

Jóvenes competentes personal y profesionalmente: reflexiones en torno a la inteligencia intelectual y emocional en la juventud actual

James Flynn detecta en el siglo XX un incremento continuado (de 3 a 5 puntos cada década) en el coeficiente de inteligencia (CI), en los países desarrollados. Sin embargo, también enfatiza en los gravísimos errores llevados en la sociedad aún con ese incremento de CI. ¿Cómo siendo más inteligentes se producen graves errores sociales?

El CI no tiene en cuenta el grado de desarrollo personal del individuo. Es por ello que este artículo pone el foco en el desarrollo personal de los jóvenes, en conceptos como valores, actitudes, motivaciones, talento, inteligencia emocional, éxito en la evolución personal, Naturaleza, etc.

También se aborda el valor del optimismo, y por eso este artículo finaliza invitando a nuestra juventud a que se desarrollen personalmente con tanta vehemencia como aprenden tecnología; a confiar en ellos mismos aprendiendo que para que no les engañen o manipulen, necesitan conocimiento.

Con estas y otras reflexiones sobre la competencia personal y profesional se dan algunas claves para que los futuros investigadores del mañana puedan narrar con orgullo que nuestros jóvenes de hoy habrán sido los seres más inteligentes de la historia, sin matices.

Palabras clave: Desarrollo Personal, Valores, Actitudes, Motivaciones, Talento, Éxito, Naturaleza, Inteligencia Intelectual Y Emocional.

Objetivo:

El presente artículo presenta los siguientes apartados que se corresponden con los objetivos del mismo:

1. Aclaraciones sobre los conceptos de capacidad, habilidad personal y competencia personal.
2. Panorámica de las principales habilidades personales que son necesarias para alcanzar un desempeño excelente.
3. El proceso de aprendizaje en el ser humano, las etapas socio-emocionales y el éxito en la evolución personal.
4. El concepto de motivación y sus clases.
5. Claves para el desarrollo del talento.
6. La necesidad de entrenar la fuerza de voluntad.

7. Cinco valores necesarios para alcanzar ese desempeño sobresaliente.
8. La necesidad de Naturaleza.
9. La inteligencia intelectual y emocional en la juventud actual.
10. Conclusiones.

1. Capacidad, habilidad personal y competencia profesional:

“Esa persona tiene una gran capacidad de comunicación”.

“Esa persona tiene la habilidad de comunicar adecuadamente”.

“Esa persona es muy competente para comunicar el mensaje adecuado”.

Cabe destacar que los tres términos tienen dos componentes:

- a) un componente innato, es decir, transmitido por la vía genética.
- b) otro desarrollado, es decir, adquirido mediante el entrenamiento y la práctica.

Los términos de capacidad, habilidad y competencia, en el terreno del desarrollo personal llegan a usarse como sinónimos. Si bien esto está comúnmente extendido y aceptado, se abordan a continuación en términos de significado matizando sus diferencias.

Capacidad:

Cuando nos referimos a la capacidad de una persona, en algo, estamos hablando de la aptitud con la que cuenta esa persona para llevar a cabo una tarea determinada. Por ejemplo: esa persona tiene una gran capacidad para abordar la tarea con éxito. Se entiende que esa persona es “apta” para el cometido propuesto.

Habilidad:

Por habilidad personal entendemos la destreza que posee la persona en algunos de los aspectos. Por lo tanto una persona comunicativa, es aquella que obtiene éxito gracias a su destreza de captar y trasladar información en su interacción con las demás personas.

Competencia:

La competencia en sentido genérico constituye la capacidad real y demostrada de llevar a cabo una acción. La competencia pone en juego un conjunto integrado de capacidades, habilidades y actitudes.

Competencia = Habilidades + Capacidades + Actitudes²

Es posible que el lector de este artículo en este momento se pregunte por el concepto de actitud. Es abordado un poco más adelante.

1.1. ¿Por qué es fundamental para nuestra sociedad desarrollar las competencias personales en la juventud?

Las competencias personales son aquellos recursos de conocimiento, entendimiento, actuación y comportamiento que provocan una mayor

eficacia de la persona en una determinada situación, al mismo tiempo que un mayor nivel de satisfacción interna.

Para desarrollar un grado satisfactorio de “competencia personal”, el individuo:

- ha de adquirir un conocimiento acerca de ciertas materias,
- ha de integrar determinadas habilidades o destrezas personales,
- ha de tener una disposición interior favorecedora.

Se puede afirmar que cuando una persona tiene una competencia personal bien desarrollada, es muy elevada la probabilidad de que:

- se encuentre bien consigo misma,
- que conecte con facilidad con las otras personas,
- que disfrute de relacionarse con los otros,
- que tenga éxito en conseguir aquello que se propone con más frecuencia que otras personas que todavía no han desarrollado un grado elevado de competencia personal.

E insisto en la frase “que otras personas que todavía no han desarrollado un grado elevado de competencia personal”, pues son competencias que se entrenan y se desarrollan, en toda persona que desee hacerlo, y a cualquier edad, independientemente de que haya individuos que tienen una facilidad innata o natural para alguna de ellas.

Hasta ahora se aborda esta exposición de conceptos en la dimensión individuo. Si se aglutina y se pasa a la dimensión del sistema, de nuestra sociedad, afirmamos que contribuir al desarrollo de las competencias personales en la juventud, provoca que tengamos mayores probabilidades de:

- ser una sociedad más cohesionada,
- ser una sociedad más colaborativa,
- ser una sociedad más equilibrada,
- ser una sociedad más eficiente en el aprovechamiento de sus recursos naturales y materiales.

1.2. ¿Cómo contribuir a su desarrollo en la juventud actual?

