

Capítulo 1. ¿Qué es el talento? Concepto de talento emprendedor

“Iniesta tiene un gran talento”, “Fernando Alonso tiene un talentazo”... Estas opiniones las escuchamos y leemos frecuentemente en los distintos medios de comunicación. Son empleadas para describir las capacidades y destrezas de nuestros deportistas. Es este ámbito del deporte el que le da mayor proyección social a este concepto.

Estas valoraciones se extrapolan al resto de áreas de desempeño profesional y al análisis de las habilidades y competencias en distintas esferas. El talento se ha convertido en un *mantra* utilizado a la hora de evaluar y de plantear aspectos de las características/rasgos individuales vinculados al entorno laboral y profesional.

Pero ¿qué es el talento? De acuerdo a la definición que nos propone la Real Academia Española de la Lengua, el talento, en su primera acepción significa **inteligencia**. La segunda de ellas nos traslada a la idea de **aptitud**. Por lo tanto, nuestra investigación sobre el término ha de comenzar por el análisis de la inteligencia como factor determinante.

Talento

(Del latín *talentum*, y este del griego *τάλαντον*, plato de la balanza, peso).

1. m. **inteligencia** (ll capacidad de entender).
2. m. **aptitud** (ll capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación).

Fuente: <http://lema.rae.es/drae/?val=talento>

Inteligencia

Desde la antigüedad, y a través distintos órdenes del conocimiento, el hombre ha pretendido describir y calificar el contenido de la inteligencia humana. En la actualidad, y con la profundización desde distintas disciplinas, la inteligencia sigue siendo una realidad en continua investigación y reflexión.

La ciencia que se ha aproximado con mayor énfasis en la labor de definir y describir la idea de inteligencia es la Psicología. A través de ella, y de los autores e investigadores que han abordado la cuestión, alcanzamos distintas definiciones que pueden permitirnos una adquisición mínima de descripción del término.

Vernon (1960)¹ planteaba la necesidad de ordenar la descripción del término inteligencia de acuerdo a tres grupos de definiciones: biológicas, psicológicas y operacionales.

Las **definiciones biológicas** consideran que la inteligencia se encuentra relacionada con la adaptación al ambiente. Uno de los máximos exponentes de esta idea es Jean Piaget. Éste describe la inteligencia como *“un sistema de operaciones vivas y actuantes [...] un estado de equilibrio logrado por la persona cuando puede lidiar de manera adecuada con los datos que tiene ante él. Es un estado dinámico ya que se adapta permanentemente a los estímulos ambientales”*².

Piaget describe el término bajo un prisma **cualitativo**, y no en los factores diferenciales entre individuos.

Las **definiciones psicológicas** basan su conceptualización bajo el prisma de las diferencias que identificamos entre los distintos individuos y su cuantificación. Hablamos por lo tanto de una perspectiva que se articula en torno a un modelo **cuantitativo** en su descripción. Este modelo pretende comparar las características de los individuos.

En este orden nos encontramos con las definiciones de Terman, Burt o Vernon. Autores que definen la inteligencia por los aspectos puramente intelectuales. Mientras que Binet y Weschler contemplan la inteligencia desde una concepción más amplia vinculada con la idea del sentido común.

Las **definiciones de tipo operacional** descansan sobre la premisa de que la inteligencia es aquello que los distintos recursos y pruebas miden, los resultados obtenidos. Dentro de este modelo se encuentran las aportaciones de Boring (1923)³.

¹ Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

² Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

³ Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

Junto con el enfoque cualitativo sostenido fundamentalmente por Piaget, el otro enfoque sustancial, que estructura el debate sobre la definición de la inteligencia, lo constituye el modelo de inteligencia basada en el procesamiento de la información.

Fishbein (1984)⁴ describe la inteligencia como “*los pasos o procesos por lo que atraviesan las personas cuando resuelven problemas*”. De acuerdo con esta concepción, y los seguidores de la misma (Sternberg)⁵, los elementos a los que se debe prestar atención serán:

- La manera bajo la cual nos representamos la información a nivel interno.
- Las estrategias y los modelos que utilizamos a la hora de resolver dichos problemas.
- La naturaleza de los componentes empleados para ejecutar las estrategias de resolución de problemas.
- Los modos que desplegamos de cara a tomar decisiones.

De acuerdo con Sternberg (1987), identificamos los siguientes componentes en los procesos de puesta en marcha de estrategias:

A Metacomponentes. Se trata de los elementos de control que utilizamos para realizar el seguimiento sobre la planificación para la resolución de problemas y toma de decisiones.

