



(més) èxit!', a la seu de l'editorial Libros de Cabecera, a Barcelona ■ JUANMA RAMOS

assistir a unes jornades amb gestors de *family offices*, un dels quals tenia uns nivells d'encert superiors a la resta. Quan el moderador li va preguntar pel secret del seu èxit, va dir: "Em deixo guiar per l'energia que percebo quan s'ha acabat la reunió amb l'equip directiu."

Moltes empreses estan amoiñades per captar o retenir talent. Té alguna recepta?

Quan algú parla de retenir talent, és que no sap què és el talent. El talent és eteri i no pots retenir una cosa que és etèria. El talent és un *flow* que es genera.

Vostè diu que les organitzacions han de crear les condicions perquè s'enlairi.

Exacte, perquè afluï. Messi al Barça era boníssim, però quan jugava amb l'Argentina no feia res. Hi havia un context, que és el que necessita el talent. Sí que hi ha persones amb talent, però perquè aquest talent es manifesti, es necessita un context, que determinarà el nivell de compromís. No, el talent no és retenible; es pot quedar la per-

sona, però no desenvoluparà el seu talent, no en tindrà ganes, no tindrà esma i no farà que allò brilli. Si fas que aquella persona se senti bé, farà el que sigui per l'organització.

Estem parlant tota l'estona de persones i d'interrelacions en un moment en què hi ha moltes organitzacions que funcionen en remot.

Per mi, el treball en remot és una pena, perquè la interrelació sovint s'empobreix.

Però en molts casos no hi ha possibilitat de fer marxa enrere, i les organitzacions hauran d'aprendre a fer tot això que ha comentat i, a sobre, a distància.

Sí, encara no es coneix quines seran les millors pràctiques. És molt complicat. Perquè, a més a més, hi ha expatriats que treballen en remot i venen a Barcelona i s'ho passen bomba, però també hi ha gent que és a casa seva sola com un mussol, i per tant la seva capacitat intel·lectual, social i relacional cau en picat. Tot això és un món immens i encara no hi ha prou experiència. Però ara Google vol

Perfil

Una vida amb impacte

Cinta Lacasa explica que el llibre *Emprendre amb (més) èxit!* (Libros de Cabecera, 2024) neix d'una tertúlia familiar de sobretaula, en què descobreix que el seu gendre projecta muntar una empresa i necessita un acompanyament en la part de gestió. Ràpidament prepara un esquema de treball que es basa a desenvolupar deu punts clau en cinc dies: dos temes per dia. Aquell croquis és l'esquelet del llibre que ha publicat l'editorial catalana Libros de Cabecera. "Estic fent molta mentoria a emprenedors i veig que alguns són boníssims en el seu tema tecnològic específic, però els falta tota aquesta visió global, i el llibre ordena les eines que els puguin servir per reflexionar sobre l'empresa", explica.

Els beneficis del llibre aniran destinats a l'ONG Edugascar, fundada el 2017 per la família Capdevila-Lacasa per desenvolupar projectes de col·laboració a Madagascar en matèria educativa. Precisament, l'entrevista va tenir lloc pocs dies abans d'una missió al país insular africà un xic especial, perquè volen millorar les condicions de vida d'una comunitat d'agricultors que viuen de l'arròs. En aquest sentit, Cinta Lacasa explica que han aconseguit la complicitat dels arrossaires del delta de l'Ebre per millorar les pràctiques i les varietats d'arròs. D'altra banda, també han aconseguit l'ajuda de la UIC, la clínica Barraquer i General Óptica per fer revisions dentals i oculars des de les escoles a infants i les seves famílies. La previsió és que en dues setmanes hi passaran unes 3.000 persones. Madagascar és un dels països més pobres del món.

que els seus treballadors tornin a l'oficina, i que empreses pioneres amb molta necessitat d'innovació estiguin en contra del teletreball ja diu molt.

Un altre factor de complexitat és la intel·ligència artificial. Suma o resta?

Ben utilitzada, suma moltíssim. Moltíssim. Un dia vaig estar parlant amb un dels responsables de Microsoft i em va dir una cosa que em va capgirar la manera que tenia de veure-la fins aleshores. Havien estat analitzant qui utilitza millor la intel·ligència artificial, partint de la hipòtesi que serien els joves, i van veure que són els senyors que han sigut directius, que entenen del tema i que saben preguntar. Els joves coneixen les eines, però és l'experiència la que et fa fer millors preguntes per créixer.

Són paraules seves: "Prendre consciència que l'emprenedoria i l'activitat empresarial són jocs infinits i adoptar una mentalitat infinita és molt important, crític, per liderar amb èxit." Com canvien les organitzacions quan les decisions es prenen amb aquesta consciència?

La mentalitat infinita és una idea que he treballat a partir del llibre de Simon Sinek *El juego infinito*.



Cal entendre la vida i l'empresa com un joc infinit, perquè així prendrem decisions molt més potents

Si ens mirem la vida com un joc finit, com l'Scalextric, que et porta a guanyar o a perdre, tindrem una visió molt curta. Es tracta d'entendre que la vida i l'empresa són un joc infinit, perquè així serem molt més capaços de prendre unes decisions molt més potents i conscients que tindran una visió a llarg termini i que ens faran tenir més èxit. Quan sento que les empreses diuen "volem un 10% de quota de mercat el 2024", penso "i per què vols un 10%?" Per què no tenen com a fita, per exemple, cobrir molt millor les necessitats del client?

Què és el creixement?

El creixement en vendes és la conseqüència de fer les coses ben fetes. El que és substancial és tenir aquesta mentalitat de voler solucionar els problemes, de voler anar a l'arrel de les coses, de fer les coses ben fetes, de treballar amb qualitat, de treballar bé entre nosaltres i sentir que formem un equip, que ens comprometem i que ens complementem. Aquest és el veritable creixement. ■