

MENOS CONOCIMIENTO MÁS RACIOCINIO

En un reciente artículo del periódico inglés The Guardian, plantean una hipótesis muy interesante.

(https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/jan/09/philosophy-teach-children-schools-ireland?CMP=share_btn_fb) sobre la educación requerida hoy para los futuros profesionales del mañana: ¿Qué buscar en un profesional?

La tecnología no solo ha revolucionado las comunicaciones, sino el acceso a la información. Hoy en día, cualquier persona con un celular puede obtener toda la información disponible sobre cualquier tema, por especializado y profundo que este se proponga. Por lo tanto, conocimiento, o acceso a este no es el factor crítico para seleccionar personal, ya que este está al alcance de los dedos. Entonces, ¿cuáles son las variables a considerar al seleccionar personas? En esencia son dos; *sindéresis* y comportamiento.

La primera, *sindéresis*, es la capacidad de una persona para tomar decisiones, evaluar, juzgar y actuar acertadamente. Es decir, la capacidad para poder llevar a cabo un juicioso análisis de la situación en cuestión (origen, causa y efectos), una evaluación acertada de las consecuencias implícitas (costos y beneficios), una generación amplia de alternativas de acción, y la toma de una decisión acertada. Por lo tanto, no es lo que una persona conozca o que tanto sepa del tema de análisis, como la forma como estructure su metodología de análisis.

En esencia, se trata de la línea de pensamiento desarrollada por las personas para abordar un problema, más que el conocimiento específico alcanzado. Saber pensar es fundamentalmente más importante que saber, entendido el saber cómo la acumulación de conocimientos. Por lo tanto, en la selección de personal se debe investigar la lógica utilizada por las personas, en vez de los conocimientos acumulados por las personas. En resumen, lo importante es conocer la forma como cada persona establece de forma racional los principios generales con los que cada uno organiza y orienta su conocimiento de la realidad (definición de filosofía según RAL).

La segunda, y no menos importante, tiene que ver con la manera como la persona en cuestión se comporta, se interrelaciona, frente a los demás seres que se encuentran en su entorno. Hoy en día, el desempeño de cualquier

individuo está siendo afectado directamente por los aportes o contribuciones de otras personas que influyen directamente en desarrollo de sus tareas.

El comportamiento de una persona afecta de forma directa y exponencial la forma como las personas que lo rodean se relacionarán con él, y la calidad y cantidad de apoyo y contribución que estén dispuestos a ofrecer. En este sentido, se asemejan a una cuenta corriente del activo en un balance general. Si la persona tiene buenas relaciones con sus compañeros, el trato es respetuoso y justo, y tiene una clara consciencia sobre sí y los demás, recibirá como retribución un amplio depósito de confianza, credibilidad y apoyo. Por el contrario, si la persona no sabe manejar las relaciones interpersonales, o las maneja de forma brusca y desatinada, generará un bajo índice de confianza, credibilidad y respeto.

Si la cuenta tiene muchos depósitos, aumenta la liquidez, y por consiguiente, los indicadores de solidez financiera, pero si la cuenta está en déficit, seguramente afectará el resultado final del balance general. Por lo tanto, para predecir el éxito de una persona, es necesario poder conocer el comportamiento de esta al interior de los diferentes grupos con los que se irá a relacionar.

Pero ¿cuál es el comportamiento ideal? No es fácil determinar o describir un modelo de comportamiento a seguir. Pero si es fácil determinar algunas competencias asociadas a un modelo de comportamiento ideal. Veamos algunas de estas:

- Respeto; trato deferente y con consideración hacia los demás.
- Justicia; ofrecer a cada quién lo que corresponde y merece.
- Escucha; capacidad de entender con los 5 sentidos lo que las otras personas dicen y sienten.
- Apoyo; contribución espontánea y generosa para el cumplimiento de metas y crecimiento de los demás.
- Humildad; conocimiento de las limitaciones y debilidades propias sin considerarse mejor que los demás.
- Compromiso; determinación personal de cumplir con las responsabilidades asumidas.

Por lo tanto, para seleccionar su equipo de trabajo, más que conocimientos acumulados, debemos identificar la forma de pensar y los comportamientos

básicos con los que cada individuo estará aportando al grupo de trabajo al cual va a pertenecer.

Juan Carlos Mejía