

Conocimiento una acción querida por casi todos, pero cumplida por muy pocos

Eloy Soneyra



Argentina

PUBLICADO
3/12/2002

En el mundo empresario cualquiera sea el plan de restricción de gastos que hubiera que realizar, a nadie se le ocurriría ordenar que se incorpore una máquina a la actividad empresarial, sin aquel conocimiento y capacitación obtenido tras diferentes largos aprendizajes. La razón de tal proceder es que se desaprueba a quien no preserva el capital invertido.

Sin embargo, cuando hablamos de personas, verdaderos orígenes y destinatarios de la misión empresarial, la cosa cambia. En estos casos, el saber del hombre como tal, desde el punto de vista de la ciencia psicológica, no impulsa a los altos mandos a obtenerlo ni los lleva a enviar a la gente a adquirirlos, como tampoco a muchos a desear capacitarse, agravado porque en demasiados cursillos lo dictado procura dejar sensación de contenidos a todos, sin preocupación por los contenidos especialmente sobre el capital humano, pues se dan opiniones ajenas a la Psicología Científica. Chocan así los enunciados sobre la importancia de las personas y su capacitación, expresados en la Misión de muchas empresas, como en el Ideal Personal de dirigentes y dirigidos, con la disposición concreta de capacitar o capacitarse. La razón de tal proceder es que no se desaprueba a quien no preserva el capital humano, (sea en la paz como en la guerra)

Reparemos que aprender es uno de los casi 20.000 verbos o modos de hacer registrado en los diccionarios, que las personas podemos cumplir. Ese aprender necesita del educando y de un educador trabajando en un acto pedagógico, cumplido en un determinado tiempo y espacio, donde cada aprendiz necesita para hacerlo con éxito "de un minuto de inspiración y noventa y nueve de transpiración", acompañado de perseverancia en el propósito y tenacidad para encontrar y asimilar por sí el saber enseñado. Por ello resulta imposible dar como quieren muchos, ejemplos concretos de cada actividad para cada uno de los miles de productos y servicios que ofrece el mercado, por más que muchos "educadores" señalen: "vamos a centrarnos en casos prácticos"

Es más para capacitarse con éxito no hay recetas, no hay fórmulas, cada una de las personas que trabaja, debe hacer su propio recorrido de los caminos del saber que ignoran. Por ello debe buscar los que saben, los que muestran pequeños pero efectivos senderos, y no fórmulas mágicas para la efectiva competitividad, calidad, mejora continua, como para el mejor mantenimiento, liderazgo o motivación.

Quien no crea que este el modo de enseñar, vea como tras los números uno del deporte o del ajedrez hay exigentes profesores, que con su proceder recuerdan que la persona como el hierro se forjan con el calor del esfuerzo y el golpe formador. Vea también el empeño y entrenamiento intensivo de los astronautas.

Los temarios a saber los descubre cada uno comparando lo que conoce con lo que queda fuera de su saber, pero no resulta simple señalar las pautas del buen profesor, si bien se le reconoce por las pautas del "no profesor", que es aquel que dice cosas como: "En este curso vamos a aprender juntos". "Lo que pregunta es muy interesante, ¿qué opinan ustedes?" "No se preocupen, nunca se termina con todo el temario" "En las carpetas que le damos, tendrán respuesta clara a la cual acudir, (por lo general carpetas muy grandes con mucho lugar para archivar)" Sobre los contenidos es pobre o nula la bibliografía, los horarios de inicio se posponen mientras se acrecientan los de los descansos.

En síntesis el proceso de aprender es un arte, que necesita de un triple dominio: 1) de una teoría, 2) de una práctica, y 3) esencialmente del dominio de ese arte. Un ingeniero para ejercer su labor, debe conocer las leyes de la física, las características de los materiales, práctica en operación de materiales, y fundamentalmente dominar el "arte de la ingeniería". Y ese arte de

conocer, requiere disciplina, concentración, paciencia y preocupación por internarse en ese dominio.

Profesor Eloy Soneyra es Doctor en Psicología de la Universidad de Belgrano especializado en Calidad y Factor Humano. Es también autor y editor de libros como: "Gerencia y Excelencia, Calidad de la A a la Z" (el primer diccionario enciclopédico de la calidad y la gerencia en el Mundo), "Autodiagnóstico de la Gestión empresarial" (primer sistema cuantificado con las Bases del Premio Nacional a la Calidad). Miembro fundador de la Fundación Premio Nacional a la Calidad. (Ley 24.127). Fue "Evaluador Principal" del Premio Nacional a la Calidad. (Sector Público) Con Acindar, Bidas, Siderca y Ministerio de la Producción de Santa Fe, fundó SAMECO, y fue su Secretario General entre 1996 a abril de 2000. Profesor de distintas universidades e institutos. Autor e investigador de numerosos trabajos sobre la acción humana que plasmó en más de ciento treinta monografías, muchas de las cuales expuso en distintos congresos nacionales e internacionales, como también otras fueron recogidas por la prensa general y especializada. Director Ejecutivo del Estudio Soneyra, organismo destinado a la Psicología Aplicada a la Clínica y a asesorar a personas de empresas sobre Calidad y Factor Humano. E-mail: eloysonyra@arnet.com.ar