

A la empresa ya no le impresiona (o no tanto) tu título universitario

Aunque España sigue padeciendo de titulitis, se observa una creciente pérdida de relevancia de la formación superior en el reclutamiento

Por **Ángel Peña**
Ilustración **Sean Mackaoui**

Las aulas hierven de nervios e ilusión. El lunes, cientos de miles de chavales comenzaron a someterse a la Prueba de Acceso a la Universidad. La mayoría terminaron el jueves, aunque en algunas regiones se alargará unos días. Poco después llegarán las notas y las cábales para elegir carrera. Un movimiento que puede marcar el futuro profesional. O no tanto.

Hubo un tiempo en que los títulos universitarios eran la incógnita que terminaba de resolver la ecuación de la empleabilidad. La cosa ya no está tan clara. El prestigio de la formación superior ha creado una cierta distorsión, hasta el punto de que el último *Informe sobre el Estado del Mercado Laboral en España*, elaborado por InfoJobs y Esade, detecta una "distancia" entre la "cualificación" de nuestros jóvenes y "las necesidades de las empresas". El 31% de los candidatos inscritos en alguna oferta en la plataforma en 2024 tenía estudios universitarios... y solo el 11% de las vacantes publicadas demandaba ese nivel.

Se puede matizar que hay universidades y universidades, y que determinadas marcas de prestigio siempre funcionan. Pero eso también parece estar

31%

De los candidatos inscritos en InfoJobs en 2024 tenía estudios universitarios. Solo el 11% de las vacantes demandaba esa formación.

341.831

Alumnos se matricularon en la pasada convocatoria de la Prueba de Acceso a la Universidad; se presentaron el 95,8%, de los que aprobó un 90,2%.

27%

Porcentaje de los candidatos que había completado FP; un 22% de las vacantes los requerían, según un informe elaborado por InfoJobs y Esade.

Se da una mayor valoración de las habilidades demostrables y una menor exigencia de titulación en ofertas de nivel medio o técnico

cambiando. Un reciente informe de Korn Ferry sostiene que los títulos de más relumbrón, como los de la Ivy League, "que alguna vez prometieron acceso a carreras de renombre, ya no brindan entrada automática: un tercio de los directivos dicen que tienen menos probabilidades de contratar a graduados de élite". Algunas organizaciones han descubierto que los empleados reclutados en el campus tienen "menos probabilidades de convertirse en empleados a largo plazo", y están menos "dispuestos a arremangarse o trabajar en el nivel de entrada".

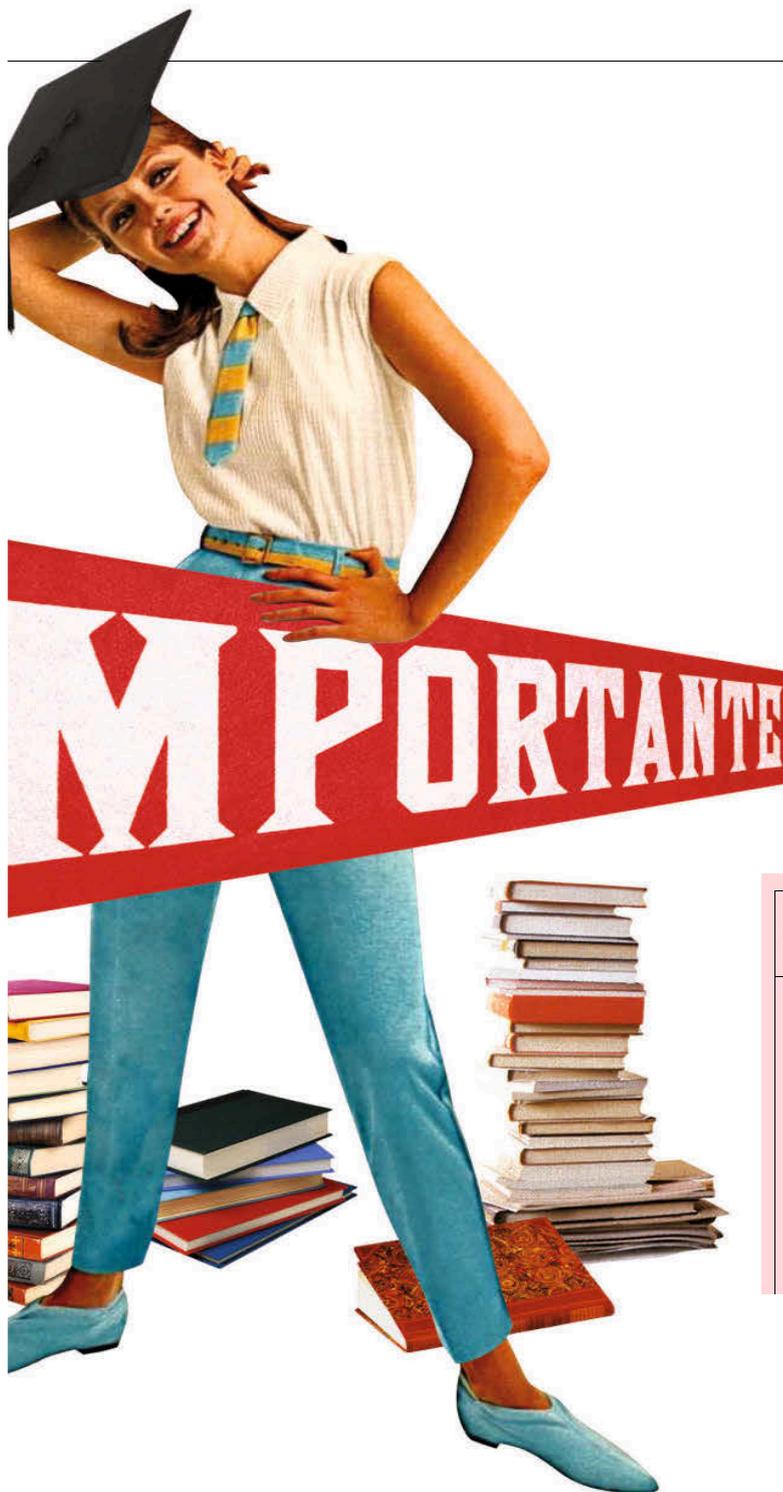
El estudio de la consultora matiza que "no ha habido la misma ola en Europa, donde la llamada *calidad de los títulos* sigue siendo un factor diferenciador en el mercado laboral". Adolfo Ramírez, experto en transformación empresarial y autor del libro *El valor de la autenticidad* (Gestión 2000), cree que, en España, "muchas empresas siguen valorando de forma significativa los títulos universitarios, especialmente en procesos formales y en sectores tradicionales. La titulitis sigue presente, aunque empieza a mostrar grietas".