B Componentes de ejecución. Son los procesos que utilizamos para la resolución de un problema dado.

C Componentes de adquisición. Elementos que utilizamos para la adquisición de los conocimientos.

D Componentes de retención. Hablamos de factores vinculados con la memoria y la capacidad de recuperar el conocimiento adquirido.

E Componentes de transferencia. Trata sobre las capacidades para trasladar y vincular determinados conocimientos de unas circunstancias o realidades a otras.

Howard Gardner (1983)⁶, en su obra *Frames of Mind* propone su teoría de las **Inteligencias Múltiples**, la cual se ordena y estructura en torno a tres principios esenciales. El primero de ellos es que la inteligencia no supone

⁴ Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

⁵ Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

⁶ Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

una realidad única y unificada, sino que se construye sobre un conjunto de inteligencias, cada una de las cuales supone un sistema íntegro en sí mismo. El segundo de los postulados es que identifica la independencia de cada una de las inteligencias con respecto a las otras. Finalmente, las inteligencias interactúan entre sí, ya que si no fuera de esta manera, no sería posible ordenar la acción inteligente.

Gardner define la inteligencia como “*una capacidad o conjunto de capacidades que permiten que un individuo resuelva problemas o forme productos que son de particular importancia en un entorno cultural particular*”, e identifica siete tipos distintos de inteligencias integrados en la persona:

Las inteligencias múltiples de Gardner

INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA

Capacidad para manejar el lenguaje que se domina y de establecer los cauces de aprendizaje a través de la palabra (oral y escrita). Y los cauces de expresión también.

INTELIGENCIA LÓGICO-MATEMÁTICA

Capacidad de estructurar desde la coherencia, la inferencia, las deducciones, las clasificaciones, las comparaciones estadísticas y numéricas, el manejo de operaciones y fórmulas preestablecidas o poder deducir las fórmulas que hagan falta.

INTELIGENCIA ESPACIAL

Capacidad del sentido del espacio, para procesar la información en tres dimensiones. La capacidad frente a aspectos como el color, línea, forma, figura, espacio y la relación que existe entre ellos.

INTELIGENCIA MUSICAL

Capacidad de expresarse mediante formas musicales (habilidad para cantar, tocar instrumentos, componer y la apreciación musical, entre otras).

INTELIGENCIA CORPORAL-CINESTÉSICA

Capacidad de utilizar el cuerpo para aprender, para expresarse, interpretar la realidad a través de la utilización y movimiento del cuerpo. La capacidad de unir el cuerpo y la mente para lograr el perfeccionamiento del desempeño físico.

INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Capacidad de empatizar, comprender a los demás, entender estados de ánimo. Se trata de la comprensión y actuación sobre las personas y con las personas.

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Capacidad para elaborar en el propio interior todo lo que nos llega a través de los sentidos. La capacidad de la comprensión de uno mismo.



Para ampliar información

<http://www.neuronilla.com/documentate/articulos/53-felicidad-inteligencia-emocional-y-psic-positiva/563-entrevista-a-howard-gardner-germanico>

Tras esta primera aproximación podemos observar la existencia de dos factores diferenciales en la idea sobre la inteligencia. El primero de ellos relacionado con su funcionalidad, en el sentido en el que la inteligencia se encuentra dirigida hacia la resolución de problemas. Una resolución de problemas que proyecta a la persona hacia su entorno, hacia el medio ambiente en el que se desenvuelve. Por lo tanto, traduce los factores internos de la persona en acciones.

El segundo de estos factores es la movilización de recursos personales, bien sean capacidades o conocimientos. Factores que podemos llegar a tener de manera innata, o bien los podemos adquirir mediante la experiencia y/o el aprendizaje.

Inteligencia emocional

“Cuanto más complejo sea un trabajo, mayor es la importancia de la inteligencia emocional, aunque sólo sea porque su deficiencia puede obstaculizar el uso de la experiencia o la inteligencia técnica que tenga la persona” (Goleman)⁷.

Daniel Goleman revolucionó a la opinión pública internacional a través de la publicación de su best seller *La inteligencia emocional*, publicado en España por la editorial Kairós. Defiende la importancia del factor emocional en la regulación de las respuestas en las distintas situaciones cotidianas a las que nos enfrentamos a la resolución de problemas.

