



LA MADUREZ PROFESIONAL, LA RESPONSABILIDAD Y EL APRENDIZAJE

Generalmente, el trabajo de un profesional satisface a su cliente, porque cumple por arriba de sus expectativas.

Para tomar las mejores decisiones, el manejo efectivo de conflictos, la solución de problemas, y las relaciones de trabajo sanas y profundas, se requiere el desarrollo de madurez profesional, que se adquiere cuando su vida es producto de sus valores, y no de sus sentimientos, cuando su vida es producto de sus decisiones, no de sus condiciones.

Madurar es cuestión de actitud, de tener propósitos, de avanzar hacia nuestros objetivos, de reconocer nuestros propios errores y de desarrollar la capacidad de decir la verdad sin miedo a las consecuencias.

En definitiva, tal y como dijo alguien en una ocasión: maduramos cuando dejamos de ser víctimas de lo que nos ocurre y empezamos a ser responsables de lo que sentimos y vivimos en nuestro interior.

Y para esto, una de las claves es tomar conciencia entre lo que nos ocurre y nuestras reacciones o respuestas ante las diferentes situaciones. En definitiva, de otro modo; la clave es nuestro nivel de *auto conocimiento*. De ahí que madurar implica el aprendizaje, el mayor de los retos para el desarrollo personal. Un logro, el de aprender, que aporta un gran bienestar a las personas, colabora y equilibra el afán de crecimiento de las organizaciones.

Desde el enfoque del liderazgo, madurar implica tomar y asumir responsabilidades tanto del éxito como del fracaso, motivar, orientarse al logro y tener seguridad en uno mismo. Tenemos el querer hacer y también el saber hacer, ¿Necesitamos algo más para liderar equipos con madurez? Es cuestión de actitud y voluntad, la necesaria para dar comienzo a tu propio proceso de auto conocimiento.

DESARROLLO DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS DURANTE EL DESARROLLO

El desarrollo de las funciones ejecutivas durante la infancia y la adolescencia guarda una estrecha relación con la maduración del lóbulo frontal y de sus conexiones con otras estructuras corticales y subcorticales. el cerebro tardará algo más de dos décadas de vida para alcanzar el desarrollo que culminará en la etapa adulta. Las diferentes regiones del



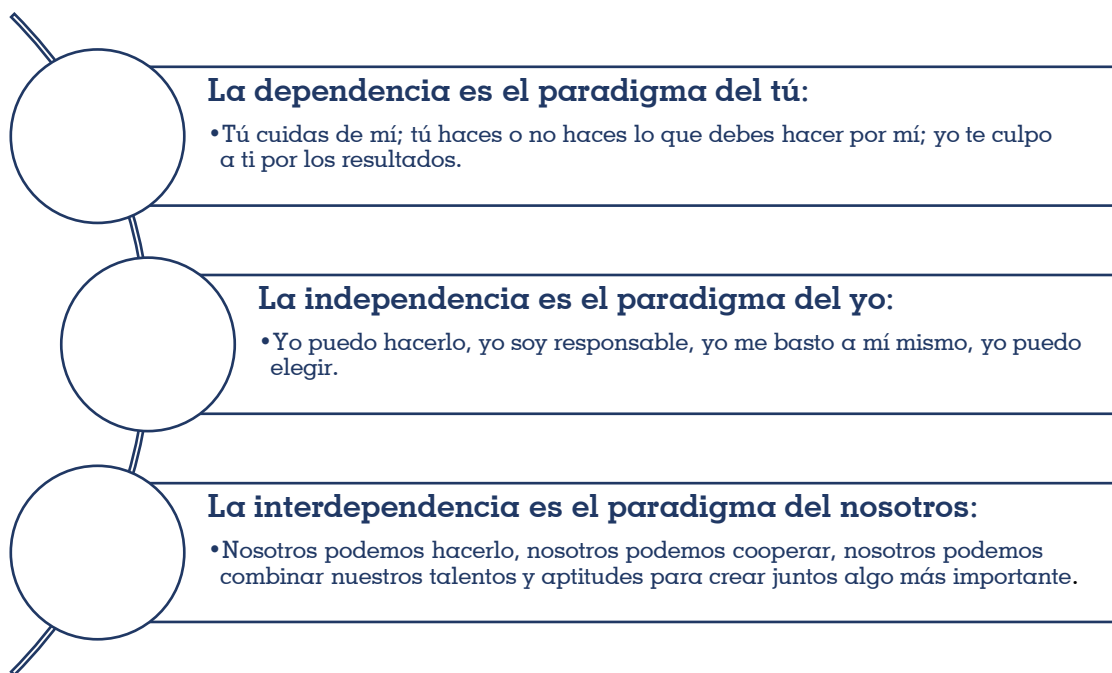
cerebro se desarrollan a diferentes velocidades y las conexiones entre estas regiones se desarrollan también gradualmente a lo largo de toda la infancia y la adolescencia. Estos cambios tendrán un impacto sobre el funcionamiento cognitivo del niño y en particular sobre sus funciones ejecutivas. Existe una gran variabilidad en la velocidad a la que los niños desarrollan el control ejecutivo. Algunos experimentarán retrasos en el desarrollo de estas importantes habilidades, otros conseguirán superarlos, pero otros arrastrarán las debilidades ejecutivas en la edad adulta.

