



CARRERA PROFESIONAL El nivel socioeconómico influye en la formación a la que podemos acceder. Y todo esto repercute en la empleabilidad, en el trabajo que se puede conseguir y en el sueldo que es posible alcanzar. El lugar de nacimiento, la extracción social de nuestros padres, lo que han estudiado (o si no lo han hecho) y hasta si somos el hermano mayor tienen que ver con nuestro futuro laboral. **Por Tino Fernández**

Dime dónde estudias y te diré qué empleo puedes conseguir

Una de esas polémicas que suelen incendiar las redes y que generan un debate político y social efímero se produjo hace siete días, cuando la exministra de Agricultura, Isabel García Tejerina, aseguraba que “un niño de 10 años en Andalucía sabe lo que uno de ocho años en Castilla y León”.

Más allá del juicio y de las conclusiones, que han tenido una vida breve, la polémica sobre esta supuesta desigualdad educativa entre comunidades autónomas lleva a analizar la relación evidente que existe entre el

nivel socioeconómico y la educación que cada uno puede recibir. Y todo esto influye además en el empleo que es posible conseguir y en el sueldo que llegaríamos a ganar.

En España, según la OCDE, el nivel de instrucción de los padres supone un reto mayor que el género en materia de igualdad. Ese nivel de instrucción alcanzado por los padres influye de forma determinante en el nivel educativo de sus hijos y, de hecho, el 55% de los adultos cuyos padres no tenían una titulación de enseñanza secundaria superior tampoco alcanzó

un nivel educativo superior. Hay una especie de *trampa* intergeneracional que implica altos niveles de desigualdad de ingresos.

Desde que en el siglo XVII los estadounidenses importaran el *modelo Oxbridge* (viene de Oxford y Cambridge), una elite prepara a los alumnos desde pequeños en los mejores colegios para acceder a las principales universidades y también a las escuelas de negocios más influyentes. Allí los jóvenes adquieren una formación específica, un estilo y un barniz que les capacita para pasar los seve-

ros filtros y los sistemas de selección que se presentan en su vida académica antes de llegar al mercado laboral. En este modelo educativo los estudiantes tienen muy claro cuál ha de ser su recorrido, y se marcan hitos académicos desde muy jóvenes.

Ignasi Carreras, profesor de Esade, cree que “el soporte familiar es un factor determinante. Allá donde hay un nivel superior se produce un rendimiento más alto. Esto se relaciona con un mayor interés por los estudios de los hijos o por dar un apoyo y una exigencia mayor sobre los resultados. És-

tos además dependen de las actividades extraescolares (inglés, competencias artísticas), que tienen que ver con el poder adquisitivo de la familia”.

José García-Montalvo, catedrático de Economía de la Universidad Pompeu Fabra, también cree que el nivel socioeconómico tiene influencia en los resultados que obtienen los estudiantes y por supuesto en el salario futuro que se puede percibir.

En este sentido, García-Montalvo

SIGUE EN PÁGINA 2 >

PUNTUACIONES DEL INFORME PISA EN ESPAÑA

2012		2015	
> Competencia en ciencia			
Castilla y León	519	519	
Madrid	517	516	
Galicia	512	512	
Navarra	514	512	
Aragón	504	508	
Cataluña	492	504	
Asturias	517	501	
La Rioja	510	498	
C.-La Mancha	-	497	
Cantabria	501	496	
C. Valenciana	-	494	
ESPAÑA	496	493	
OCDE	501	493	
Baleares	483	485	
Murcia	479	484	
País Vasco	506	483	
Canarias	-	475	
Extremadura	483	474	
Andalucía	486	473	
> Comprensión lectura			
Castilla y León	505	522	
Madrid	511	520	
Navarra	509	514	
Galicia	499	509	
Aragón	493	506	
Cantabria	485	501	
Cataluña	501	500	
C.-La Mancha	-	499	
C. Valenciana	-	499	
Asturias	504	498	
ESPAÑA	488	496	
OCDE	496	493	
La Rioja	490	491	
País Vasco	498	491	
Murcia	462	486	
Baleares	476	485	
Canarias	-	483	
Andalucía	477	479	
Extremadura	457	475	
> Competencia en matemáticas			
Navarra	517	518	
Castilla y León	509	506	
La Rioja	503	505	
Madrid	504	503	
Aragón	496	500	
Cataluña	493	500	
Cantabria	491	495	
Galicia	489	494	
Asturias	500	492	
País Vasco	505	492	
OCDE	494	492	
C.-La Mancha	-	486	
ESPAÑA	484	486	
C. Valenciana	-	485	
Baleares	475	476	
Extremadura	461	473	
Murcia	462	470	
Andalucía	472	466	
Canarias	-	452	