⁷ Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

Define la inteligencia emocional como “*la capacidad para saber gestionar nuestras emociones y las ajenas, utilizando como fuente fundamental la empatía*”. Parte, tanto de la propuesta del modelo de inteligencia múltiple de Gardner, como de las posteriores aportaciones desarrolladas por investigadores como Salovey, el cual desarrolla las competencias vinculadas a la profundización sobre la inteligencia interpersonal.

Identifica las siguientes competencias principales:

- El conocimiento de las propias emociones.
- La capacidad de controlar las emociones.
- La capacidad de motivarse a uno mismo.
- El reconocimiento de las emociones ajenas.
- El control de las relaciones.

He aquí el concepto de competencia emocional, que vinculado al ámbito profesional, Goleman lo define como la capacidad adquirida que da lugar a un desempeño profesional sobresaliente.



Para ampliar información

<http://www.clubmarketingandorra.com/files/emocional.pdf>

La inteligencia emocional determina cómo introduciremos en la esfera profesional nuestra capacidad para adquirir y trasladar a nuestro proyecto personal profesional una serie de áreas o elementos que componen la idea de inteligencia emocional. A saber:

- La conciencia de uno mismo.
- La motivación.
- El autocontrol.
- La empatía.
- La capacidad de relación.

Pero, poseer una elevada inteligencia emocional no supone que se vaya a desplegar, que se hayan aprendido las competencias emocionales. Por lo tanto, esta predisposición debe venir inevitablemente por un desarrollo,

por un aprendizaje de las capacidades, de los elementos que traducen la inteligencia emocional en acción.

Las competencias anteriormente citadas se pueden clasificar de acuerdo a dos tipologías diferenciadas:

A Las competencias personales vinculadas al modo en el que nos relacionamos con nosotros mismos.

Dentro de ellas encontramos:

- **La conciencia de uno mismo.** En donde tomamos conciencia de nuestros propios estados de ánimo, recursos personales, intuiciones...
- **La autorregulación.** Con ella desarrollamos el control sobre nuestros estados, los impulsos y recursos internos.
- **La motivación.** Se trata de reconocer las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.

B Las competencias sociales que determinan el modo en cómo nos relacionamos con los demás.

Dentro de esta categoría identificamos:

- **La empatía.** Es la capacidad a través de la cual alcanzamos una conciencia acerca de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.
- **Las habilidades sociales.** Goleman las identifica como la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás.

Recapitulando

Inteligencia

“Un sistema de operaciones vivas y actuantes [...] un estado de equilibrio logrado por la persona cuando puede lidiar de manera adecuada con los datos que tiene ante él. Es un estado dinámico ya que se adapta permanentemente a los estímulos ambientales”. Jean Piaget.

“Los pasos o procesos por lo que atraviesan las personas cuando resuelven problemas”. Fishbein.

“Una capacidad o conjunto de capacidades que permiten que un individuo resuelva problemas o forme productos que son de particular importancia en un entorno cultural particular”. Gardner.

“La capacidad para saber gestionar nuestras emociones y las ajenas, utilizando como fuente fundamental la empatía”. Goleman.

El talento

Varias son las fuentes a las que podemos acudir de cara a alcanzar una definición de este concepto.

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, el talento posee varias acepciones, dentro de las cuales encontramos que el talento es la inteligencia o la capacidad de entender, pero también lo describe como la aptitud y la capacidad para el desempeño, o bien para el ejercicio de una determinada ocupación.

Wikipedia define Talento como aptitud, como la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad, como manifestación de la inteligencia emocional y como aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea de forma exitosa.

Pilar Jericó (2001) habla del talento como la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización. Y, define al profesional con talento, como “*un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización*”⁸.

Opina que la diferencia en el desarrollo y aplicación del talento por parte de los profesionales no se ubica en la cantidad y el volumen de conocimientos, sino en la capacidad de aprender y desaprender lo conocido.

Esta misma autora nos habla de seis tipos diferentes de talento: directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor. Y presenta los ingredientes que, bajo su propuesta, configuran la receta del talento. Éstos serían:

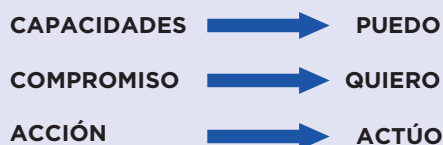
- Las capacidades
- El compromiso
- La acción

⁸ Jericó, P. (2006). *No miedo: En la empresa y en la vida*. Alienta editorial

Cuando habla de **capacidades**, se refiere al conjunto de los conocimientos, las habilidades, actitudes y competencias que se desarrollan dentro de la empresa (o de cualquier otro entorno).

