

Miquel Casulà ha viscut canvis molt importants dins la seva feina i ara la pot contemplar amb la perspectiva dels anys: “Després de treballar un temps en assessorament laboral vaig muntar un primer despatx relacionat amb el món de l’empresa i en concret amb els riscos empresarials i la gestió comercial. Aleshores tenia 24 anys, però havia viscut la feina que comportava fer les nòmines a mà i el pas a les fitxes perforades i a la banda magnètica.” Més endavant van arribar els primers ordinadors de pantalla i els tràmits van començar a agilitzar-se: “L’any 1978 havia obert aquest primer despatx i el 1989 ja vaig posar-me de ple en el que és Casulà & Asociados, que va fer un tomb molt important a la trajectòria que portàvem fins aquell moment.” La idea era començar a treballar en el tema de les relacions laborals; de fet, el que ara anomenem recursos humans ni es coneixia: “El temps ja havia anat canviant les coses. Els mundials de futbol, la consolidació de la transició política, l’ajust de la situació econòmica i també els Jocs Olímpics, van anar canviant la mentalitat de l’empresari i hi va haver una obertura cap a fora.” Els primers clients a donar importància als recursos humans també van veure com amb els anys les coses es transformaven ràpidament: “Els qui em van venir a veure l’any 1989 per parlar d’estratègies comercials d’aquestes característiques es van trobar, al cap d’uns quants anys, amb un mercat de distribució totalment diferent. El 1997 van començar a produir-se fusions entre les grans superfícies i les plataformes de distribució i això va fer canviar el sistema de reclutament de recursos humans.”

La nova situació va propiciar que en Miquel i el seu equip es possessin a treballar de valent en els temes de selecció de personal: “El primer que s’ha de fer davant d’una feina d’aquestes característiques és analitzar què és el que l’empresa necessita. Un cop conegut el perfil de la persona que estàs buscant per encaixarla en una estructura determinada, ja pots començar a esbrinar, per mitjà d’unes tècniques i d’entrevistes en profunditat, quins candidats presentaràs davant dels dirigents de l’empresa en qüestió.” Del que es tracta, en definitiva, és de facilitar les coses a l’empresari: “Has de fer que la decisió que ha de prendre sigui fàcil i difícil alhora, fàcil perquè tots els candidats són gent molt bona, i difícil perquè tots li agraden i només en pot escollir un.” Però la tasca de l’equip d’en Miquel no s’acaba aquí: “També entra dins de la nostra feina el que anomenem el temps de garantia, un període que deixem perquè la persona s’integri dins de l’empresa, consolidi la seva trajectòria, i, si això no passa, estem preparats per oferir a l’empresari un altre treballador sense haver de tornar a iniciar el procés des de zero.” Des de fora pot semblar que aquesta feina representa uns costos molt elevats per a l’empresariat català, però en Miquel convenç de tot el contrari: “La nostra feina estalvia temps i diners als empresaris. Els és molt rendible que els fem aquest tipus de serveis i d’això en són cada vegada més conscients. Ara ja ens trobem amb clients que s’adonen que el que dominen és el tema dels ferros, per exemple, i que han de deixar aquest altre tipus de tasques per a professionals.”

En aquest moment són 400 les empreses que confien en Casulà & Asociados, empreses no solament catalanes sinó ubicades en tot el territori espanyol: “Hi ha moltes multinacionals i grans empreses que s’implanten en una zona determinada, que sovint és Catalunya, i

després s’obren cap a d’altres zones de l’Estat, i nosaltres els ajudem en tot aquest procés.” Un procés que no és tan senzill com pugui semblar: “Una persona que pot donar molt bon resultat a Barcelona pot ser un fracàs a Sevilla, la Corunya o Madrid. Això vol dir que cal tenir en compte el tarannà de l’empresa, però també el de la zona on es vol implantar.” Especialistes sobretot en estructures comercials, el despatx de Miquel Casulà treballa per oferir un servei integral a aquestes empreses: “Entrem en una dinàmica d’esbrinar si el mercat d’aquella zona és bo per introduir-hi determinat producte, si la competència que tenim aquí també la trobarem allà o, tot al contrari, si la que no tenim aquí sí que és allà. També ens encarreguem d’observar el potencial humà d’un lloc i de l’altre i, una vegada analitzada la situació, el mercat, el producte, la competència i els recursos humans podem determinar amb una certa seguretat d’èxit que el que hi anirem a fer sortirà bé.” I encara hi ha una altra cosa molt interessant i que practica poca gent, però que en Miquel porta a terme des de fa molt de temps: “Donem l’opció a l’empresari de crear-li un equip provisional de gestió en aquella zona, només comercialment parlant, per poder fer un treball de camp i esbrinar realment si aquell producte funcionarà.” És un risc inferior que el que suposaria muntar una estructura fixa: “La nostra idea es basa a desembarcar allà, fer-hi un treball actiu, prendre el pols a l’activitat real del carrer, i veure si la cosa pot funcionar. Aleshores ja reestructurarem i convertirem en fixa aquella situació que era provisional.”

A més de la selecció de personal, tanmateix, aquest despatx barceloní treballa en altres temes de consultoria, sobretot relacionats amb l’àrea comercial de recursos humans: “Treballem molt en un programa de formació de vendes a tots els nivells. Des de fa 10 o 12 anys tenim la llicència per a Espanya, Andorra i Portugal d’un programa alemany que treballa en l’especialització en vendes, tant pel que fa a la presentació com a la negociació, l’argumentació i el desbloqueig, i tant per a promotors com per a negociadors de grans comptes o directores de vendes, per posar només uns quants exemples.” I és que cada vegada menys els venedors són persones poc formades que proven sort en aquest camp: “Avui dia un venedor no pot anar amb una carpeta amb els millors productes del món pensant que no cal que faci res perquè ja li compraran. Avui cal que estigui força ben preparat perquè es troba davant d’un interlocutor ben format.” Per tant, continua: “Un comercial ha de tenir una formació mínima sobre mercat, producte, tecnologia, informàtica i idiomes, i cal que conegui el sector, que tingui una metodologia, una tècnica adequada. No és necessari que tingui marcat un horari, l’important és que planifiqui, que s’organitzi, es metoditzi i que, quan vagi a fer una entrevista, ho tingui tot a punt. També ha d’analitzar la seva actuació en el moment que surti.”

En Miquel està convençut, i també ho estan tots els seus clients, que la consultoria és molt rendible per a una empresa. Per tot plegat, es mostra orgullós de la confiança que tants han dipositat en ell: “Quan em truca una persona de la Rioja i em diu que té un problema i jo li puc dir que no s’amoini que ja hi vaig, em sento molt satisfet de la feina que estic fent, perquè veig que confia que nosaltres li podrem donar solució en allò que no el deixa dormir tranquil.”



**“La nostra feina estalvia
temps i diners als
empresaris, i d’això en
són cada vegada més
conscients”**

Miquel Casulà - Barcelona (Barcelonès)