



foto de la orla que Bill 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 a impulsar su propio programa de enseñanza a través de campamentos de entrenamiento, acuerdos con otras compañías... El 15% de sus nuevos empleados ya procede de este programa. Un camino que también han seguido 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 obstáculo para abrirse paso», reconoce 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 desde la fundación de las grandes universidades.

«Las tendencias se trasladan de manera inmediata 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».

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.

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, otros gurús tecnológicos presentan en su currículum el mérito de haber sido desertores universitarios: Steve Jobs (Apple), Mark Zuckerberg (Facebook), Jan Koum (WhatsApp), Travis Kalanick (Uber), Daniel Ek (Spotify)...

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 y supervisores de producción...

«Esto se debió a que las personas encargadas de la contratación creían que era efectivo usar las universida-

Contra la 'titulitis'. ¿Qué ha pasado para que Google, Apple, IBM y otros gigantes busquen nuevos fichajes al margen de la enseñanza tradicional? La transformación del entorno laboral y la apuesta de las empresas por la formación interna está acabando con la obsesión académica que durante años marcó el proceso de selección

SILICON VALLEY YA NO QUIERE LICENCIADOS

POR JOSE MARÍA ROBLES MADRID

des 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 Thiesen, 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, además de 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 en su 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 pasó al cabo de cierto tiempo? Que Google, como buena empresa analítica que es, comparó el éxito profesional de sus empleados y las notas que habían obtenido. Entonces descubrió 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 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