

## APRENDER A CONOCER

Jorge Yarce

“Aprender a aprender” significa que hay que mejorar nuestras aptitudes para conocer más y poder desempeñarnos en el estudio o profesionalmente mejor. Y para lograrlo, hay que *aprender a conocer* en forma permanente.

La información es base no suficiente para estructurar el conocimiento. Este exige un estudio y análisis de lo que ella suministra, su juicio y elaboración conceptual o la incorporación de la ciencia de otros. Pero lo verdaderamente valioso es la persona que integra esa tarea en forma habitual y busca, además, su relación con la práctica o con la vida real.

El aprender a conocer es fuente permanente de crecimiento del individuo y de la organización, en la medida en que permite permanentemente verificar y validar los conocimientos ya adquiridos, enriquecerlos y generar nuevos conocimientos.

Conocer implica la reflexión constante y la repercusión de ella fuera del sujeto, quien la convierte en fuente instauradora de energía intelectual convertida por él en conocimiento que le ha de servir para la experiencia.

Hoy en día se habla de que la persona tenga no sólo conocimientos, sino competencias profesionales para ejercer una determinada tarea. Y el conocimiento entra como componente importante de dichas competencias.

### **Competencia**

*Podemos definirla así: articulación de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y valores, que se evidencian en el trabajo como acción productiva.*

En otras palabras, las competencias señalan lo que una persona sabe, puede y quiere hacer, en cuanto es observable por otros. En el término actitud se incluye todo lo que tiene que ver con la disposición emocional, los intereses, las actitudes, motivaciones y valores necesarios para desempeñar una labor determinada.

Veamos tres elementos de la definición:

### Conocimiento

La dimensión del conocimiento y cómo aplicarlo, se refiere al dominio y desarrollo de las estructuras formales del pensamiento, para que la persona asimile los principios generales, las hipótesis abstractas y los conceptos básicos de los saberes que se relacionan con su tarea.

Incluye tanto el conocimiento de tipo general (sobre la vida, el mundo, la persona, su propio yo, etc.) como los conocimientos profesionales adquiridos a través del saber estructurado en los Programa o Carreras académicas, en sus diferentes niveles, e igualmente aquellos conocimientos que son fruto de una especialización posterior, que capacitan a una persona para el desempeño en un área muy determinada del saber teórico-práctico.

### Habilidad

La habilidad o destreza, técnica e instrumental equivalen a la materialización del saber, a lo que la persona sabe hacer con lo que sabe. Es el campo de las estrategias, métodos e instrumentos adecuados a su capacidad para buscar, indagar, descubrir y plantear soluciones.

La habilidad va siempre unida a lo técnico-operativo: no es saber cómo funcionan las cosas sino manejarlas concretamente en su contexto y circunstancias peculiares. Puedo, por ejemplo, ser un experto en finanzas desde el punto de vista de mi capacidad intelectual y de mis conocimientos al respecto, pero eso no me habilita para desempeñar la gerencia de un banco. En un profesor universitario su saber teórico puede ser muy profundo, pero puede ocurrir que no posea ninguna técnica pedagógica.

En cualquier caso el saber facilita siempre el saber-hacer mejor. En una determinada competencia, sobre todo de tipo instrumental o técnico (hablar inglés o trabajar con un computador) el manejo práctico es lo

dominante, no el saber teórico previo o las teorías que se puedan construir con base en la experiencia.

### Actitud

La actitud abarca *las disposiciones emocionales del sujeto, sus motivaciones, intereses y valores*. Es decir todo aquello que en su comportamiento es distinto de la capacidad intelectual, de los conocimientos y de la habilidad o destreza. Esta dimensión se refiere a las disposiciones psicológicas, inteligencia emocional y social, y al cultivo de intereses y valores éticos

La actitud abarca, en esta explicación, las disposiciones emocionales del sujeto, sus motivaciones e intereses y los valores, estos últimos en su acepción de "valores éticos", es decir, bienes que perfeccionan a la persona en diferentes aspectos (responsabilidad, sinceridad, lealtad...).

Es decir, todo aquello que es distinto de la capacidad intelectual, de los conocimientos y de la habilidad o destreza. Los valores son especificaciones del bien que atrae, que se desea poner en práctica.

En el caso de las competencias, corresponde a algo deseable en quien va a desempeñarse en un determinado campo. Los distintos elementos que conforman una competencia no están necesariamente todos siempre o en igual nivel.

Según el tipo de competencia de que se trate puede ser más necesario el conocimiento, la habilidad o las actitudes y valores.

La habilidad o destreza se aprende a través del entrenamiento, que también se modifican y se aprenden a través de la formación.

Cuando se trata de mirar el desempeño profesional de una persona, aprender a conocer es una condición necesaria que le permite mantenerse actualizado para lograr un nivel estable de productividad.

Los distintos elementos que conforman una competencia no están necesariamente todos siempre en igual nivel.

Según el tipo de competencia de que se trate, puede ser más necesario el conocimiento, la habilidad o las actitudes y valores.

La habilidad o destreza se aprende a través del entrenamiento, que busca no tanto mi educación o formación personal, sino el manejo práctico y operativo.

Si no hay productividad, individual o profesional, será muy difícil para la persona competir en el mundo de hoy. Mientras mayor sea el flujo de los conocimientos, más se facilitará su uso y, por tanto, se mejorará el nivel de contribución que se espera de cada uno en el resultado total.

El reto para quienes generan y difunden conocimientos, hoy en día, es ponerlos a disposición de todos con la mayor facilidad de acceso, con el contexto necesario para su utilización.

Por enorme que sea el volumen de conocimientos, nunca suplirá la formación que se requiere para su eficiente manejo.

Es un problema de visión, para que tanto a nivel personal como organizativo se sepa mantener siempre el carácter instrumental de la información y el conocimiento.

No creer que, porque se maneja o dispone de un volumen inmenso de datos, informaciones y conocimiento, el talento humano vaya a sobrar.

Se necesita el talento para discernir sobre cómo los conocimientos se sitúan dentro del marco de la ciencia o del arte, y cómo la persona puede desplegarlos a través de sus habilidades, actitudes y valores.

En la medida en que el conocimiento esté distribuido en más personas, no disminuye el capital intelectual personal, ni tampoco el corporativo.

Ambos se incrementan y fortalecen. Y la persona que tiene más poder es la que es capaz de comunicar o generar más conocimientos a partir de su capital intelectual.