
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES LA CONCURRENCIA DE LA TRÍADA: INSTINTO, INTELIGENCIA E INTUICIÓN

Blanco Alarcón, Leyda Alejandra

Asistente de investigación en la FACIJUP de la Universidad de Los Andes en el área de Propiedad Intelectual. Abogado. **Especialista en Propiedad Intelectual.** Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Mérida- Venezuela.

E-mail: alejandrablancaalcon@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7047-9921>

Recibido: 16-11-2020

Revisado: 18-12-2020

Aceptado: 20-01-2021

RESUMEN

La gestión del conocimiento organizacional involucra en la actualidad diversas concepciones alejadas de posturas tradicionales, es un hecho que va más allá de concebir conceptos económicos, administrativos o jurídicos, sino involucra además aspectos esenciales del ser humano, como lo es el instinto, la inteligencia y la intuición. El artículo se plantea como propósito principal mediante una revisión biblio-hemerográfica estudiar la concurrencia de dichos elementos concluyendo que la virtuosidad en las organizaciones se logra, en tanto se pongan en marcha todas las capacidades de la tríada. Como elemento básico se encuentra el instinto, en un segundo peldaño se ubica la inteligencia especialmente la inteligencia emocional y en la cima se encuentra la intuición o inteligencia intuitiva como conocimiento que trasciende la lógica.

Palabras clave: conocimiento organizacional, inteligencia, instinto, intuición, inteligencia emocional, instinto emocional.

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SMART ORGANIZATIONS THE TRIAD'S CONCURRENCE: INSTINCT, INTELLIGENCE AND INTUITION

ABSTRACT

Organizational knowledge management currently involves different conceptions far from traditional positions, it is a fact that goes beyond conceiving economic, administrative or legal concepts, but also involves essential aspects of the human being, such as instinct, intelligence and the intuition. The main purpose of the article is to study the concurrence of these elements by means of a bibliographic review, concluding that virtuosity in organizations is achieved, as long as all the capacities of the triad are put into operation. As a basic element is instinct, in a second step intelligence is located, especially emotional intelligence and at the top is intuition or intuitive intelligence as knowledge that transcends logic.

Key words: *organizational knowledge, intelligence, instinct, intuition, emotional intelligence, emotional instinct.*

1. INTRODUCCIÓN

Por medio del presente artículo se sugieren algunas concepciones para la reflexión, estudio y proposición de construcciones útiles para las organizaciones. El trabajo parte de un análisis sobre el origen del conocimiento, la existencia de un sujeto cognoscente y un objeto de estudio como elementos esenciales del conocimiento humano, la gestión del conocimiento, las formas de gestionar el conocimiento, haciendo una especial referencia a la triada instinto, inteligencia e intuición y la concurrencia de la triada en las organizaciones.

Se hace una brevemente referencia a los filósofos Sócrates, Platón y Aristóteles en relación a que la esencia de la virtud es el conocimiento, por ende, es un privilegio del hombre. Para ellos, la virtud está vinculada a la justicia, la prudencia, el bien, los buenos hábitos, la disciplina, la formación, todo ello hace a los hombres virtuosos y podría también hacer virtuosa a una organización.

La investigación no aborda la gestión del conocimiento ni la inteligencia organizacional desde aspectos tradicionalmente concebidos, entendiéndose que las concepciones tradicionales son: el capital intelectual, el capital emocional o la propiedad intelectual, sino que la gestión del conocimiento es un hecho que va más allá de la consideración limitada o dogmas con repercusión económica, jurídica o administrativa. Se efectúa una valoración de la gestión del conocimiento como hecho humano, desde el instinto como impulso, la inteligencia particularmente destacando la inteligencia emocional y la intuición como conocimiento que trasciende la lógica y permite a los hombres y a las organizaciones ir más allá, trascender hacia aspectos que probablemente la lógica no lo permite.

2. Origen del conocimiento

El hombre primitivo y el hombre moderno ha generado conocimientos sobre la base de la necesidad de supervivencia, curiosidad y superación, aunado a ello el ambiente y la sociedad son factores que influyen de forma constante a que los sujetos sientan

la necesidad de conocer y descubrir aquello que les inquieta y que posiblemente les permita vivir mejor. A lo largo de la historia de la humanidad, las experiencias vividas, los casos fortuitos, la observación, las sensaciones, el pensamiento y la experimentación son eventos que han contribuido al surgimiento de saberes.

Muchos pensadores han explicado el origen del conocimiento a partir de diversas perspectivas, con el transitar de la humanidad, se han generado una importante cantidad de enfoques para tratar de comprender un hecho relevante como es aquello que constituye la esencia del pensamiento humano. Posiblemente un aspecto que parece quedar claro y se representa como factor común en las concepciones filosóficas que han reflexionado acerca del origen del conocimiento es la existencia de un sujeto y un objeto de estudio. En ese sentido, Hessen (1970) señala que “en el fenómeno del conocimiento se encuentran frente a frente la conciencia y el objeto: el sujeto y el objeto. Por ende, el conocimiento puede definirse como una determinación del sujeto por el objeto” (p.5).