Competencia = Habilidades + Capacidades + Actitudes 2

Capacidad:

Consiste en conseguir que los jóvenes adquieran conocimiento sobre la materia en cuestión.

¿Les hemos enseñado a los jóvenes, o han aprendido ellos, el significado de “competencia personal”?

De la misma forma que saben el significado de la palabra “pulmón”, ¿saben el significado de la palabra “resiliencia”?

De la misma forma que saben el significado de la palabra “satélite”, ¿saben el significado de la palabra “empatía”?

De la misma forma que saben la función del aparato circulatorio en el cuerpo humano ¿saben la función de los valores para la motivación del individuo?

De la misma forma que saben que el agua está compuesta por dos átomos de hidrógeno (H) y un átomo de oxígeno (O), ¿saben qué dos dimensiones componen la inteligencia emocional?

En este sentido, lo primero que hay que hacer es enseñarles el conocimiento necesario en Desarrollo Personal.

Creo que la opinión de que el sistema educativo necesita una gran reforma es compartida de forma prácticamente unánime, pero mientras tal reforma no llega, hemos de propiciar los mayores esfuerzos para complementar el conocimiento que la juventud está adquiriendo con la integración de conocimiento en Desarrollo Personal.

Hasta ahora había otras instituciones que se encargaban de forma inconsciente de desarrollar la competencia personal: la familia, las instituciones religiosas, la comunidad cercana y tangible a la que pertenecía la persona, etc. Hemos cambiado de era, y la realidad familiar en el año 2017 es muy diferente a la hace 20 años. El papel de la religión y su influencia en la vida cotidiana de las personas en el 2017 es muy diferente a la de hace 20 años. “*El pueblo*”, “*el barrio*”, la comunidad en la que viven las personas en el 2017, con la incorporación de la actual e inmensa comunidad digital, ha sufrido un cambio radical respecto a la de hace 20 años.

Es por ello que hoy en día sí es necesario incluir la formación necesaria para adquirir el conocimiento en Desarrollo Personal para que los jóvenes puedan desarrollar una Competencia Personal adecuada.

Habilidad

Como anteriormente decíamos, hace referencia a la destreza. De la misma forma que los jóvenes de hoy tienen la destreza de navegar en internet, es necesario ayudarles con las habilidades personales de trabajo en equipo, comunicación, creatividad, etc. a través de con actividades donde haya que emplearlas de forma natural.

Me explico mejor con el siguiente ejemplo real, comparando dos generaciones:

- 1) Hace dos décadas lo habitual en un niño de diez años era que quisiera jugar en el parque con otros niños de su edad. Para conseguirlo, ese niño tenía que relacionarse con ellos de forma exitosa si no quería quedar excluido del juego que tanto le apetecía. Para ello necesitaba conectar con los demás, llegar a acuerdos para crear y establecer las reglas de ese juego, aceptar dichas normas, reivindicar sin llegar a salirse del grupo ni a romperlo, convencer con la palabra en el caso de querer cambiarlas, ser tolerante con el niño que era diferente a él, conseguir que los demás lo respetasen, etc. Y todo eso, lo habitual era que lo realizaran en un entorno seguro, con tiempo, propiciando la distensión, el disfrute y su bienestar.

Fruto de esa realidad, lo habitual era que llegaran a su juventud con unas habilidades personales integradas de forma inconsciente a través de ese juego.

- 2) En la actualidad, no exclusivamente, pero sí con un protagonismo muy marcado, la realidad de un niño de 10 años la forman las consolas, los videojuegos, los ordenadores, los juguetes tecnológicos, etc.. Y en muchos

casos, tienen una presencia muy superior al juego que mencionamos en el ejemplo de hace dos décadas.

Eso provoca que el niño desarrolle unas habilidades tecnológicas que a los adultos que crecimos en la otra realidad, nos abruman y sorprenden.

Para ayudar a nuestros jóvenes a que integren las habilidades de forma práctica hemos de ofrecerle actividades donde de forma natural las desarrollen.

¿Cuáles?

- El deporte es un gran canal para conseguirlo, pero no el único. Además de que no todos los jóvenes pueden practicarlo.
- El otro gran canal son las actividades artísticas: el teatro, pertenecer a una banda de música, cantar en un coro, etc.
- Actividades en la naturaleza: a este punto tiene un apartado especial en el artículo, dado que es de vital importancia.

Actitud

Hoy en día es predominante la convicción de que la actitud es un factor clave para que una persona llegue a ser competente. Tanto es así que en nuestra fórmula de Competencia Personal la palabra actitud lleva el exponente al cuadrado. Y es así porque la actitud tiene un valor exponencial para que una persona sea competente.

Entre una persona con mucho conocimiento pero una actitud derrotista y de crítica constante, y otra con menos conocimiento pero con ganas de comerse el mundo: ¿con cuál te quedas? Puede parecer evidente la pregunta y obvia la respuesta. Si así fuera, la tónica predominante en toda la sociedad sería el aislamiento de las personas con actitudes poco favorecedoras, a favor de las personas con actitudes favorecedoras. ¿Sucede así?

Es posible que no sea tan obvio. Damos a continuación la muestra de cómo la actitud también es clave para desarrollar los otros dos factores de la fórmula:

Conocimiento:

Hemos de tener muy presente que el conocimiento, y mucho más en la sociedad actual, no es algo estático. Esto quiere decir que una persona con una actitud positiva y luchadora está mejor posicionada para adquirir conocimiento que una persona con una actitud negativa y derrotista, que se da por vencida rápidamente, y que abandonará antes la adquisición de conocimiento. El conocimiento de ésta última está limitado por no tener la actitud correcta.