Teniendo en cuenta la importancia de las funciones ejecutivas tanto para el rendimiento para el bienestar social, la identificación temprana de estos problemas de autorregulación cognitiva y del comportamiento es, evidentemente, muy importante.

Las funciones ejecutivas incluyen, como ya sabemos, un grupo de habilidades cognitivas cuyo objetivo principal es facilitar la adaptación de las personas a las nuevas situaciones. Estas capacidades son primordiales para un adecuado aprendizaje. Las funciones que se desarrollan de forma secuencial y curvilínea durante los diversos períodos sensibles, entendidos como ventanas de tiempo, en las cuales la plasticidad cerebral está incrementada, posibilitando así que el funcionamiento ejecutivo sea promovido y estimulado a través de adecuadas experiencias:

1. Trabajar por resultados	Han comprendido que las responsabilidades laborales van más allá de cumplir un horario. Si tienen que quedarse un poco más lo hacen, pero También se dan tiempo para atender sus intereses familiares y hasta para tomar vacaciones. Son capaces de organizar su agenda estableciendo prioridades y difícilmente dejan de cumplir con sus objetivos.
2. Establecer planes de trabajo efectivos	Son personas que no se desvían de su meta última. Pueden atender asuntos urgentes, pero procuran no desviarse del tema de fondo, diseñan agendas de trabajo que les recuerda a dónde van.
3. Disciplinarse con los temas de trabajo	Estos colaboradores saben que hay tiempo para todo. Establecen límites de tiempo para concentrarse en su trabajo y otros para la comunicación con los compañeros de trabajo y superiores.
4. Comunicarse con asertividad	La comunicación es un factor esencial en el trabajo. Acostumbran usar con prudencia las herramientas a su alcance, pero favorecen la comunicación personal. Son muy atinados en el uso del lenguaje (incluso en el no verbal) por lo que no dejan duda de lo que quieren decir.
5. Tener un trato cordial con las personas	Se trata de sujetos que han desarrollado una excelente capacidad de negociación y trato con las personas. Aunque estén enfrentando un tema difícil, encuentran la manera de ser empáticos y llegar a la mejor solución para todos.
6. Predicar con el ejemplo	Estos colaboradores no dan sermones, simplemente demuestran con sus actitudes que la vivencia de valores debe ser una costumbre en la organización.
7. Afrontar los cambios sin resistencia	Un colaborador maduro no se asusta frente al cambio, regularmente lo ve como una oportunidad para demostrar su capacidad de adaptación. Para ellos, cada cambio es un aprendizaje en puerta.
8. Tomar decisiones razonadas	No caben las decisiones viscerales. Si se llegan a sentir afectados por una emoción, buscan la manera de afrontarla y cuando se estabilizan toman decisiones apegadas a su escala de valores.

EN EL CONTINUUM DE LA MADUREZ:



Las personas *dependientes* necesitan de los otros para conseguir lo que quieren. Las personas *independientes* consiguen lo que quieren gracias a su propio esfuerzo. Las personas *interdependientes* combinan sus esfuerzos con los esfuerzos de otros para lograr un éxito mayor.

La interdependencia es una elección que sólo está al alcance de las personas independientes. Las personas dependientes no pueden optar por ser interdependientes. No tienen el carácter necesario para hacerlo, no son lo bastante dueñas de sí mismas.

RELACIONES LABORALES INMADURAS

Por problemas de inmadurez, indica este pueden enfrentarse a significativas dificultades para desarrollar determinadas actividades o labores. Y esa actitud puede ser un significativo obstáculo que les impide avanzar en su vida profesional y les ocasiona problemas laborales. "Son personas", destaca, "que creen que siempre es posible divertirse en el trabajo".

a) Analfabetismo emocional

Por otra parte, la inteligencia emocional se desarrolla a medida que se practique y en qué cantidad. Ayuda a ser más empáticos, sociables y tener una mayor confianza de sí mismo, por lo cual ayudará a que las personas sean más felices.

Para reconocer que una persona sufre de esta carencia podemos observar las siguientes señales:

<ul style="list-style-type: none"> • Manifestación enfermiza de querer tener razón en todo • Actitud autócrata, no solo es apreciable a nivel político; también se percibe a nivel individual en distintos contextos • Intolerancia a las críticas e inflexibilidad • Represión, censura • Estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Sometimiento físico, emocional y psicológico • Adicciones diversas: trabajo, juegos, alcohol, drogas, comida, sexo • Pesimismo • Violencia • Victimismo • Enfermedades crónicas diversas
--	---

Claves para desarrollar prevenir el analfabetismo emocional

Para poder educar a los colaboradores en cuanto al manejo de sus emociones, es importante que los supervisores sepan manejarlas.