Estas se producen por cuatro grandes golpes: "Las empresas buscan resultados, no solo títulos; reclutar en universidades de prestigio es caro y poco eficaz, muchas veces estos perfiles no se quedan a largo plazo o no encajan bien con la cultura de la empresa; se prioriza la conexión con el cliente y la actitud; y el talento está más distribuido que nunca, gracias a la tecnología y la globalización es más fácil encontrar personas brillantes fuera del circuito tradicional de élite".

Lo que no significa que todo sea papel mojado. "Las diferencias entre universidades son reales y se reflejan en aspectos como la calidad de la formación, la conexión con el mercado laboral y las oportunidades prácticas que ofrecen. Uno de los factores

más influyentes sigue siendo la reputación del centro, basada en su trayectoria, rankings y visibilidad pública. Aunque no siempre refleja el impacto real de los candidatos, esta percepción sigue pesando en muchas decisiones.





También se tiene en cuenta la relación de la universidad con el mundo profesional: prácticas, convenios con empresas o proyectos aplicados marcan una diferencia clara”, explica Ramírez, que añade criterios como “el enfoque educativo” o “la proyección internacional, a través de titulaciones bilingües, convenios o presencia en rankings”. Una gran cantidad de información –aunque no suficiente: “Faltan datos públicos comparables sobre inserción laboral, calidad docente o resultados por universidad”– que subraya “la importancia del rol del reclutador”.

En ese sentido, Óscar García-Velasco, socio fundador de Amrop España, aporta su experiencia en la selección de ejecutivos y consejeros de empresas. Reconoce que, “en el mercado laboral más amplio, hay una tendencia general hacia una mayor valoración de las habilidades ciertamente demostrables, como reflejan informes de consultoras o plataformas especializadas como

LinkedIn, que apuntan quizá a una menor exigencia de titulación en ciertas ofertas de nivel medio o técnico”. Sin embargo, “en el ámbito de los altos cargos ejecutivos, y más particularmente en el mercado español, el título universitario, y a menudo un posgrado de prestigio –MBA, máster especializado–, sigue siendo un aspecto importante en la consideración del candidato”, detalla.

García-Velasco concluye que, en general, “España está avanzando, pero quizás con un cierto retraso respecto a mercados más anglosajones en la adopción de otros aspectos en la empleabilidad a expensas de la titulación en todos los niveles”. Y matiza que en la alta dirección no se está dando “tanto una sustitución del título por habilidades, sino una adición y sofisticación de las expectativas”. Pero, sobre todo, recuerda que, “para cualquier reclutador de ejecutivos, un punto principal en cualquier proceso es el encaje cultural del candidato y la empresa”. ■

DEL ‘MUST’ DE LA MULTINACIONAL A LA CONFIANZA DE LA PYME

Según García-Velasco, en multinacionales y empresas del IBEX35, “el título universitario de grado es un *must* y el posgrado, muy deseable o necesario”. Las familiares “están incrementando significativamente la valoración de la formación reglada”. En *startups* se valoran “agilidad”, experiencia “en nichos” y “habilidades técnicas disruptivas”. Y en pymes más tradicionales, “la experiencia y la confianza pueden pesar más”.