



Fac. CC. Económicas y Empresariales
Universidad de La Laguna



Fac. CC. Económicas y Empresariales
Univ. de Las Palmas de Gran Canaria

Determinantes del incremento salarial en las primeras rotaciones laborales de los titulados de Ciclos Formativos

Sara M. González Betancor* y C. Delia Dávila Quintana*

DOCUMENTO DE TRABAJO 2005-07

* Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión.

Determinantes del incremento salarial en las primeras rotaciones laborales de los titulados de Ciclos Formativos*

Sara M. González Betancor[†]

C. Delia Dávila Quintana

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión

* Este trabajo ha sido presentado en la XIX Reunión Annual Asepelt, el V Seminario de Economía Canaria y las VI Jornadas de Economía Laboral durante el año 2005. Las autoras agradecen los comentarios recibidos por parte de los participantes de estos encuentros, que han servido para mejorar el trabajo. En cualquier caso, los posibles errores u omisiones son responsabilidad exclusiva de las autoras.

† Autor para correspondencia: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión
Campus de Tafira. Facultad de CC. EE y EE. Despacho D-3.17
35017 Las Palmas de Gran Canaria
sgonzalez@dmc.ulpgc.es
Tel. +34 928 458162
Fax +34 928 458225

Determinantes del incremento salarial en las primeras rotaciones laborales de los titulados de Ciclos Formativos

Resumen

El objetivo del presente trabajo radica en el estudio de los determinantes de la variación salarial experimentada durante los primeros episodios laborales, poniendo especial énfasis en aspectos tales como la movilidad, la satisfacción con el primer puesto de trabajo y la especialidad elegida. La relación entre movilidad y salarios ha sido ampliamente estudiada en teoría, pero poco contrastada en la práctica. En cambio, la relación entre el nivel de satisfacción con un empleo y el nivel de salarios futuro, no ha sido analizada hasta ahora.

A partir de una encuesta realizada a titulados de Formación Profesional Específica analizamos, entre otros, el efecto de estos factores sobre la variación salarial experimentada. De esta forma detectamos una clara relación entre la satisfacción con el primer empleo tras los estudios y la variación salarial producida entre éste y el último empleo considerado. No obstante, a diferencia de otros estudios, las medidas de rotación laboral no resultan significativas a la hora de explicar dicha variación salarial.

Abstract

The aim of the present paper is to study the determinants of wage growth at the beginning of the working career, taking into account variables like job mobility, job satisfaction at the first working place after leaving school, and the selected vocational area studied. The relation between mobility and wages has been broad studied, but not so much tested. Nevertheless, as far as we know, no one did study the possible relation between job satisfaction at a working place and future wages in future jobs.

Using a representative survey of graduates of vocational training schools, we analyse –among others– the effect on wage growth of these regressors. As a result we detect in our study a clear relation between job satisfaction at the first working place and wage growth between the first and the last job considered. On the contrary, differing from other studies, we find no relation between job mobility and wage growth.

Keywords: Satisfaction, wage growth, vocational studies, wage equations

Códigos JEL: J28, J31, J63, I2

1. Introducción

Uno de los objetivos que perseguía la última reforma educativa en materia de Formación Profesional (LOGSE, 1990), consistía en el ennoblecimiento de los estudios de Formación Profesional Específica y en la constitución de los mismos como una opción válida de acceso al mercado de trabajo. Dicho objetivo parece haber sido alcanzado, pues los datos hablan de un aumento en las tasas de matriculación, así como de una rápida inserción de los Técnicos y Técnicos Superiores en el mercado de trabajo (Tábula Canaria, 2001; González et al., 2003; González-Betancor et al., 2004). No obstante, una vez que estos titulados se han insertado en el mercado laboral, habría que atender a las condiciones de dicha inserción para poder hablar de un verdadero éxito.

En el trabajo de González-Betancor et al. (2005) se abarcó el estudio del nivel de salarios en el primer empleo. En esta ocasión, volvemos a centrarnos en el salario como medida del éxito de inserción pero, más que analizar los determinantes del nivel de salarios, nos vamos a centrar en la evolución de los mismos durante los primeros episodios de movilidad laboral. Así, trataremos de dar respuesta a la pregunta relativa a qué factores son los que determinan la mayor o menor variación salarial durante los primeros episodios de movilidad laboral de estos egresados.

Le Grand y Tâlin (2002), hablan de 4 determinantes del incremento salarial de un individuo a lo largo de su carrera profesional: 1. La variación del salario real en la economía; 2. El aumento en la productividad del individuo (al menos al comienzo de su vida laboral y durante la ‘parte formativa’ de la misma); 3. Los cambios de ubicación en el mercado de trabajo (donde unos puestos, de por sí, están más remunerados que otros, independientemente de las características personales de quien lo ocupe); 4. El innegable efecto de la movilidad como tal, ya sea entre categorías o dentro de la misma categoría.

No obstante, el efecto de este último factor no está claro, pues será el resultado de un efecto negativo -cuando la movilidad implica que el capital específico acumulado no es válido para el nuevo trabajo- y de otro efecto positivo -cuando la movilidad implique un mejor ajuste entre la calidad del trabajo y el trabajador, o cuando se dan ‘premios de transferencia’ para inducir a la movilidad-. Por tanto, el resultado neto varía en función del caso.

Los trabajos empíricos centrados en el efecto de la movilidad sobre los salarios se han ocupado la mayoría de las veces del caso concreto de los jóvenes, pues se supone que es

entonces cuando se experimentan los mayores episodios de movilidad tanto laboral como salarial. Este es el caso de los trabajos de Bartel and Borjas (1981), Mincer (1986), Antel (1991), Topel and Ward (1992), Light and McGarry (1998), Le Grand and Tåhlin (2002), Peticara (2002), Hart (2003) y Davia (2005).

El colectivo al que dirigimos nuestro estudio se encuentra al principio de su carrera profesional, lo que implica que nos encontramos ante el período en el que van a experimentar una mayor variabilidad laboral, lo cual es favorable de cara al objetivo del presente artículo. Además, a día de hoy, aún no se ha realizado ningún estudio similar orientado exclusivamente a titulados de Formación Profesional.

El contenido del artículo está organizado de la siguiente manera. En el apartado segundo se describe la fuente de datos que vamos a utilizar. El apartado tercero presenta la especificación del modelo econométrico a estimar y la metodología seguida en la determinación del incremento salarial. El cuarto apartado recoge el análisis estadístico descriptivo de algunos de los regresores más importantes, así como los resultados de la regresión estimada. Finalmente, la sección quinta recoge las principales conclusiones.

2. Los datos

Los datos provienen de una encuesta de elaboración propia llevada a cabo a principios de 2002. Esta encuesta fue realizada entre los titulados de Ciclos Formativos que habían finalizado sus estudios en la isla de Gran Canaria entre los cursos 1997/98 y 1999/2000, con el objeto de analizar el proceso de incorporación de los mismos al mercado de trabajo una vez finalizados sus estudios de Formación Profesional.

Se trata de una encuesta de carácter retrospectivo en la que –entre otros aspectos– se pregunta a los titulados acerca de su período de formación en el sistema educativo, de su primer puesto de trabajo tras la finalización de los estudios y –en caso de haber disfrutado de más de un puesto de trabajo desde entonces– del último puesto que habían ocupado hasta el momento de realizar la encuesta.

Basándonos en la gran disparidad entre las 21 Familias Profesionales, que podría conllevar perfiles laborales diferenciados entre sus titulados, diseñamos la muestra de forma que fuera representativa para cada una de las Familias mediante un muestreo estratificado. Esto nos

llevó a dirigirnos a la práctica totalidad de la población, excepto en el caso de la Familia Profesional de Administración, en la que realizamos un muestreo aleatorio simple.

Tras el proceso de recogida de información, el número de encuestas válidas ascendió a 2776, lo que representa el 65% de la población total. No obstante, a efectos de poder realizar el presente artículo, hemos restringido la muestra a los titulados que tenían un empleo en el momento de realizar la encuesta -debiendo ser éste diferente del primer empleo que encontraron al terminar sus estudios- y que hubieran facilitado información acerca del sueldo y de todas aquellas otras variables que influyen sobre el mismo. De esta forma, como reflejamos de forma detallada en la Tabla 1, la muestra que vamos a manejar queda con un total de 772 titulados.