Habilidades

Igualmente una actitud posibilista posiciona a la persona hacia una mayor destreza, y una actitud derrotista limita el desarrollo de sus habilidades. Cuando estamos con actitud poco favorecedora nuestras destrezas se contraen. En definitiva, somos menos hábiles.

Cuando estamos con una actitud positiva, enriquecedora, de crecimiento, nuestras habilidades se expanden, brillan más. Y nos transformamos en una persona más *competente*.

¿Cómo enseñar a nuestros jóvenes actitudes que les beneficien?

Con el ejemplo personal. Y aquí la palabra “responsabilidad” es muy importante. A un joven le va a impactar de forma diferente ver cómo su entrenador le habla del equipo contrario desde el respeto y la deportividad, que escuchar en las competiciones comentarios agresivos o despectivos cuando el entrenador se refiere al rival. A los jóvenes les va a impactar de forma diferente percibir que su profesor escucha sus reivindicaciones, que si el profesor impone obligatoriamente un método de evaluación que los alumnos consideran injusto. A un joven le va a impactar de forma diferente el empresario que le da una primera oportunidad y le enseña con cariño su oficio, que aquel que le exige de forma interminable y sin ningún reconocimiento ni agradecimiento. A un joven le va a impactar de forma diferente cómo dos partidos políticos llegan a un consenso para terminar con una banda terrorista, que la confrontación y el enfrentamiento social en su barrio por no seguir el camino legal y pacífico establecido para reivindicar algo. A un joven le va a impactar de forma diferente que un futbolista idolatrado celebre un gol con un gesto que evoque a su bebé, que con un gesto que indica algo grosero. Y un largo sin fin... que lleva a tomar conciencia de la gran responsabilidad de nuestras actitudes, porque es el principal canal para ayudar a nuestros jóvenes a desarrollar las actitudes idóneas.

Los otros dos factores de la fórmula (el conocimiento y las habilidades) no son transmitidos a los jóvenes de forma inconsciente. Las actitudes, sí. He aquí un gran trabajo que tenemos los adultos por delante, ya que esto significa que somos los responsables en gran medida de que los jóvenes tengan las actitudes necesarias para ser competentes, y por tanto, dado su característica de factor exponencial, somos los responsables en gran medida del grado de competencia personal de nuestros jóvenes.

¿Puede esto servir de escudo para los jóvenes cuando no tengan la actitud correcta? La respuesta es no, porque siempre le pertenece a la propia persona la libertad de escoger la actitud con la que desea actuar en cada momento. Lo que quiere decir también que ellos, los jóvenes, pueden ser mucho más grandes todavía que las actitudes de los otros que les rodean.

2. Panorámica de las principales habilidades personales que son necesarias para alcanzar un desempeño excelente

Daniel Goleman, el fundador del concepto de Inteligencia Emocional, en su libro con el mismo nombre, las enumera:

1) El autoconocimiento:

Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. Comprende:

- Conciencia emocional: reconocimiento de las propias emociones y sus efectos.
- Autoevaluación precisa: conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.
- Confianza en uno mismo: certeza sobre el propio valores y facultades.

2) La autorregulación:

Manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Comprende:

- Autodominio: mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.
- Confiabilidad: mantener normas de honestidad e integridad.
- Escrupulosidad: aceptar la responsabilidad del desempeño personal.
- Adaptabilidad: flexibilidad para actuar ante los cambios.
- Innovación: estar abierto y bien dispuesto para las ideas, los enfoques novedosos y la nueva información.

3) La motivación:

Tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas.

Comprende:

- Afán de triunfo: afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.
- Compromiso: alinearse con los objetivos de un grupo u organización.
- Iniciativa: disposición para aprovechar las oportunidades.
- Optimismo: tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

La empatía:

Captación de sentimientos, necesidades e intereses. Comprende:

- Comprender a los demás: percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones.
- Ayudar a los demás a desarrollarse: percibir las necesidades de desarrollo de los demás y fomentarlo.
- Orientación hacia el servicio: prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente.
- Aprovechar la diversidad: cultivar las oportunidades a través de personas diversas.
- Conciencia política: interpretar las corrientes sociales y políticas.

Las habilidades sociales:

Habilidades para inducir en los otros respuestas deseadas. Comprenden:

- Influencia: persuasión efectiva.
- Comunicación: escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes.
- Manejo de conflictos: manejar y resolver desacuerdos.
- Liderazgo: inspirar y guiar a individuos o grupos.
- Catalizador de cambios: iniciar o manejar los cambios.
- Establecer vínculos: alimentar las relaciones instrumentales.
- Colaboración y cooperación: trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos.

- Habilidades de equipo: crear sinergia para trabajar en pos de las metas colectivas.

3. El proceso de aprendizaje en el ser humano, las etapas socio-emocionales y el éxito en la evolución personal:

3.1. El proceso de evolución y aprendizaje en el ser humano

Todo proceso de desarrollo de competencia personal pasa por el cambio de la persona de un estado inicial a otro estado donde "X" habilidad personal adquiere un desarrollo superior, y con ello se produce una evolución de la persona que también transforma su personalidad.

Por ejemplo, imaginemos una persona que no controla sus impulsos, que no tiene iniciativa, que no sabe comunicar adecuadamente. Si trabaja e integra esas habilidades, la personalidad de esa misma persona, automáticamente se transforma. Cambia. Se convierte en una persona con templanza para dominarse a sí misma, que los demás le prestan atención gustosamente porque su comunicación es atractiva y además sabe motivarse a sí misma para conseguir aquello que desea.

Parece que estemos hablando de dos personas diferentes, y en realidad puede ser la misma persona que ha evolucionado tras haber aprendido y aprehendido esas habilidades, pasando a un grado superior de competencia personal, lo que automáticamente la sitúa en un nivel de desarrollo socio-emocional superior (*más madura*).

