà Mut, F., Tugores-Ques, M. T., Adame-Obrador, M. T., y Oliver-Trobat, M. F. O. (2017). La inserción laboral de los jóvenes y las jóvenes con titulación de formación profesional de grado medio y superior en España. *Educar*, 53(2), 357-378.

Serrano, L. (dir.), Soler A. y Pascual F. (2023). *La calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas*. Madrid: Fundación Ramón Areces.

Serrano, L., y Hernández, L. (2012). Los motores de la productividad en España: el caso del capital humano. *Cuadernos económicos de ICE*, (84).

Vargas, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 1-10.

Vazquez, A. S. (2017). Implantación y evolución de la formación profesional dual española. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 058-061.