Tabla 1: Selección muestral

Tamaño muestral	Razón de la eliminación
2776	Total de encuestas realizadas
-991	1. Mantienen su primer empleo
1785	
-817	2. Están desempleados al responder a la encuesta
968	
-124	3. Pierden el primer empleo antes de finalizar los estudios
844	
-24	4. No dan información del salario (del primer o del último empleo)
820	
-48	5. No responden todas las preguntas necesarias acerca de las características del empleo
772	Muestra utilizada en el análisis

Ante una pregunta directa acerca del nivel de salarios mensual neto percibido por un trabajador, la respuesta habitual suele ser –en el mejor de los casos– el silencio. No obstante, si en lugar de preguntar por el salario exacto se pregunta por el salario aproximado y se facilita una escala, el porcentaje de respuesta se incrementa considerablemente. En nuestro caso optamos por esta última vía, de forma que proporcionamos al encuestado una escala con intervalos de amplitud 300€ para que posicionara su nivel de salario mensual neto en el intervalo correspondiente. De esta forma conseguimos una tasa de respuesta del 99% (tan sólo 35 de los 2776 encuestados no quisieron facilitar este dato).

3. Especificación del modelo

El objetivo del presente trabajo radica en el análisis de los determinantes del mayor o menor

incremento sufrido en el nivel de salarios de los egresados, así como en la cuantificación de su magnitud. En este sentido resulta obvio pensar que el incremento producido dependerá tanto del valor que tome el salario inicial como el que tome el salario final, por lo que habría que introducir en el estudio aspectos que influyan tanto en uno como en otro. En base a esto, optamos por introducir en el modelo aquellos aspectos relacionados con el primer y el último puesto de trabajo que puedan influir en la determinación de cada nivel de salarios, así como las características del entorno y algunas características propias del individuo considerado.

El modelo, por tanto, queda especificado mediante la siguiente expresión:

$$\text{Incremento} = \alpha + \beta \text{Entorno} + \gamma_0 \text{Empleo}_0 + \gamma_1 \text{Empleo}_1 + \delta \text{Personal} + u \quad (1)$$

En esta especificación –como veremos con mayor detalle en el apartado siguiente– *Incremento* es un vector que recoge la variación salarial experimentada por los egresados entre su primer y su último empleo; *Entorno* es una matriz que recoge aquellas características del mercado de trabajo que puedan condicionar el mayor o menor incremento salarial tras el cambio de empleo; *Empleo₀* es otra matriz que recoge todas aquellas características del primer puesto de trabajo que puedan influir en dicho incremento; *Empleo₁* es otra matriz que recoge las características del último puesto de trabajo; y, por último, *Personal* es otra matriz que recoge todas aquellas características intrínsecas del egresado que desde el punto de vista teórico puedan influir en la cuantificación del incremento salarial correspondiente.

3.1. Cuantificación del incremento salarial

La mayoría de los estudios que analizan la variación salarial trabajan con paneles de datos, de forma que parten de una información precisa acerca de las características del empleo, personales y retributivas en más de un momento del tiempo. De esta forma, analizan las variaciones salariales a través de alguna variedad de la especificación genérica siguiente, en donde explican el nivel de salarios –en términos logarítmicos– en función de una serie de características recogidas en la matriz *X*:

$$\ln w_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 X_{ijt} + \mu_i + \phi_{ij} + \varepsilon_{ijt} \quad (2)$$

Este es el caso de los estudios de Altonji y Shakotko (1987), Altonji y Williams (1997), Light y McGarry (1998), Boot, Francesconi y Frank (2002), Neumark (2002), Munasinghe y

Sigman (2004).

Otros autores, a pesar de trabajar con paneles de datos, calculan la variación salarial a través del logaritmo del salario en diferencias ($\Delta \ln w = \ln w_t - \ln w_{t-1}$) como suceden en los trabajos de Bartel y Borjas (1981); Antel (1986); Winter-Ebmer y Zweimuller (1999) y Hart (2003). Mientras que Vejrup-Hansen (2002) opta por el calcular el incremento mediante la expresión siguiente $\Delta \ln w = \ln\left(\frac{w_t}{w}\right)$.

En nuestro caso la base de datos con la que trabajamos es de corte transversal y, como ya hemos comentado previamente, la información de salarios figura agregada en intervalos, por lo que no podemos optar por ninguno de los métodos anteriores.

Cuando se tienen datos en intervalos, la práctica habitual recomienda utilizar la marca de clase como medida de representación. No obstante, en el caso de los salarios, consideramos que no sería correcto utilizar las mismas marcas de clase para cada año, pues se sabe que de un año a otro los convenios colectivos establecen cuál debe ser el incremento salarial a aplicar (ver Tabla 2), y este incremento debería verse reflejado también en el valor representativo elegido. En caso contrario, una persona que permanezca en el mismo intervalo dos años consecutivos parecería haber experimentado un incremento salarial nulo, cuando en realidad su salario ha sufrido –al menos– el incremento real establecido por convenio.

Por otro lado, con objeto de hacer comparaciones salariales en términos de poder adquisitivo real, preferimos trabajar con valores deflactados. Tomando el IPC anual para Canarias en base 2001 como deflactor obtuvimos el salario mensual neto en Euros constantes de 2001.

Tabla 2: IPC anual e incremento salarial revisado según convenio colectivo (Canarias)

Año (t)	Incremento salarial (Δ_t)	IPC Base 2001 ($IPC_{t/2001}$)
1997	2.72%	0.898
1998	2.49%	0.920
1999	2.57%	0.941
2000	3.68%	0.970
2001	3.62%	1.000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del ISTAC

El cálculo para obtener el nivel de salario de cada titulado, tanto en el primer como en el último empleo, se hizo, por tanto, mediante la aplicación de la siguiente fórmula

$$Salario'_{it} = \frac{\frac{(ei_{it} + es_{it})}{2} \cdot \prod_{r=t+1}^{2001} (1 - \Delta_r)}{IPC_{t/2001}}, \quad (3)$$

donde $Salario'_{it}$ es el salario del individuo i en el año t ¹

ei_{it} y es_{it} son, respectivamente, los extremos inferior y superior del intervalo salarial para el individuo i en el año t

Δ_r es el incremento salarial revisado según convenio para el año r

$IPC_{t/2001}$ es el Índice de Precios al Consumo en base 2001 para el año t

Finalmente, a la hora de medir el incremento salarial de los titulados, en lugar de calcular un incremento en términos absolutos, hemos preferido analizarlo en términos relativos. Así, obtenemos la variable endógena de nuestro modelo mediante la fracción entre el salario en el último empleo ($Salario'_{it_1}$) y el salario en el primer empleo ($Salario'_{it_0}$), calculados previamente mediante la expresión (3).

$$Incremento_i = \frac{Salario'_{it_1}}{Salario'_{it_0}} \cdot 100 \quad (4)$$

3.2. Determinantes del incremento salarial

La teoría de salarios de eficiencia predice que los salarios dependen de las opciones que tenga el trabajador en el ‘exterior’. Estas opciones –a su vez– dependen de las presiones del propio mercado de trabajo. Es por esto por lo que en la mayoría de los trabajos empíricos se utiliza, como uno de los determinantes principales del nivel de salarios, la tasa de desempleo, pues ésta se considera un indicador válido de la situación en el mercado de trabajo (ver entre otros Blanchflower y Oswald, 1990; Wulfsberg, 1997; Raaum and Wulfsberg, 2000 y Carlsen y Johansen, 2005).

Tal y como hemos definido en la ecuación (1), la matriz *Entorno* es la que engloba los aspectos relacionados con el mercado de trabajo, por lo que debería recoger dicha tasa de desempleo. No obstante, dado que no estamos analizando el nivel de salarios sino la variación que estos sufren, consideramos que la tasa de desempleo más adecuada a este fin es la existente en el momento de incorporarse al último puesto de trabajo, pues ésta es la que

determina la mayor o menor probabilidad de encontrar un ‘buen’ puesto de trabajo, que a su vez proporcione una mejor retribución y, en consecuencia, un mayor incremento salarial. En este sentido, la variable que hemos utilizado es la tasa de desempleo en Canarias en el momento de incorporarse al último puesto de trabajo desagregada por género y trimestre.

Dentro de la siguiente matriz, *Empleo₀*, introducimos como novedad aspectos de satisfacción con el puesto de trabajo y, más concretamente, con el propio nivel de salarios, con la estabilidad laboral y con el horario de trabajo.

Los economistas han tardado en examinar la satisfacción laboral. A pesar de los primeros trabajos de Freeman (1978) y Hamermesh (1977), Bartel (1981) encontró tan sólo unos pocos estudios útiles sobre este tema a principios de los 80 realizados por economistas, mientras que encontró más de 3500 realizados por investigadores de otras ciencias sociales. En las últimas décadas esto ha ido cambiando, pues los economistas han contribuido con numerosas aportaciones. No obstante, la mayoría de ellas examinan los determinantes de la satisfacción laboral, en lugar de analizar las consecuencias de esta satisfacción sobre determinados aspectos del mercado de trabajo (Clark y Oswald, 1996; Clark, 1999; Groot y Maassen van den Brink, 2000; Bender y Heywood, 2004; Lévy-Garboua y Montmarquette, 2004).