Con el argumento anterior, se trae a colación que, como parte de la comprensión del origen del conocimiento, es imprescindible la existencia de un sujeto cognoscente, es decir con conciencia, y un objeto de estudio, pero estos elementos no están aislados, sino que debe darse una relación directa o sinergia entre el sujeto y el objeto, es decir, que el contenido del conocimiento generado debe coincidir o ajustarse al objeto y es allí donde dicho saber será considerado verdadero (Hessen, 1970).

Por lo tanto, gracias a esa relación sujeto/objeto se considera que también podrían devenir las diversas concepciones relacionadas con el origen del conocimiento. Así entonces, los pilares sobre los cuales se sustenta el nicho del saber son denominados de la siguiente forma: idealismo, racionalismo, realismo, empirismo, eclecticismo, materialismo, pragmatismo, estructuralismo e intelectualismo. Todos concebidos como modelos epistémicos que han generado paradigmas en cuanto a la

forma en que se origina el conocimiento, muchas de estas concepciones no admiten posiciones contrarias, no obstante, otras se complementan, por ejemplo, el intelectualismo abarca la conjunción entre la experiencia y la razón.

Entre los precursores del intelectualismo, se encuentran Sócrates y Platón, según esta posición el conocimiento está relacionado con la virtud, por lo que Colbert, Jr. (1973). indica en su obra el intelectualismo ético de Sócrates, que el filósofo explora la posibilidad de que “la esencia de la virtud sea el conocimiento” (p. 12). Por lo tanto, teniendo claro que la virtud es el símil del conocimiento, se puede afirmar que la misma es un privilegio del hombre, adicionalmente, surge interés de resaltar otra aseveración de Sócrates en cuanto a la relación entre sabiduría y templanza, que conlleva a considerar que la falta de templanza es un impedimento para lograr la sabiduría, asimismo, para este filósofo una persona virtuosa es aquella que fundamenta sus acciones sobre el bien, la justicia y la prudencia, siendo lo contrario el vicio el cual es producto de la ignorancia. (Colbert, Jr., 1973).

Para Aristóteles, la virtud no es algo que se enseña fácilmente, sino que es adquirida con el tiempo, se enseña qué es y en qué consiste la virtud verdadera, así como que la misma se puede adquirir por medio de la práctica de buenos hábitos, de experiencia, de formación y de autodisciplina, así pues, cumpliendo estos elementos, el hombre virtuoso actuará de forma recta y buena y de allí logrará la felicidad, siendo esta última el resultado correcto de las actividades racionales. (Garcés, 2015).

Ahora bien, como un punto aparte analizamos que el “Diccionario de la Lengua Española (2004-2005)” define conocimiento como la “acción y efecto de conocer. / Entendimiento, inteligencia” (s.p), con esta concepción se da cuenta que el conocimiento es sinónimo de inteligencia, por ende, el origen del conocimiento humano se desarrolla gracias al uso potencial del cerebro y de las conexiones neuronales, situación que dará como resultado la generación de

ideas innovadoras, trascendentales, es decir, se originará conocimiento virtuoso. Para la psicología y la neurociencia, las conexiones neuronales se logran mediante la asociación de la información nueva con la información preexistente, haciendo que la información sea comprensible, es de esta manera como se efectúa la conexión neuronal (Caine, R.N y Caine, G., citado por Saavedra, 2001). En ese sentido, con esta afirmación las ideas y pensamientos que reposan en el cerebro asociadas con nuevas afirmaciones o negaciones recibidas, serán la clave para entender que se ha producido una conexión neuronal.

Así pues, el papel del cerebro en el origen y gestión del conocimiento es fundamental, lo que conlleva preguntarnos ¿qué es el cerebro?, este podría definirse como “el encargado de controlar y regular la mayoría de funciones del cuerpo y de la mente” (Cognifit, 2019). Al reflexionar sobre el hecho que el cerebro controla las funciones del cuerpo y de la mente, se permite tomar el segundo elemento, “la mente”, como fuente principal que origina el conocimiento, pues es allí donde se concentran las capacidades intelectuales del ser humano (Diccionario de la Lengua Española, s/f).

Por su parte, la mente, el alma humana, su psique, su razón y su pensamiento corresponde al sujeto cognoscente y el objeto pertenece al escenario ontológico (Nava Bedolla, 2017). Es así entonces, donde resulta oportuno traer a colación una interpretación en relación con el conocimiento según Aristóteles y es que el “auténtico conocimiento humano es el conocimiento intelectual” el cual se logra a través de la abstracción, la lógica y el razonamiento realizada por la mente.

En otro orden de cosas, el conocimiento como virtud, sea adquirido por la experiencia, la formación que implica el uso de la lógica y la razón, por los buenos hábitos, por la autodisciplina, por la abstracción, y teniendo su origen en las conexiones neuronales del cerebro humano, se asevera que el mismo, se crea, se transforma y se descarta como metáfora contraria al concepto de energía, por el hecho que la misma no se crea, ni se

destruye, solo se transforma. En cambio, el conocimiento hay que crearlo, transformarlo y descartarlo. Por ejemplo, un bebé recién nacido actúa instintivamente, el llanto, la succión son formas instintivas mas no es conocimiento. Un bebé va desarrollando el conocimiento con el paso del tiempo. Analizando la metáfora anterior, surge la interrogante ¿El conocimiento puede ser descartado o eliminado? ¿Cómo se destruye o elimina el conocimiento?, el aislamiento de René Descartes es un ejemplo de eliminación del conocimiento, ya que cuando él se retira para estar en plenitud consigo mismo y logra escribir el “Discurso del Método;” lo hace con el objetivo de deslastrarse del conocimiento que había adquirido a lo largo de su vida y llegar al encuentro del conocimiento verdadero.

