

## Artículo de opinión

### Artículo publicado 9 de abril de 2010 – Equipos y Talento Abril 2010

**Autor:** François Pérez Ayrault. Director Comercial INFOVA

#### El potencial individual

“El manantial” (1949), magistral película dirigida por King Vidor, basada en la novela del mismo título escrita por Ayn Rand, quien fue también su guionista, trata sobre un arquitecto, Howard Roark, brillante, creador e innovador, cuyos proyectos chocan con las convenciones de una sociedad poco dispuesta a ceder ante la creatividad y el arrojo de un hombre que cree profundamente en sí mismo, y que está dispuesto a sacrificar su carrera con tal de no ceder a la mediocridad, la mezquindad, la intriga y la codicia, atributos ejemplarmente perfilados en el personaje de Ellworth Toohey, empeñado en hundir la carrera de Roark.

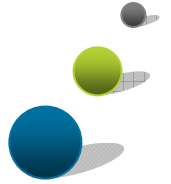
En un magistral alegato Roark defiende el individualismo frente a la colectivización. Su individualismo hace referencia al talento, y de ello se desprende que ésa es la mejor aportación que Roark puede ofrecer a la comunidad. Ellworth Toohey, por el contrario, representa esa colectivización mediocre que frena la expansión del hombre, que limita el desarrollo de su potencial, que coarta los impulsos naturales y la necesidad de desarrollo que el talento demanda. En la vida real la presión social, la mediocridad colectiva, conformista y pusilánime favorece esos comportamientos limitantes al renunciar a nuestro poder personal. Así las cosas, nuestra entrega, nuestro compromiso, nuestro servicio a la comunidad está a la altura de nuestra renuncia. Aquellos hombres y mujeres que se atrevieron a quebrar el statu quo, aquellos creadores, pintores, científicos, artistas, inventores que se apoyaron, sólo con su visión y su insobornable voluntad, en sí mismos, fueron quienes prestaron impagables servicios al mundo.

Y, desde luego, aportaron al progreso más de lo que lo hubieran hecho de no haber sido acreedores a la virtud del egoísmo. Ellos entendieron que la mejor forma de servir a la comunidad empezaba por servirse a sí mismos.

¿Qué nos diferencia de ellos al común de los mortales? Lo que esperamos de nosotros.

En efecto, desde nuestra infancia hasta la madurez, nuestros comportamientos están influidos por multitud de factores ambientales, educacionales, emocionales, y, por lo común, vamos bajando peldaños en nuestros sueños hasta acomodar nuestras aspiraciones a la búsqueda de seguridad, a la discreción, a lo que suponemos que es correcto, a lo predecible. En esas condiciones espero poco de mí y, paradójicamente, pongo mi futuro en manos ajenas. Por el contrario, si espero mucho de mí, si soy inconformista, si alimento mis sueños con determinación y hechos, crearé las condiciones para desarrollar todo mi potencial y no dejar nada al azar o a la volatilidad. Seré dueño de mi destino. Qué interesante resultaría poder enseñar este tipo de habilidades. Cuántas oportunidades se abrirían en nuestra presencia. Descubrir que se tiene talento y que se puede ponerlo a funcionar. Ésa sería una formación de altísimo valor.

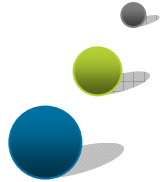
Actualmente, la formación en habilidades directivas sirve al desarrollo de líderes y profesionales. El propósito es obvio: ayudar a los resultados del negocio. Con ese avance y el progreso moral subsiguiente también surge la necesidad de evaluar no sólo los resultados económicos sino los procesos, el modo de hacer, la praxis. Con la experiencia y las nuevas necesidades hemos conocido unos años estupendos donde la apuesta por una formación innovadora ha influido poderosamente en