No es objeto del presente estudio analizar los determinantes del nivel de satisfacción de los Técnicos y Técnicos superiores, sino analizar cómo dicho nivel puede influir en la consecución final de un mayor o menor incremento salarial, pues dependiendo del grado de satisfacción, los titulados serán más o menos exigentes a la hora de buscar un nuevo puesto de trabajo, lo que finalmente condicionará los ingresos a percibir.

Aparte de las variables de satisfacción, también resulta pertinente introducir variables que recojan el motivo de abandono del primer puesto de trabajo, pues existe toda una literatura que analiza la relación entre ganancias salariales a largo plazo y la movilidad laboral. En la mayor parte de los trabajos, la movilidad se asocia con inestabilidad laboral (Monks y Pizer, 1998 y Bernhardt et al., 1999). La hipótesis principal de estos trabajos argumenta que, aunque haber tenido muchos empleadores no es necesariamente algo malo, la inestabilidad laboral crónica va en detrimento de la acumulación de capital humano del individuo y, por tanto, en detrimento del incremento salarial.

¹ A partir de este momento, cuando hablemos de salario mensual, nos estaremos refiriendo siempre al salario obtenido mediante la expresión (3)

Otras de las variables incluidas dentro de la matriz *Empleo*₀ son las que recogen aspectos tales como el tratarse de un empleo a tiempo completo o parcial, el tipo de contrato del que se disfrutaba, el total de contratos firmados durante el período de permanencia en el mismo, la duración total en ese puesto y el sector de actividad en el que se encuadra.

Igualmente decidimos introducir dentro de esta matriz una variable que hiciera referencia al tamaño de la empresa, pues tradicionalmente se considera que el tamaño de la empresa debe ser un factor determinante del salario de un trabajador. La explicación tradicional (Brown y Medoff, 1989) argumenta que se debe a la calidad del trabajo realizado en empresas grandes, así como a las mejores condiciones laborales en las mismas. Sin embargo, Abowd et al. (1999), descubrieron que era la heterogeneidad del individuo, más que la heterogeneidad de la empresa, lo que explicaba casi toda la variabilidad del salario entre empresas de diferentes tamaños; a la par que Winter-Ebmer y Zweimuller (1999) comprueban que el efecto del tamaño de la empresa sobre el nivel de salarios se ve reducido a un tercio de la estimación por MCO, una vez que controlan la heterogeneidad del individuo. En cualquier caso, basándose en su análisis sobre el comportamiento de búsqueda y movilidad de los trabajadores, ambos concluyen que las grandes empresas ofrecen mejores condiciones laborales que las pequeñas.

La tercera matriz de la especificación (1), *Empleo*₁, incluye todas las variables relacionadas con el último puesto de trabajo. Muchas de estas coinciden con las que ya habíamos introducido para el primer puesto, como son el trabajar o no a tiempo parcial, el tipo de contrato del que se disfrutaba, el número total de contratos firmados, la antigüedad en el puesto, el tamaño de la empresa y el sector de actividad. No obstante, en este caso también introducimos aspectos relacionados con la búsqueda de empleo y con el grado de ajuste alcanzado (entendiendo por ajuste la relación entre los estudios cursados y el puesto de trabajo conseguido).

Por último, en la matriz *Personal* recogemos aquellas otras características que son intrínsecas del egresado y que pueden influir en el nivel de salarios, como puede ser el sexo, el nivel del Ciclo Formativo cursado, el año de graduación, así como la Familia Profesional elegida. De estos, tanto el año de graduación como la Familia Profesional resultaron significativas a la hora de determinar el nivel de salarios de los Técnicos y Técnicos superiores (González-Betancor et al., 2005), por lo que es bastante probable que también influyan en la determinación del incremento salarial experimentado por estos.

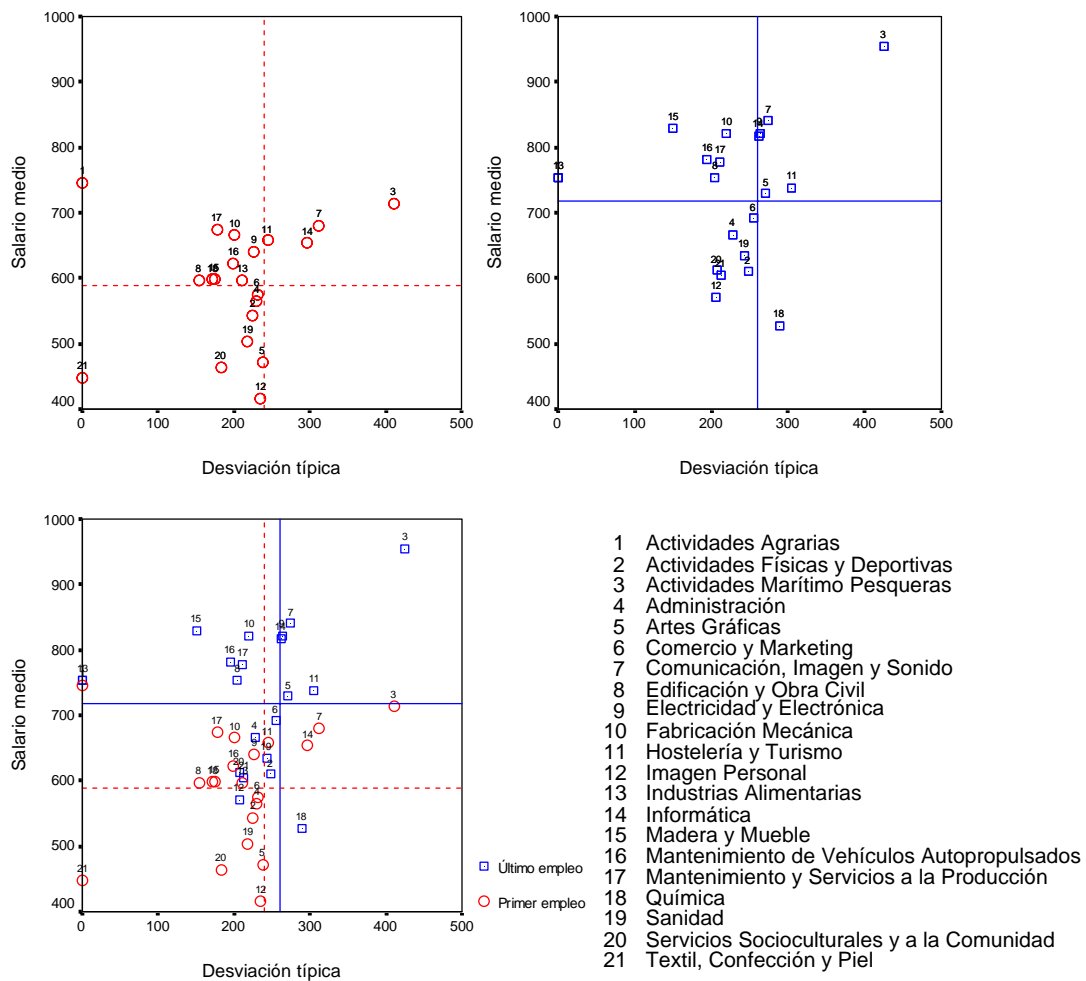
4. Resultados

4.1. Análisis Descriptivo

Antes de realizar el análisis econométrico consideramos de utilidad conocer en profundidad las características de algunas de las variables que vamos a utilizar en el mismo, comenzando con la propia variable endógena.

La Ilustración 1 refleja la nube de puntos del salario medio de los egresados de las diferentes Familias Profesionales y su desviación típica, tanto en el primer empleo como en el último empleo. La primera gráfica muestra la situación de partida, es decir la del primer empleo; la segunda gráfica muestra la situación final –la del último empleo–; mientras que la tercera gráfica muestra la superposición de las dos primeras. Además hemos representado, mediante una línea, el valor de la media y desviación típica para el conjunto de la muestra.

Ilustración 1. Variación del sueldo mensual entre el primer y el último empleo (Por Familias Profesionales)



A primera vista se observa que, en general, los titulados han mejorado su posicionamiento en el mercado laboral en lo que a retribución se refiere, pues se observa un incremento claro en el salario medio global de más de 120€ mensuales. De hecho, todas las Familias Profesionales experimentan un incremento salarial, con excepción de los titulados de Química.