Otro caso que responde a la inquietud sobre la eliminación del conocimiento, es la frase del escritor Alvin Toffler(1970) que indica “ los analfabetos del Siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no puedan aprender, desaprender y reaprender;” con esta afirmación Toffler (1970) muestra la importancia de deslastrar conocimientos y que el aprendizaje es un ciclo constante e infinito de reflexión y pensamiento del ser humano, en el que la mente debe estar abierta a nuevos saberes, ello repercutirá en la capacidad de adaptación a las nuevas realidades. Una idea surge sobre la posibilidad de la existencia de dos vertientes en relación con la eliminación del conocimiento y es que puede ser consecuencia de hechos naturales o humanos. Los casos anteriormente señalados, hacen referencia a la eliminación del conocimiento por hechos humanos. No obstante, la eliminación del conocimiento por consecuencias naturales podría ser cuando ocurre accidentalmente un desastre natural. Otro ejemplo de eliminación del conocimiento por hechos humanos, es la destrucción de la biblioteca de Alejandría, todo ello conlleva la idea que pueden existir dos vertientes en el proceso de descartar o eliminar el conocimiento.

3. ¿Qué se entiende por gestión del conocimiento?

La gestión del conocimiento, podría ser considerada un área asociada exclusivamente con los conceptos de capital intelectual o propiedad intelectual, si se observa desde las ciencias económicas, administrativas y jurídicas. El primero, capital intelectual, consiste en el valor económico que se le otorga al conocimiento generado dentro de una organización. Según los teóricos este concepto “ha cambiado la manera de hacer negocios, pues va a contribuir no sólo a determinar el valor real de las empresas, sino, a agregarles valor a éstas, lo cual trae como resultado una transformación importante en la economía moderna” (Román, 2005, p.69), y el segundo concepto, propiedad intelectual, es el conjunto de disposiciones de carácter jurídico, creadas para proteger y resguardar las creaciones derivadas del intelecto humano. Es así como esta última corriente, se refiere a los derechos sobre las producciones del intelecto, siendo este el bien jurídico protegido (Antequera, 1998).

En cualquier caso, la gestión del conocimiento es una realidad que va más allá de la consideración limitada de conceptos o dogmas tradicionales con repercusión económica, jurídica o administrativa, sino que además representa un hecho que trasciende hacia la esencia pura del ser, del individuo como sujeto creador o mejor dicho como sujeto cognoscente. Otro aspecto que resulta necesario abordar es la comprensión de la existencia de dos clases de conocimiento, a saber:

El conocimiento tácito es el saber que presenta cierta dificultad y complejidad para ser transmitido o comunicado interpersonalmente y el explícito es el saber que puede ser transmitido o compartido entre las personas o en el seno de la organización con relativa facilidad” (Bueno, 1999, p. 11)

Conforme a lo anterior, el conocimiento tácito, consiste en el conocimiento que reposa en nuestro cerebro y que ha sido adquirido por el sujeto con el paso del tiempo y el segundo es el conocimiento obtenido por el estudio y es transmitido. Ambas nociones de conocimiento han sido consideradas desde el ámbito organizacional, es decir, como

forma en que se gestiona el conocimiento en una organización.

Al vincular la gestión del conocimiento como la opción de creación de saberes desde diversos enfoques o multienfoques, se empieza a concebir en esta disciplina la importancia del sujeto como factor trascendental en el quehacer científico, sea vinculándolo en las ciencias organizacionales u otras ciencias.

Una asociación entre el sujeto, las organizaciones y la sociología, es aquel en donde se toma como referencia a Max Weber, particularmente con su teoría de la acción social, quien señala que la secuela de las acciones colectivas corresponde a la suma de las acciones individuales, podría considerarse entonces que el resultado de las acciones sociales son el principal premio de las acciones individuales de los sujetos, una consideración que refuerza lo anterior es la realizada por Lutz (2010) que señala “el sabio alemán recurre a la hipótesis de la inteligibilidad de las acciones humanas para considerar las acciones individuales como el fruto de una intencionalidad socialmente orientada” (p.208), incluso, tal premisa puede ser llevada a las organizaciones puesto que las acciones individuales como forma de proceder socialmente del hombre, van a permitir el logro de los objetivos organizacionales. Complementariamente, los preceptos sociales ejercerán por antonomasia una fuerte influencia en la forma de gestionar el conocimiento, aplicado también para las organizaciones.