El **compromiso** lo explica como el grado de involucración hacia la empresa (organización) para la que se opera, ya que de esto depende que el profesional aporte su mayor esfuerzo.

Resumiendo de manera sencilla, pero tremendamente clarificadora, podemos decir que **el talento es la suma de:**



El psicólogo K. Anders Ericsson (profesor en la Universidad de Estocolmo y de la Universidad de Florida), se centró, junto con otros colegas, en el estudio de las trayectorias de los componentes de la Academia de Música de Berlín. Su objetivo era identificar los factores o elementos que configuraban el éxito en las carreras y trayectorias profesionales. Su premisa era identificar y comprobar la ecuación en la que se plasma el éxito, que éste se produce de la conjunción entre talento y dedicación (práctica y experiencia).

Tras su análisis llegó a la solución que las personas con mayor proyección y éxito son aquellas que trabajan más. Es decir, que el talento existe como capacidad innata, pero que el factor fundamental es el trabajo y la práctica intensa. Concluyó, además, que para ser un profesional excelente, de reconocido prestigio, era necesario dedicar un umbral de tiempo de dedicación traducido en 10.000 horas de prácticas.

En definitiva, si tomamos como guía estas investigaciones, nos encontramos con que el talento se debe a capacidades innatas. Pero éstas, sin la dedicación suficiente y necesaria, no se traducen en resultados favorables.

Este estudio fue la base sobre la que Malcolm Gladwell escribió su obra *Outliers* (2008), en la que se expone un análisis de los casos de personas que han alcanzado notoriedad en distintas esferas y ámbitos profesionales.

José Antonio Marina, en su obra *La educación del talento* (2010)⁹, define el *“talento como la inteligencia triunfante”*, en donde la inteligencia se encuentra vinculada con la resolución de problemas y fluye de cara a su resolución.

⁹ Marina, J.A. (2010). *La educación del talento*. Editorial Ariel.

El talento, para el autor, se vincula con un tipo de inteligencia. Una inteligencia práctica que ordena y gestiona al resto de capacidades. Esta inteligencia estructura nuestros proyectos, nuestras emociones, los éxitos y los fracasos. Se encuentra dirigida a la acción y es de un grado de complejidad muy elevada, ya que los asuntos que aborda son de extremada dificultad. Se trata de los problemas de orden práctico, que son los que se resuelven con la acción, no con la capacidad de teorización en abstracto.

Marina nos plantea una serie de recursos dirigidos a la educación de los niños, pero que pueden ser aplicables a “las personas mayores”, a través de los cuales podemos potenciar nuestro talento. Estos son:

- Una idea del mundo veraz, rica, amplia y llena de posibilidades.
- Un pensamiento fluido, riguroso, creativo y capaz de resolver problemas.
- Un tono vital activo, seguro de sí mismo, optimista y resistente.
- Aprendizaje de la libertad; que supone la construcción de la voluntad, la responsabilidad personal, la formación de la conciencia moral y de las virtudes de acción.
- El lenguaje. La comunicación con nosotros mismos y con los demás. Comprender y saber expresar.
- La sociabilidad, los sentimientos sociales, las actividades profesionales, la búsqueda de la justicia.

Este conjunto de recursos se definen como **hábitos**. Se trata de estructuras mentales, adquiridas a través de la práctica y solidificadas por la repetición, que establecen pautas de respuesta y acción programadas.

Sigamos profundizando en el concepto de talento para identificar el conjunto de sus aristas y de sus perfiles definitorios.

En su obra *Las claves del talento*, Dan Coyle (2009)¹⁰ explora los elementos y factores que determinan cómo el talento se encuentra muy vinculado a “lugares de talento”, a entornos socio-espaciales donde se desarrollan una serie de factores que fomentan y promocionan el surgimiento y desarrollo de los talentos. Coyle se pregunta por qué hay tantos jugadores de fútbol tan buenos en Brasil, o bien, por qué los mejores jugadores de baloncesto surgen en Estados Unidos.

Para el autor, el talento, en sentido estricto, es “*la posesión de habilidades repetibles que no dependen del tamaño físico*”. Además, basa su análisis en los últimos resultados y descubrimientos vinculados a la mielina.

¹⁰ Coyle, D. (2009). *Las claves del talento*. Editorial Zenith.

