

TITULARES Seis noticias para empezar el día bien informado.

Empleo

# Por qué ya no necesitas cuatro años de carrera para triunfar en Google o Apple

JOSE MARÍA ROBLES ▾ Madrid 5 SEP. 2018 | 02:01 Facebook Twitter Email



10 Ver comentarios →

- ◊ Varios gigantes de Silicon Valley, Starbucks o Hilton han empezado a buscar talento al margen de la enseñanza académica tradicional
- ◊ La transformación del entorno laboral y la apuesta de las empresas por la formación interna está acabando con la 'titulitis' que durante años marcó el proceso de selección de personal

**Bill Gates** empezó la carrera de Derecho en Harvard en 1973... y nunca la terminó. Abandonó el campus al cabo de dos años para encerrarse en el famoso garaje donde creó Microsoft. Como él, algunos de los más influyentes gurús tecnológicos de nuestro tiempo presentan en su currículum el *mérito* de haber sido desertor universitario: **Steve Jobs** (Apple), **Mark Zuckerberg** (Facebook), **Jan Koum** (Whatsapp), **Travis Kalanick** (Uber), **Daniel Ek** (Spotify), **Sean Parker** (Napster), **Ev Williams** (Twitter), **Larry Ellison** (Oracle)...

Paradójicamente, las mismas multinacionales que estos visionarios pusieron en pie se han obstinado durante la última década en **exigir un título** a cualquiera que participase en un proceso de selección, incluso para trabajos que no lo requerían: especialistas de soporte, supervisores de producción y responsables de ventas, entre otros puestos de habilidades intermedias.

"Esto se debió a que las personas [responsables de contratación] **creían que era efectivo usar las universidades como intermediarias**. ¿Qué sentido tenía evaluar a los candidatos en profundidad si se podía *subcontratar* gran parte del proceso? Sin embargo, ese atajo dejó atrás a personas válidas que no tenían títulos, y en algún momento se hizo evidente que eso era un problema", reflexionaba **Forrest Thiessen**, Director de Gestión de Programas y Desarrollo de Herramientas de Google, en un hilo de Quora de 2015.

¿Qué ha pasado para que gigantes de Silicon Valley como el propio Google, Apple o IBM, la cadena Starbucks, la consultora Ernest & Young y la hotelera Hilton consideren que cuatro años de carrera ya no es algo tan importante y se hayan lanzado a **buscar talento al margen del circuito académico tradicional**? Por un lado, la **transformación de las industrias** está generando empleos que exigen nuevas habilidades, lo que a su vez requiere otros enfoques de capacitación y reclutamiento. Por otro, que a diferencia de lo que se creía, el título no lo es todo en esta vida.

"**Google, en la primera etapa de su crecimiento, quería personas que a lo largo de su etapa de formación hubiesen estado en el 5% o 10% superior de sus aulas**, porque eso suponía que le garantizaba una base de personas top", explica Enrique Dans, profesor de la IE Business School y experto en innovación. "¿Qué pasa al cabo de cierto tiempo? Que Google, como buena empresa analítica que es, compara el éxito profesional de sus empleados y las notas que habían obtenido. Entonces **descubre que no hay correlación entre el desempeño académico y el profesional**, y esto es gravísimo. De repente la industria de la formación, las universidades y escuelas de negocio, se encuentran con que el indicador más importante que tienen para medir su actividad -las notas- es completamente inútil".

**Tener una visión inclusiva, demostrar sentido común, apostar por la formación autodidacta y en diferentes campos, estar familiarizado con la resolución de problemas y acreditar una experiencia práctica** son herramientas al alza, en detrimento de la foto de la orla que Gates prefirió no hacerse. A principios del año pasado, IBM empezó a analizar la brecha de habilidades y los problemas de contratación que se avecinaban. El miedo a no poder cubrir la creciente demanda de trabajadores llevó a la empresa informática a impulsar su propio programa de enseñanza a través de campamentos de entrenamiento, acuerdos con otras compañías, desarrollo interno... El 15% de sus empleados más recientes, a los que denominan de *cuello nuevo* -en oposición a la tradicional distinción entre *cuello azul* (obreros) y *cuello blanco* (oficinistas)-, ya procede de este programa. Un camino que también han decidido seguir el fabricante de procesadores Intel y el desarrollador de software GitHub.

"**Las calificaciones académicas se seguirán teniendo en cuenta y, de hecho, seguirán siendo una consideración importante al evaluar a los candidatos en su conjunto, pero ya no serán un impedimento para abrirse paso**", ha reconocido abiertamente **Maggie Stilwell**, gerente de talento de Ernst & Young en Reino Unido.

Consciente de cómo ha oscilado el interés de sus alumnos de las consultoras a las empresas tecnológicas, con su promesa de cambiar el mundo, el profesor Dans alerta: **estamos ante la mayor necesidad de reforma en el mundo educativo que hemos vivido en siglos**, desde la época de la fundación de las grandes universidades. "Las tendencias se trasladan de manera inmediata y llegan a todas partes", añade Dans cuando se le pregunta por el impacto en España de esta corriente. "La cuestión es cómo interpretarla. **No quiere decir que ya no haga falta estudiar una carrera o hacer un máster, sino que hay muchas formas de aprender**".

La implantación de algoritmos y otros parámetros de la Inteligencia Artificial en cualquier entorno profesional -del reparto de comida a domicilio al alquiler de pisos- está provocando un cambio tan gigantesco que ni siquiera lo estamos percibiendo. "Hoy casi todo el mundo trabaja en el sector servicios o en burocracias. **La tecnología más importante no son los robots de las industrias, sino los sistemas informáticos que hay en casi todas las organizaciones**", aseguraba **Tim Bresnahan** el pasado mes de junio en Madrid. Experto en Mercados y organización industrial, se extrañaba de que todavía pensemos en un agricultor o un camionero como arquetipos de *currela*. "En EEUU, los servicios financieros, el comercio minorista y la sanidad suponen casi el 45% del empleo. Así que la imagen que deberíamos tener en la cabeza del trabajador típico debería ser la del encargado de la facturación de un hospital o la del analista de los inventarios en un gran almacén", insistía Bresnahan.

Según el Departamento de Trabajo estadounidense, **hay medio millón de puestos por cubrir en sectores relacionados con la tecnología**. Otro estudio calcula que en 2020 habrá allí un millón de empleos de programador vacantes. Es evidente que pasar por la universidad, algo que por otro lado no todo el mundo puede permitirse, dejará de ser imprescindible para conseguir un buen trabajo.

RELACIONADOS

Estados Unidos · Google · Apple Inc. · Uber · Educación

- Donald Trump amenaza a las tecnológicas: "Facebook, Google y Twitter tienen que tener ...
- Arrestado en EEUU el fundador del portal chino de ecommerce JD.com por cargos sexuales
- Conmoción por una oleada de suicidios entre los taxistas en Nueva York; el sector culpa ...

TE PUEDE INTERESAR

10 COMENTARIOS

recibidoenviado9 05/09/2018 08:07 horas #3

En la Universidad dan información pero no enseñan a trabajar, para dar esta información están evitando que esta persona se forme como trabajador y las empresas no son tontas, y más en la época de la información en la qu [leer más](#)

Ver 10 comentarios →

HISTORIAS

Historias

# Paul & Paul: las vidas paralelas de dos gigantes del pop

5 SEP. 2018 | 09:01

Facebook Twitter Email

4 Ver comentarios →