En otro orden de ideas, un ejemplo de precepto social que en ciertos casos podría limitar o cercenar la gestión del conocimiento es el carácter imperativo de las leyes y normas impuestas por los Estados o por los particulares. Fuertes opiniones pudieran surgir acerca del poder autoritario de las leyes, las cuales son hechas por los hombres para regular la actuación de otros hombres. Conforme a esa intención, se trae a colación a Friedrich Nietzsche, quien habla del súper hombre, explicando que la supremacía del ser radica en la libertad fundamentada en sus propios valores. Por consiguientes, las leyes no contribuyen a lograr esa libertad,

aun así, son necesarias. Es aquí cuando surge otro nuevo elemento en la gestión del conocimiento y es el relacionado a la libertad, para Nietzsche (2005) “la libertad de la voluntad, que en sí misma no es otra cosa que libertad de pensamiento, está limitada de la misma manera que la libertad de pensar. El pensamiento no puede ir más allá del horizonte hasta el que se extiende en las ideas” (s.p.)

Se coincide con Nietzsche en cuanto a que la supremacía del individuo será alcanzada una vez el hombre efectúe sus propios valores, creencias y costumbres y no en cumplir aquellas que le son impuestas. En ese sentido, cabe cuestionar si esto es posible o ¿será una mera utopía producto de la necesidad de libertad? Una premisa aristotélica es que “el ser humano, por ser inteligente es libre y por ese hecho tiene la capacidad para dirigir su propia conducta, que es igual a educar su voluntad y cumplir o no con las exigencias de su propia naturaleza” (p. 52)

Por otro lado, una vez entendido que la inteligencia hace al hombre libre y que tal libertad de pensamiento al sobrepasar las barreras o límites de la prohibición, se convierte en ideas, es decir transmuta a un escenario superior del sujeto, por el hecho de que las ideas se presentan en un contexto privilegiado, se puede afirmar que en la gestión del conocimiento debe valorarse el saber sustentado en la experiencia y es allí que se trae a colación una frase de Don Luis Zambrano, autodidacta, inventor y tecnólogo popular merideño reflejada por Planchart (2012) en relación con el saber y es la siguiente:

El mundo del saber no hay que esperar que le llegue a uno, sino que uno debe irse arrimando al mundo del saber. Cuando usted sube al primer peldaño de la escalera no hay que permitir que se derrumbe. No mire pa' bajo ni pa' atrás, en l ejercer está el saber. No espere saber pa' ponerse a hacer, póngase a hacer pa' poder saber (p. 60).

En ese sentido, según Don Luis Zambrano, el conocimiento se alcanza

mediante la práctica y la experiencia, por lo tanto, no menos importante debería ser el conocimiento tradicional, local o ancestral, que también aporta una invitación a la búsqueda del saber mediante la costumbre o la práctica común transferida de generación a generación. Probablemente, los dogmáticos restarían valor a la experiencia considerándola como algo escabroso.

Otra manera de gestionar conocimiento, es mediante la intuición, por obcecación los hombres actúan a través del instinto como terreno básico, en segundo plano, hacen uso de la inteligencia o conocimiento y en tercer lugar la intuición. Por ello, se concibe que la intuición se ubique en un plano superior, ya que es aquel conocimiento que trasciende o supera la lógica, y reposa en lo más profundo de la conciencia de un individuo. Esto conlleva a plantearse que la intuición es una forma valiosa de gestionar el conocimiento, al respecto vale la pena acotar a Bunge (1996) en su obra *Intuición y razón* quien señala:

Para los filósofos la intuición, sin calificativos, es casi siempre una facultad de la mente humana que difiere tanto de la sensibilidad como de la razón, y constituye un modo de conocimiento autónomo, a saber, una aprehensión súbita, total y exacta (s.p).

Quien valora a la intuición como mecanismo de gestión del conocimiento, debe considerar la importancia de las emociones y sentimientos para alcanzar la trascendencia intelectual ¿Cómo lo se logra?, generando equilibrio entre la inteligencia, el intelecto e intuición, comprendiendo mediante el psicoanálisis la necesidad de controlar las emociones. Hay inclinación en asumir a la concepción filosófica de la intuición más allá de considerarla como un tipo de hipótesis. A continuación, se abordará con mayor detenimiento a la intuición como forma de origen y gestión del conocimiento.

4. Formas de gestionar el conocimiento bajo tres elementos propios del sujeto cognoscente: instinto, inteligencia e intuición

En el epígrafe anterior, se hizo mención

a que tanto el origen como la gestión del conocimiento pueden ser concebidos desde diferentes perspectivas y enfoques. Sin embargo, hay tres elementos que deben concurrir en el proceso de producción y procesamiento del saber y, es la necesidad imperante que se presenten en el sujeto cognoscente tres elementos propios que reposan en su individualidad y se refiere a la triada; instinto, inteligencia e intuición.

En primer lugar, se hará referencia al instinto humano como un acto reflejo inconsciente e involuntario que responde a una necesidad. De acuerdo con la Real Academia Española el instinto es un:

1. Conjunto de pautas de reacción que, en los animales, contribuyen a la conservación de la vida del individuo y de la especie.
 2. Móvil atribuido a un acto, sentimiento, etc., que obedece a una razón profunda, sin que se percate de ello quien lo realiza o siente.
1. loc. adv. Por un impulso o propensión natural e indeliberada.

De las anteriores líneas se desprende que el instinto es un impulso pareciera inconsciente, para Colbert, Jr. (1973). El instinto es una experiencia que comparte el hombre con los animales, es algo muy sólido que conecta al hombre con sus ancestros, es una conducta animal innata.

