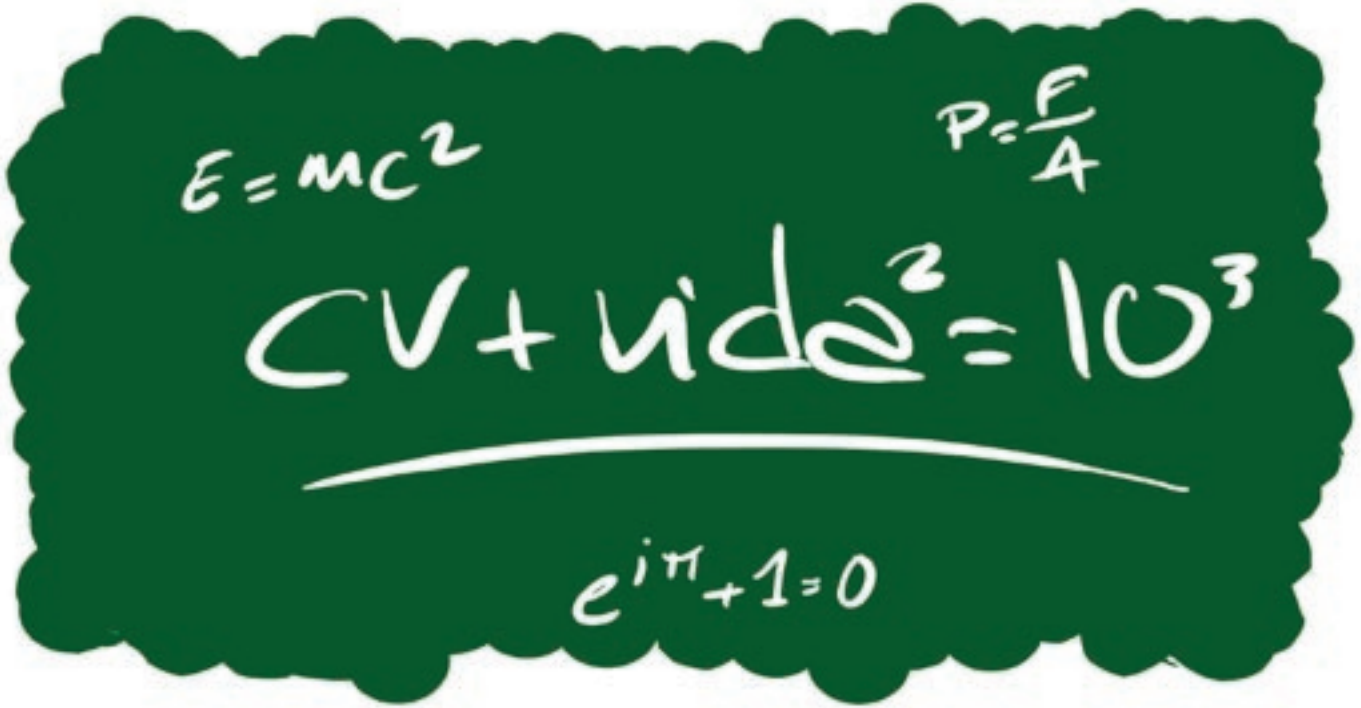


'UPGRADE'

El que ets pel que vals


Oriol Brutau

 Expert en màrqueting
 obrutau@gmail.com


L'escàndol del currículum de la presidenta de la Comunitat de Madrid, Cristina Cifuentes, ha desencadenat tota una onada de reforma de perfils de LinkedIn i d'actualització de currículums en el personal, especialment en els expedients públics. Més enllà que aquest fet és una conseqüència directa –en anàlisi política– de l'abús pel dret adquirit de polítics i funcionaris públics de repartir-se el pastís del poder mitjançant el “tot s’hi val”, de l’arribar sense esforç, fent dreuera, del “fill de puta l’últim” i del “boti, boti, boti, pringat qui no boti”... –ja em perdonareu les expressions tan grolleres, però és que fa temps que me les aguanto...–, el que deia: que més enllà de l’abús de poder i de la completa perversitat dels valors d’una part de la societat política, la meua anàlisi voldria recaure en una altra cara de la moneda. Més enllà del que pot ser vergonyós i, per descomptat, delictes de falsedat, la meua reflexió recau en la qüestionable necessitat de posicionar la nostra vàlua pel que hem adquirit en l’apartat acadèmic i no pel que som. Valorant-nos en la mesura del que hem estudiat i no en la mesura del que hem viscut.

No sé si és perquè em faig gran, perquè em faig savi o pel que sigui, però cada vegada veig més clar que som el que som per múltiples factors. Em pregunto per què ens mesurem, doncs, només per un d’aquests factors: la genètica i la complexió física i mental, l’entorn familiar, l’entorn social, les experiències viscudes, els amics de l’escola, els hàbits adquirits, l’alimentació, etcètera. Tots ells són factors clau de conducta i rendiment.

Si fos així, hauríem de preguntar-nos per què no valorar les persones –especialment en la selecció per a un lloc de treball– pel que han après en les seves experiències vitals i no només en les acadèmiques. Per exemple: aquells tres estius de cambrer al *xiringuito* o els dos Nadals treballant a la botiga de regals; els anys de monitor de l’esplai o l’agost de tercer de carrera com a voluntari al camp de treball a Guinea Bissau? Per què no ens mesurem per la quantitat d’afecte rebut pels nostres progenitors o cuidadors? Per què no ponderem la duresa de la vida del lloc de procedència? Per què no ens computen

les hores de voluntariat a la comunitat o la nostra tenacitat a entrenar-se en un esport determinat? I que aquest esport sigui individual o d’equip pren significat per a la nostra avaluació? I la participació en els campionats regionals d’atletisme? Etcètera. Em faig aquestes preguntes no només sense excusar ningú, al contrari: condemnant qui enganya per aconseguir un propòsit per si mateix, però també condemnant la societat per la meritocràcia exigida sense raó.

Tinc clar que, en general, busquem encaixar a tothom dins d’uns procediments estàndards. Les ISO obliguen a procediments objectius, amb poc marge per la subjectivitat i/o la singularitat. Ho hauríem de revisar, però. I ho hauríem de fer perquè clama al cel que a la nostra època, ben lluny ja de la revolució industrial, els nois i noies aprenguin metodologies anacròniques; els joves els clasifiquem d’acord amb unes titulacions acadèmiques que no recompensem la seva visió del món, la seva creativitat o les seves inquietuds. Alguns dels bons responsables de recursos humans que conec han introduït elements d’anàlisi de nous llocs de treball a les organitzacions i, en conseqüència, de noves valoracions a candidats. Valorar les persones pel que són, pel que valen subjectivament, no només pel que han estudiat, ja que allò estudiat o els títols de què un disposa no són necessàriament el que un ha après a l’escola, a l’acadèmia o a la universitat.

I tu, mesures la teva gent o els candidats a una tasca pel títol que ostenten o per allò que et poden aportar a tu, a l’equip o a l’organització?

És molt llamener posar l’exemple de Bill Gates, d’Amancio Ortega o de Steve Jobs com a homes fets a si mateixos. Però no ho faré. Estic pensant en persones amb nom i cognoms –però anònimes– amb experiència, amb motivació, amb habilitats i interès, amb vocació, amb compromís, amb visió... amb menys títols i amb més vida. I tu, mesures la teva gent i candidats a una tasca pel títol que ostenten o per allò que et poden aportar a tu, a l’equip o a l’organització?