

“Cultive sus talentos e implíquese, será feliz” (1)

Concepción Rodríguez-Parada

Departament de Biblioteconomia i Documentació de la Universitat de Barcelona

“En aquel tiempo, dijo Jesús a sus discípulos esta parábola: Un hombre que se iba al extranjero llamó a sus siervos y les encomendó su hacienda: a uno dio cinco talentos, a otro dos y a otro uno, a cada cual según su capacidad; y se ausentó. Enseguida, el que había recibido cinco talentos se puso a negociar con ellos y ganó otros cinco. Igualmente el que había recibido dos ganó otros dos. En cambio el que había recibido uno se fue, cavó un hoyo en tierra y escondió el dinero de su señor. Al cabo de mucho tiempo, vuelve el señor de aquellos siervos y ajusta cuentas con ellos. Llegándose el que había recibido cinco talentos, presentó otros cinco, diciendo: Señor, cinco talentos me entregaste; aquí tienes otros cinco que he ganado. Su señor le dijo: ¡Bien, siervo bueno y fiel!; en lo poco has sido fiel, al frente de lo mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor. Llegándose también el

de los dos talentos dijo: Señor, dos talentos me entregaste; aquí tienes otros dos que he ganado. Su señor le dijo: ¡Bien, siervo bueno y fiel!; en lo poco has sido fiel, al frente de lo mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor. Llegándose también el que había recibido un talento dijo: Señor, sé que eres un hombre duro, que cosechas donde no sembraste y recoges donde no esparciste. Por eso me dio miedo, y fui y escondí en tierra tu talento. Mira, aquí tienes lo que es tuyo. Mas su señor le respondió: Siervo malo y perezoso, sabías que yo cosecho donde no sembré y recojo donde no esparcí; debías, pues, haber entregado mi dinero a los banqueros, y así, al volver yo, habría cobrado lo mío con los intereses. Quitadle, por tanto, su talento y dáselo al que tiene los diez talentos. Porque a todo el que tiene, se le dará y le sobrarán; pero al que no tiene, aun lo que tiene se le quitará. Y



a ese siervo inútil, echadle a las tinieblas de fuera. Allí será el llanto y el rechinar de dientes". Mateo 25, 14-30.

Las últimas tendencias en gestión de recursos humanos coinciden en destacar la interrelación existente entre el pleno desarrollo personal y el éxito organizacional. Los estantes de librerías y bibliotecas están llenos de libros cuyos autores, para reafirmar la bondad de sus explicaciones, recurren a obras de filósofos, psicólogos o líderes religiosos que con anterioridad postulaban esos mismos asertos.

Las líneas que siguen son el resultado de nuestra tarea docente en la Facultat de Biblioteconomia i Documentació de la Universitat de Barcelona (UB). En ella solemos utilizar también habitualmente textos de otras disciplinas para ilustrar los contenidos de las asignaturas que impartimos. Uno de ellos es la "parábola de los talentos" que nos sirve de "entremés" para explicar los conceptos pertenecientes al tema 2, "Organización y estructura de las unidades de información", que forma parte de la asignatura "Recursos i serveis en unitats d'informació" en la que los alumnos aprenden nociones de gestión y administración de unidades de información, que se imparte en el tercer y último curso de la diplomatura de Biblioteconomía y Documentación.

En este artículo no pretendemos mostrar un ejemplo de buenas prácticas docentes, sino exponer tan sólo nuestro convencimiento, como repetidamente hemos manifestado a los alumnos, acerca de la total imbricación que se da entre los contenidos de la asignatura y la vida –"buena"– en su doble faceta individual y colectiva.

La "organización" y el desarrollo de los talentos

El tema de referencia se inicia con la lectura individual de dicha parábola, después de la cual acometemos un comentario conjunto. Ni que decir tiene que esta lectura hecha sin más preámbulos, descoloca y sorprende a los alumnos. Es nuestra tarea, por tanto, a través de los comentarios que suscita, contextualizarla mediante una exégesis que descubra su significado más allá incluso del entorno "laboral" que describe.

Como sabemos, uno de los aspectos más importantes de una organización consiste en la elección de su estructura organizativa, la cual tiene como función facilitarle alcanzar sus objetivos de manera

eficiente y eficaz. Siendo más precisos, definiríamos "organización" como aquel grupo de individuos que trabajan conjuntamente para conseguir unos mismos objetivos, teniendo en cuenta las características de cada uno de ellos, mientras que "estructura organizativa" consiste en el sistema de relaciones que regulan las actividades de las personas, las cuales dependen unas de otras para obtener los objetivos aludidos. Así definidos, los términos "organización" y "conjuntamente" nos remiten a la noción biológica de sistema, en el sentido de que cada parte alcanza su pleno significado en tanto que relacionada con las demás. Esta misma acepción biológica nos recuerda también que sistema no es algo permanente sino que "es" en tanto que "proceso".

La elección de tal o cual estructura organizativa no es producto de la arbitrariedad o del azar, sino que es el resultado de un proceso por el que un directivo ordena una situación indeterminada o caos, elimina los conflictos entre las personas sobre el trabajo y la responsabilidad de cada una de ellas y establece un entorno idóneo para el trabajo en equipo".