Para Osho (2007) “tu corazón late, inspiras y expiras, todas estas cosas esenciales de la vida están en manos del instinto porque el instinto es totalmente infalible. Nunca se olvida de nada” (p. 23). Así entonces, Osho (2007) se refiere a que el instinto es un hecho biológico, vinculado con la evolución humana. El instinto no hace humano al hombre, sino que lo mantiene como animal, es decir, se encuentra en un peldaño básico ya que en él no se hace uso de la lógica ni razón.

Freud (1973), también utilizó el concepto de instinto, llevándolo a una teoría, a diferencia de las anteriores consideraciones el instinto es:

Una tendencia, un nexo de unión entre lo físico (el cuerpo) y lo psíquico, un

estímulo físico que actúa sobre la mente, es decir, sería una necesidad orgánica cuyo efecto provocaría una tensión psicológica, impulsando al individuo a actuar en el sentido de intentar satisfacer esa necesidad de disolver la tensión (p.85).

De la forma en que Freud (1973), imagina al instinto es muy diferente a la concebida por otros pensadores que lo relacionan a un impulso animal, el pronunciaba el termino impulso sexual y las propiedades del mismo. Para Freud (1973), el hombre carece o ha perdido los instintos con el tiempo, por ello manifiesta que hay que inducir a los sujetos a retomar sus instintos, en ese sentido, lo que es válido para él es el inconsciente adaptativo.

Luego del instinto, en otro peldaño, se presenta la inteligencia como mecanismo para gestionar el conocimiento, en puntos precedentes se hizo referencia a que el desarrollo de la inteligencia es gracias al uso potencial del cerebro a causa de las asociaciones de información, las cuales logran nuevas conexiones neuronales. Osho (2007) hacer referencia que un sujeto “puede convertir en real todo su potencial, lo que hará que parezca que ha aumentado tu intelecto.” (p.35)

Según Piaget citado por Ardila (2011), inteligencia es la habilidad que tiene un ser para adaptarse al medio ambiente y solucionar problemas, de esa definición se desprenden dos consecuencias: en la primera todos los seres humanos son inteligentes y la segunda, la tendencia a la adaptación nace con los seres humanos. Conforme al postulado de Piaget, la inteligencia es la capacidad que tiene un ser de captar, analizar y procesar los estímulos de la naturaleza y transformarlos para su utilidad.

Existen muchos tipos de inteligencia, pero para la presente investigación se hará referencia al concepto de inteligencia emocional ya que es la que nos interesa llevar al plano organizacional e interrelacionarla con lo que se ha venido destacando desde el principio. Este fue un concepto de Salovey y

Mayer (1990) y la definen como “la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos y la habilidad para manejarlos. Se organiza en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear nuestras propias motivaciones y manejar las relaciones interpersonales” (Ardila, 2011, p.99)

Para Robert Cooper y Yman Swaf (1997) la inteligencia emocional es vital para el razonamiento y el coeficiente intelectual, ya que es considerado un elemento primordial para ser aplicado a las organizaciones, puesto que las emociones permiten organizar el pensamiento y la acción, ayudando al coeficiente intelectual a resolver problemas claves de forma rápida o inmediata. Las emociones despiertan la intuición, en contraposición al pensamiento lógico, racional y secuencial que requiere mayor tiempo para lograr la misma decisión (p. XL). En la inteligencia emocional, existen ciertas bases fundamentales, que es el conocimiento tanto de las emociones como de sensaciones.

Lo brevemente expuesto conduce a preguntarse si ¿la inteligencia emocional podría aplicarse a todas las áreas del conocimiento? a primera vista, pareciera que la respuesta es negativa, ya que si lo miramos desde la lógica positivista, en muchos casos existirán preferencias en la concepción tradicional de ciertas áreas del saber, pudiendo surgir argumentos en los cuales no sea evidente aplicar la inteligencia emocional, por ejemplo en matemática, física, química, biología y la historia, entre otras disciplinas.

Por lo contrario, podría considerarse que en el mundo disruptivo esta visión está cambiando, generándose nuevas concepciones que permiten comprender la necesidad de evitar observar al mundo mediante las especializaciones y adentrarse hacia aquello que admite ver el todo y no la parte, es decir, tener una visión compleja o sistémica de los fenómenos del mundo físico, en el caso en cuestión, llevarlo a las organizaciones, es necesario vincular al objeto estudiado (las organizaciones)

con aquello considerado abstracto, con lo sensorial, con lo emocional (inteligencia emocional), por eso un todo no podrá ser explicado mediante una de sus partes desconectadas, como tradicionalmente lo han venido haciendo los dogmatismos clásicos. (Gil Otaiza, 2009).

En ese sentido, considerar que la inteligencia emocional puede ser aplicada sobre diversas áreas, permite un cambio de enfoque, como afirma Peter Senge (1995) en su libro “La Quinta Disciplina”, ver el mundo nuevo, advertir el mundo en interrelaciones. Para este autor “el pensamiento sistémico es también una sensibilidad hacia las interconexiones sutiles que confiere a los sistemas vivientes un carácter singular” (Senge, 1995, p. 91). Con esta afirmación, se justifica que la inteligencia emocional se requiere para crear y procesar nuevos conocimientos.