La mielina es un aislador neuronal. Para los neurólogos, las habilidades no son más que impulsos eléctricos que circulan a través de un determinado circuito neuronal. La mielina rodea estas conexiones (sinapsis), de tal forma que aísla a los elementos conductores de los impulsos eléctricos. Cuanto más aislada se encuentra esta conexión, la corriente será más fuerte y rápida. Cuanto mayor sea el envoltorio de mielina, mayor será la rapidez y la precisión de nuestro impulso nervioso y, por lo tanto, nuestras habilidades y capacidades. Esta sustancia es importante por varios factores:

- Es universal. Todo el mundo puede cultivarla, aunque con algunas variaciones de acuerdo a nuestra edad. Si bien, siempre se puede potenciar.
- Es indiscriminada. Es decir, todas las habilidades se encuentran ligadas a la existencia de la mielina. Por lo tanto, su desarrollo afecta a todo tipo de capacidades.
- Es imperceptible.

El cultivo de la mielina se basa en la práctica. En la práctica intensa. Cuanto mayor sea el grado de experiencia práctica para la adquisición de determinadas habilidades, mayor será el volumen de mielina. Elemento interesante éste, ya que se vincula con la existencia de los hábitos.

Los **hábitos** son prácticas de conducta, acciones que desarrollamos de una manera casi inconsciente (si no en su totalidad). Son pautas de acción fijadas con mielina, de ahí la dureza y la dificultad del cambio de hábitos.

Los hábitos se entrenan, se practican con intensidad con el objetivo de integrarlos en nuestro catálogo de respuestas cotidianas.

Y así llegamos a una cuasi contestación al debate sobre el talento y las aptitudes: ¿Son innatas, o bien, se aprenden? ¿Nos basamos en nuestra dotación genética, o bien, podemos adquirir los talentos?

Como sugiere Coyle, las habilidades pueden adquirirse a través de la práctica, por lo tanto, a través de la acción, del hacer. Este tema se abordará más adelante, pero ahora, detengámonos en algunas conclusiones elaboradas por otros autores.

De acuerdo con el profesor y psicólogo Csikszentmihalyi¹¹, el talento se puede aprender. A través de sus estudios de investigación llegó a la conclusión que la adquisición del talento depende de una serie de requisitos:

- La motivación
- Las herramientas del conocimiento
- La generación de hábitos

¹¹ Citado en Myers, D.G. (1994) *Psicología*. Editorial Médica Panamericana.

La **motivación** se vincula con la idea de que las personas con talento acaban realizando lo que hacen, ya que disfrutan de ello. Esta idea se enlaza con el concepto de pasión, de la emoción ligada con el desarrollo de aquello que llevamos a cabo.

Las **herramientas del conocimiento** se encuentran relacionadas con la adquisición y renovación de los saberes que se encuentran ligados con el desempeño de aquellas funciones que nos gustan. En definitiva, con aquello para lo cual nos encontramos motivados.

Finalmente, el autor vincula el talento con el desarrollo y despliegue de los **hábitos**. Se trata, por tanto, de las acciones. De realizar la transferencia de los conocimientos que adquirimos a la acción, a la generación de respuestas conductuales que nos llevan a realizar aquello con lo que disfrutamos.

Se puede comprobar, a partir de las distintas aproximaciones traídas, que nos encontramos con factores comunes que, en definitiva, determinan una potencial descripción del talento.

Podemos hablar del talento como el sistema del que disponemos para afrontar nuestra existencia, la cual se define como una dinámica de resolución de problemas, en cuyo proceso movilizamos tanto los conocimientos adquiridos, las habilidades y competencias, así como activamos el conjunto de hábitos que permiten actuar sobre el entorno. Sabemos que estos hábitos son fruto de nuestra experiencia y práctica cotidiana, y que ésta puede entrenarse y capacitarse.

Recapitulando

Talento

Característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización.
Pilar Jericó.

Inteligencia. Actitud. RAE.

“La inteligencia triunfante”. José Antonio Marina.

“La posesión de habilidades repetibles que no dependen del tamaño físico”. Dan Coyle.

Emprendedor

“Emprendedor” lo define la Real Academia Española de la Lengua como un adjetivo que implica a aquella persona que emprende con resolución acciones azarosas o dificultosas. A su vez, “emprender”, de acuerdo con la misma fuente, indica acción: Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierra cierto grado de dificultad o peligro.