Fuente: Informe Pisa 2015

Expansión

< VIENE DE PÁGINA 1

asegura que “de media, los universitarios cobran más, pero aquellos que están sobrecualificados cobran lo mismo que un graduado que está en un puesto cualificado para ese nivel. Ser universitario ya no es una garantía en lo que se refiere al salario o al empleo”

Añade que, “si se mira la rentabilidad de los estudios en el mercado laboral, lo lógico para quienes buscan un empleo seguro será cursar una carrera que proporcione un trabajo”, y ahí están las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) como modelo y ejemplo. El catedrático de la Pompeu Fabra se sorprende de que, “sabiendo lo que sabemos haya tal cantidad de gente que se decide por carreras que no dan empleo. Aquí hay entre otros factores un problema de información, ya que mucha gente sigue sin conocer dónde están realmente los sectores y profesiones que facilitan un empleo o garantizan un mejor salario”.

Precisamente el *Informe Young Business Talents: La visión del profesor sobre la situación de la educación en España*, realizado por ESIC y Praxis MMT, destaca que “además de asegurar la falta de preparación de los alumnos para saltar al mercado laboral, el 90% de los profesores de 4º de la ESO, 1º y 2º de Bachillerato y de los ciclos medio y superior de Formación Profesional, percibe que sus alumnos tampoco tienen claro a qué se quieren dedicar en el futuro. Desde el punto de vista del profesorado español sobre el futuro de las nuevas generaciones, el 82% de los docentes considera que sus alumnos no están preparados para la vida laboral.

Ignasi Carreras también considera que la demanda de empleo para las disciplinas STEM crece más que para otras carreras, y recuerda que el acceso a las ciencias, la tecnología, ingeniería y matemáticas “requiere una cultura del esfuerzo y capacidades analíticas relevantes que no todos los estudiantes poseen, teniendo en cuenta

ta que se ha perdido la capacidad de enseñanza en este ámbito”.

Competencia y sueldo

Silvia Leal destaca asimismo la importancia de las disciplinas STEM, y lamenta las puntuaciones paupérrimas que España obtiene desde hace años en informes como el de Pisa en capacidad en matemáticas (por debajo de la media de la OCDE en el último ranking). A esto añade la conclusión de otro estudio del Banco de España que dice que “tener una buena competencia matemática explica o incrementa la posibilidad de que nuestro sueldo aumente un 22% respecto de otra persona que no tenga esa capacidad”.

En contraste, Ana Herranz, directora de los servicios de carrera de antiguos alumnos de IE Business School, opina que “todo el mundo habla de carreras técnicas, pero no podemos olvidar las humanidades. No se trata sólo de ser el mejor matemático, sino de tener unas capacidades que nos hacen diferenciales en la vida laboral”.

Silvia Leal no se muestra partidaria de hablar de sobreeducación, y cree que “este problema se basa en que hay sobreeducación con contenidos que sobran o personas que se sobreeducan. Nadie está sobrecualificado si lo que le gusta es formarse. El inconveniente está en estudiar demasiadas cosas esperando utilizarlas y que luego no llegue el momento. Sobreeducación es que te formen demasiado en cuestiones que no valen para nada”.

García-Montalvo se refiere asimismo a las conclusiones del Informe PIACC (el Pisa para adultos) que muestra que en nuestro país hay profesionales sobrecualificados con niveles de conocimiento bajos. Asegura que “lo que cada uno es nominalmente por un título puede que no se vea reflejado en las habilidades reales que se tienen para un empleo”.

Leal se refiere asimismo a las segundas oportunidades que se abren para aquellos profesionales que requieren de una formación adaptada a los nue-

vos tiempos y que llegan básicamente con la transformación digital.