Los titulados que parten de una situación laboral más precaria son los de Imagen Personal seguidos de los de Textil, Confección y Piel, quienes comienzan con un salario mensual medio de tan sólo 417€ y 448€ respectivamente (cuando la media global es de 588€). Sin embargo, en el último empleo estos están en mejor posición que los titulados en Química, quienes han pasado de ser los onceavos (de 21) a ser los últimos en el ranking de remuneraciones, pues presentan una variación negativa en el salario de cerca de 70€ entre el primer y el último empleo.

Por el lado contrario tenemos a los titulados de Actividades Agrarias (746€), Actividades Marítimo Pesqueras (714€) y Comunicación, Imagen y Sonido (681€), que son –con diferencia– los mejores remunerados en el primer empleo. Sin embargo, el incremento que experimentan los primeros en su salario es tan reducido (8€) que en el último empleo pasan a ocupar la novena posición en el ranking de remuneraciones. En cambio, los otros dos se mantienen.

Como reflejan las dos últimas columnas de la Tabla 3, hablando en términos absolutos podemos decir que los titulados que experimentan un mayor incremento en su salario son los de Artes Gráficas (256€), Actividades Marítimo Pesqueras (241€) y Madera y Mueble (231€). En cambio, si hablamos en términos relativos, el mayor incremento sobre su sueldo inicial lo experimentan los de Artes Gráficas (54%), Madera y Mueble (39%) e Imagen Personal (37%), siendo los de Actividades Marítimo Pesqueras los quintos (34%). Sin embargo, como se puede apreciar a través de la Ilustración 1, el hecho de experimentar uno de los mayores incrementos salariales no implica necesariamente ser de los que mayor remuneración perciben. Así nos encontramos con que los titulados de Comunicación, Imagen y Sonido, sufren un incremento salarial del 23% (son los catorceavos) y –sin embargo– son los terceros que más cobran en el primer empleo y los segundos en el último.

Si nos centramos en las diferencias por sexo, podemos observar que las mujeres perciben un salario mensual inferior al de los hombres en ambos empleos, siendo el salario de ellas en torno al 80% del salario de ellos. Esto se explica en parte por la mayor tasa de parcialidad

existente entre las mujeres que entre los hombres (González-Betancor, S.M. et al., 2005). Sin embargo, la diferencia en cuanto al incremento salarial experimentado entre el primer y último empleo no es demasiado acusada, pues estamos hablando de un incremento salarial del 21.3% para las mujeres y del 22.9% para los hombres, aunque sigue siendo una diferencia que perpetúa las diferencias entre sexos a favor de los hombres.

Tabla 3: Media y Desviación Típica del salario en el primer y último empleo y cálculo de la variación absoluta y relativa del salario entre los mismos

Salarios	Primer empleo		Último empleo		Variación	
	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Absoluta	Relativa
Mujer	534.20 €	224.90 €	648.00 €	247.30 €	113.80 €	21.30%
Hombre	643.10 €	243.10 €	790.50 €	253.60 €	147.40 €	22.92%
Grado medio	573.90 €	218.00 €	715.80 €	243.30 €	141.90 €	24.73%
Grado superior	602.90 €	261.20 €	721.10 €	277.50 €	118.20 €	19.61%
Actividades Agrarias	746.50 €	0.00 €	754.30 €	0.00 €	7.80 €	1.04%
Actividades Físicas y Deportivas	543.50 €	224.40 €	609.80 €	247.70 €	66.30 €	12.20%
Actividades Marítimas	713.70 €	410.50 €	954.60 €	425.00 €	240.90 €	33.75%
Administración	565.10 €	229.70 €	667.00 €	227.60 €	101.90 €	18.03%
Artes Gráficas	472.50 €	237.40 €	729.00 €	271.10 €	256.50 €	54.29%
Comercio y Marketing	575.80 €	230.70 €	691.10 €	254.90 €	115.30 €	20.02%
Comunicación, Imagen y Sonido	681.00 €	311.90 €	840.10 €	274.60 €	159.10 €	23.36%
Edificación y Obra Civil	597.00 €	154.10 €	754.30 €	204.20 €	157.30 €	26.35%
Electricidad y Electrónica	639.90 €	226.80 €	821.80 €	263.20 €	181.90 €	28.43%
Fabricación Mecánica	665.40 €	200.80 €	821.00 €	220.00 €	155.60 €	23.38%
Hostelería y Turismo	657.30 €	244.80 €	738.60 €	305.10 €	81.30 €	12.37%
Imagen Personal	416.70 €	235.40 €	571.60 €	206.40 €	154.90 €	37.17%
Industrias Alimentarias	597.20 €	211.10 €	754.30 €	0.00 €	157.10 €	26.31%
Informática	653.40 €	297.00 €	817.80 €	261.80 €	164.40 €	25.16%
Madera y Mueble	598.30 €	173.90 €	829.40 €	150.30 €	231.10 €	38.63%
Mtto. de vehículos autopropulsados	622.20 €	198.90 €	782.20 €	194.70 €	160.00 €	25.72%
Mtto. y Servicios a la producción	673.70 €	178.00 €	778.30 €	211.10 €	104.60 €	15.53%
Química	597.90 €	171.60 €	528.10 €	289.00 €	-69.80 €	-11.67%
Sanidad	503.80 €	218.20 €	633.80 €	242.60 €	130.00 €	25.80%
Ss. Socioculturales y a la Cdad.	463.60 €	182.90 €	611.80 €	206.90 €	148.20 €	31.97%
Textil, Confección y Piel	447.90 €	0.00 €	604.00 €	212.50 €	156.10 €	34.85%
Laboral indefinido	657.97 €	273.03 €	800.46 €	325.24 €	142.49 €	21.66%
Laboral temporal	578.58 €	216.57 €	712.38 €	239.84 €	133.81 €	23.13%
Contrato de formación	456.29 €	198.66 €	673.13 €	304.51 €	216.85 €	47.52%
Sin contrato	459.76 €	300.21 €	681.87 €	260.75 €	222.11 €	48.31%
Por cuenta propia	714.74 €	324.02 €	1,054.78 €	601.01 €	340.03 €	47.57%
Otros (soldados profesionales)	724.07 €	0.00 €	754.27 €	0.00 €	30.20 €	4.17%
Total	587.90 €	240.10 €	718.30 €	260.20 €	130.40 €	22.18%

Las diferencias son un incluso menos notables si distinguimos entre Técnicos y Técnicos superiores. En el momento de acceso al mercado de trabajo, los primeros consiguen empleos ligeramente peor remunerados, percibiendo salarios que representan en promedio el 95% del

salario de los Técnicos superiores. No obstante, el incremento salarial que perciben estos casi llega a compensar la diferencia, de forma que finalmente la diferencia de sueldo entre unos y otros no llega al 1%.

Al diversificar por el tipo de contrato del primer empleo encontramos mayores diferencias². Como resulta lógico, los titulados con una peor remuneración inicial son los que tenían un contrato de formación o no tenían contrato alguno, quienes cobraban menos de 460€ mensuales. Dada la precaria situación de partida, estos son los que experimentan un mayor incremento relativo en su salario al cambiar de empleo, alcanzando incrementos superiores al 47%. No obstante, a pesar del aumento salarial experimentado, estos siguen cobrando en el último empleo salarios inferiores a la media.

Por último, cabe resaltar el caso de los titulados cuyo primer puesto de trabajo es por cuenta propia, pues de entrada son de los que perciben mayores ingresos mensuales (715€) y, a la postre son los que terminan percibiendo la mayor remuneración (1055€), lo que nos habla de una apreciación de la iniciativa laboral por parte del mercado de trabajo, que se traduce en una mayor retribución.

Cuando se estudian los determinantes del nivel de salarios, uno de los factores que no suele faltar es el relativo a la movilidad, ya sea voluntaria o involuntaria. Son numerosos los estudios en los que se analiza la influencia de la rotación laboral sobre el nivel de salarios (Bartel y Borjas, 1981; Mincer, 1986; Topel y Ward 1992; Keith y McWilliams, 1995; Le Grand y Tâlin, 2002; Peticara, 2002 y Hart, 2003, entre otros). En nuestro caso, aunque no nos vamos a centrar en el nivel de salarios en un momento dado, sino en el incremento que se produce en los primeros episodios de movilidad laboral, consideramos fundamental introducir este mismo factor en nuestro análisis. Para medir el nivel de rotación, introdujimos la siguiente pregunta en nuestro cuestionario: “¿Desde que terminaste el Ciclo Formativo has cambiado alguna vez de empresa o de categoría laboral?” y, en caso de haber respondido afirmativamente, a continuación preguntamos: “¿Cuántas veces has cambiado de empresa? ¿Y de categoría laboral?”.