De las anteriores definiciones, podemos extraer conclusiones que nos van a servir de cara a identificar elementos y factores por los cuales deberemos transitar a la hora de abordar el talento emprendedor.

El emprendedor se propone una obra, un proyecto. Es decir, tiene un objetivo, una meta. Quiere conseguir algo. Este algo, esta meta, implica cierto grado de dificultad. El emprendedor va a acometer acciones y gestionar situaciones con un determinado grado de complejidad y dificultad. Por ello, ha de poseer los recursos que le permitan afrontar esta realidad. Y cuando hablo de recursos, no me estoy refiriendo únicamente a recursos de índole económica.

Junto con ello, el emprendedor, además desfilará por situaciones ciertamente peligrosas, y en el peligro se pasa miedo. Saber enfrentar estos miedos de cara a sortear los peligros, supondrá otro de los ejes sobre los que descansará la trayectoria emprendedora. Y, además, el azar o la incertidumbre, diría yo. Tendremos que saber enfrentar esta “realidad”, porque no vamos a poder controlar todos los factores y variables que determinan nuestra iniciativa como exitosa.

Siguiendo Wikipedia, encontramos que “emprendedor” no es lo mismo que “empresario”. El emprendedor es una persona que identifica posibilidades, nuevas formas de operar o actuar, nuevas posibilidades de hacer, nuevas formas de ver el entorno y que posteriormente las lleva a cabo. El empresario es un emprendedor. Éste, tiene una meta que es la generación de una estructura productiva generadora de riqueza y que sea sostenida en el tiempo. Tiene un proyecto y lo quiere llevar a la práctica a través de una estructura orgánica. Por lo tanto, el empresario, tiene un proyecto y un modelo de organización para ponerlo en práctica y hacerlo viable.

Fernando Trías de Bes (2007)¹², en su obra “El libro negro del emprendedor”, nos propone un conjunto de descripciones de lo que supone ser un emprendedor. Comienza por una definición en negativo, es decir, definiendo lo que no es un emprendedor/empresario. Para este autor, no es un emprendedor/empresario aquel que va a un notario y crea un CIF, el que da de alta una sociedad en el registro mercantil.

¹² Trías de Bes, F. (2007). *El libro negro del emprendedor*. Editorial Empresa Activa

Emprender no es tener una idea. No es montar una tienda. Para Trías de Bes, el emprender implica *“disfrutar con la incertidumbre y la inseguridad de lo que pasará mañana, el verdadero emprendedor disfruta con no saber qué es lo que va a suceder mañana”*. *“Emprender no es una acción puntual, no es un lance de un juego. Emprender es una forma de vida”*.

A través de esta definición encontramos una vinculación de la acción emprendedora con un cierto modelo de vivencia y gestión emocional. La incertidumbre, el riesgo y evidentemente el miedo, o la forma en la que nos relacionamos con ese miedo, se asocian y se convierten en esenciales a la hora de centrar y localizar los ejes de un programa de promoción del emprendimiento empresarial.

Recapitulando

Emprendedor

Característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización.
Pilar Jericó.

Inteligencia. Actitud. RAE.

“La inteligencia triunfante”. José Antonio Marina.

“La posesión de habilidades repetibles que no dependen del tamaño físico”. Dan Coyle.

El talento emprendedor

Por tanto, llega la hora de preguntarnos ¿qué es el talento emprendedor? ¿De qué elementos se conforma?

Empecemos por identificar los **elementos que deben integrar el modelo del talento emprendedor**. El primer factor es que la persona posea y haya desarrollado el talento emprendedor. Debe **disfrutar** de crear cosas, de realizar proyectos e iniciativas. Debe sentir un elemento lúdico, una pasión tanto por el diseño de una idea, de un concepto, de una posibilidad, como -y esto es especialmente significativo- del disfrute durante el recorrido para alcanzarla. Apasionarse por el camino que ha de transitar hasta alcanzar lo que pretende.

Hemos identificado el factor de la **pasión** (emoción) como un elemento esencial del talento. Pero esta emoción no está ligada únicamente al emprendimiento como factor de disfrute. Los intereses, las esferas en las que una persona se encuentra realizada, las actividades que le “llenan” y revierte en satisfacción, son elementos esenciales para poder desplegar las energías esenciales de cara a poner en marcha una iniciativa emprendedora. En otras palabras, debes disfrutar haciendo lo que te gusta, y que lo que te guste suponga un emprendimiento del cual disfrutes. Con estos dos ingredientes podemos contar con una situación de partida muy favorable para el desarrollo del talento emprendedor.