Se trata de caminos alternativos para aquellos que no han tenido la opción de estudiar una carrera universitaria y están preparados para ciertos puestos y perfiles profesionales, sobre todo en puestos tecnológicos muy especializados que requieren una formación muy concreta. Leal recuerda que “antes se sacaba a los profesionales de una carrera. Ahora se busca gente hipermotivada que puede aprovechar esta segunda oportunidad profesional”.

García-Montalvo coincide en la posibilidad de formarse por medios no tradicionales y también cree que en carreras y posiciones tecnológicas no haría falta pasar por la Universidad: “Ahí está el ejemplo de los MOOC (cursos online masivos y abiertos). Las empresas digitales no preguntan por los títulos”.

Lo cierto es que grandes compañías tecnológicas favorecen estas segundas oportunidades y los caminos

Tener una buena competencia en matemáticas aumenta la posibilidad de que el sueldo crezca un 22%

Según la OCDE, en España el nivel de instrucción de los padres es un reto en materia de igualdad

Hay predisposición a contratar a un candidato que viene de una universidad o escuela reconocida

de formación alternativos. El caso más notable es el de Laszlo Bock, que fue vicepresidente de recursos humanos de Google, y que presumía de que su compañía tiende a contratar cada vez a más gente que no ha pasado por la Universidad. Bock cifraba hace dos años en un 14% la proporción de profesionales contratados por su empresa que nunca había pisado las aulas de una universidad, y aseguraba que “una de las lecciones aprendidas tras analizar todos los datos del proceso de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación”.

Silvia Leal añade que “el lugar en el que uno estudia le proporciona una red de contactos determinada. Si los contactos y amigos que uno tiene van a ser dueños de empresas o altos directivos y en el futuro éstos buscan a alguien, seguramente tendremos buenas posibilidades de trabajo”. En este sentido Ana Herranz explica que “el nivel socioeconómico influye en las redes que se construyen: si los compañeros de clase acceden a determinados puestos, nuestras posibilidades laborales serán mayores que si los contactos que tenemos vienen de niveles socioeconómicos más bajos. Hay que enseñar a la gente a ser sociable a nivel profesional, y esto implica conocer cómo se generan las redes a nivel laboral”.

Herranz concluye que un gran problema es el hecho de que la Universidad sigue siendo muy teórica. El informe *Informe Young Business Talents* destaca que un 99% de los profesores ve necesaria la formación práctica en las aulas para complementar la parte teórica, pero a pesar de ser necesaria, la mayoría de profesores (91,96%) cree que los conocimientos y herramientas prácticas son todavía insuficientes en los centros educativos.

Para Herranz, es necesario que Universidad y empresa estén conectadas y que incorporen más soluciones a los problemas reales.

Un ‘condicionante familiar’ de la carrera

¿Existe un ‘condicionante genético’ que determina nuestra trayectoria profesional? Un estudio de la Universidad de Stanford cifra en un 10% la proporción de hijos que elegirá la misma profesión que sus padres. David Grusky, profesor de Sociología en esa universidad y uno de los autores, asegura que sus propios hijos serán académicos probablemente “porque se les ha entrenado desde que eran pequeños a pensar, razonar y escribir como profesores”. Grusky recuerda además que “muy pocos han examinado convenientemente si es posible ejercer o no la profesión de los padres, aunque el efecto de la clase social o de la renta familiar haya estado bien cubierto en los estudios de movilidad social. Si siguiéramos los pasos profesionales de nuestros progenitores no habría elección libre y abierta y no usaríamos el mejor talento del que disponemos”.

Laurie Cohen, profesora de trabajo y organización en la escuela de negocios de la Universidad de

Nottingham, explica en ‘Financial Times’ que “los padres determinan los valores e ideología de sus hijos, ofreciéndoles un sentido de lo que resulta importante. Los progenitores tienen un papel determinante en la carrera de sus hijos, definiendo lo que es posible o imposible”. Volviendo al estudio de Stanford, las probabilidades de adoptar la carrera de los padres es mayor en disciplinas como derecho, medicina, el mundo académico e ingeniería. Este acervo familiar también influye en el hecho de que ser primogénito o haber nacido en segundo o tercer lugar puede marcar nuestro futuro profesional. Así lo asegura una investigación de la Universidad de Essex, que indica que las posibilidades de éxito profesional de los primogénitos son mayores que las de sus hermanos menores. El orden de nacimiento se relaciona con la motivación y el éxito, y podría ser un predictor bastante fiable de los logros profesionales futuros.