

# Las tecnológicas quieren humanidades - El Mundo - 28/01/2018

RECURSOS HUMANOS

## LAS TECNOLÓGICAS QUIEREN HUMANIDADES

Licenciados en Derecho, Dirección de Empresas, Ciencias Políticas, Sociología o Filología completan las plantillas de grupos como Google y Facebook, aportando una dimensión social al frenético desarrollo informático

ELENA ARRIETA

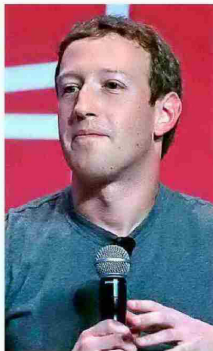
El hemisferio izquierdo del cerebro es responsable de las funciones del habla, la escritura, la numeración, las matemáticas y la lógica, mientras que en el hemisferio derecho nacen la creatividad, las emociones y las habilidades de arte y música. Idealmente, una plantilla debería reunir un grupo diverso de personas de los dos tipos. Y esto es algo de lo que son cada vez más conscientes las empresas tecnológicas.

Google fue creada por un informático (Larry Page) y un matemático (Sergey Brin); Facebook, por un grupo de estudiantes apasionados por la programación y las aplicaciones informáticas de comunicación interpersonal. Pero a medida que la tecnología se vuelve más intuitiva, los algoritmos que hay detrás deben empaparse de cierta humanidad. Damon Horowitz, responsable de ingeniería de Google, es conferenciante de TED y profesor en varias universidades, como Stanford. En su discurso habitual, insiste en que los creadores de la tecnología no deben ser ajenos a la ética. El mismo ha cursado un doctorado en Filosofía y asegura: «Soy mejor tecnólogo ahora que antes de estudiar Filosofía porque mi sensibilidad humanística ha evolucionado. Ya no veo solo el mundo a través de los ojos de una máquina para reducir toda la realidad a fundamentos lógicos. Ya no doy por hecho que las máquinas pueden solucionar cualquier problema de las personas. En su lugar pretendo que la tecnología facilite a éstas la búsqueda de una solución».

«Los ingenieros puede que todavía acaparen los mayores sueldos, pero en Facebook o Uber, la guerra por el talento se ha desplazado hacia los puestos no tecnológicos. Cuanto más sueñan los programadores con cambiar el mundo, más necesitan completar sus empresas



**GOOGLE** El gigante cofundado por Larry Page es conocido por sus originales preguntas en las entrevistas de trabajo, a través de las que buscan identificar aquellas habilidades de los candidatos ocultas en un CV. / EL MUNDO



**FACEBOOK** Mark Zuckerberg ha expresado en repetidas ocasiones su preferencia por los jóvenes que sepan programar, pero hoy incorpora en su plantilla internacional perfiles de muy distinta especialización. / EL MUNDO

con alquimistas sociales que pueden conectar con los usuarios y hacer del progreso algo apetecible», constata un artículo de Forbes publicado ya en 2015.

Si bien la inmensa mayoría de ese capital humano no tecnológico permanece en las áreas de ventas, marketing y finanzas de las compañías, crece la conciencia del valor de incorporar esos perfiles de los departamentos tradicionalmente *geeks*, o colaborando desde las primeras etapas del desarrollo de producto.

«Existe una diferencia entre usar tecnología y hacer un buen uso de ésta. Lo segundo exige una reflexión humanista que no se está dando y que está produciendo un gap en la sociedad», apunta Ignacio Villoch, experto en innovación, emprendimiento y talento, y coautor de

un informe sobre polimatía publicado recientemente por Deusto Business School. Para Villoch, una misma persona puede reunir distintas capacidades. «El mundo del dato, de la matemática, ha llegado para quedarse. Pero entender de código no es incompatible con dibujar, contemplar la naturaleza o fomentar el pensamiento crítico. Las habilidades del hemisferio derecho de nuestro cerebro se pueden entrenar. Y al contrario, si no se usan, se pueden atrofiar», explica Villoch.

Son varias las empresas que no contratan a los empleados por su currículo, sino por ese algo más que identifican durante las entrevistas de trabajo. Google, de nuevo, es un

buen ejemplo. Su director de recursos humanos, Laszlo Bock, escribió un libro incidiendo en esta idea. Facebook, por su parte, está más preocupada por encontrar «personas que creen en la misión de la compañía», y a las que les encante crear cosas nuevas. Las mentes cuadradas no tienen cabida en las grandes tecnológicas.

