

A tiempo de cambiar

El autor reflexiona sobre la necesidad de romper las barreras limitantes de nuestra manera de afrontar las cosas. La necesidad de romper posturas estáticas y buscar nuevos restos.

Foro de Opinión



Cristóbal Paus

► Licenciado en Historia y Derecho
www.cristobalpaus.com

Es mi carácter, soy así y no puedo cambiar». Cuántas veces hemos escuchado esta expresión a todo tipo de personas, incluso es posible que tú, estimado lector, también la hayas pronunciado en alguna ocasión. Sin embargo, según los expertos, esto no deja de ser una creencia limitante que reduce nuestras posibilidades de desarrollo, y que no es cierta puesto que nuestra personalidad no es algo estático, sino dinámico, como afirma el psiquiatra **Enrique Rojas**, de forma que está siempre abierta y receptiva a todas nuestras vivencias. Es verdad que todos tenemos una base heredada y una cierta tendencia a comportarnos de una determinada manera, incluso ante situaciones diferentes, lo que nos dota de una conducta consistente, pero ello no supone sin más que no podamos reaccionar de un modo distinto ante una circunstancia específica.

En suma, que nuestro comportamiento es una mezcla resultado de la continua interacción de la naturaleza, la educación y el azar, en proporciones desiguales, y ni siquiera constantes, por lo que seguramente, lo único que podemos afirmar con certeza es que queramos o no, siempre cambiamos; y esto

En el mundo laboral encontramos un ejemplo de inmovilismo cuando la antigüedad en el puesto se postula como un grado que otorga preferencias

es paradójico porque, en general, no solemos aceptar bien los cambios. Por eso seguramente, ni siquiera somos constantes en la consecución de muchos de los objetivos que nos proponemos cada comienzo de año.

J. Zenger y J. Folkman identifican la incapacidad para aprender de los propios errores y la falta de apertura a las ideas nuevas o diferentes como dos de las cinco debilidades fatales que conducen sistemáticamente al fracaso de un líder. Y es que la arrogancia y la complacencia son dos pecados que no nos podemos permitir. Así, «el orgullo es el complemento de la ignorancia» sentenciaba el escritor francés **Le Bouvier de Fontenelle** (1657-1757), pues si nuestro carácter nos hace meternos en problemas, es nuestro orgullo el que nos mantiene en ellos, que diría Esopo (S. VII a.C.). Nada que ver con aquellos que afirman sin tapujos que no aceptan lecciones de nadie, como declaraba recientemente **Fátima Báñez**, que resulta ser la actual ministra de empleo en un país como el nuestro que, con casi seis millones de desempleados, seguramente puede aprender mucho de cómo hacerlo más eficientemente. Precisamente, en el mundo laboral encontramos un ejemplo de inmovilismo cuando la antigüedad en el puesto se postula como un grado que otorga preferencias y ventajas sin más fundamento que el mero transcurso

del tiempo, al margen de cómo de bueno o malo sea el desempeño, confundiendo que una experiencia valiosa no es hacer durante muchos años lo mismo, sino aprender y mejorar de manera continua durante ese tiempo. Es decir, poniendo a trabajar el talento y mejorando nuestro rendimiento. Y es que, como el padre interpretado por **Robert de Niro** le dice a su hijo en la película "Una historia del Bronx", "no hay nada más triste en la vida que el talento desaprovechado".

Y para ello tener objetivos es fundamental. «Las personas sin propósitos es como si estuviesen rotas», afirma el niño protagonista de la película dirigida por **Martin Scorsese**, «La invención de Hugo». Por tanto, aunque el recién llegado 2013, en el que todo crece, según apostilla la rima fácil, se empeñe en mostrarnos un panorama de conjunto que no parece pronosticar mejoría respecto al año pasado, no debemos renunciar a fijarnos nuevas metas, o al menos a persistir en la consecución de aquellas que todavía no hemos alcanzado, porque como se suele decir no hay ningún viento favorable para el que no sabe a qué puerto se dirige. Y para ello no olvidemos las reglas de oro que nos aseguran que vamos en la buena dirección: definición detallada del objetivo, identificación de los indicadores medibles que nos alertan del grado de consecución, concreción del tiempo en que debemos cubrir cada fase hasta alcanzar el total cumplimiento, y, lo más importante, ponerse en marcha.

Y recuerda que, tal como se lo contaba **Brad Pitt** a su hija, en el filme «El curioso caso de Benjamin Button»: «nunca es demasiado tarde, o demasiado pronto, para ser quien quieras ser. No hay límite en el tiempo, empieza cuando quieras. Puedes cambiar, o no hacerlo, no hay normas al respecto. De todo podemos sacar una lectura negativa o positiva, espero que tú saques la positiva... Espero que vivas una vida de la que te sientas orgullosa, y si ves que no es así, espero que tengas la fortaleza para empezar de nuevo».

Los recursos humanos en la Comunitat Valenciana

ENCUESTA DE AEDIPE UNA ENCUESTA PERMITIRÁ CONOCER LA FUNCIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN EL SENO EMPRESARIAL

LEVANTE-EMV VALENCIA

■ Si no todas las empresas son iguales ni tampoco lo son los sectores de actividad económica, si son diferentes los profesionales al frente de las mismas, es lógico que la gestión del capital humano o de los recursos humanos en las organizaciones de nuestro entorno varíe considerablemente de una a otra. Sin embargo, la materia prima de las organizaciones, las personas, tienen necesidades y expectativas similares.

Sobre la situación de esta variada realidad en la Comunitat Valenciana se ha preguntado la Comisión de Desarrollo Profesional y Talento de Aedipe CV. Y para responder de la mejor manera posible a esa pregunta, ha diseñado una encuesta que próximamente lanzará a sus asociados, así como a otros agentes y asociaciones del entorno económico. Mediante la encuesta se pretende conocer el rol actual de la función de la gestión de las personas, labor en la que los profesionales de AEDIPE tienen absoluto protagonismo. Por otra parte, en la programación de actividades de la comisión se ha incluido un seminario centrado en aspectos de desarrollo profesional y cuya temática se abre a las sugerencias de los asociados.