Sí menciono, para los escépticos, que cambios como el que acabo de ejemplificar son reales, posibles y además tremendamente satisfactorios. Durante los últimos cinco años he tenido la fortuna de acompañar a muchas personas en sus procesos de crecimiento, y aun teniendo conocimiento de todo esto, me sigo maravillando de los asombrosos cambios en positivo que puede llegar a realizar una persona cuando realmente lo desea, lo trabaja, y también, fundamental, recibe la ayuda necesaria para ello.

Nuestro Premio Nobel Santiago Ramón y Cajal demostró lo que con una de sus frases célebres transmite, que *"todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro"*.

Esto no es una metáfora irreal. Ya gracias a él, en su época, y reforzado con los últimos estudios de neurociencia, (neuroplasticidad, capacidad del cerebro de cambiar y adaptarse) sabemos que tenemos la capacidad de generar nuevas conexiones neuronales que nos permitan otra forma de "entender y de comportarnos".

Igual que se dice esto, es justo decir que en ocasiones ese cambio personal no es fácil, y ha de ir acompañado de una gran valentía y una gran perseverancia para que esas nuevas estructuras internas que necesitamos sustituyan a las antiguas, y la persona integre ese nuevo nivel de competencia y de desarrollo socio-emocional.

Es decir, para que un proceso de crecimiento personal tenga éxito, la persona ha de ser consciente de que todo proceso de aprendizaje conlleva momentos

de desorientación, de incomodidad, de crisis, de desconcierto. Todo ello es fruto de que se están produciendo “grietas” en el antiguo mapa u hoja de ruta de la persona, y se están construyendo un nuevo mapa u hoja de ruta personal.

Son esos momentos los más delicados, ya que son puntos críticos en los que hay riesgo de abandonar ese proceso de crecimiento y evolución personal que situará a la persona en un nivel de desarrollo superior.

Es en estos momentos donde los valores de constancia, esfuerzo, de determinación, han de aportar una gran energía para que la persona decida seguir adelante en su proceso de crecimiento.

Hay cierta tendencia actual a querer ser felices de forma fácil que se olvida, en ocasiones, que es necesario pasar por situaciones desafiantes, que a priori, según el enfoque mental que se les dé, pueden parecer difíciles.

Pero si aprendemos a mirar esas situaciones desde otra óptica, serán un impulso y una herramienta para hacernos más grandes como personas.

Es necesario entender que es imposible, irreal e iluso, querer avanzar en niveles de desarrollo personal desde la permanente facilidad y placer. Esto quiere decir que habrá que pasar por momentos desafiantes e incluso dolorosos. Lo que hemos de aprender, entonces, es a procesar correctamente los desafíos para que no bloqueen nuestras capacidades de crecimiento, por un lado, y a sobrellevar las situaciones dolorosas de la forma correcta, desarrollando la valentía necesaria para definir y trabajar por los objetivos que desea la persona.

Todo esto se vuelve un camino apasionante si se trabaja de la forma adecuada.

No hay una receta absoluta, pues hay todavía más caminos que personas... Pero todo el conocimiento de estas materias alumbrará posibilidades y trae algo de paz, pues desde el entendimiento todo se asimila mejor.

3.2. Las etapas socio-emocionales

A lo largo de nuestra vida, como personas, atravesamos una serie de etapas socio-emocionales que se relacionan de alguna manera con el nivel de desarrollo de las competencias personales. Por ejemplo, una persona con un nivel de desarrollo socio-emocional elevado es normal que tenga la empatía más desarrollada que una persona que se encuentra en una etapa inferior.

Cuando de forma cotidiana hablamos de madurez, nos referimos a que la persona tiene un entendimiento y comportamiento producto de haberse desarrollado como persona, que le otorga cierta sabiduría de la vida o las relaciones con las personas. Cuando hablamos de desarrollo socio-emocional nos referimos a ello.

Eso quiere decir que si una persona quiere alcanzar esa sabiduría de vida y de las relaciones es necesario también que desarrolle ciertas competencias personales, como por ejemplo, la capacidad de escucha, de autocontrol, o de establecer vínculos con otras personas, por decir algunas.

Es importante mencionar en este punto que madurez es un concepto desligado de la edad. Es decir, también se puede ser joven y maduro, por lo que en esta revista en la que hablamos de los jóvenes, también hay espacio

para hablar de madurez. Igual que también se puede ser joven e inmaduro, estado relacionado con niveles socio-emocionales bajos y competencias personales poco desarrolladas.

3.3. El éxito en la evolución personal

El porcentaje de personas que mantienen sus buenos propósitos de año nuevo más allá de seis meses es muy bajo. ¿Qué sucede?

Nuestro cerebro economiza si se mantiene en un rutina ya integrada, por eso el cambio personal y la incorporación de nuevos hábitos requiere un esfuerzo extra.

Antes mencionamos a Ramón y Cajal. Está demostrado científicamente que el cerebro puede cambiar también en la edad adulta, por lo que el tradicional dicho de “*ya soy mayor para cambiar*” podemos constatar que es falso. Este dicho se basa en la perspectiva “cómoda” para el cerebro, pero lo único que hace falta para que una persona cambie es su motivación, por un lado, y la fuerza de voluntad, por otro.

4. El proceso de motivación y sus clases

La motivación es importante porque explica el comportamiento de las personas en las organizaciones y en la vida. Muestra las razones por las que, en circunstancias semejantes, dos personas adoptan actitudes diferentes.

Etimológicamente, el término “motivación” tiene su origen en el verbo latino “*movere*” (mover). Se puede decir que la motivación es “lo que mueve” cuando se lleva a cabo cualquier acción o comportamiento. Se entiende que una persona es “movida” a hacer algo para satisfacer una necesidad o un deseo.