Empleo el término “lúdico” ya que debe existir diversión. Juego. Distinto es que emprender sea un juego. No. Me refiero a vivir el proceso como algo para disfrutar. Disfrutar de las experiencias, de los aprendizajes y de los logros. Y como sabemos, en todo juego existen momentos en los que se logran resultados exitosos, y momentos en los que se comenten errores. Lo lúdico comienza cuando logramos aprender de estos errores.

La pasión nos lleva a la **motivación**. Hagamos también en este sentido una salvedad, por la que debemos diferenciar esencialmente la motivación de los motivos. La motivación es la energía, la fuerza que nos guía y nos dota de la capacidad de acción. Porque emprender es acción. Es actuar. Acción reflexionada, que no acción reflexiva. Y esta acción se encuentra dirigida por un tipo específico de inteligencia que se encuentra proyectada hacia la resolución de problemas. Una inteligencia que integra la vertiente emocional, el conjunto de conocimientos y habilidades de las que disponemos, y un compromiso de logro hacia las metas que nos proponemos.

Los motivos son las causas que llevan a comenzar la puesta en marcha de una iniciativa emprendedora, y pueden ser válidos o inválidos. Lo veremos más adelante y con más detalle.

El **compromiso** no lo debemos entender como algo surgido del entorno, de la situación en la que se genera y desenvuelve la iniciativa emprendedora. El compromiso ha de ser un contrato interno, en el que la parte involucrada, la persona emprendedora, de manera doble, responde con acciones ante una demanda expuesta por sí misma. Y en esta firma de contrato la persona ha de ser, en la medida de lo posible, lo más libre posible para poder estipular las condiciones que ordenan su contrato personal.

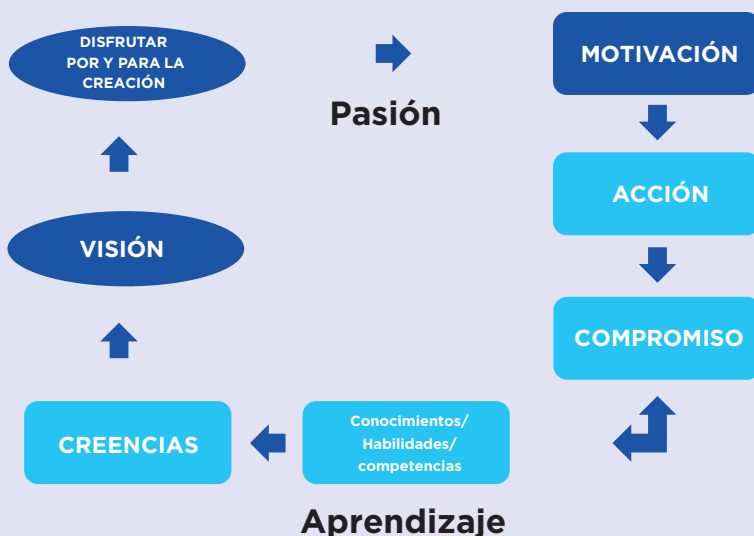
Las **habilidades** se encuentran integradas en la persona como hábitos de conducta, como pautas de acción sistematizadas y convertidas, modelos que se repiten no de manera consciente. Se convierten en competencias personales, sociales y profesionales. Es decir, deben estar guiadas bajo la premisa de saber hacer algo y querer hacer algo.

Tenemos que identificar nuestra pretensión, nuestra **visión**. Aquello para lo cual desplegamos nuestras capacidades. Nuestras metas. Y este querer hacer algo implica creer en alcanzarlo. El conjunto de nuestras creencias abren o cierran las posibilidades de actuar sobre el mundo, sobre el entorno en el que finalmente se van a concretar nuestras metas. Ayudan a dar forma a nuestra idea y la manera en la que vamos a poner en marcha esta idea. Debemos integrar creencias potenciadoras que permitan activar el conjunto de los resortes anteriormente citados. Este conjunto de creencias son los filtros bajo los cuales “vemos” y “comprendemos” el mundo que nos rodea. El mundo en el que emprendemos.