En España, Isabel Aguilera (exdirectiva de Dell, Airtel o Google) solía iniciar la conversación con los candidatos con la siguiente frase: «Cuéntame algo diferente sobre ti». «No es una cuestión de edad, sino de actitud», apunta Javier Martín, director de recursos humanos de Google para España y Portugal.

«El 70% de los perfiles que solicitan las empresas tecnológicas en España siguen siendo técnicos (ingenieros de telecomunicaciones, informática o industrial). Otro 20% o 24% corresponde a ramas de marketing, económicas o empresariales, dirigidos a las áreas corporativas. El porcentaje restante, pequeño pero creciente, solicita perfiles de sociología, filosofía, politología... La mayoría va a parar a labores de inteligencia estratégica o a NPL (procesamiento del lenguaje natural)», describe Cristina Villanova, corporate managing director de Catenon. «A medida que florezca la industria nacional de Internet de las Cosas, el *big data* o la experiencia de cliente, habrá una mayor demanda de esos perfiles». «No podemos perder la interpretación humana de los datos. La información es aséptica, no entiende de ética. El *machine learning* (el tipo más extendido de inteligencia artificial) es la base pero las decisiones, en última instancia, dependen de las personas», concluye Martín.

### DA VINCI, EL GRAN POLÍMATA

«Actualmente consideramos que una compañía especializada en un área no debería tener un conocimiento universal. Pero en los últimos años, cuando el conocimiento se enriquece cada vez más, está surgiendo la necesidad de un modelo cercano a la polimatía», afirma Alejandra López, directora de recursos humanos de 3M Iberia, en un estudio sobre esta capacidad, elaborado recientemente por un equipo de profesionales liderados por Deusto Business School. Ha habido muchos y grandes polímatas a lo largo de la Historia. Leonardo da Vinci, Miguel Ángel, Newton, Descartes, Voltaire, Franklin, Tesla, Curie, Einstein o el contemporáneo sudafricano Elon Musk son solo algunos ejemplos. La polimatía es un rasgo de la personalidad de aquellos que no tienen suficiente con una sola área del saber. Da Vinci fue pintor, escritor, poeta, músico, escultor, inventor, arquitecto, ingeniero, urbanista, botánico, anatomista y filósofo. Los expertos sostienen que la polimatía aumenta la creatividad, la resiliencia y la polivalencia del individuo, y que se puede trabajar. ¿Tienen cabida los polímatas en la era de la hiperespecialización? A la vista de la estrategia de reclutamiento de empresas como 3M, podría decirse que sí. ¿Son los emprendedores los polímatas del siglo XXI? «No necesariamente, porque la polimatía es un rasgo de la personalidad y no una vocación concreta», explica el estudio. Y añade: «La incorporación del polímata con vocación por investigar o innovar a una organización no solo trae ventajas para ésta, sino también para el propio individuo, pues desenvuélvase bajo el paraguas corporativo, a diferencia del inventor independiente, le da acceso a un amplio repertorio de recursos y expertos que le ayudan a gestionar la complejidad de fusionar tecnologías pertenecientes a disciplinas distintas».

### A STEM LE FALTA LA "A" DE ARTE

En los últimos tiempos se ha incidido mucho en la importancia de formar a nuestros jóvenes en las ramas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Pero recientemente se ha integrado a esta palabra una nueva letra, la 'A' de arte. El concepto STEAM incorpora la creatividad a la fórmula. La tesis es que, sin pensamiento creativo, el avance científico-tecnológico no sería posible. O mejor dicho, se quedaría cojo. El término STEAM empezó a extenderse después de que, en 2015, la revista 'Forbes' publicara un artículo acerca de cómo las empresas de software están

descubriendo el efecto positivo de dejarse contagiar por las humanidades y las ciencias sociales. «Con la creciente competencia y 'comoditización' de buena parte de la tecnología digital, las empresas parecen estar superando la concepción tecnocéntrica de la competitividad para redescubrir el valor de ciertos perfiles más próximos al fenómeno humano de cara a comprender mejor la integración de las soluciones técnicas en la sociedad», sostiene un reciente informe sobre polimatía publicado por Deusto Business School, con el apoyo de la multinacional química 3M.