A nuestro entender este último fragmento nos da la clave para interpretar, en parte, pero en su justa medida la parábola de los talentos. Sobre el directivo o responsable de organización recae la responsabilidad de elegir para cada función, trabajo o tarea la persona más adecuada en función de sus talentos, o competencias diríamos hoy. Si esta elección se realiza atendiendo otros criterios y se revela inadecuada, el directivo será responsable "in eligendo", en el sentido de que ha optado por individuos poco capacitados. Ahora bien, ¿cuál es el papel del individuo? ¿Dónde queda la responsabilidad? ¿Dónde la implicación? ¿Dónde el compromiso de cada persona?. Creemos que es aquí donde la parábola inicial alcanza todo su significado. Cada individuo tiene ante sí un doble compromiso: consigo mismo y con sus semejantes. Consigo mismo porque es responsable de dar lo mejor de sí, debe autoerigirse, aprovechar al máximo "sus talentos". Si no lo hace así, en algún momento deberá dar cuenta de esta omisión, en primer lugar, a él mismo; en segundo lugar, deberá responder ante sus compañeros por cuanto su contribución al logro del objetivo común se habrá frustrado como quizá también se habrá frustrado la consecución del objetivo mismo.

No se nos escapa, sin embargo, que lo expuesto resulta aún insuficiente porque recuerda a un "buenismo" individual en ocasiones estéril. Un empleado debe tra-



bajar en una organización “inteligente” al frente de la cual se sitúen directivos que entiendan que los trabajadores no son una amenaza *per se*. Una de las obligaciones de los responsables de organizaciones es velar para que éstas se conviertan en escenarios capaces de fomentar en sus miembros la necesidad de desplegar todos sus talentos. Para hacerlo posible se requiere que la empresa no se “estupidice” (2), esto es, que la información llegue a todos y que se establezcan canales de comunicación ágiles y eficaces por los que transmitirla: “todavía muchos directivos ocultan datos a sus empleados... porque para ellos la información de una empresa es poder, su poder... en la era de la información, todos tienen que tomar decisiones o la empresa se estupidiza. Para crear valor, la información tiene que circular entre todos” (3).

Los dos polos expuestos: un entorno favorable y el compromiso ante sí y ante los demás, son las dos caras de una misma moneda. Ambas conducen al bien supremo propio del ser humano según Aristóteles: la felicidad, que se consigue exclusivamente desarrollando las propias capacidades o talentos. La felicidad aristotélica se fundamenta, pues, en la actividad diaria continuada, somos felices a través de lo que hacemos, siempre que esta acción se base en la razón. Propiamente deberíamos decir que “estamos” felices y no que “somos” felices, porque la felicidad es un estado, resultado de una actividad, y no una cualidad. De este modo, la concepción aristotélica de la felicidad entronca claramente con la psicología de raíz conductista que defiende no tanto un cambio de ideas como modificar nuestros hábitos, en el sentido de que la modificación de éstos acabará transformando las primeras.

Profesores de las más prestigiosas escuelas de negocios y de tecnología como Sriku-mar S. Rao, Lou Marinoff, C.K. Prahalad o Kenneth P. Morse, entre otros, defienden esta misma teoría, cuyo origen sitúan, la mayoría de ellos, en las doctrinas de Buda y Confucio.

Más recientemente, la conocida como filosofía “nudge” o teoría del pequeño “empujón” (4), según la cual leves cambios en el comportamiento individual son capaces de provocarlos a nivel global, hace recaer también en el individuo la responsabilidad de promover el cambio hacia un modelo de sociedad y realidad mejores. Sin embargo, apelar exclusivamente a la pulsión vital del individuo no es suficiente para llevar una buena vida o vida feliz. Es decir, aún siendo importante la dimensión individual, no hemos de olvidar que la persona forma parte de un conjunto que es más que la simple suma de las “partes” que lo conforman y que las relaciones que se establecen entre ellas determinan incluso su propia naturaleza. Este hecho explica la importancia que tiene para cualquier organización elegir una buena estructura organizativa, que sea capaz de contemplar las competencias o talentos de cada uno de sus miembros y las dinámicas de relación que se establecen entre ellos para mejor alcanzar los objetivos comunes.

De vuelta a clase

Los alumnos en ocasiones muestran su sorpresa ante los razonamientos expuestos, a lo que les respondo que se trata de una mera cuestión de “sentido común” que, tristemente, es el menos común de los sentidos. ◀

Notas

- (1) Lou Marinoff. entrevista concedida al diario *La Vanguardia* (miércoles 10 de enero de 2007)
- (2) MENDELSON, Haim; ZIEGLER, Johannes. *Los cuatro principios de la empresa inteligente*. Bilbao: Deusto, 2004.
- (3) “En una empresa tonta solo manda uno”. entrevista a J. Ziegler en *La Vanguardia*. martes 6 de abril de 2004. En línea: <http://hemeroteca.lavanguardia.es/preview/2009/03/14/pagina-64/33649719/pdf.html?search=ziegle>. (Consulta: 16/03/2009)
- (4) THALER, Richard. *Un pequeño empujón (nudge) para tomar las mejores decisiones en salud, dinero y felicidad*. Madrid: Taurus, 2009.