Según esta raíz etimológica, la motivación está emparentada con los conceptos de “motivo”, “motor”, “emoción” y “conmoción”, entre otros. La motivación es el motor de las acciones humanas.

En ella intervienen dos tipos de factores:

- 1) Los factores motivadores intrínsecos. Son internos a la persona. El comportamiento motivado intrínsecamente es el que lleva a cabo la persona por su propia iniciativa.
- 2) Los factores motivadores extrínsecos. Son factores externos al comportamiento, no del comportamiento en sí mismo.

Si una persona estudia porque disfruta estudiando, su motivación es intrínseca. Si lo hace para obtener una buena calificación en un examen, su motivación es extrínseca. Hay quienes disfrutan estudiando y aprendiendo y, además, desean obtener buenas notas. Aquí confluyen los dos tipos de factores.

Algunas opciones constituyen una motivación intrínseca: realización personal, responsabilidad, satisfacción por ayudar a los demás. Otros comportan una motivación extrínseca como una remuneración, unas vacaciones pagadas, o seguridad en el empleo.

Existe, además de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, otra diferente a estas dos. Es la motivación trascendente.

La motivación trascendente es aquella que sobrepasa la recompensa para la propia persona. Es decir, la motivación intrínseca es para la persona. Por ejemplo, si es la realización personal, es la propia persona la que se beneficia de dicha realización personal. Si la motivación extrínseca son unas vacaciones pagadas, es la propia persona la que se beneficia de las vacaciones. Sin embargo, en la motivación trascendente se beneficia a los demás. Por ejemplo, el impacto de mi trabajo en la sociedad es motivación trascendente. Es la sociedad la que se beneficia de mi trabajo.

Ejemplos de motivación trascendente: impactar a los demás, hacer algo por las demás personas, mejorar la sociedad.

Fundamentalmente, satisfechos los niveles mínimos de motivación extrínseca, lo que mueve a las personas son las motivaciones intrínseca y la trascendente.

En relación a esto, es muy importante que los jóvenes aprendan a identificar cuáles son sus motivaciones intrínsecas y cuáles son sus motivaciones trascendentes, ya que están en una etapa de su vida en la que toman decisiones importantes. Hacia donde orientar sus estudios, a qué trabajos optar, etc., para no terminar en sectores, lugares o profesiones que no les motivan, bajando en consecuencia su desempeño profesional y las probabilidades de éxito y satisfacción en su vida.

5. Claves para el desarrollo del talento

Muy relacionado con el apartado de la motivación que acabamos de abordar está el del talento, y esto es porque la motivación es un factor clave en el desarrollo del talento.

Ha habido épocas en las que se consideraba el talento como algo innato, y a la persona “afortunada” si había nacido con talento, o “desafortunada” si había nacido sin él.

Hoy en día ya sabemos que el talento es algo inherente a todo individuo. Sí, a todo individuo. Ocurre que en ocasiones existen factores que han impedido que este talento florezca y se exprese de la forma correcta. Existe, pero está latente, dormido, oculto. Hay que despertarlo y entrenarlo.

Sí es correcto, entonces, hablar de “entornos favorecedores del florecimiento y desarrollo del talento” en lugar de “personas con talento”.

Toda persona tiene una facilidad natural para “algo”. Es habitual que el joven todavía no tenga conciencia de “para qué”. El trabajo a realizar es el de profundizar en su persona, en su auto-conocimiento, y ayudarle en esa exploración interior que le conduzca a su mejor versión, y desde ahí, realizar una observación de qué cosas hace con mayor facilidad y mejor resultado. A partir de ahí, viene el trabajo de entrenamiento. Todo talento precisa de un entrenamiento para producir resultados por encima de la media.

Aquí los jóvenes han de entender y saber que todo talento necesita dedicación y trabajo, que no sólo por tener facilidad para desempeñar “x” actividad va a ser todo el camino fácil. El mismo desarrollo del talento necesita de sacrificio en el buen sentido, en el de renuncia, en el de esfuerzo, constancia, superar dificultades, etc. Es necesario que nuestros jóvenes vean estos desafíos como parte del camino, y que comprendan el viaje de

su florecimiento como una combinación de placer y facilidad por un lado, con esfuerzo y espíritu de sacrificio por otro. Y además, que sepan que el premio compensará y que lo valorarán todavía más precisamente por ese componente de esfuerzo y espíritu de sacrificio.

En el entrenamiento del talento entran en juego dos factores clave, o, en mi opinión, los dos principales factores clave: la motivación y la fuerza de voluntad. Y a su vez, estos dos factores también se entrenan.

La motivación ya la hemos abordado, y es que será muchísimo más fácil tener a una juventud motivada si la ayudamos a que estudie y trabaje en aquello para lo que tiene talento.

Un país próspero no puede permitirse talentos dormidos y ocultos. Es por ello que es vital ayudar a nuestros jóvenes a que exploren dentro de sí mismos aquello para lo que tienen un don, que aprendan a auto-motivarse y que entrenen su fuerza de voluntad. Y somos los adultos los que hemos de garantizar el entorno favorecedor para que ese don maravilloso florezca, brille e ilumine a los demás.

A continuación abordamos la fuerza de voluntad.

6. La necesidad de entrenar la fuerza de voluntad

El entrenamiento de la fuerza de voluntad es un factor clave en el desarrollo de la persona. Hasta tal punto que se puede afirmar que la fuerza de voluntad es un indicador de éxito mayor que el talento.

Todos conocemos alguna persona brillante pero que no ha logrado grandes éxitos. Por el contrario, seguro que también todos conocemos alguna persona que, sin destacar, pero con una férrea disciplina y a base de tesón ha llegado muy lejos. El talento sin disciplina no dará sus frutos.