Hemos preguntado por la movilidad posterior a la finalización de los estudios. Teniendo en cuenta que nos estamos dirigiendo a titulados que han finalizado sus estudios –como pronto– en el curso 1997/98 y que la recolección de datos se hizo a principios de 2002, el período

máximo contemplado es de 4 años. Éste, en comparación con otros artículos, podría parecer no lo suficientemente amplio como para recoger el efecto de la movilidad, pues los otros abarcan períodos de entorno a los 10 años³. A pesar de ello, como refleja la Tabla 4, nos encontramos con una cierta movilidad entre los egresados de los Ciclos Formativos.

Tabla 4: Rotación laboral de los egresados

ROTACIÓN		Nº de cambios de categoría					Total
		0	1	2	3	≥4	
Nº de cambios de empresa	0	0	5	1	1	0	7
	1	121	83	14	1	1	220
	2	161	44	85	3	0	293
	3	68	16	49	39	1	173
	4	17	2	10	5	19	53
	≥5	8	4	5	3	6	26
Total		375	154	164	52	27	772

Esta movilidad se produce fundamentalmente a través de cambios de empresa –pues el 99% dijo haber cambiado al menos una vez– y no tanto de cambios de categoría –sólo el 51% dijo haber cambiado alguna vez de categoría–. De hecho, el caso más habitual es el de aquellos que han cambiado 2 veces de empresa pero ninguna de categoría, seguido de los que han cambiado 1 única vez de empresa y ninguna de categoría.

La tercera variable en la que queremos centrar nuestra atención es la que se refiere al nivel de satisfacción con el puesto de trabajo. Se trata de una variable que recoge la autopercepción del encuestado acerca de su nivel de satisfacción con respecto al nivel de salarios, a la estabilidad en el puesto y al horario de trabajo, tanto en el primer puesto de trabajo como en el último. Para medir dicha percepción hemos utilizado una escala de 4 valores: ‘nada satisfecho’, ‘poco satisfecho’, ‘bastante satisfecho’ y ‘muy satisfecho’. No obstante, de cara a la descripción de los datos, hemos optado por agrupar los dos primeros niveles, de forma que en la Tabla 5 recogemos el porcentaje de titulados que manifestó estar poco o nada satisfecho con cada uno de los aspectos.

A simple vista se aprecia que el nivel de insatisfacción disminuye considerablemente entre el primer y el último empleo, lo que nos puede estar indicando dos cosas: a) que los titulados consiguen cada vez mejores condiciones laborales o b) que cada vez se vuelven menos exigentes. En cualquier caso, lo cierto es que lo que preocupa a un mayor número de titulados

² La Tabla 3 refleja la distribución de salarios en función del tipo de contrato en el primer empleo, obviando el tipo de contrato en el último empleo.

³ Bartel y Borjas, 1981 (7 años); Mincer, 1986 (11 años); Topel y Ward 1992 (10 años); Keith y McWilliams, 1995 (10 años); Le Grand y Tålin, 2002 (10 años); Peticara, 2002 (20 años); Hart, 2003 (21 años)

en el primer empleo (55%) parece ser la estabilidad laboral –porcentaje que es incluso superior al de los titulados que muestran estar insatisfechos con el nivel de salarios (47%)–, mientras que lo que menos les preocupa es el horario de trabajo (42%).

Tabla 5: Proporción de titulados que están poco o nada satisfechos

INSATISFACCIÓN	Primer empleo			Último empleo		
	Sueldo	Estabilidad	Horario	Sueldo	Estabilidad	Horario
mujer	47.3%	54%	46.6%	25.6%	23.7%	18.3%
hombre	47.2%	55.9%	38.6%	24.2%	24.4%	20.3%
Grado medio	49.9%	53.4%	46.4%	22.4%	22.7%	16.9%
Grado superior	44.5%	56.6%	38.6%	28.7%	25.5%	21.8%
Actividades Agrarias	100%	50%	100%	50%	0%	0%
Actividades Físicas y Deportivas	36%	48%	16%	44%	20%	16%
Actividades Marítimas	22.2%	66.7%	22.2%	11.1%	0%	22.2%
Administración	49.3%	55.8%	39.9%	25.9%	18.3%	18.1%
Artes Gráficas	41.7%	58.3%	58.3%	33.3%	16.7%	41.7%
Comercio y Marketing	44.4%	56.8%	49.4%	29.6%	19.8%	25%
Comunicación. Imagen y Sonido	64.3%	14.3%	35.7%	14.3%	7.1%	21.4%
Edificación y Obra Civil	57.1%	71.4%	42.9%	35.7%	42.9%	21.4%
Electricidad y Electrónica	48.3%	65.2%	31.5%	13.5%	31.5%	20.2%
Fabricación Mecánica	55.6%	44.4%	38.9%	33.3%	33.3%	5.6%
Hostelería y Turismo	39.2%	45.4%	48.5%	27.8%	21.7%	19.8%
Imagen Personal	67.9%	46.4%	60.7%	21.4%	14.8%	14.3%
Industrias Alimentarias	50%	0%	50%	0%	0%	50%
Informática	44.2%	69.2%	34.6%	30.8%	25%	21.6%
Madera y Mueble	25%	25%	50%	0%	0%	0%
Mtto. de vehículos autopropulsados	41.9%	51.2%	37.2%	16.3%	23.3%	16.3%
Mtto. y Servicios a la producción	44%	40%	52%	32%	12%	20%
Química	0%	75%	50%	0%	25%	0%
Sanidad	57.3%	64%	58.7%	25.3%	38.7%	17.3%
Ss. Socioculturales y a la Cdad.	44.7%	50%	31.6%	26.3%	36.8%	18.9%
Textil. Confección y Piel	100%	50%	50%	50%	50%	0%
Laboral indefinido	55.1%	30.8%	48.7%	23.4%	5.7%	20.3%
Laboral temporal	42.7%	57%	41.7%	25.7%	33.4%	19.1%
Contrato de formación	76.9%	59.6%	50%	52%	38.5%	24%
Sin contrato	59.3%	68.5%	37%	19.1%	19.1%	19.1%
Por cuenta propia con Ayuda familiar	25%	0%	50%	16.7%	8.3%	12.5%
Otros (soldados profesionales)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Empresa Pública	37.9%	53.5%	20.7%	25%	38.1%	9.5%
Empresa Privada	48%	55%	44.4%	25.5%	22%	20.7%
Todos	47.3%	54.9%	42.6%	25.4%	24%	19.3%

Si diferenciamos por sexo prácticamente no encontramos diferencias en lo que se refiere al nivel de insatisfacción con el sueldo y la estabilidad, lo cual no deja de ser sorprendente, puesto que hemos visto cómo el nivel de salarios femenino es bastante inferior al masculino (ver Tabla 3). La principal diferencia por género viene por el lado del horario, ya que el 47%

de las mujeres estaban poco o nada satisfechas con su horario de trabajo, mientras que este caso se daba sólo en el 39% de los hombres. Sin embargo si hablamos del último empleo, la situación se normaliza hasta el punto en que las mujeres muestran tasas de satisfacción más altas que los hombres con respecto al horario de trabajo.

Uno de los principales descubrimientos del estudio de Clark y Oswald (1996) fue el constatar, mediante la utilización del panel de hogares británico, que cuanto mayor es el nivel educativo del trabajador, menor resulta ser su nivel de satisfacción. Aunque inicialmente pueda parecer ilógico, esta afirmación está en sintonía con la idea de que la utilidad –o satisfacción– es función de la diferencia entre los logros y las aspiraciones y, dado que la educación incrementa los niveles de aspiración, reducirá la utilidad.

En el caso de los egresados que conforman nuestra muestra sucede algo parecido (ver Tabla 5). De entrada el nivel de insatisfacción de los Técnicos superiores es inferior al de los Técnicos, excepto en lo que respecta a la estabilidad, lo que habla de un mejor posicionamiento de los mismos a su entrada en el mercado de trabajo. No obstante, tras algunos episodios de movilidad el patrón se invierte, hasta el punto en el que son precisamente los Técnicos superiores los que muestran una mayor insatisfacción con todas las características de su puesto de trabajo.

Resulta –cuanto menos– llamativo que sean precisamente los titulados de Actividades Agrarias los que muestren la mayor tasa de insatisfacción con el salario en el primer empleo (100%), cuando se trata de la Familia Profesional mejor remunerada a su entrada en el mercado de trabajo (ver Tabla 3). Al igual sucede con los titulados en Comunicación, Imagen y Sonido, que cobran el tercer salario más alto y sin embargo muestran una tasa de insatisfacción del 64% –tan solo tres puntos por debajo de los titulados en Imagen Personal, que son los peor remunerados del mercado–.

