

El intrincado camino del superdotado en la empresa

DESTACAN POR SU INTELIGENCIA PERO SU INTEGRACIÓN PUEDE SER PROBLEMÁTICA

Un nuevo tipo de inteligencia asciende en el mundo de la ciencia y también en el de las empresas: la inteligencia artificial. Mientras los "cerebros" computacionales "aprenden" y son capaces de crear soluciones para un determinado problema, cabe preguntarse qué pasa con la inteligencia humana en la era de la artificial. Incluso, cómo las empresas pueden aprovechar no solo los algoritmos y la data sino también el máximo potencial de sus colaboradores, entre ellos, quienes tienen un coeficiente intelectual (CI o IQ en inglés) superior al promedio, es decir, los superdotados.

Ese universo en Uruguay engloba a unas 60.000 personas, o sea, un estadio Centenario repleto. De manera consensuada en base a estudios internacionales, se estima que el 2,2% de la población de un país tiene un CI superior, de al menos 130, indicó Horacio Paiva, psicólogo y especialista en superdotación. Según esas investigaciones se estableció que los individuos con un CI de entre 85 y 115 (68%) definen el nivel estándar, mientras que aquellos ubicados en el rango de 116 a 129 (14%) poseen una "alta habilidad intelectual".

Típicamente, los superdotados sobresalen por la adopción precoz de habilidades y conocimientos. Expresan una reactividad y percepción del ambiente distinta al resto de los niños de su edad, también son más atentos, tranquilos, concentrados e independientes. Su precocidad y capacidad les permite adquirir habilidades (psicomotoras, lingüísticas) y aprendizajes complejos con naturalidad. "Aprenden de forma autodidacta a leer, escribir, realizar ciertos algoritmos y cosas de matemática de forma espontánea", indicó Paiva. Y aunque tienen "uno o dos campos de interés son ávidos aprendientes, son muy curiosos", resaltó.

La descripción encaja con la historia de varios empresarios ilustres. Jeff Bezos, el fundador y CEO del gigante de e-commerce Amazon, tenía solo tres años cuando desmanteló su cuna en un intento por dormir en una cama de verdad. Su admiración por Thomas Alva Edison lo inspiró de niño a desarmar aparatos electrónicos con la intención de crear "robots caseros, aerodeslizadores, una cocina con energía solar y dispositivos para mantener a los hermanos fuera de su habitación", reveló la revista Forbes. No hace falta decir que le fue excelente en el test de CI.

Michael Dell, fundador y CEO de la famosa empresa de computadoras, tenía 8 años cuando aplicó a un examen equivalente a los de secundaria. Pocos años después, ya sabía programar, una destreza que Jack Dorsey, el cofundador de Twitter, desarrolló tempranamente a los 14. A ambos los superó Sean Parker, el creador de Napster, que a los 7 ya escribía códigos de software.

La tecnología es un campo fértil para que personas con un alto CI puedan canalizar su inteligencia y ganar dinero. El periodista, escritor y empresario estadounidense Richard Karlgaard cree que "el modo más seguro de convertirse en un multimillonario hoy es nacer con

un CI de más de 150 y tener habilidad en matemática para el SAT (examen de aptitud en universidades de EE.UU.)".

SOBRESALIENTES

Aunque la inteligencia intelectual extraordinaria puede ser una ventaja competitiva, los negocios y la vida empresarial requieren más que un alto CI.

"No necesitás ser un ingeniero aerospacial. Invertir no es un juego donde la persona con un CI de 160 derrota al que tiene 130. La racionalidad es esencial", sostuvo el gurú inversor Warren Buffett según el libro "Warren Buffett Speaks". El multimillonario habla desde su experiencia y su CI de 145.

Desde la óptica de la gestión humana concuerdan en que además de la capacidad intelectual es necesario desarrollar la inteligencia emocional en el trabajo con otros, más aún en tiempos de economía colaborativa y equipos multidisciplinarios en las empresas.

El escenario es distinto a 20 o 30 años atrás, analizó Daniel Paredes, presidente de la Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana (Adpugh). El CI era considerado "el eje de la capacidad para desarrollar tareas en las empresas". "Hace 40 años mis colegas seleccionaban por el CI a una persona: 'Con 170 lo pongo de gerente'. Durante años eso fue una variable considerada diferencial entre las personas, pero hoy eso está saturado".

Los reclutadores toman el CI como un dato "importante", pero que se complementa con las habilidades sociales y emocionales.

Federico Muttoni, director de la consultora Advice, recuerda experiencias puntuales donde le tocó entrevistar a superdotados, por ejemplo, para posiciones de analista senior o investigador.

Muttoni los describió como personas "con mucho talento, sobresalientes, que mostraban potencial para desempeñarse en muy alto nivel en determinadas tareas (en evaluaciones) en comparación con otros de su edad, experiencia o entorno". "Son a menudo perfeccionistas e idealistas, y en algunos casos mucho más sensibles. Al aplicarle pruebas de CI (no se utilizan con frecuencia hoy) estaban por encima de los 135 puntos. Se los observaba muy exigentes consigo mismos y con los demás. Les parecían casi sencillas algunas pruebas, y completaban muchas más etapas en algunas series de evaluaciones, manejando en algún caso un lenguaje muy desarrollado, casi técnico para ciertos temas", detalló el consultor.

Esas características los hace especialmente buenos en roles y tareas donde hay que "digerir" y analizar rápidamente grandes cantidades de información. Pero trabajan de forma independiente, más rápido". Paredes sumó que las carreras de tipo técnico estarían más asociadas a las capacidades del CI de alto nivel, que los roles directivos.

APROVECHAR EL POTENCIAL

La integración y desarrollo de los llamados superdotados es un desafío para las empresas.

"Ellos pueden tener problemas en equipos o sentirse intimidados por personas que no los entienden, o pueden 'apocar' a quienes no pueden seguirles el paso. Por eso se plantea como un desafío su integración a grupos. Pueden aislarse en ciertas situaciones", alertó Muttoni.

Según Paiva, muchos superdotados, especialmente las mujeres, tratan de no sobresalir en el trabajo en ocasiones porque en su vida han sido criticados en ambientes colectivos.

Óscar Quiñones, un cirujano cardíaco que trabaja junto a Paiva en un proyecto dirigido al desarrollo de los niños superdotados en Uruguay, considera que estas personas se enfrentan en distintos ámbitos -incluida la empresa- a los resabios del viejo paradigma industrial de producir lo mismo en masa. "Ahora esto va cambiando y se trata de producir 'nuevo', cosas y soluciones diferentes", dijo y planteó que en este escenario el aporte creativo (una de las dimensiones de la superdotación intelectual) puede traer soluciones a los problemas actuales de las empresas. Es necesario que tengan la oportunidad de expresar su talento.

Paiva y Quiñones coincidieron en que eso depende de que las empresas generen entornos abiertos. De lo contrario, quedan "limitadas en los productos o servicios que crean" y le "ponen techo a las personas que pueden aportar más allá de su rango".

Para Quiñones, las empresas de software marcan el camino. Están más atentas a las capacidades sobresalientes y buscan el talento juvenil. "Sería interesante que todas las empresas tuvieran ese espíritu", cambien el chip, y piensen que en sus filas tienen superdotados, dijo el médico. Solo falta descubrirlos.