Si se organizan de forma arbitraria personas sin inteligencia emocional para el cumplimiento de un determinado fin, la producción del resultado esperado será un proceso complicado, debido a que siempre existirán diferencias o divergencias que retardarán la solución de un caso específico. Interrogantes que parecen tener respuesta son las siguientes ¿resulta más inteligente aquella persona que domina y conoce sus emociones? ¿un individuo que controla sus emociones es más útil para una organización? ¿es necesario abordar el concepto de inteligencia emocional para el éxito organizacional? ¿si la inteligencia es conocimiento, y según la inteligencia emocional conocer y manejar las emociones en las organizaciones es la sabiduría inherente a las sensaciones y emociones esto dará como resultado organizaciones virtuosas?

Es así como las anteriores interrogantes parecen tener respuestas, se considera la idea que se está adentrando en un nuevo ciclo donde la importancia del conocimiento, dominio, y control de las emociones y sensaciones permitirán guiar y reforzar la capacidad intelectual de un ser humano.

Para cerrar esta sección, existe un

conocimiento perceptivo que trasciende la lógica y es el instinto, podría afirmarse que el mismo reposa en lo más profundo del ser, es un conocimiento del que poco se ha hablado desde el campo de las ciencias. Como se pudo observar en secciones anteriores, la intuición es un conocimiento que también ha sido estudiado por filósofos como Platón, sin embargo, para otros pensadores como Aristóteles, la intuición no fue considerada fuente originaria del conocimiento, debido a que pare este la experiencia sensible y la deducción como forma autónoma de conocimiento, por consiguiente, la intuición fue considerada una forma de inducción que no puede dar un conocimiento seguro (Bunge, 2013).

Otros pensadores que han analizado a la intuición son Descartes y Kant, para Descartes, la intuición deberá ser demostrada y evidente, no obstante, insiste que la inteligencia “sólo la inteligencia es capaz de concebir la verdad”, por su parte Kant concibe a la intuición, como una forma a priori de sentimiento interno, en el que influyen el tiempo y el espacio. (Bunge, 2013).

De igual modo, otra consideración sobre intuición y se coincide con ella es la que aporta Osho (2007) “la intuición es el peldaño más alto de la escalera de la conciencia. Para él “la intuición hace sabio al hombre; lo puedes llamar iluminación o despertar, no son más que distinto nombres de la sabiduría. La intuición funciona en un salto cuántico, no tiene procedimiento metodológico, simplemente ve las cosas” (p.51). Así las cosas, atendemos a esta visión sobre la relevancia de la intuición como forma de conocimiento, la misma surge por la estrecha relación del sujeto con el medio ambiente y la sociedad en la que se desenvuelve. Es la máxima expresión del sentido común, por lo tanto, se puede empezar a hablar de inteligencia intuitiva.

5. La concurrencia de la tríada instinto, inteligencia emocional e inteligencia intuitiva en las organizaciones

La concurrencia de la tríada; instinto, inteligencia emocional e inteligencia

intuitiva, permitirá que una organización sea considerada inteligente, ya que mediante estos tres elementos se originará y gestionará el conocimiento de forma eficiente y eficaz. Por su parte, son concepciones que deberán esgrimirse en el quehacer organizacional cualquiera sea su estructura o forma.

Para Senge (1995) “Las organizaciones de desquician a pesar de la lucidez individual y los productos innovadores, porque no pueden integrar sus diversas funciones y talentos en una totalidad productiva (p.92). Según la presente investigación, la solución que permitirá la integración de las funciones y talentos es mediante el desarrollo potencial de la inteligencia a través de la integración de la triada instinto, inteligencia emocional e inteligencia intuitiva.

Concebir a las organizaciones como objeto de estudio, parte de la necesidad de equiparar al ser y su analogía como lo plantaba Aristóteles, desde la analogía siempre la organizaciones deberán ser analizadas sin separarse de su concepción inicial, es por ello, que se toma como concepción inicial que el desarrollo organizacional parte de la premisa que las mismas “se caracterizan por ser estructuras flexibles, climas abiertos y sustentadores, valores y actitudes que fomentan confianza y franqueza, y estilos de liderazgo abiertos y democráticos” (Dessler, 1979, p. 286). Se interrelaciona la anterior concepción con el de organizaciones orgánicas, ya que son las que permitirán que se exprese la creatividad haciendo uso de la triada.

Para la investigación el primer elemento de la triada, el básico, lo constituye el instinto, observado como un impulso que nos hace actuar sin la intervención de la inteligencia lógica racional, menos aún de la intuición. Por lo tanto, el conocimiento y manejo de estos impulsos permitirá que se actúe efectivamente en todos los escenarios de la vida. Para Cooper y Sawaf (1998), al reaccionar de manera excesiva al enojo, alegrías u otros sentimientos, los sujetos se dejan llevar por los impulsos, pero cuando estos impulsos son manejados se logra una conexión con los motivos de los sentimientos y se da alerta a las tensiones

y energías haciendo que mejore la toma de decisiones para la resolución de problemas y situaciones complicadas.