No obstante, en el último empleo, el nivel de insatisfacción con el salario disminuye considerablemente. De hecho, la proporción de titulados insatisfechos disminuye en todas las titulaciones, excepto en la de Actividades Físicas y Deportivas. Esta situación resulta lógica a la luz de los datos de la Tabla 3, pues en general se produce un incremento salarial de un empleo a otro en el nivel de salarios para casi todas las titulaciones; sin embargo, los titulados de Actividades Físicas y Deportivas, de entrada cobran un salario inferior a la media en su

primer empleo y, posteriormente, experimentan uno de los incrementos salariales más reducidos, lo que les termina posicionando en el cuarto lugar por la cola.

Tanto en el primer como en el último empleo, la Familia Profesional con una mayor proporción de titulados insatisfechos con la estabilidad laboral es la de Edificación y Obra Civil (71%), pero es que el sector de trabajo al que se dirigen estos titulados se caracteriza precisamente por ser un sector en donde se da una alta rotación entre sus trabajadores, lo que conlleva la falta de estabilidad laboral.

En lo que respecta a la satisfacción con el horario de trabajo, observamos que la mayor proporción de insatisfechos se manifiesta en el primer empleo entre las titulaciones de Imagen Personal (61%), Sanidad (59%) y Artes Gráficas (58%). En el último empleo, como ya hemos comentado, el nivel de insatisfacción desciende considerablemente, aunque el nivel de insatisfacción se sigue manteniendo bastante alto para los titulados de Artes Gráficas (42%).

Si diferenciamos por tipo de contrato observamos que las mayores tasas de insatisfacción se dan entre los titulados que, en su primer empleo, trabajan con un contrato de formación o sencillamente sin contrato –tasas que superan con creces los valores medios–. La única excepción la encontramos en lo que respecta al horario de trabajo, pues los titulados que trabajan sin contrato se quejan de esta problemática en menor proporción (37%) que los que han conseguido un contrato indefinido (49%). Parece que para conseguir un contrato indefinido hubiera que renunciar a la comodidad de un horario más afín a los gustos del titulado; mientras que, si no hay ningún contrato que vincule al trabajador con su empresa, esta última no se siente con la potestad necesaria para demandar al trabajador un horario más exigente. No obstante, siempre hay una excepción que confirma la regla, y en este caso es la de los titulados que en el último empleo trabajan como Ayuda Familiar. En este caso a pesar de no existir una vinculación contractual, existe una vinculación familiar que faculta a la empresa a ser más exigente con el trabajador, por lo que finalmente es donde observamos la mayor proporción de insatisfacción con el horario (al igual que con el sueldo), llegando a tasas del 100%.

Finalmente, al diferenciar por tipo de empresa apenas observamos diferencias, aunque –curiosamente– es cierto que la proporción de insatisfacción es siempre ligeramente superior en el caso de la empresa pública que en el de la privada.

4.2. Análisis Econométrico

La Tabla 6 recoge el resultado de la estimación mínimo cuadrática de la regresión especificada en la ecuación (1). Al haber detectado en el apartado descriptivo las aparentes diferencias sistemáticas en función de la titulación del egresado, tratamos de estimar un modelo multinivel, tomando como primer nivel a los egresados y como segundo nivel a las Familias Profesionales. No obstante, no se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre grupos, por lo que finalmente optamos por estimar el modelo como “pull de datos” a través de MCO.

El primer bloque de variables es el que hace referencia a las variables de entorno, pues –como vimos en el apartado de especificación– la teoría de salarios de eficiencia predice que los salarios dependen de las opciones laborales del trabajador. Sin embargo, en nuestro caso, la tasa de desempleo en el momento de encontrar el último puesto de trabajo no influye en el incremento o decremento salarial experimentado por los egresados.

En el siguiente bloque de variables explicativas ya nos encontramos con regresores que influyen directamente en la magnitud de la variación salarial experimentada por los titulados. En este bloque figuran las variables que hacen referencia a las condiciones de partida, es decir, las que están relacionadas con el primer puesto de trabajo.

Entrando en el análisis de las variables relacionadas con el nivel de satisfacción, en primer lugar nos encontramos con que a medida que desciende el nivel de satisfacción inicial con el salario, mayor va a ser el incremento salarial experimentado entre el salario del primer y el último puesto de trabajo. Así, aquellos titulados que se mostraban *bastante* satisfechos con su nivel de salarios experimentan un incremento salarial un 33% superior que los que manifestaban estar *muy* satisfechos con su sueldo inicial; llegando a ser este incremento del 57% y el 116% si nos referimos a titulados que manifestaban estar *poco* o *nada* satisfechos con su salario inicial, en comparación con los que estaban *muy* satisfechos.

El efecto de la satisfacción con la estabilidad y el horario es justo el inverso. De hecho, los titulados que no estaban *nada* satisfechos con la estabilidad o el horario en el primer puesto de trabajo ven reducido su salario en un 38% y un 32% respectivamente en comparación con los que mostraban una satisfacción *muy* alta. Estos resultados parecen respaldar la hipótesis de que cuando se parte de unas buenas condiciones laborales, la movilidad hacia otro puesto de trabajo se lleva a cabo sólo si se recibe la recompensa suficiente en términos de incremento

salarial, mientras que si las condiciones de partida no son tan buenas no es necesario un incremento salarial tan elevado para inducir a la movilidad.

Tabla 6: Determinantes de la variación salarial entre el primer y último puesto

	Coefficiente	t
Constante	233.05 **	-2.12
VARIABLES DE ENTORNO:		
Tasa de desempleo al inicio del último empleo	-1.808	-0.65
PRIMER EMPLEO:		
<i>SATISFACCIÓN</i>		
<i>Con el sueldo: Muy satisfecho</i>		
Bastante satisfecho	33.425 ***	-3.380
Poco satisfecho	57.029 ***	-5.05
Nada satisfecho	116.89 ***	-6.63
<i>Con la estabilidad: Muy satisfecho</i>		
Bastante satisfecho	-25.017	-1.46
Poco satisfecho	-27.779	-1.59
Nada satisfecho	-37.567 *	-1.7
<i>Con el horario: Muy satisfecho</i>		
Bastante satisfecho	3.362	-0.22
Poco satisfecho	-13.79	-0.86
Nada satisfecho	-32.193 *	-1.9
<i>MOTIVO DE ABANDONO: Voluntario</i>		
Forzado por el empresario	3.378	-0.46
Por fuerza mayor	-8.305	-0.44
Empleo a tiempo parcial	101.998 ***	-5.55
<i>Tipo de contrato: Contrato indefinido</i>		
Contrato temporal	5.307	-0.53
Contrato de formación	23.554	-1.22
Sin contrato	63.208 ***	-3.23
Trabajador por cuenta propia	51.448	-1.42
Soldados profesionales	56.871 **	-2.16
Número de contratos firmados	3.473	-1.45
Meses de permanencia en el empleo	-0.019	-1.33
<i>Tipo de empresa: Empresa pública</i>		
Empresa privada grande (> 250 trabajadores)	10.226	-0.99
PYME (11-250 trabajadores)	26.453 **	-2.37
Microempresa (< 10 trabajadores)	33.441 ***	-2.97
Autónomo	-5.13	-0.18
<i>Sector de actividad: Sector primario</i>		
Sector secundario	19.016	-0.33
Sector terciario	31.988	-0.55
ÚLTIMO EMPLEO:		
Número de cambios de categoría o empresa	0.431	-0.28
<i>BÚSQUEDA</i>		
Meses de búsqueda	-0.031	-1.27
Número de medios de búsqueda utilizados	2.519	-1.37
<i>AJUSTE</i>		
<i>Grado de ajuste: Buen ajuste entre CF y trabajo en ambos empleos</i>		
Buen ajuste entre CF y trabajo sólo en último empleo	-7.913	-1.01
Buen ajuste entre CF y trabajo sólo en primer empleo	5.127	-0.53
Desajuste entre CF y trabajo en ambos empleos	3.557	-0.44
Empleo a tiempo parcial	-72.315 ***	-5.26
<i>Tipo de contrato: Contrato indefinido</i>		
Contrato temporal	-23.587 ***	-2.72
Contrato de formación	-57.89 ***	-3.92
Sin contrato	-27.316	-1.4
Trabajador por cuenta propia	1.035	-0.03
Ayuda familiar	-39.3	-0.95
Soldados profesionales	-71.405 ***	-3.79
Número de contratos firmados	-0.214	-0.1
Antigüedad (meses)	0.009	-0.5
Experiencia potencial (meses)	0.026	-1.43

