

Artículo de opinión:

Autor: Gonzalo Martínez de Miguel, director general de INFOVA

Diciembre de 2005

Lo que el Cine nos enseña a la Empresa. Talento o Suerte.

La última película de Woody Allen, Match Point, comienza afirmando que en la vida es más importante tener buena suerte que tener talento.

Empieza la película proponiendo que una vez que la pelota, en un partido de tenis, golpea la cinta de la red, puede caer de un lado o del otro. Si cae de tu lado pierdes, si cae del otro lado ganas el partido. En ese instante en que la pelota se eleva después de golpear la red, ni un jugador ni otro pueden hacer nada, salvo esperar que la suerte haga caer la pelota del otro lado.

No se preocupe, si ha visto la última de Woody Allen, leer esto no le va a arruinar la película.

A mí, como profesional de la formación en gestión de empresas, el planteamiento me parece provocador. ¿Es cierto?, ¿Es verdad que más vale tener suerte que talento?, ¿No es más cierto que para tener suerte se exige también talento?

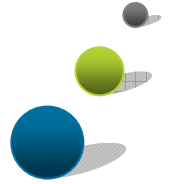
Gran tema para un debate. Gran tema para la empresa. Aplicable a las carreras profesionales de las personas. Aplicables a los departamentos y la empresa en su conjunto. ¿Quién prospera en la empresa, el que tiene talento o el que tiene suerte? Ya le adelanto que creer que los resultados dependen en gran medida de la suerte va en contra de los principios básicos de gestión en los que creo.

Es cierto que el protagonista de la película de Woody Allen tiene “suerte” en algunos momentos puntuales de su vida, pero cuando vea la película, plantéese si realmente el protagonista tiene “suerte”, y si usted envidiaría la “suerte” del protagonista en su conjunto.

A poco talento que hubiese tenido el protagonista no se habría colocado en la posición de necesitar cantidades ingentes de suerte para no terminar escaldado. De hecho, Allen utiliza para demostrar su tesis a un torpe consumado, que necesita de la suerte para salir ileso de las situaciones en las que su falta de talento le colocó.

Existen los accidentes como existen los golpes de buena suerte, y es cierto también que a veces nos merecíamos más de lo que nos toca, pero en el conjunto de una vida la suerte es casi una constante que tiende a desaparecer bajo el empuje de la voluntad y el talento de quien dirige su vida.

De hecho, cuando afirmamos que alguien tiene suerte, nos referimos a que ha tenido suerte en momentos puntuales de su vida. No revisamos el conjunto de lo que le ocurre a lo largo de su vida en el ámbito personal y profesional.



Ya se que mi creencia sobre la primacía del talento sobre el azar es opinable. Es más, estoy convencido de que si buscamos razones para demostrar que la suerte tiene un papel principal en la vida de las personas las vamos a encontrar. Pero también es cierto que si buscamos razones para demostrar que el peso de la suerte en el resultado es mínimo, comparado con el talento también las vamos a encontrar. Por tanto, no es una cuestión de razones, es una cuestión de que es más efectivo para las personas.

Podemos plantearnos que es más efectivo, en términos de los resultados que provoca: Creer que mi futuro depende de la suerte o creer que depende de mi talento y mi capacidad.

Creer que lo que nos pasa en la vida depende del azar nos hace irresponsables. Creer que lo que necesitamos es un poco de suerte para que nuestra situación cambie nos anima a esperar. Por otro lado, creer que nuestro futuro depende de nosotros nos anima a tomar las riendas de nuestra vida, elegir el destino y dar los primeros pasos en esa decisión.

En las empresas donde la primacía del azar forma parte de la cultura es muy difícil para las personas encontrar razones para esforzarse, para hacer lo mejor que son capaces de hacer. Lo curioso es que muchos directivos fomentan esta creencia a través de decisiones, reconocimientos personales y promociones arbitrarias. Cada vez que reconocemos a alguien en la empresa, o en la sociedad, estamos mandando un mensaje al conjunto de la organización. Teniendo en cuenta que no empezamos en el mismo punto de partida, yo quisiera que la vida fuera una meritocracia, que ha las personas se las reconozca en función de sus aportaciones a la sociedad, a la comunidad. Quisiera que hubiese una correspondencia entre lo que aportamos y lo que recibimos a cambio, sea cual sea el ámbito de la vida en que nos desempeñemos.

Por otro lado también me gusta la idea de que el azar juegue sus cartas, que exista un factor “K” donde la buena o la mala suerte pueda ocurrir. Ni todo se puede prever, ni todo se puede controlar, y eso está bien. Eso hace que el partido sea interesante hasta el final cuando lo juegan jugadores con talento.

En mi opinión la vida es una “meritocracia imperfecta”. El problema del modelo de la “meritocracia imperfecta” es que tiene tantas imperfecciones que más que ser una afirmación roza el deseo. Para que la pelota, después de dar en la cinta de la red, pueda caer del otro lado y ganar el partido hay que haber recorrido un largo camino.