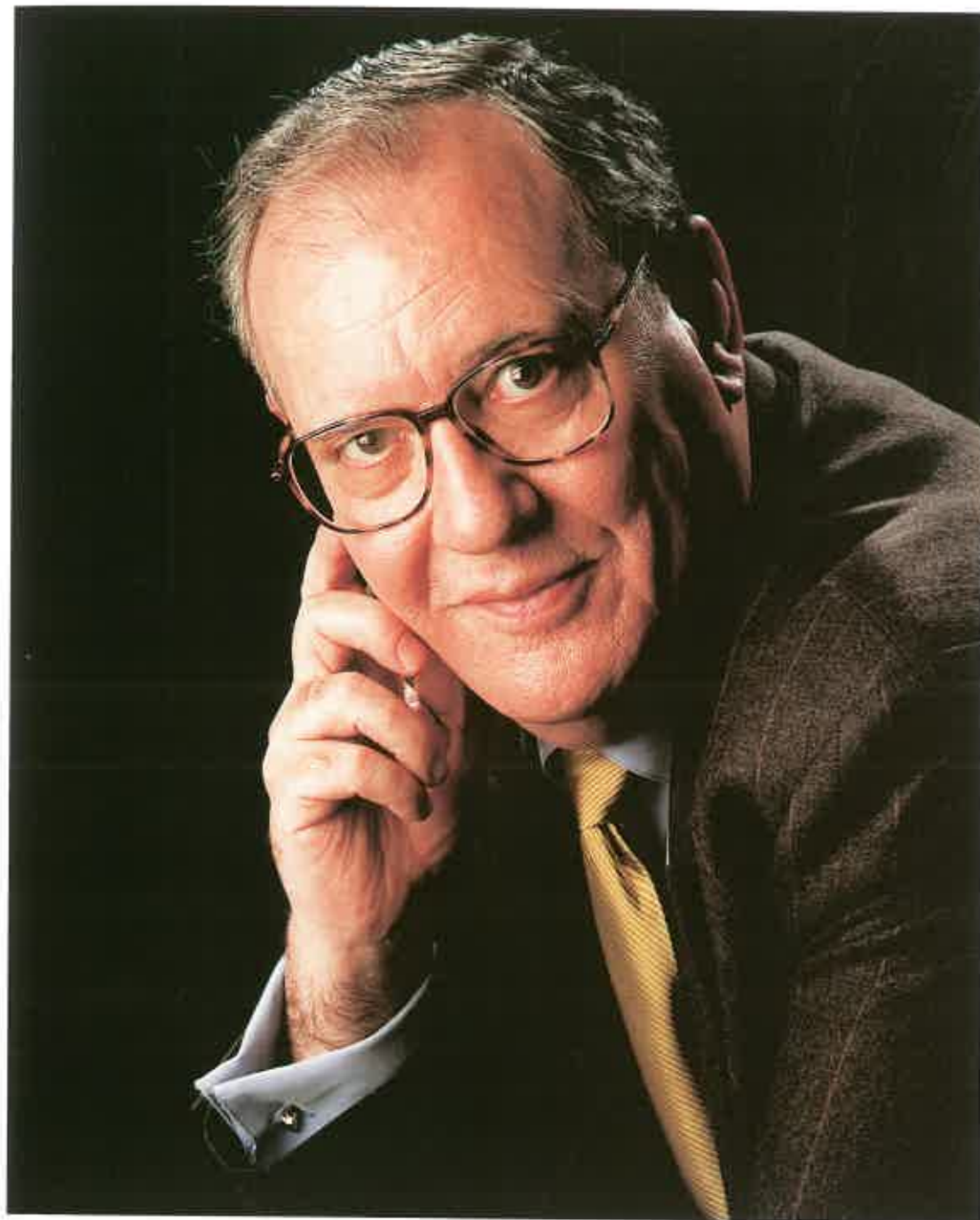


Amb un desig imparable d'arribar a ser un humanista, José Martín ha dedicat tota una vida a l'estudi. Pedagogia, magisteri, filosofia i teologia són només algunes de les vessants on s'ha endinsat; els coneixements que li han possibilitat fer, de la seva vocació, una professió. La resta són una sèrie de coincidències que l'han encaminat cap a un objectiu. "La meua vocació anava encaminada al treball en un centre de persones amb disminució, però no va tenir continuïtat. Després d'això, la primera experiència com a consultor va ser a Barcelona. Jo venia amb una formació psicològica important i se'm va encomanar la tasca de preparació de psicòlegs per a diagnòstics profunds. Així és que, a poc a poc, vaig anar constituint una tecnologia que em proporcionava un bagatge important, alhora que començava la meua tasca en el món de l'ensenyament. El 1982, al Congrés Internacional de Psicologia d'Edimburg, em vaig adonar que s'estaven realitzant uns tests fantàstics que aquí encara no coneixíem. Vaig mantenir el contacte amb aquests nous avenços, així com amb professors d'universitats d'arreu, fins que al cap de tres anys els responsables d'aquelles proves van venir aquí per buscar algú que pogués començar la implantació de la seva empresa al nostre país. M'ho van proposar. En un primer moment, no ho vaig voler agafar perquè tenia un compromís amb l'anterior empresa i no em semblava ètic. Al cap d'un temps, però, quan van assolir una proposta més madura, em van venir a buscar. Van veure que era un bon formador, un bon psicometrista i especialista en tests, així que van considerar que era el consultor perfecte per començar la tasca d'SHL aquí." Des del 1985, n'és el conseller delegat i la trajectòria de la companyia és realment envejable: "SHL España és una consultoria integrada de recursos humans. No hi ha cap altra companyia, tan àmplia com aquesta, que es dediqui de manera monogràfica als recursos humans. No hi ha ningú més que únicament sigui especialista en persones, és a dir que es dediqui en exclusiva a com pensen i com senten els éssers humans, i només en el món laboral. La nostra vocació és la persona en el treball."

