



De media, un trabajador con estudios universitarios en España cobra hasta un 53% más que otro con estudios de secundaria, según datos publicados por la OCDE.

## REMUNERACIÓN

# Títulos para avanzar en la escala salarial

Los graduados universitarios cuentan, de media, con un sueldo un 50% superior al de las personas con educación secundaria, según la OCDE. Pese a ello, la descoordinación entre oferta y demanda en el mercado laboral provoca situaciones donde la norma se invierte. **Por Javier Expósito**

**G**eneraciones enteras de estudiantes se formaron en España bajo un mantra cultivado en el seno familiar: si quieres llegar a algo en la vida, estudia. Este precepto provocó que el país lograra su mayor registro de universitarios en el curso 2011/2012, con 1,57 millones de matriculados, según datos oficiales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MEC).

El progresivo envejecimiento poblacional, el encarecimiento de las tasas, la posibilidad de obtener dinero rápido al calor del turismo y la construcción en la fase expansiva de la economía y el desencanto provocado por la dificultad de encontrar empleo acorde a la titulación en el período de crisis, entre otros factores, se ha traducido en un descenso paulatino. Así, para el curso 2015/2016, la previsión del MEC era de 1,47 millones de estudiantes.

Si bien las elevadas tasas de paro registradas en España (en la actualidad es del 15,28%, pero alcanzó el 26,94% en 2013) han suscitado desilusión a la hora de apostar por una formación de largo alcance, la frialdad de los datos indica que la apuesta por una enseñanza superior se traduce en un salario mayor una vez alcanzado el mercado laboral. Así al menos lo refleja el informe *Education at a Glance*, que cada año elabora la OCDE. En la última edición, de 2017 (con cifras referidas a 2015), el organismo aseguraba que, de media, una persona con estudios superiores cobra un 56% más que otra con estudios de secundaria.

España se encuentra en torno a esa media, con un 53%, misma que la de los 22 países que integran la UE y la OCDE. Si se evalúa la tendencia de ese *gap* entre 2005 y 2015 (para el grupo de países con información de ambos años disponible), se detecta un descenso de tres puntos (del 50% al 53%). Pero como ocurre siempre con las estadísticas, aferrarse al promedio implica el riesgo de no captar la realidad en su conjunto. Si se atiende a los países vecinos, se aprecia que en Francia (54%), Alemania (66%) o Portugal (69%) la diferencia es mayor, mientras que en Holanda (50%) o Italia (41%) es sensiblemente menor. Paradigmático es el caso de los países nórdicos: Suecia (17%), Noruega (28%), Dinamarca (31%) y Finlandia (37%) ocupan los puestos inferiores.

Según la OCDE, por norma general, en los estados con menor proporción de universitarios la diferencia salarial suele acentuarse, mientras que en aquellos con altas tasas de formación universitaria las distancias suelen ser menores. Esto explica que las máximas disparidades se localicen en Brasil (249%), Chile (237%), Colombia (234%) o Costa Rica (215%).

### Variables

Pero existen otros factores que explican esas desigualdades, como los salarios mínimos de cada país, los costes de contratación y despido, la fuerza de los sindicatos a la hora de negociar el marco laboral y la distribución del trabajo entre el sector público y privado, entre otros. Esto explica-

**En los países con menor proporción de universitarios la diferencia suele acentuarse**

**La especialización, aunque no requiera grado o posgrado, determina aún más los emolumentos**

ría los altos saltos en países como Estados Unidos (hasta un 174%).

“Una persona con estudios siempre tiene más posibilidades”, explica Ramón Aragón, director of Student & Career Services en ESCP Europe, quien advierte otro factor a tener en cuenta: los salarios relativamente bajos de nuestro país. “Un crecimiento del 50% sobre un salario de 15.000 puede ser alto en porcentaje, pero no tanto en cantidad”, afirma. Como atestiguan, en líneas generales, “aquí el nivel salarial es muy bajo al principio; por eso, algunos se van a trabajar fuera y luego regresan como expatriados, ganando muchísimo más”.

Los efectos de la recesión han provocado un fenómeno recurrente: la escasa conexión entre la universidad y la empresa. “La crisis que hemos vivi-

do lo que ha puesto de manifiesto es que estudiar no te aseguraba un puesto o un buen salario”, explica Aragón. Así, ha sido relativamente frecuente encontrar personas que concurrían en el mercado laboral “reduciendo su CV para no parecer que estaban sobrecualificados: estaban dispuestos a reducir su salario, trabajando en un puesto que exigía menos preparación, con tal de tener trabajo”, sostiene.

Más allá de los agentes apuntados por la OCDE a la hora de determinar las diferencias salariales en cuanto al nivel de estudios, el laboral, como cualquiera de los mercados en la economía capitalista, responde a la ley de la oferta y la demanda para determinar el justiprecio en forma de sueldo. De esta forma, no es extraño que ciertas profesiones que suelen requerir de un título universitario lleguen a cobrar menos que otras sin necesidad del mismo. “Al que se ha hecho especialista en algo, el mercado se lo reconoce: se paga por la cualificación”, resume Aragón.

Este desfase provoca una paradoja, como subraya: “Se ha dado el caso de personas que cambiaban de empleo mejorando su salario mientras otros no entraban en el mercado laboral porque no tenían algo que les diferenciara del resto”.

Ya dentro de una sociedad tipo, por regla general, la diferencia salarial se divide por áreas: “Puede hablarse de tres posiciones: *marketing*, finanzas y operaciones”, enumera Aragón. “Cuando una persona comienza, suele ganar más en los puestos de finan-

zas, después en *marketing* y luego el resto de tareas”, destaca.

Pero una vez logrado cierto nivel de solvencia, cabe cuestionarse el rol del salario a la hora de elegir un empleo. Para Aragón, junto al sueldo, existen otros dos factores que determinan la elección: el atractivo de la compañía y las posibilidades de desarrollo: “Hay empresas que tienen un atractivo en el mercado, lo que les permite pagar menos: de hecho, las grandes tienen puestos encargados de atracción y marca empleadora, ya que quieren forjar un encanto para captar talento”, sostiene. Por otro lado, las posibilidades de hacer carrera siguen teniendo un peso específico. “Para un recién graduado, entrar en una compañía madura, donde todo está construido, no le da las mismas posibilidades de crecer que si va a otra firma donde está todo por hacer”.

### Psicología

En esta tesitura, el experto de ESCP Europe recomienda aportar “atractivo” al currículum para lograr una mayor remuneración. “Lo que le gusta a las empresas es ver que estás bien formado (grado, posgrado...), que tienes una formación permanente, idiomas y otro tipo de experiencias”. E incide en el factor psicológico: “Cuanto más claro tienes tu futuro, más puedes contribuir a que todo lo que hagas sirva para alcanzarlo”. Y propone un ejercicio práctico: “Visualiza qué quieres ser, dónde te gustaría estar dentro de 10 años y, a partir de ahí, comienza a crear tu carrera hacia atrás”.