

ENTREVISTA

Entrevista a Steve Cadigan. Exvicepresidente de Talento de LinkedIn

“La tecnología es seductora, pero el gran valor es conectar a través de lo que nos hace humanos”

Steve Cadigan, exvicepresidente de LinkedIn, es uno de los mayores expertos mundiales en gestión del talento y liderazgo. Asesora a grandes empresas en su proceso de transformación digital diciéndoles que la clave no está en la tecnología, sino en las personas y, en concreto, en la capacidad que tengamos para relacionarnos. La comunicación, y todo aquello que nos hace humanos, como la empatía y la asertividad, son valores clave que deben potenciarse desde la gestión de personas.

Patricia Coll Rubio
Periodista



Steve Cadigan es uno de los expertos en gestión de personas y talento más reconocidos de Silicon Valley (Estados Unidos). Exvicepresidente de la red social LinkedIn entre 2009 a 2012, convirtiéndola en la empresa puntera que es hoy con un trabajo innovador basado en la cultura, el liderazgo, el talento y el desarrollo organizacional. Actualmente, con su empresa Cadigan Talent Ventures LLC, una firma de asesoramiento de estrategias de talento, ayuda a organizaciones de todo el mundo a desarrollar soluciones de talento, entre ellas también asesora compañías tecnológicas de rápido crecimiento como Twitter, Google, Eventbrite o GoPro. También es fundador de la ISDI Digital University, imparte conferencias en prestigiosas universidades de todo el mundo y es invitado habitual de medios de comunicación internacionales como Bloomberg West, CNBC, Business Insider y el Financial Times.

Pregunta.- ¿Cuáles han sido las claves del éxito de LinkedIn?

Steve Cadigan.- La principal es que por primera vez en la historia existe transparencia en la conexión entre oportunidad laboral y talento, y además, de forma global. Gracias a LinkedIn descubrimos empleos, reorientamos nuestra trayectoria laboral, descubrimos a otros profesionales que nos aportan información de interés... Es una herramienta muy aspiracional.

P.- ¿Cómo fue su experiencia en los inicios de la empresa?

SC.- Antes de formar parte de LinkedIn me dedicaba a la dirección de Recursos Humanos en grandes compañías donde prácticamente todo estaba ya establecido. En cambio, en LinkedIn tuve la oportunidad de crear algo nuevo de cero. Todos éramos vírgenes a la hora de crear una empresa, incluso el CEO. No sabíamos qué, no sabíamos cómo, pero sabíamos que sería algo nuevo. Y la clave del éxito del negocio fue la confianza en los empleados. Dedicamos nuestros esfuerzos a la transparencia, a ser honestos. Y creamos una *amazing culture*, preguntándonos qué compañía queríamos construir. No queríamos ser buenos queríamos ser los mejores. Fue una experiencia muy motivadora.

P.- ¿Cómo lograron competir en talento con los gigantes tecnológicos?

SC.- Google o Facebook eran atractivas, con increíbles beneficios. Nosotros no teníamos eso, pero captamos el talento por nuestra cultura. Queríamos ser la compañía donde la mayoría de los mejores profesionales querían trabajar, aportándoles experiencias, retos y un cambio de vida. Nuestro liderazgo era diferente. Les dábamos las gracias conscientes de que el éxito profesional es trabajar para quien quieres en lo que quieres. Eso es lo que quieren los grandes profesionales.

P.- ¿Qué recomendaciones les hace a las grandes compañías tecnológicas a las que asesora ahora?

SC.- Que pedir y dar *feedback* sólo una vez al año no es escuchar al empleado. Que hay que conectar con las necesidades del talento. Que cambiar rápido es la clave. Cuando grandes compañías me piden ser como las de Silicon Valley, les pregunto: ¿Para qué? Y lo que primero que les digo es que tienen que adaptarse al cambio y también eso afecta a cómo se organizan. No puedes cambiar rápido con una organización jerarquizada, con poder y territorio que todos los egos fomentan el inmovilismo. Los de arriba tienen miedo de perder el poder, es humano.

El movimiento es bueno porque da oportunidades al talento y también

es bueno para las empresas porque viene talento nuevo

 **P.- ¿Y a los profesionales?**

SC.- Lo que he aprendido en los últimos cinco años es que la carrera profesional cambia constantemente. La gente deja las empresas más rápido que nunca. Pasa en todo el mundo. Debemos aceptar que igual hay una nueva relación con el empleador, basada en proyectos.

 **P.- ¿Las generaciones digitales lo ven así?**

SC.- En efecto. Quieren ir a una empresa donde puedan aprender. Los jóvenes quieren trabajar para empresas disruptivas a pesar de ser conscientes de que igual en 10 años ya no existirán. Quieren ir porque ahí pueden construir algo nuevo, aprender. Las grandes empresas tienen que entender que si quieren que el talento vaya tienen que ofrecerles la posibilidad de construir algo nuevo. Este es el futuro del trabajo.

 **P.- ¿Ya no hay que retener el talento?**

SC.- La idea no es retener, es hacer que el trabajador sea mejor, prometerle que se desarrollará y que harás lo que puedas para ello. En Suecia la idea general instalada es que la gente no debe estar más de dos años haciendo lo mismo. El movimiento es bueno porque da oportunidades al talento y también es bueno para las empresas porque viene talento nuevo para resolver sus nuevos retos.

 **P.- ¿Qué otros retos de futuro ve en el mercado de trabajo?**

SC.- Mi gran frustración en el futuro del trabajo es que todo el mundo habla de inteligencia artificial. El mayor reto es que la generación joven sea capaz de comunicarse. Estamos dependientes de la tecnología para comunicarnos, sin relacionarnos. Me preocupa. Lo que nos hace humanos, como la empatía, la asertividad y las habilidades de comunicación, nunca ha sido más valioso. La gestión de personas debe enfocarse a la conexión humana. Es simple pero muy profundo. Recursos Humanos debe establecer estrategias para que la gente se relacione. Las tecnologías son muy seductoras pero hay que centrarse en la conexión humana y en la confianza.