Ahora bien, en cuanto a la concurrencia de la inteligencia y especialmente la inteligencia emocional como segundo elemento de la triada, se toma como referencia a los cuatro pilares de la inteligencia emocional realizada por Cooper y Sawaf (1998):

1. Conocimiento emocional, involucra la honestidad emocional, la energía emocional, la intuición práctica y la retroinformación.
2. Aptitud emocional, involucra la presencia auténtica, el radio de confianza, descontento constructivo y flexibilidad y renovación.
3. Profundidad emocional, involucra la integridad aplicada, la influencia sin autoridad, el potencial único y propósito y el compromiso, responsabilidad y conciencia.
4. Alquimia emocional, involucra el flujo intuitivo, el cambio de tiempo reflexivo, la percepción de oportunidades y la creación del futuro.

Al analizar los pilares sugeridos por Cooper y Sawaf (1998), coincidimos en la valoración de las emociones como poderosa herramienta para la resolución de problemas y toma de decisiones en las organizaciones, sin embargo, se agregaría a los pilares a la inteligencia racional, lógica, analítica y extrapolaríamos la intuición como un punto aparte y no como un derivado de la alquimia emocional.

Daniel Goleman citado por Siliceo, Casares y González (1999), señalan a la energía emocional como la voluntad, compromiso, lealtad y responsabilidad como también a los contenidos humano-afectivos esenciales para la productividad y eficacia (p. 147). De esta manera la inteligencia emocional, involucra el conocimiento (la virtud: bien, justicia, prudencia, razón) y la esencia del ser humano integrando en un todo con sus valores, sus principios, sus raíces, es decir su esencia que lo conducirá a ser más productivo y útil para la sociedad.

Finalmente, y en un peldaño superior, se ubica a la intuición o más bien a la inteligencia intuitiva, Para Gladwell (2013), este tipo de inteligencia:

Trata de los aspectos más sencillos de nuestra vida cotidiana: el contenido y el origen de esas impresiones y conclusiones instantáneas que afloran de forma espontánea cuando conocemos a alguien, cuando afrontamos una situación difícil o cuando tenemos que decidir algo en condiciones de estrés. Creo que, cuando se trata de conocernos y de conocer al mundo, prestamos atención a los grandes temas y muy poca a los detalles de los momentos fugaces. (p.21)

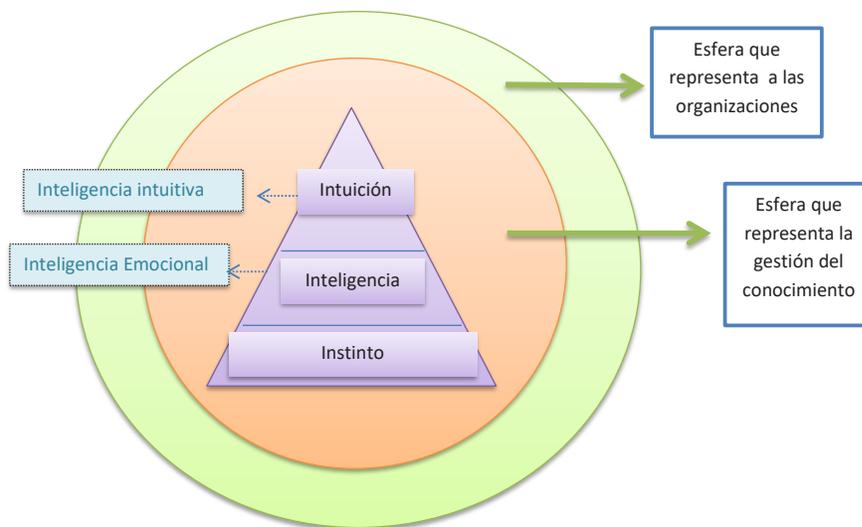
La intuición es otra herramienta a tomar en cuenta para el desarrollo organizacional, ciertamente no tiene un procedimiento, simplemente observa las cosas con un tercer ojo. Los miembros y líderes de las organizaciones haciendo uso de la intuición, podrán desarrollar conocimientos más allá

de la lógica ya que la trasciende, se entiende a la intuición como la aprehensión de la realidad y sin que los prejuicios interfieran es capaz de generar creaciones asombrosas.

Destacaremos una cita del Rafael Vidal (1999) quien manifiesta “Ahora comprendo que el lenguaje de mi mente es un lenguaje de percepciones, traducidas en imágenes, sensaciones, sonidos y voces interiores. Mis palabras, mis sentimientos, mis emociones, mis acciones y conductas están asociadas a imágenes, sensaciones, sonidos y voces interiores” (p. 202). En ese sentido, si el reflejo de la mente es producto de esos elementos interiores del sujeto, éste se encuentra en la plena capacidad de sustituirlos, es decir ejercer un dominio sobre la conciencia para lograr los resultados deseados en los aspectos de la vida, lo mismo ocurre en el plano organizacional.

A continuación, se representará el planteamiento de concurrencia de la triada para las organizaciones:

Imagen 1: Concurrencia de la tríada instinto, inteligencia emocional e inteligencia intuitiva en las organizaciones.



Fuente: Elaboración propia.

6. REFLEXIONES FINALES

Las organizaciones inteligentes son aquellas altamente útiles para la sociedad porque van a aplicar su conocimiento al máximo haciendo uso de la triada: instinto, inteligencia emocional e instinto emocional. Con la triada las organizaciones generarán beneficios para la sociedad, mediante la comprensión y valoración interna del conocimiento, visto más allá del aspecto económico, es decir llevarlo al plano humano trascendental.