Es muy habitual hablar de programas para identificar y desarrollar el talento en las organizaciones, pero, ¿se conocen programas para entrenar la fuerza de voluntad o la disciplina? Pues son necesarios.

La fuerza de voluntad reduce la tasa de ejecución de los impulsos negativos del 70% al 17%. Un estudio de la Universidad de Chicago —realizado por el psicólogo Wilhelm Hofmann (2001)— demostró que cuando las personas ceden a un deseo o impulso, lo ejecutan aproximadamente el 70% de las veces, mientras que cuando se resisten los ejecutan solo el 17%. Es decir, tirar de voluntad frena más del 80% de los impulsos no deseados.

El ser humano puede ser incoherente: sabe y dice lo que tiene que hacer en un aspecto determinado, pero hace lo contrario: desde fumar, a los malos hábitos alimenticios, a la vida sedentaria, dejar el trabajo para última hora, etc.

La libertad más grande que ostenta el ser humano es la de escoger entre las opciones disponibles: puedo escoger fumar o no fumar, puedo escoger estudiar a tiempo o dejarlo para el último día, puedo comer saludable o comida basura, etc.

Y la fuerza la voluntad es el factor determinante para llevar a cabo la opción que realmente deseamos. Por el contrario, la ausencia de fuerza de voluntad hace que tomemos decisiones basadas en el beneficio inmediato (*me como*

dos platos, postre y repito postre) sin tener en cuenta las consecuencias (*el malestar que voy a sentir media hora después*), o el alejamiento de los objetivos que nos habíamos propuesto (*llevar una alimentación saludable*). Una mente sin fuerza de voluntad queda a merced de los instintos, con todo lo que ello puede suponer.

Es necesario revalorizar la fuerza de voluntad, el espíritu de sacrificio y las palabras esfuerzo y disciplina. Las consecuencias son graves para el cerebro ya que la fuerza de voluntad opera como un músculo: se fortalece con la práctica, se fatiga con el uso excesivo o se atrofia con la falta del mismo.

Y aquí volvemos a referirnos a los jóvenes en el mismo sentido. Son personas que están en un momento de su vida trascendental porque tendrán que tomar decisiones importantes. Es posible que abandonen una opción académica deseada porque es la que más disciplina exige. Los adultos tenemos, otra vez, la responsabilidad de trasladarles que la fuerza de voluntad es un elemento clave que han de desarrollar si quieren alcanzar sus más sanas ambiciones.

Daniel Goleman, definió la fuerza de voluntad (autorregulación), como la capacidad para diferir o aplazar las gratificaciones de manera racional y consistente, y lo incluyó como uno de los rasgos básicos de lo que todos conocemos como inteligencia emocional. La ciencia ha demostrado que quienes se han dedicado a cultivar su fuerza de voluntad, han invertido en su educación y en su felicidad.

EL psicólogo austriaco Walter Mischel en la Universidad de Stanford en 1972 llevó a cabo un famoso trabajo, el “experimento de la nube”. Este trabajo científico tenía como misión medir la fuerza de voluntad en un grupo de niños de entre 3 y 6 años y conocer su evolución en la edad adulta. Es en esta edad cuando empieza a tener sentido el futuro y aprender a controlar los impulsos en busca de un beneficio mayor. Esta destreza de autocontrol es uno de los factores que equilibrarán después nuestro rendimiento, estado de ánimo positivo y la felicidad.

En el estudio se le ofreció a los niños entre recompensa inmediata (una nube de caramelo) o dos pequeñas recompensas (dos unidades) si esperaban un pequeño periodo de tiempo (15 minutos). Durante este tiempo el experimentador salía de la sala y los dejaba solos. Si los niños no aguantaban la tentación y se la comían deberían tocar una campana y el experimento terminaba solo con una recompensa. Ésta solía ser normalmente una nube, una galleta o cualquier cosa apetecible para cada uno de los niños. Solo el 33% de los niños y niñas lograron esperar pacientemente hasta el retorno del experimentador.

En estudios de seguimiento posteriores de esos niños ya adultos los resultados de rendimiento en la vida fueron superiores para los niños que fueron capaces de esperar por las mejores recompensas. Este estudio relaciona cómo la fuerza de voluntad está vinculada al desarrollo del individuo en su vida adulta.

El fracaso de la voluntad es uno de los problemas centrales de la condición humana. De hecho, añade, los déficits en la autorregulación se encuentran en un gran número de trastornos psicológicos incluyendo déficit de atención / hiperactividad (TDAH), trastorno antisocial de la personalidad, trastorno límite de la personalidad, adicciones, trastornos de la alimentación y trastornos de control de impulsos.

Michael Inzlicht, psicólogo de la Universidad de Toronto, ha demostrado que sea cual sea el dominio de nuestro comportamiento, los mecanismos de nuestra fuerza de voluntad mejoran considerablemente cuando nuestra motivación es autónoma o independiente, en lugar de estar presionados o controlados externamente.

Un equipo de científicos formado por Muraven, Gagné y Rosman demostraron en 2008 que si una persona está tratando de regular su dieta o intentando dejar de fumar, las razones o motivos en las que se basa para justificar su esfuerzo influyen en su fuerza de voluntad. Cuando la motivación que subyace a los esfuerzos es intrínseca, en lugar de extrínseca, es más probable el logro de metas

Por este motivo es necesario trabajar la motivación intrínseca en lo jóvenes, y ayudarlos con el refuerzo de un entorno social favorecedor, para que se den los elementos cruciales para el desarrollo de su fuerza de voluntad.

7. Cinco valores necesarios para un alcanzar un desempeño sobresaliente:

1) La fuerza de voluntad.