	Coeficiente	t
<i>Tipo de empresa:</i> Empresa pública		
Empresa privada grande (> 250 trabajadores)	-7.013	-0.62
PYME (11-250 trabajadores)	-1.115	-0.11
Microempresa (< 10 trabajadores)	-25.056 **	-2.24
Autónomo	11.716	-0.41
<i>Sector de actividad:</i> Sector primario		
Sector secundario	-97.594	-1.61
Sector terciario	-97.668	-1.59
OTRAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES:		
Hombre	-22.152	-0.96
CF de grado superior	1.17	-0.17
<i>Año de finalización:</i> 1997		
1998	-15.96	-1.4
1999	-13.755	-1.07
2000	-11.886	-0.51
<i>Familias Profesionales:</i> Imagen Personal		
Actividades Agrarias	-62.848 **	-2.11
Actividades Físicas y Deportivas	-56.649 *	-1.73
Actividades Marítimo Pesqueras	16.204	-0.3
Administración	-41.976 *	-1.79
Artes Gráficas	8.88	-0.19
Comercio y Marketing	-47.484 **	-2.05
Comunicación Imagen y Sonido	-66.173 **	-2.15
Edificación y Obra Civil	-43.285 *	-1.73
Electricidad y Electrónica	-30.35	-1.28
Fabricación Mecánica	-33.201	-1.31
Hostelería y Turismo	-42.795 *	-1.89
Industrias Alimentarias	-74.468 **	-2.4
Informática	-44.342 *	-1.78
Madera y Mueble	-12.845	-0.32
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	-39.56	-1.54
Mantenimiento y Servicios a la Producción	-53.348 **	-2.09
Química	-50.385	-1.42
Sanidad	-34.338	-1.45
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	-21.567	-0.81
Textil, Confección y Piel	-41.123	-1.18
Observaciones	772	
R-cuadrado	0.37	
Estadísticos t robustos entre paréntesis		
* Significativo al 10% ** Significativo al 5% *** Significativo al 1%		
Endógena: Incremento porcentual del sueldo deflactado con IPC ₂₀₀₁ (sueldo ₁ /sueldo ₀ *100)		

En las variables que hacen referencia al primer puesto de trabajo hemos dejado siempre como referencia la categoría que consideramos más ventajosa para el titulado. Dado que las posibilidades de mejora a partir de una situación ventajosa van a ser siempre inferiores que las posibilidades a partir de una situación más desfavorable, la mayoría de los coeficientes con los que nos encontramos tienen signo positivo, indicando un aumento salarial mayor para aquellas situaciones de partida menos favorables.

De esta forma observamos que: 1) aquellos titulados que inicialmente encuentran un puesto de trabajo a tiempo parcial, experimentan un incremento salarial un 102% superior al de los que encuentran un puesto a tiempo completo; 2) los titulados que trabajan en su primer empleo sin contrato o como soldados profesionales, experimentan un incremento del 63% y el 57% respectivamente, en comparación con los que encontraron un primer puesto de trabajo

con contrato indefinido; 3) los que comienzan trabajando en PYME's o Microempresas, experimentan respectivamente una subida salarial un 26% y un 33% superior a la que experimentan los que comienzan trabajando para la empresa pública.

Otras características del primer empleo como el sector de actividad, el número total de contratos firmados, la duración total en el puesto o el motivo de abandono no resultaron ser estadísticamente significativos.

Este último aspecto resulta especialmente llamativo, pues son muchos los artículos que han analizado la relación entre movilidad laboral y nivel de salarios. A modo de ejemplo podemos citar el trabajo de Peticara (2002), quien distingue entre abandono voluntario e involuntario del empleo para –entre otras cosas– estimar las ganancias salariales asociadas a movilidad laboral. De esta forma concluye que los abandonos voluntarios permiten, en promedio, mejorar la posición relativa en la estructura salarial, mientras que los despidos conllevan lo contrario. Sin embargo, nuestros datos nos muestran como, para estos egresados, el tipo de movilidad no tiene ningún efecto sobre el incremento salarial experimentado.

El tercer bloque de variables explicativas recoge la situación final, es decir las características del último puesto de trabajo ocupado por los egresados de nuestra muestra. Según se desprende de los resultados de la Tabla 6, el proceso de búsqueda de empleo no influye en la variación salarial. Según la teoría de la búsqueda (Jovanovic, 1979), a medida que el período de búsqueda de empleo se incrementa, el salario de reserva de los titulados decrece, por lo que era de esperar un menor incremento salarial. No obstante, los resultados de la regresión muestran que esta variable resulta no ser estadísticamente significativa. De la misma forma, no resultó ser significativo todo lo relacionado con el nivel de ajuste entre estudios y puesto de trabajo, ni el número de contratos firmados en el mismo, ni la antigüedad en el puesto, ni la experiencia potencial aportada, ni el sector de actividad, ni siquiera la rotación.

Respecto a este último aspecto Le Grand y Tålin (2002) hablaban de un innegable efecto de la movilidad como determinante del incremento salarial, aunque –según argumentaban– el efecto neto podía ser tanto positivo como negativo, en función de que predomine: a) el premio para inducir a la movilidad o b) la transferencia de capital específico no válido para el nuevo puesto de trabajo. En el caso concreto que nos ocupa, el coeficiente que recoge el efecto de la movilidad –recogido como número total de cambios de categoría o de empresa–, toma un valor prácticamente nulo y además resulta ser estadísticamente no significativo, lo que puede

estar hablando de una compensación de ambos efectos.

Un factor que sí resulta significativo en el último puesto de trabajo, al igual que lo fue en el primero –pero esta vez con signo contrario–, es el conseguir un empleo a tiempo parcial. En este caso, el incremento salarial será un 72% inferior que el de aquellos titulados que consigan un empleo a tiempo completo.

De la misma forma, el incremento salarial que se consigue al trabajar en una microempresa será un 25% inferior que el de los que consigan trabajar en una empresa pública; y, por último, aquellos titulados que consigan un trabajo con contrato temporal, de formación o de soldado profesional, experimentará un incremento salarial un 24%, 58% o 71% menor que el de los que consigan un contrato indefinido.

El último bloque de variables explicativas es el que hace referencia a las características personales del titulado. Centrándonos en las variables explicativas del mismo podemos apreciar que no hay diferencias estadísticamente significativas en el incremento salarial de hombres y mujeres, ni entre Técnicos y Técnicos superiores, ni entre las diferentes promociones de titulados. Sin embargo, sí que se distinguen diferencias en función de la Familia Profesional elegida.

Hemos dejado como referencia la Familia Profesional de Imagen Personal, pues de entrada es la que presenta un menor nivel de salarios pero, a posteriori, presenta uno de los mayores incrementos salariales –tan sólo superado por la Familia de Madera y Mueble y de Artes Gráficas (ver Tabla 3)–. En comparación con ésta, resulta lógico que el resto de Familias Profesionales con coeficiente estadísticamente significativo presenten un signo negativo, lo que nos indica que su incremento salarial es inferior a la modalidad de referencia. De hecho, los titulados de Industrias Alimentarias; Comunicación, Imagen y Sonido; Actividades Agrarias; Actividades Físicas y Deportivas; y Mantenimiento y Servicios a la Producción, experimentan incrementos salariales entre un 53% y un 73% inferiores al de los titulados de Imagen Personal. Al igual que los titulados de Comercio y Marketing; Informática; Edificación y Obra Civil; Hostelería y Turismo; y Administración experimentan subidas salariales entre un 42% y un 47% inferiores a la de los titulados de Imagen Personal.

En cualquier caso, no hay que perder de vista que, a pesar de experimentar un menor incremento salarial, el nivel de salarios en el último empleo de los titulados de todas las Familias Profesionales anteriormente mencionadas –como vimos en el apartado descriptivo

(ver Tabla 3)– es siempre superior al de los titulados de Imagen Personal.

5. Conclusiones.

En el presente artículos nos habíamos marcado como objetivo analizar los determinantes de la variación salarial durante los primeros episodios de movilidad laboral de los egresados de Formación Profesional. Con este fin estimamos una regresión salarial, cuya endógena viene expresada en términos porcentuales, y cuyas explicativas hacen referencia a aquellos aspectos relacionados con el primer y el último puesto de trabajo que puedan influir en la determinación de cada nivel de salarios, así como las características del entorno y algunas características propias del individuo considerado.

Mediante dicha estimación validamos, entre otros aspectos, la veracidad de los determinantes del incremento salarial según Le Grand y Tâlin (2002) para el caso concreto de los egresados de Ciclos Formativos que constituyen nuestra muestra.