S'encarreguen d'analitzar tant les necessitats de les persones com les de l'empresa, i fan l'assessorament en relació a aquestes dues variables: "Si comptem amb eines vàlides per diagnosticar com podria ser una persona en una tasca determinada, lògicament podrem detectar-li algunes competències dèbils. Això t'ajuda a tenir molt clar com es pot ajudar els altres. El nostre objectiu principal, avui en dia, ha de ser procurar que les persones se sentin eficaces a la feina. El més important per a qualsevol empleat és sentir-se útil en el seu lloc de treball, saber que està fent una aportació rellevant en un projecte." Un bon disseny de les eines pressuposa una avaluació objectiva. El següent pas és fer un esquema del programa, del procés de formació. No n'hi ha prou amb una valoració, cal optimitzar el potencial de l'empresa sempre que sigui possible: "Actualment la majoria de gent té un nivell acadèmic molt alt. Si es manté aquest perfil, persones amb carrera i màsters, deixarem d'avaluar les intel·ligències i acabarem formant i desenvolupant habilitats adients a cada lloc de treball. El títol no comporta l'eficàcia; hi ajuda, només. Un empleat pot ser molt intel·ligent i conflictiu alhora, perquè li falta intel·ligència emocional.

Hi ha altres aspectes a banda d'aquesta capacitat: les competències, les habilitats. Alguns components es poden aprendre i d'altres són instintius. Existeix una part vital, que és més emocional i que no es pot memoritzar, tot i que es pot tractar de controlar a través d'assaigs, per exemple. Però també hi ha moltes altres facetes que són susceptibles de ser apreses, com l'habilitat social. En el món del treball es pot arribar a interioritzar força informació, però primer cal saber identificar les necessitats de les persones i estar al seu costat amb programes ben dissenyats." Sembla que ha arribat l'hora de deixar d'etiquetar la gent. Tot i així, encara hi ha moltes empreses que demanen uns clixés predeterminats de treballadors, sense tenir en compte la globalitat de la persona. Algunes firmes no fan tot el possible per a desenvolupar els seus recursos perquè "creuen que el valor màxim de l'empresa es troba en les transaccions econòmiques. La realitat és que, quan es treballa amb persones il·lusionades, la rendibilitat de les societats puja com l'escuma. De fet, cada vegada se n'és més conscient i es té més cura dels empleats. S'estan desenvolupant molts sistemes per a identificar necessitats, per a unir lloc i persona. S'estan obrint estructures perquè s'ha entès que l'ésser humà té la voluntat de ser autònom. Formem una família justament per fer la nostra vida i no ens agrada que la feina sigui com un esclavatge."

Cada lloc de treball es cobreix d'una determinada manera. A SHL no s'ocupa únicament del nivell directiu però sí és cert que "com més responsabilitat ha d'assumir l'ocupant del lloc de treball, més variables cal analitzar, i llavors és quan entren en joc les consultories. Nosaltres facilitem a les empreses les tècniques que dissenyem perquè puguin avaluar objectivament les persones." Aquestes varien molt en funció del país d'origen del client. SHL actua en 36 estats: hi ha cultures que preferixen els tests psicomètrics i n'hi ha que s'estimen més les entrevistes personals, el contacte humà. "Encara que es vulgui distingir el que és purament laboral de la resta, no podem perdre de vista que en el món de l'empresa hi ha conflictes, frustracions, sentiments, satisfaccions; hi ha molta part emocional. I això és el que els països més psicomètrics tendeixen a oblidar. Aquí en som més conscients per una qüestió de sensibilitat, perquè integrem més la relació dins la feina." SHL Psicòlogos Empresariales parteix d'un codi deontològic molt ben definit on, evidentment, el respecte a la persona és bàsic: "Hi ha un codi deontològic propi de cada consultor. Nosaltres tenim establertes les pautes, les polítiques de qualitat. Hem de procurar que el treball satisfaci tothom, que sigui rendible i que a més sigui ètic. Per exemple, qui entra a SHL sap que serà tractat com a persona, que hi haurà un *feed-back* dels seus tests i que se li respectaran tots els drets. La nostra política és la de ser bons captadors d'empleats, és a dir, des que arriba una persona se l'acull i se l'acompanya perquè aprengui. Tots els intel·lectuals hauríem de ser més valents per fer que la gent funcioni per esquemes de satisfacció i no per motivacions econòmiques. No hem de perdre de vista que les persones som un projecte de vida des que naixem i que envellim de la mateixa manera que hem viscut. Per això és important viure amb la màxima satisfacció possible, en tots els àmbits."



**“Som especialistes
en persones: la nostra
vocació és l’èsser
humà en el treball”**

José Martín - Barcelona (Barcelonès)