Lo hemos abordado de forma independiente en el apartado anterior. Implica desarrollar el espíritu de sacrificio y el esfuerzo para mantenernos en el camino necesario para nuestros objetivos.

2) La Constancia.

Es habitual que un desafío que nos propongamos no lo consigamos al primer intento. Y cuanto más alta es una meta, más necesidad de constancia precisa la persona.

En una cultura de la inmediatez existe la tendencia de conseguir las cosas rápido, y si requieren más tiempo, en ocasiones se abandonan los propósitos, solo por no tener integrado el valor de la de constancia.

Los jóvenes han de aprender a permanecer en el intento y trabajar para conseguir aquello que desean, incluso más tiempo del que habían previsto, y probablemente con piedras en el camino que tampoco imaginaban.

Este gran valor que les ayudará a alcanzar con éxito sus objetivos.

3) La humildad.

Miguel de Cervantes en Coloquio de Perros ya dice que: “La humildad es la base y fundamento de todas las virtudes, y sin ella no hay alguna que lo sea”.

Da ejemplo con su humildad el príncipe de los ingenios, diciendo que la modestia y la discreción mejoran las demás virtudes y enriquece la personalidad.

Desde el punto de vista virtuoso, la humildad nos ayuda a aceptarnos con nuestras habilidades y nuestros defectos, sin vanagloriarnos por ellos.

Los jóvenes que afronten su desarrollo con humildad valorarán atentamente la experiencia de los adultos y se situarán en la posición de aprendiz para integrarla.

4) La confianza.

Un joven para poder crecer, para poder desarrollarse, necesita tener integrada la creencia de que es válido.

La confianza viene del latín y significa “con fe” y por tanto la confianza y la fe van siempre unidas. Confiar significa tener fe en uno mismo y en los demás. Confiar es saber que con fuerza de voluntad, constancia y humildad, hay muchas posibilidades de conseguir los objetivos. Por tanto confiar es creer, muchas veces creer sin ver.

La confianza es un pensamiento positivo que nos hace seguir hacia adelante, pero también es un sentimiento muy profundo que surge desde nuestro corazón y aquí es fundamental como hemos dicho antes la fe.

Crear en ellos mismos es una decisión que sin duda los jóvenes tienen que tomar a lo largo de su vida. Como ya hemos dicho en anteriores ocasiones, la vida es un camino de aprendizaje y para la mayoría de las personas la meta es la felicidad. En el momento vital de la juventud, la mayoría se sitúan como principiantes caminantes en el inicio de su propio destino y en ese caminar les deparan retos y pruebas que tendrán que afrontar. Y para ello es fundamental confiar y tener fe, en ellos y en sus deseos.

Los jóvenes, al igual que los adultos, los niños... son personas vulnerables y sin duda tendrán que afrontar dificultades. Y necesitarán confianza, y la tendrán que sacar dentro de ellos mismos.

Quiero incidir en que la confianza es un valor extraordinario y que es necesario fortalecer y transmitir a los demás. Si confiamos en nosotros mismos podemos confiar en los demás y ayudar a que otras personas puedan desarrollar este valor que tanta falta hace, tanto en los hogares, en las familias, como en los centros educativos, las empresas y los centros de trabajo.

5) El optimismo.

No significa obviar los problemas, sí significa saber que se pueden superar. No significa pensar que sólo suceden cosas buenas, sí significa saber que con un desempeño competente lo habitual es que las cosas salgan bien. Y si no es así, seguro que tendremos un gran aprendizaje que nos será útil en otra meta que nos propongamos.

No significa esperar que todo sea fácil, sí significa saber que el espíritu de sacrificio, con constancia, dará sus frutos.

En definitiva, asumir que somos responsables en gran medida de lo que nos sucede a nosotros y a nuestro alrededor, y que esto ello no da poder de intervención. No al 100%, pero sí en un porcentaje muy, muy elevado.

8. La necesidad de naturaleza

Incluyo este apartado por el drástico cambio que sufre la juventud actual en relación al tiempo que pasa en contacto con la naturaleza, respecto a generaciones anteriores. La naturaleza es nuestro origen y nuestro sustento. Y es la que nos permite ser. Es aire, agua, el sol...

Una persona que no entiende el valor de algo es muy difícil que lo cuide. Hace años, no tantos, era habitual que las personas amaran la naturaleza

porque en su día a día eran conscientes de que la necesitaban para sobrevivir.

Una gran parte de la juventud de hoy en día no tiene ese nivel de conciencia de lo mucho que la necesitamos, por un lado, y del gran bienestar que nos proporciona sumergirnos en ella, por otro.

Y como paradoja, quizás los principales desafíos a los que se tenga que enfrentar la juventud actual serán el cambio climático y el descenso de los recursos naturales (con todo lo que ello conlleva). Lo que sucede es que si no están en contacto con la naturaleza su motivación para lidiar con ese desafío será menor, y su actuación en este sentido, probablemente, se demore.

Si queremos empezar a cuidar de nuestra madre Tierra, hemos de transmitirle a los jóvenes el valor que tiene. Y recordemos que las actitudes se aprenden, en primer lugar, "por imitación".

9. La inteligencia intelectual y emocional en la juventud actual

James Flynn, investigador neozelandés, detecta que a lo largo del siglo XX se produjo un incremento continuado (de 3 a 5 puntos cada década) en el coeficiente de inteligencia (CI) de los países desarrollados. Sin embargo damos pasos de cangrejo (hacia atrás, pues hoy en día no es tan común ver moluscos vivos) en cuestiones sociales cruciales.

Este efecto de incremento de la inteligencia intelectual es atribuido a las mejoras en la nutrición, el incremento de años de estudio, la mejora de la sanidad, entre otras.