Y de esta manera llegamos al punto clave: ¿este conjunto de factores se tienen de manera innata, o los podemos desarrollar? Pues la respuesta es que se aprenden. Es práctica. De nuevo acción. Hay que ponerse a ello. Hay que actuar, experimentar y aprender. Y esta afirmación la sostengo tanto de las fuentes documentales y referencias sobre estudios de investigación en la materia, como de la práctica. Una práctica de más de 15 años de experiencia en la puesta en marcha de proyectos y de iniciativas. Una trayectoria en la que se ha ido construyendo una forma de hacer, una forma de ver el mundo. Una forma de actuar que en muchas ocasiones se ha guiado bajo las claves de la osadía, y la ausencia de los miedos paralizantes a los procesos y a los resultados.

En definitiva, podemos sintetizar el concepto de Talento emprendedor en el siguiente esquema:

Talento emprendedor ¿Círculo virtuoso?



Como vemos, el talento emprendedor lo podemos catalogar como una realidad multidimensional. Un elemento esencial de cara a conseguir alcanzar las metas y los objetivos que se pretenden con la “idea empresarial”.

El proceso de emprendimiento no puede basarse en la idea empresarial. Ni sostenerse únicamente en la elaboración de un plan de empresa o de un estudio de viabilidad.

La persona, el emprendedor, es el eje sobre el que se sostiene el despliegue del proyecto empresarial. La persona es el primer factor en el que hay que trabajar y desarrollar de cara a aumentar las posibilidades de éxito de la iniciativa que se va a poner en marcha. Por lo tanto, va a ser el emprendedor, de forma autoguiada, o bien contando con la colaboración de un profesional, el que ha de llevar a cabo un análisis de su situación de partida. De cuáles son los recursos con los que cuenta de una manera óptima, y cuáles son aquellos aspectos que ha de potenciar y mejorar.

Pensemos además, que en ningún caso contaremos en el inicio de una iniciativa empresarial con todos los elementos “talentosos” a un nivel óptimo. Tendremos lagunas, carencias y necesidades. Los elementos necesarios los podremos desarrollar y ampliar a través de unos planes de acción y aprendizaje. Pero esta necesidad de aprendizaje, de desarrollo y crecimiento no tiene porqué impedir comenzar el proceso de puesta en marcha de un proyecto empresarial. Será una de las esferas de trabajo a poner en marcha.

De cara a este proceso de desarrollo del talento emprendedor, tengamos en consideración nuestros “puntos ciegos”. Es decir, los factores o formas de hacer que no tenemos presente en nuestra conciencia. No sabemos que somos y actuamos de las formas que nos muestra nuestros puntos ciegos. Acudamos a la ayuda y al apoyo que nos proporcionan las personas que se encuentran en nuestro entorno. Estos puntos ciegos también serán factores que podremos integrar en un futuro plan de actuación.

Y el elemento longitudinal en el tiempo. El proceso de mejora, de adquisición de competencias y desarrollo del talento, no es un acto puntual que finaliza en un momento determinado. Hablamos de un proceso permanentemente abierto en que tenemos que tener una porosidad en las esferas de mejora de nuestro desempeño profesional buscando permanentemente la excelencia, así como a las distintas variaciones y cambios que se producen en los entornos profesionales en los que desarrollamos nuestra actividad o negocio.

Talento emprendedor individual o talento de equipo

Toda iniciativa emprendedora (empresarial) supone la posibilidad de identificar un liderazgo individual o compartido. Contar con el trabajo y experiencia de una o varias personas.

Descrito lo que entendemos por talento desde la esfera individual, nos centramos en este momento en la iniciativa emprendedora liderada por más de una persona. Esta modalidad supone la integración de los talentos de las personas que integran el proyecto. Este factor complejiza el proceso de movilización de los talentos, así como los de identificación de esferas de mejora y desarrollo de los talentos. Hay que integrar y complementar los talentos de los socios. Hay que alcanzar visiones convergentes y compartidas de lo que se pretende alcanzar y lograr.

Los procesos de puesta en marcha de proyectos empresariales planteados por más de una persona, implican identificar los intereses, capacidades y talentos de cada una de las personas. Integrar la visión y diseñarla de manera participada y compartida por los integrantes del proyecto, localizar talentos complementarios, desarrollar los ámbitos en los que testamos necesidades de mejora, o bien los valores que guían nuestra acción de manera colaborativa. A su vez, suponen factores esenciales en el proceso de nacimiento de un proyecto participativo y necesariamente guiado por valores y formas de hacer que yo denomino las seis CO:

- Confianza
- Colaboración
- Complementariedad
- Compenetración
- Comunicación
- Cooperación