

La realidad provee el saber

No solo en la universidad se aprende. Usted sabrá que en el terreno de los negocios se aprende negociando. Para mejorar la asimilación de conocimientos concretos, se puede proveer a la organización de métodos de aprendizaje que contribuirán al desarrollo de la empresa

Los empresarios hoy deben acceder a una serie de herramientas cognitivas específicas para poder desempeñarse con eficacia en sus quehaceres profesionales cotidianos, señala Jorge Fiszer, quien se ha dedicado durante más de tres décadas a investigar y poner en práctica nuevos métodos de aprendizaje. Es experto en Inteligencia Emocional, Oratoria y Coaching.

En las PyMEs el conocimiento puede ser uno de los principales aliados en contraste con la falta de recursos, y son sus miembros, empezando por aquellos que cumplen funciones jerárquicas, quienes sustentan con sus habilidades personales las posibilidades de aprovecharlo. El dominio de técnicas para el aprendizaje, la adquisición de información útil y otras funciones fundamentalmente mentales, es la meta.

La idea básica del sistema que implementa Fiszer con las personas que requieren su ayuda, es la posibilidad de ejercitar las inteligencias múltiples que cada individuo tiene y su aplicación en los procesos de aprendizaje. Esto se vivencia mediante el aumento en la velocidad de la lectura comprensiva, en el entrenamiento de las funciones del hemisferio derecho del cerebro para alcanzar una memoria asociativa más ágil y creativa, concentrándose en la actividad intelectual, evitando dispersiones en pensamientos ajenos al objetivo central.

Uno de los aspectos que Fiszer destaca como fundamental es el desarrollo de la Inteligencia Emocional, para que las personas puedan desempeñarse eficazmente en su entorno laboral. *La idea es: ni ser un calentón, que tomás actitudes impe-nsadas, actitudes de corazonadas, me gustó y lo compré y después no te sirvió para nada, o eché una persona porque me pareció que me miraba mal y después te arrepentís porque perdiste a un gran funcionario en tu compañía; ni tampoco racionalizar todo negando las emociones. Edward De Bono, en el libro Los 6 sombreros para pensar, maneja muy bien todo este juego del pensamiento más racional, del pensamiento más emocional y cómo combinarlos para tomar una decisión o resolver un conflicto.*

Hay alguna forma metodológica de poder transformar la información a la que accede un directivo de la empresa en conocimiento operativo para un objetivo que debe cumplir?

Sí, una manera es focalizar el área de interés en el momento determinado. La teoría de *los 6 sombreros para pensar* sería una de las estrategias que se pueden utilizar. Evidentemente uno conoce un montón de cosas y tiene muchísimos problemas en la compañía... sobre todo si tiene que dedicarse a un área específica, entonces tiene que ponerse en ese momento, en ese lugar, olvidarse de otras cosas para poder focalizar la atención. Pero esa es la característica que tiene que tener el dirigente, eso ya es propio de la habilidad de *management* que tiene la persona hoy en día.

Por otra parte hay una técnica específica de lectura dinámico-comprensiva, que es un sistema de lectura veloz nacido en los Estados Unidos en la década del 40. Es un método que permite leer de tres a diez veces más rápido que lo normal, con más comprensión y más concentración. Es un método que propone en lugar de leer por sílabas (como en la lectura tradicional) leer por bloque, estirando el campo visual y haciendo una serie de ejercicios. El lector dinámico lee de a dos o tres palabras simultáneamente y no sílaba por sílaba, esa es la gran diferencia con la lectura convencional; es una lectura utilitaria, no de placer. La técnica de *lectura dinámico-comprensiva* hace que la gente mejore su comprensión del texto al mismo tiempo que aumenta su velocidad. Entonces, se puede leer más rápido y al mismo tiempo entender mejor, pero para eso hay técnicas.

Para realizar un buen management no sólo es importante el tema del acceso a la información sino cómo se la maneja teniendo en mente todos los factores sobre los cuales va a operar una decisión.

Sí, pero eso ya es otra área, ahí ya estamos en el área de las competencias técnicas del *management*. Veamos, hay dos cosas: una es la de competencias técnicas para *management*, para ventas, para sistemas, y otros son las competencias cognitivas de la persona. Lo que nosotros desarrollamos en nuestra especialidad son las competencias cognitivas. Yo no le voy a enseñar a un señor cómo tomar la mejor decisión, para eso él es dirigente de una empresa. Yo lo que voy a enseñarle a él es cómo desarrollar su concentración, su memoria. Yo soy como el preparador físico de un equipo de fútbol: yo no le voy a enseñar a jugar al fútbol, yo le voy a enseñar cómo tener un físico atlético.

Más allá de los momentos de entrenamiento, es en el juego donde se consolidan las fortalezas. Por eso este tipo de planteos acerca del aprendizaje no son para hacer un curso o para quedar como un artículo de interés. Son cuestiones concretas a poner en marcha en el ejercicio diario del liderazgo y la administración de una empresa.