el comportamiento de empresas y consultoras. De eso se trata, de progreso. Desde que la formación cubriera necesidades técnicas, comerciales o de producto, hemos pasado a considerar como elementos de desarrollo cuestiones muy ligadas al ámbito del ser humano en su dimensión más holística. Hemos hablado de comunicación, cooperación, asertividad, liderazgo –¡cuánto se ha escrito y enseñado sobre liderazgo!–, inteligencia emocional... Han sido años fascinantes que han cambiado la vida de muchas personas y, por ende, el desarrollo de muchas organizaciones. Pero la formación siempre se ha colectivizado. Lógico, hay que maximizar los recursos. Pero tal colectivización, unida a la percepción individual de la realidad hace que un mismo proceso formativo ofrezca diferentes respuestas a sus beneficiarios. Su mapa de creencias, su experiencia vital, su formación, actúan como filtros que desgranán la información recibida, de modo que a la recepción de una información, y por neutral que pueda parecer, surgen interpretaciones diferentes, incluso antagónicas. Por eso, la formación en habilidades que se imparte está muy centrada en los comportamientos, creencias y actitudes, buscando espolear la atención del participante y llevarle por sus propias conclusiones a un lugar concreto, con un propósito definido.

Pero estamos en la sociedad del conocimiento, en un escenario volátil, cambiante e incierto de crisis global, y hay que dar una vuelta de tuerca más, hay que explorar el potencial humano, y ésta es la necesidad que poco a poco se irá haciendo más presente y más demandada. Más que entrar en la guerra por el talento, hay que encontrar razones para que las personas puedan desplegar su potencial, que su itinerario profesional sea un acicate para el descubrimiento de capacidades latentes, así como del desarrollo de las habilidades reconocidas, en suma, que las organizaciones crezcan por las aportaciones singulares de personas comprometidas con el proyecto porque éste da respuesta a sus ansias de desarrollo. La experiencia demuestra que cuando se han incorporado elementos de desarrollo personal (Gestalt, PNL, IE) muchos participantes han experimentado una sensación de autoconocimiento que les ha llevado a cuestionarse muchas creencias limitantes y han podido asomarse a una dimensión diferente de sí mismos: están descubriendo su potencial. Eso facilita al participante una apertura al aprendizaje, a la exploración, al conocimiento, renueva la pasión por hacer y por saber, conecta con una fuente de energía vital que siempre ha estado con él, apagada, y reconsidera muchos aspectos de su vida ofreciéndose una perspectiva más amplia, más global. Curiosamente, ha sucedido cuando se han servido a sí mismos.

La formación, la educación debe dirigirse al pleno desarrollo del potencial humano, y de modo más preciso, al desarrollo del potencial individual. Las tendencias en formación de habilidades son el resultado de las nuevas necesidades derivadas del progreso humano. Gestionamos y dirigimos mejor que ayer y peor que mañana. Nuevos procesos y mejores prácticas crean escenarios diferentes que destapan nuevas necesidades y ésta es la mejora continua, hasta que llega una crisis del tamaño de la actual que nos remueve y obliga a una nueva comprensión del mundo, del hombre, de las organizaciones, del compromiso con los valores, la ética, la política, la economía. Hay para todos. Ahora es tiempo para el desarrollo del potencial humano, del potencial individual en la empresa. Y prepárese..., lo mejor está por llegar. La empresa va a ser el mayor catalizador del pleno desarrollo de las personas y las empresas conocerán un nuevo recurso de resultados exponenciales: el potencial individual.



TRIBUNAS DESTACADAS

gestión

abril 2010

Cinco lecciones de gimnasia

**Anna Bisart,**

de GE Capital Bank

marzo 2010

¿Por qué Recursos Humanos es menos permeable a la tecnología que otras áreas?

**José Manuel Villaseñor,**

de Cezanne Software Ibérica

marzo 2010

El auge de los sistemas EFM (Enterprise Feedback Management)

**Jordi Montserrat,**

de Openmet

TRIBUNA

abril 2010

## El potencial individual

**François Pérez Ayraut,**  
director de **Infova**



"El manantial" (1949), magistral película dirigida por King Vidor, basada en la novela del mismo título escrita por Ayn Rand, quien fue también su guionista, trata sobre un arquitecto, Howard Roark, brillante, creador e innovador, cuyos proyectos chocan con las convenciones de una sociedad poco dispuesta a ceder ante la creatividad y el arrojo de un hombre que cree profundamente en sí mismo, y que está

dispuesto a sacrificar su carrera con tal de no ceder a la mediocridad, la mezquindad, la intriga y la codicia, atributos ejemplarmente perfilados en el personaje de Ellworth Toohey, empeñado en hundir la carrera de Roark.

PROVEEDORES DE RRHH

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación



Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal



Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocios / Universidades



Elearning

Coaching