

PROPÓSITO #1 DE AÑO NUEVO:  
APRENDER A RECONOCER EL TALENTO

---

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de la  
Autora y Know Square S.L.

Una de las tradiciones de mi familia en esta época navideña es escuchar el tradicional Concierto de Año Nuevo, retransmitido por la 2 de televisión y Radio Clásica. Desde la Sala Grande de la *Musikverein* de Viena, con sus adornos florales y público de alto copete, la Orquesta Filarmónica de Viena interpreta los archiconocidos vales, polkas y mazurcas de la familia Strauss. La tradición dicta que el concierto no termina hasta que suenan los compases del *Danubio Azul* -probablemente el vals más conocido del mundo- seguido de la animada *Marcha Radetzky*, convenientemente acompañada por las palmas del público.

Y hablando de tradiciones, no sé si alguno de ustedes se ha fijado en cómo ha cambiado la Filarmónica de Viena a lo largo de todos estos años. De ese mar de *canas y calvas* que era hasta hace poco, hoy podemos ver ya rostros rejuvenecidos, amén de -¡oh Dios mío!- algunos trajes de noche entre tanto esmoquin. No en vano, las mujeres tenían prohibido pertenecer a la orquesta hasta 1997, circunstancia que explica en parte por qué actualmente sólo 7 de entre sus 126 músicos permanentes lo son (un 5%). Malcolm Gladwell nos recuerda en *Blink* el poder de los denominados *sesgos inconscientes*, es decir, aquellas asociaciones que hacemos sin darnos cuenta -y por lo tanto, sin intencionalidad- entre el talento y su, digamos, *envoltorio*. Está claro que estos fenómenos no afectan sólo a la mitad del mundo: cualquier combinación que se salga de lo habitual (joven con alto grado de madurez, mayor de 50 con habilidades informáticas, vendedores introvertidos, etc.) es susceptible de ser ignorada, en el mejor de los casos.

Joshua Bell, violinista de fama mundial, se prestó no hace mucho a un experimento curioso: tocar de incógnito en el metro de Washington, en hora punta. De las 1.097 personas que pasaron por su lado durante los 43 minutos que estuvo tocando su preciado *Stradivarius*, sólo 7 se pararon a escucharle, y de ellas, sólo una le reconoció. El relato de lo sucedido, titulado “Perlas antes del desayuno”, ganador de un premio Pulitzer, pone de manifiesto una vez más que los seres humanos necesitamos no sólo un entrenamiento constante para ver más allá de lo que nuestras experiencias previas nos dictan, sino también la apertura necesaria para poder hacerlo, para superar la influencia del estigma. Hagan la prueba: vayan a la cola del INEM e intenten adivinar la competencia profesional de las personas que vean allí. ¿Será bueno asumiendo retos? ¿Tendrá habilidades comerciales? ¿Sabrá tratar a los clientes? ¿Lo contrataría para trabajar en mi empresa?

En estos días que tanto se prestan a revisiones y promesas, creo que debemos tener un recuerdo especial para todas aquellas personas que están “en transición” profesional. Algunas han pasado por el **Proyecto Coach**, impulsado por Know Square para ayudarles a regresar al mundo laboral. Otras, desafortunadamente, continúan esperando su oportunidad o se plantean cambios como los relatados en el anuncio de *Campofrío*.

Está claro que no es suficiente mejorar las habilidades y/o cualificaciones de estas personas, ni limitarnos a insuflarles ánimos para lo que se prevé que pueda ser una larga búsqueda. Debemos comenzar a adoptar lo que en coaching llamamos perspectiva sistémica, para propiciar cambios no sólo en los individuos sino en la propia estructura de las organizaciones que los acogen. Con frecuencia se nos acusa a quienes defendemos la “mirada del talento” y la diversidad corporativa de utilizar argumentos falaces. Pero la auténtica falacia es pensar que sólo tienen que cambiar “ellos” y no “nosotros”. Recuerda, salvando las distancias, al denostado “que inventen ellos” de Unamuno.

Si queremos ser un país de científicos y no de iluminados (como nos recordaba hace poco Rosa Montero en su artículo *Esos maravillosos científicos raros*), debemos aprovechar el cambio de año para mudar de actitud. Es momento, viene siéndolo desde hace mucho ya, de sacudirnos la comodidad de las etiquetas y dar paso a una mirada nueva, que considere tanto el rendimiento como el potencial, el

qué y el cómo, la forma y el fondo. Es momento de aprovechar esas conversaciones de final de año con mi equipo para ir más allá de lo que me pide Recursos Humanos. Es momento de experimentar, de perdonarnos aquellos errores que cometemos cuando intentamos hacerlo mejor, de publicitarlos – en lugar de ocultarlos avergonzados- para que todos podamos aprender. Es momento de valorar lo que nuestro instinto y sentido común nos dictan, sin esperar a que nos lo diga Harvard o el gurú de turno. Y sobre todo es momento, ahora más que nunca, de dar a las personas que nos rodean la oportunidad de sorprendernos gratamente.

Como decía Bob Dylan, *los tiempos están cambiando*. Cambiemos, pues, nosotros con ellos y hagamos de 2014 el Año de “Voy a reconocer más el Talento a mi alrededor”. Y a ser posible, a ritmo de la *Marcha Radetzky*, no del *Danubio Azul*... Ah, y si alguien tiene entradas para el concierto del año que viene, que hable conmigo por favor ;-) Felices Fiestas.

© Sonsoles Morales

© Know Square S.L.