

STEVE CADIGAN

“Lo mejor que le pasó a España fue la crisis”

A Steve Cadigan le ven y escuchan en Stanford, la Universidad de San Francisco, la de Sydney, en el IESE, el ISDI, así como en las sedes de Google o Twitter. Su casa está en Silicon Valley, en un sentido literal, muy cerca de la sede de Facebook en California. Recientemente visitó Madrid y, una semana después, Barcelona. Este gurú de los CEO, ex vicepresidente de LinkedIn, está especializado en recursos humanos; en España, los empresarios también escuchan con atención sus consejos. En su última visita a la capital, charló con *Actualidad Económica*, ofreció una conferencia al equipo directivo de Mapfre y se reunió con más de una veintena de CEO españoles, convocados a través de la compañía Salesforce.

Pregunta. ¿Merece realmente la pena ir a Silicon Valley para levantar un negocio?

Respuesta. Tienes acceso a la inversión y al talento, pero el talento en esa zona es caro y no demasiado fiel. Yo le digo a la gente que tenga cuidado, porque muchos inversores de Silicon Valley prefieren invertir en empresas que estén allí y que ya conozcan. No sé si en Silicon Valley está el mejor talento, pero sí es un buen ecosistema para crecer como organización, siempre que formes parte de

ese ecosistema y no seas un extraño. Es un sitio duro para ir.

P. ¿Por qué la capitalidad tecnológica se acabó asentando en torno a San Francisco y no en la costa este?

R. El este tenía Harvard, el MIT, las dos primeras grandes compañías informáticas (Wang y

DEC-Digital Equipment)... Precisamente, muchos de los que trabajaban en Wang luego dieron forma a IBM. Fairchild Semiconductor, que crea *chips*, es lo único que había originalmente en la costa oeste, pero allí la gente está encantada de compartir ideas, incluso entre personal de diferentes empresas,

mientras que en la costa este la cultura empresarial tiene más que ver con la propiedad, los derechos y los beneficios. Parece claro que se ha impuesto una idea sobre la otra.

P. ¿Y qué impresión causa España?

R. El Gobierno no ha apoyado el emprendimiento como otros países. En Francia, si quieres crear un negocio digital, el país te paga por ello. Si tienes un trabajo en la industria digital, por ley puedes irte un año y volver después a tu compañía original. En cosas como esa se puede observar que hay países en los que al menos se intentan encontrar soluciones.

ESTE GURÚ DE LOS CEO LLEGA DE SILICON VALLEY PARA ORGANIZAR EMPRESAS. PERO NI ÉL PUEDE PREDECIR LOS PERFILES DEL FUTURO ¿SU CONSEJO? “SER CA-PAZ DE APRENDER LO MÁS RÁPIDO POSIBLE”





P. ¿En qué es distinta España?

R. Lo mejor que le ha pasado a la economía española fue la crisis de 2008. Muchos negocios que estaban enfocados a vender en España se han tenido que concentrar en vender fuera, desde el aceite hasta los medios de comunicación. En los últimos tiempos, se han abierto las miras al mercado global. Históricamente, las finanzas no se han visto con buenos ojos en la cultura española, y eso empieza a cambiar. Conozco un caso de alguien que ha criado a sus hijos en EEUU y después ha vuelto a España: han pasado de escuelas que animaban a la participación y la curiosidad a otras, ya aquí, en las que se

recomienda no levantar la voz ni contradecir al profesor. No creo que en un mundo que cambia tan rápido esa sea la mejor estrategia a seguir.

P. Entre las compañías a las que ha asesorado se encuentra Telefónica, inmersa en una reconversión que implica miles de sa-

lidas. ¿Es esa multinacional un buen ejemplo de lo que ocurre con las grandes empresas?

R. Conozco bien Telefónica. Hace un año me pidieron hablar con su equipo directivo. Hay gente de allí que me ha dicho que se han encontrado con muchos trabajadores que no quieren evolucionar, empleados que, después de 20, 30 o 40 años, no quieren cambiar, ni someterse a un proceso de reeducación. No es un caso único: a la gente no le gusta cambiar, pero hay que hacerlo. No puedes dar por hecho que vayas a tener el mismo trabajo en tu misma empresa pasado un año. En las compañías sabemos menos que nunca qué va a hacer falta en el futuro. ¿Cómo va a saber entonces un joven qué estudiar, o sus padres, si ni siquiera las empresas tienen claros los perfiles que van a demandar?

P. Desde la Comisión Europea se ha señalado un déficit de competencias digitales entre los ciudadanos españoles. ¿Cómo superar ese hándicap?

R. Me preguntan a menudo por qué cualidad es la más relevante de cara a los negocios. Mi respuesta es: la cualidad de ser capaz de aprender y de hacerlo rápidamente. Si te digo cualquier habilidad, seguramente en tres años esté obsoleta. Para la gente de mi edad, lo normal era que lo que aprendieras en la universidad te sirviese para toda la vida. Ya no es así: te vale para cinco años. Si tengo una empresa, quiero gente que pueda aprender. Es más importante lo que puedas aprender que lo que sepas. Si sé que mi negocio va a cambiar, busco gente que pueda cambiar conmigo.

P. Hay un par de grandes debates abiertos: en los recursos humanos, uno por edad y otro por género. ¿Debería retrasarse la edad de jubilación?

R. La gente vive más, aunque el cambio climático podría contrarrestarlo. A su vez, en un gran número de países hay menos gente joven que trabaje. Como los que están por encima de los 50 son mayoría, la edad de

jubilación tendrá que ser mayor, no sé si 67 ó 75. Ante esa circunstancia, en mi familia ya nadie espera tener una pensión; si luego la tenemos, pues mejor.

P. Otro tema sobre la mesa: ¿resulta conveniente exigir paridad en los consejos de administración de las compañías?

R. Es de lo que más se habla en las organizaciones de Estados Unidos. En California ya tenemos una ley que dice que, en cinco años, los consejos de administración deben tener un 50% de mujeres. Hay gente que opina que no hay dónde elegir. Yo creo que, cuanto más diverso seas, mejor. ■

POR
**EDUARDO
FERNÁNDEZ
FOTOGRAFÍA
ANGEL
NAVARRETE**