Las organizaciones inteligentes son aquellas cuya utilidad responde a la inteligencia, y manejo de las emociones de sus miembros y líderes, lo cual va a favorecer no solo a sus actores internos, sino que también repercutirá favorablemente a lo externo, logrando el bien para la sociedad.

Las organizaciones haciendo uso de la interrelación, la reunión de intuiciones y talentos dispares, propósitos, competencias, personas y posibilidades, en un todo unificado, llegara a la Alquimia emocional (Cooper, Sawaf).

El dominio del instinto, la habilidad de adaptación y solución de problemas, el manejo de las emociones y sensaciones, confiar en las percepciones y voces interiores, hacer asociaciones y comprender que la inteligencia sinónimo de conocimiento constituyen como afirmó Sócrates la esencia de la virtud son las herramientas que permitirán lograr organizaciones exitosas, pero además humanas, que pueden aprender, desaprender y reaprender para adaptarse y continuar en el tiempo.

7. REFERENCIAS

- _____. Aristóteles. <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448166981.pdf>
- Antequera, P (1998). Derecho de Autor. Servicio autónomo de la propiedad intelectual. Caracas: venezolana.
- Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, 35(134), 97-103. <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>
- Bueno, E. (1999). La gestión del conocimiento: nuevos perfiles profesionales. Extraído el, 9. https://www.academia.edu/8013246/LA_GESTI%C3%93N_DEL_CONOCIMIENTO_NUEVOS_PERFILES_PROFESIONALES.
- Bunge, M. (2013). Intuición y razón. Sudamericana.
- Colbert, Jr. (1973). El intelectualismo ético de Sócrates. Anuario Filosófico, vol. 6, 11-28
- Cognifit (2019). <https://www.cognifit.com/es>.
- Cooper, R. K. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones. Norma.
- Dessler, G. (1979). Organización y Administración: enfoque situacional (No. 658 DESSo).
- Diccionario de la Lengua Española. Biblioteca Asistente. Educativa Integral (2004-2005). Arquetipo Grupo Editorial S.A. Montevideo-Uruguay.
- Garcés, G. La virtud aristotélica como camino de excelencia humana y las acciones para alcanzarla. <http://www.scielo.org.co/pdf/difil/v16n27/v16n27a08.pdf>

- Gladwell, M. (2013). *Inteligencia intuitiva: ¿por qué sabemos la verdad en dos segundos?* Taurus.
- Hessen, J., Gaos, J., & Romero, F. (1970). *Teoría del conocimiento*. (pp. 25-86). EspasaCalpe. https://trabajosocialucen.files.wordpress.com/2012/05/hessen_johannes-_teoria_del_conocimiento_pdf-1.pdf
- James G. Colbert, Jr (1973). *El Intelectualismo ético de Sócrates*. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/1869/1/01.%20James%20G.%20COLBERT%2C%20JR.%2C%20Boston%20State%20College%2C%20El%20intelectualismo%20%20C3%A9tico%20de%20S%20C3%B3crates%20.pdf>
- Lutz, B. (2010). *La acción social en la teoría sociológica: Una aproximación*. Argumentos (México, D.F.), 23(64), 199-218. Recuperado en 30 de diciembre de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v23n64/v23n64a9.pdf>
- Nava, J. (2017). *El problema del origen del conocimiento humano. Los supuestos filosóficos con los que se pretende resolver*. Revista Latinoamericana de Filosofía de la Educación. (4). (8).165-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6195240>.
- Nietzsche, F. (2005). *Libertad de la voluntad y fatum* (Vol. 2024). NoBooks Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GSsBAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=arist%C3%B3teles+intuici%C3%B3n&ots=UfEWg3kjTM&sig=7MXmlm7OtXXdKjO0n-kN97C3ViM#v=onepage&q=arist%C3%B3teles%20intuici%C3%B3n&f=false>
- Osho (2007). *Intuición*. De Bolsillo.
- Otaiza, R. G. (2013). *Tiempos complejos: ¿fin del método científico?* Universidad de Los Andes, Vicerrectorado Administrativo.
- Planchart, Eduardo. Luis Zambrano. *Tecnólogo Popular*. (s/f) [Disponible en: <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Zambrano.pdf>]
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [28-12-2019].
- Román, N. (2009). *Capital Intelectual. Generador de Éxito en las Empresas*. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/25076/articulo6.pdf;jsessionid=66DF4BED735992376F4C6C7C1B9DF4E3?sequence=2>
- Saavedra, M. (2001). *Aprendizaje Basado en el Cerebro Brain Based Learning*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. (X), (1).141-150. <https://semanariorepublicano.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18559/19592>
- Salvat, M. (1973). *Freud y el Psicoanálisis*. Barcelona: Salvat.
- Senge, P. M., & Gardini, C. (1992). *La quinta disciplina* (Vol. 30). Sperling & Kupfer. Siliceo
- Aguilar, A., & Arrangoiz, I. C. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva* (No. 658.4092 S5.).
- Vidal, R. (1999). *Los sellos secretos*. España: Edicomunicación.