El primer determinante según estos autores –la variación del salario real en la economía– no resulta de aplicación en nuestro estudio, puesto que hemos tenido en cuenta el incremento salarial establecido por convenio y hemos deflactado los datos previamente.

Considerando el ajuste entre formación y empleo una *proxy* de la productividad del individuo (a mejor ajuste, mayor productividad), constatamos en nuestros resultados que no existe una relación estadísticamente significativa entre dicha productividad y la variación salarial. Debido a esto, en nuestro caso, no podemos dar por válido como determinante de la variación salarial el aumento en la productividad del individuo.

En cuanto al tercer determinante –los cambios de ubicación a mejores puestos–, comprobamos mediante nuestra estimación cómo, efectivamente, las características de los puestos de trabajo determinan en gran medida las variaciones salariales entre unos puestos y otros. Así evidenciamos cómo aspectos tales como el tamaño de la empresa o el tipo de contrato inciden directamente en el grado de variación salarial experimentado.

El cuarto y último determinante según Le Grand y Tâlin (2002) se refería al efecto de la movilidad. Sin embargo, tanto el coeficiente que recoge el efecto de la movilidad –medida como número total de cambios de categoría o de empresa– como el que recoge el motivo de abandono del primer empleo resultaron no ser estadísticamente significativos.

Por último, un aspecto que no fue considerado por los autores mencionados y que ha resultado ser un regresor estadísticamente significativo a la hora de explicar la variación salarial, es el grado de satisfacción con las diferentes características del puesto de trabajo de origen.

Por tanto, y tomando en consideración los resultados obtenidos, consideramos que la lista inicial de determinantes del incremento salarial propuesta por estos autores debería ser ampliada en un quinto elemento que hiciera referencia a esta medida de satisfacción.

Bibliografía.

- Abowd, J.M., Kramarz, F. y Margolis, D.N. (1999): "High wage workers and high wage firms", *Econometrica*, Vol. 67, n°2, pp. 251-337
- Altonji, J.G. y Shakotko, R.A. (1987): "Do wages rise with job seniority?", *Review of Economic Studies*, Vol. 54, pp. 437-59
- Altonji, J. y Williams, N. (1997): "Do Wages Rise With Job Seniority? A Reassessment," NBER working paper, N° 6010
- Antel, J.J. (1986); "Human Capital investment specialization and the wage effects of voluntary labor mobility", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 68, n°3, pp.477-483
- Antel, J.J. (1991): "The Wage Effects of Voluntary Labor Mobility With and Without Intervening Unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, n°2, pp 299-306
- Bartel, A. y Borjas, G. (1981). "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis," en S. Rosen (ed.), *Studies in Labor Markets*. Chicago, University of Chicago Press, pp. 65-90
- Bartel, A.P. (1981): "Race differences in job satisfaction: A reappraisal", *Journal of Human Resources*, Vol. 16, pp. 295-303
- Bender, K. y Heywood, J. (2004): "Job Satisfaction and the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income", presentado en el seminario *Using NSF and other data creatively to analyze the S&E job market*, en The Science and Engineering Workforce Project de NBER
- Bernhardt, A., Morris, M., Handcock, M.S. y Scott, M.A. (1999): "Trends in Job Instability

- and Wages for Young Adult Men”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, nº4, pp. 65-90
- Blanchflower, D. y Oswald, A. (1990): “The wage curve”, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 92, pp. 215-235
- Booth, A.L., Francesconi, M. y Frank, J. (2002): “Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?”, *The Economic Journal*, Vol. 112, pp. 189-213
- Brown, C. y Medoff, J. (1989): “The employer size-wage effect”, *Journal of Political Economy*, Vol. 97, nº5, pp. 1027-1059
- Carlsen, F. y Johansen, K. (2005): “Regional wages and subjective measures of employment opportunities”, *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 34, pp. 37-400
- Clark, A. (1999): “Are wages habit-forming? Evidence from micro data”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 39, pp. 179-200
- Clark, A. y Oswald, A. (1996): “Satisfaction and comparison income”, *Journal of Public Economics*, Vol. 32, pp. 331-353
- Davia, M.A. (2005): “Job mobility and wage mobility at the beginning of the working career: a comparative view across Europe”, Working Papers of the Institute for *Social and Economic Research*, paper 2005-03, Colchester: University of Essex
- Freeman, R.B. (1978): “Job satisfaction as an economic variable” *American Economic Review*, Vol. 68, pp. 135-141
- González, M.C., Mato, F.J. y Cueto, B. (2003): Evaluación de la inserción laboral de los titulados de Ciclos Formativos en Asturias, Oviedo: Universidad de Oviedo
- González-Betancor, S.M. (2003). Inserción laboral, desajuste educativo y trayectorias laborales de los titulados en Formación Profesional específica en la isla de Gran Canaria (1997-2000). Tesis doctoral. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en <http://www.eumed.net/tesis/smgb>
- González-Betancor, S.M., Gil, J.A. y Dávila, C.D. (2004): “El primer período de desempleo de Técnicos y Técnicos superiores”, *Revista de Economía Laboral*, Nº 1, pp. 1-37
- González-Betancor, S.M., Dávila, C.D. y Gil J.A. (2005): “Education and training of vocational training graduates”, documentos de trabajo conjunto ULL-ULPGC 2005-05, Facultad de Ciencias Económicas de la ULPGC

- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000): "Job satisfaction, wages and allocation of men and women", en E. Diener y D. Rahtz (eds.), *Advances in Quality of Life Theory and Research*, Kluwer, 111-128
- Hamermesh, D.S. (1977): "Economic aspects of job satisfaction" en O. Ashenfelter y W. Oates (eds.), *Essays in Labor Market Analysis*, Nueva York, John Wiley, pp. 53-72
- Hart, R.A. (2003). "Worker-Job Matches, Job Mobility, and Real Wage Cyclicity". IZA Discussion Paper n° 881
- Jovanovic, B. (1979). "Job matching and the theory of turnover". *Journal of Political Economy*, Vol. 87, n°5, pp. 972-990
- Keith, K. y McWilliams, A. (1995). "The Wage Effects of Cumulative Job Mobility", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, n°1, pp. 121-137
- Lazear, E.P. (1981). "Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions". *American Economic Review*, Vol. 71, n°4, pp. 606-620
- Le Grand, C. y Tåhlin, M. (2002). "Job Mobility and Earnings Growth", *European Sociological Review*, Vol. 18, n°4, pp. 381-400
- Lévy-Garboua, L. y Montmarquette, C. (2004): "Reported job satisfaction: What does it mean?", *Journal of Socio-Economics*, Vol. 33, pp. 135-151
- Light, A. y McGarry, K. (1998). "Job change patterns and the wages of young men", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, n°2, pp. 276-286
- Mincer, J. (1986). "Wage Changes in Job Changes," en R. G. Ehrenberg, ed., *Research in Labor Economics*, Vol. 8 (Part A). London, JAI Press Inc., pp. 171-197
- Monks, J. y Pizer, S. (1998): "Trends in Voluntary and Involuntary Job Turnover", *Industrial Relations*, Vol. 37, n°4, pp. 440-59
- Munasinghe, L. y Sigman, K. (2004): "A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover", *Labour Economics*, Vol. 11, pp.191-218
- Neumark, D. (2002): "Youth labor markets in the United States: Shopping around vs. Staying put", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 84, n°3, pp.462-482
- Perticara, M.C. (2002): "Wage mobility through job mobility", Georgetown University / Universidad Alberto Hurtado. Working paper 1'141, ILADES
- Raaum, O. y Wulfsberg, F. (2000): "Unemployment, labour market programmes and wages in

- Norway”, Working Paper, The Frisch Centre, Oslo.
- Tábula Canaria (2001): La opinión de los nuevos titulados en Formación Profesional en Canarias. Cámaras de Comercio Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas
- Topel, R.H. y Ward, M.P. (1992). "Job Mobility and the Careers of Young Men", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, nº2, pp. 439-79
- Vejrup-Hansen, P. (2002): “Early Career Patterns: Job Turnover and Relative Wages”, Paper presented at LOK-Conference, Kolding, December 2002
- Winter-Ebmer, R. y Zweimuller, J. (1999): “Firm-Size Wage Differentials in Switzerland: Evidence from Job-Changers”, *The American Economic Review*, Vol. 89, nº 2, Papers and Proceedings, pp. 89-93
- Wulfsberg, F. (1997): “An application of wage bargaining models to Norwegian panel data”, *Oxford Economic Papers* , Vol. 49, pp. 419-440