Flynn ilustra que, en 1900, el 3 % de los estadounidenses ejercían profesiones que eran mentalmente demandantes. Sólo el 3 % eran abogados o doctores o maestros. Hoy, el 35 % de los estadounidenses ejercen profesiones mentalmente demandantes, no sólo profesiones como la de abogado, doctor, científico o conferencista, muchas más. Otras que tiene que ver con ser técnicos, programadores, etc. Una gran cantidad de profesiones ahora demandan cognitivamente.

Y no sólo es que ahora existan muchas más personas en profesiones mentalmente demandantes. Las profesiones han sido actualizadas demandando más, cognitivamente hablando. Compáren al doctor de 1900, que solamente tenía algunos trucos bajo la manga con el médico moderno o especialista, con años de entrenamiento científico. Compáren al banquero de 1900, que solo necesitaba a un buen contador para saber quién era de fiar en la comunidad local por pagar su hipoteca. Flynn utiliza la ironía para referirse a los comerciantes bancarios que hicieron que el mundo se rindiera a sus pies, diciendo que pueden haber sido moralmente negligentes, pero eran muy agudos cognitivamente. *"Superaron por mucho al banquero de 1900"*, dice. Tenían que mirar en una pantalla para saber el estado del mercado inmobiliario. Obtener obligaciones de deuda garantizada, para organizar la deuda y hacer que la deuda sea tomada como una ventaja rentable. Tenían que convencer a las agencias de clasificación para que otorgaran la puntuación máxima, aunque en muchos casos, prácticamente sobornaron a las agencias de clasificación. Y también, por supuesto, tenían que convencer a las personas para que aceptaran las supuestas ventajas y para que pagaran por ellas aunque eran extremadamente vulnerables.

Desarrollar todo esto implica incorporar la complejidad a la rutina mental.

Algunos de los hábitos de la mente que se han desarrollado a lo largo del siglo XX han dado resultados inesperados. A principios del siglo XX la mayoría de las personas no le prestaban atención a lo hipotético, y sin lo hipotético, es muy difícil poder discutir argumentos morales.

Si se mira una prueba de inteligencia, se observa que los aumentos han sido mayores en ciertas áreas. En 1900, las personas podían resolver analogías simples. Si les decías: los gatos son como gatos monteses. ¿Cómo son los perros? Ellos responderían: lobos. Pero para 1960, las personas podían atacar a Raven en un nivel mucho más sofisticado. Si les decías: tienes 2 cuadrados seguidos por un triángulo: ¿Qué le sigue a 2 círculos? Ellos dirían: un semicírculo. Porque un triángulo es la mitad de un cuadrado, y un semicírculo, la mitad de un círculo. Para 2012, los estudiantes universitarios, si les decías 2 círculos seguidos por un semicírculo, dos 16 seguidos ¿por qué?, responderían 8, porque 8 es la mitad de 16.

Quiere decir que se han apartado tanto del mundo concreto que hasta pueden ignorar la apariencia de los símbolos que se encuentran en la pregunta. Si bien este avance se puede considerar positivo, en el otro lado de la balanza, alumbramos que no hemos logrado progresar en todos los frentes. Una de las áreas en la que hemos de ocuparnos de la sofisticación del mundo moderno es también por ejemplo, con la política. Podemos haber desarrollado mucha capacidad de abstracción, de complejidad, de lógica, etc. con principios morales humanos, pero, si se es ignorante sobre la historia y sobre otros países, no se puede hacer política. Flynn observa una tendencia entre los jóvenes estadounidenses, la de que leen menos historia y menos literatura y menos material sobre países extranjeros, y son esencialmente "ahistóricos". Reflexiona el investigador que viven en la burbuja del presente. No saben diferenciar la Guerra de Corea de la Guerra de Vietnam. No saben quién fue aliado de Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial. Clama que las cosas serían diferentes si la mayoría de los estadounidenses supieran, dice él, que se les ha mentado para que participaran en cuatro de sus seis guerras.

10. Conclusiones

Llevo cinco maravillosos años dedicando mi trabajo en exclusiva al Desarrollo de Personas a través del coaching profesional y la formación en habilidades en empresas, universidades y a título particular.

Han pasado por mis programas más de setecientas personas, en aula o en sesiones individuales, para descubrir y trabajar algo muy especial: lo más profundo de su ser.

James Flynn se dedicó a medir el CI (coeficiente intelectual) constatando su incremento respecto a generaciones anteriores, y con todo, también

recoge algunos grandes y graves errores en nuestra sociedad, aún con mayor coeficiente de inteligencia en los individuos.

Se hace corto el recorrido de mi trabajo. Es apasionante el acompañar y ayudar a crecer a otros. Y deseo lo mejor para nuestra juventud. Y a ellos les invito a tomar su desarrollo personal con tanta vehemencia como su aprendizaje tecnológico. Les garantizo que les apasionará.

Les invito a confiar en ellos mismos, tomando conciencia de para que no les engañen, para que no sean manipulables, necesitan adquirir conocimiento, educación. Les invito a amar a la naturaleza garantizándoles que se verán infinitamente recompensados.

Les invito a ser humildes a la hora de valorar la experiencia de los adultos y a apreciar como oro en paño la valiosísima sabiduría de nuestros ancianos.

Así los futuros investigadores del mañana podrán narrar con orgullo que nuestros jóvenes de hoy habrán sido los seres más inteligentes de la historia.

Referencias bibliográficas

Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

Laske, O. E. (2008). *Measuring hidden dimensions of human systems: Foundations of requisite organization*. Interdevelopmental Institute Press.

Flynn, J. (2013). *Intelligence and human progress: The story of what was hidden in our genes*. Elsevier.