Al respecto, existen elementos básicos que atender desde el interior. Aun cuando no hayamos recibido este tipo de educación académica profesional, la relación social permite adecuarnos.

Estas claves son indispensables para tener conciencia de nuestras emociones:

Reconocerlas emociones	Aceptarlo que sentimos	Gestionarlas emociones	Expresarse con libertad.	Crear nuestras propias emociones
Darse cuenta de lo que se siente, a veces sentimos cosas que no reconocemos; pero es importante, saber que existen.	Es conveniente no negar las cosas que se sienten, sea lo que sea. Sobre todo, es importante que reconozcamos los sentimientos como nuestros. Sabemos que ciertas emociones tal vez nos avergüenzan, pero hay que afrontarlo.	. Considerar que hay un espacio, un tiempo o un lapso, que hace que la persona pueda observar y decidir qué desea hacer con lo que siente. Darnos tiempo y permitir que las emociones afloren en el momento correcto.	Una vez que se tome la decisión, sienta la libertad para demostrar esa emoción, y que es libre de expresarlo como quiere.	. Es posible generar emociones desde el interior. Esto puede facilitar la vida, tanto en lo personal, como en lo interpersonal. Es preciso estar consciente de que esto puede ser percibido por los demás y afectarnos para bien o para mal.

b) Manifestación de la madurez emocional

Sin lugar a dudas, las personas maduras emocionalmente son las que consiguen sentirse más gusto con su vida personal y profesional ¿Por qué? Porque sus características de personalidad les ayuda a conseguir lo que se proponen y a rodearse de personas valiosas.

Las personas emocionalmente inteligentes saben elegir lo bueno para sí. Y no se tardan demasiado en retirarse de una situación o de un vínculo que les daña o nos les ayuda a crecer.

Ser una persona emocionalmente fuerte no implica dureza de carácter ni la tendencia a imponerse sobre los demás. Por el contrario, la seguridad en sí mismos les permite abandonar la avidez por la competencia y les ayuda a centrar sus energías en el despliegue de sus posibilidades. Su actitud es la de la auto-superación amable y gentil. Es decir, disfrutan del proceso de mejorarse a sí mismos sin ansiar desesperadamente alcanzar el resultado.

c) Educación de las emociones

El proceso educativo que tiene como objetivo el desarrollo de las competencias emocionales. Es un proceso que se inicia desde la infancia y está presente a lo largo de toda la vida sobre todo en la vida laboral. La fundamentación teórica de la educación emocional no se limita a la inteligencia emocional, sino que toma en consideración otras referentes como por ejemplo las aportaciones de la neurociencia, la tradición de las competencias sociales, la autoestima, las investigaciones sobre el bienestar y la psicología positiva.

d) La importancia de una autoimagen sana

La autoestima consiste en tener una actitud positiva hacia uno mismo. Por lo tanto, la autoestima implica básicamente quererse y respetarse.

No todo el mundo tiene la misma autoestima. Podemos ver personas que se infravaloran hasta el punto de no quererse tal y como son; u otras a quienes les sucede todo lo contrario.



Además, cuando afrontamos el mundo con una visión totalmente positiva, somos mucho más capaces de conseguir

nuestras metas y nuestros objetivos. Muchas veces sucede lo que los psicólogos llamamos: "La profecía del autocumplimiento". Por ejemplo, si crees que no vas a ser capaz de conseguir algo, seguramente no lo vas a conseguir (porque no vas a realizar muchas de las cosas que tendrías que hacer para poder conseguirlo); de lo contrario con una visión mucho más positiva y proactiva, podemos llegar a conseguir todo lo que nos proponemos.

e) Control de impulsos

Podríamos definir los impulsos como una serie de fuerzas especialmente intensas destinadas a dirigir nuestra conducta, a conquistar nuestra capacidad de raciocinio y hasta, me atrevería a decir, obligarnos en ocasiones a actuar de una manera que jamás querríamos.

Controlar los impulsos es una ardua tarea que requiere de un entrenamiento en autocontrol y una práctica constante, de manera que nuestra capacidad para derivar su energía supere a su carácter director.

Recordemos que somos seres emocionales y que buena parte de nuestro presente y futuro está y estará condicionado por la gestión que hagamos de ese ser sintiente. Sabemos también que cada emoción tiene su propia función. Ya sean negativas o positivas, sirven para movilizarnos y dar respuesta a una encrucijada que demanda una decisión por nuestra parte.

Aunque aliadas en la mayoría de los casos, las emociones pueden convertirse en problemáticas en el momento en el que dejan de ser funcionales, en el instante en el que entorpecen nuestra vida, nuestro entorno y a nosotros mismos. Es en este punto donde una buena gestión emocional marca la diferencia.

