

Una interpenetración rítmica entre gnosis y episteme para la trascendencia organizacional

Villasmil, María A.; Rivas T., Frank; Camacaro P., María V.

Recibido: 23-07-19 - Revisado: 14-18-19 - Aceptado:19-11-19

Villasmil, María A.

Doctora en Economía Aplicada. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7369-4707>

Universidad de Los Andes, Venezuela
mvillasmilr@gmail.com

Rivas T., Frank

Doctor en Ciencias Sociales "Mención Estudios del Trabajo".

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>

Universidad de Los Andes, Venezuela
ferivas69@gmail.com

Camacaro P., María V.

Magister Scientiae en Administración, "Mención Gerencia"

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1029-6952>

Universidad de Los Andes, Venezuela
marivicamacaro@gmail.com

El objetivo de la investigación fue el de interpenetrar entre gnosis y episteme en la gestión desesperada que la potencialidad humana le da un sentido universal y trascendente al aprendizaje, a la vez que garantiza el valor inmanente en la generación del conocimiento. El verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa el ser humano, ya que a través del aprendizaje nos re-creamos y formamos parte del proceso generativo de la vida. Cuando se intenta insertar conocimientos particulares, ante la subjetividad de supuestos trascendentes, los resultados derivan en explicaciones reducidas, lo que da cabida a falacias de tipo "petición de principio", nada ideales para ambientes de aprendizaje organizacional con efectos de sabiduría trascendental y transformativa. Además, continuar con la gran carga pesada de la historia y su herencia en el abordaje de problemas de contexto organizacional que solo le resta importancia a la fuerza de la interpenetración entre sujeto y objeto. Ya es suficiente deducción la interacción entre el hombre y su contexto, su comportamiento reactivo y su respuesta enfocada a ese instante.

Palabras clave: Interpenetración; gnosis; episteme; trascendencia.

RESUMEN

The objective of the research was to interpenetrate gnosis and episteme in the desperate management of human potential, which gives a universal and transcendent sense to learning, while guaranteeing the immanent value in the generation of knowledge. True learning reaches the heart of what the human being means, since through learning we re-create ourselves and become part of the generative process of life. When trying to insert particular knowledge, given the subjectivity of transcendent assumptions, the results derive in reduced explanations, which allows for fallacies of type "principle request", nothing ideal for organizational learning environments with transcendental and transformative wisdom effects. In addition, continuing with the heavy burden of history and its heritage in addressing organizational context problems only detracts from the strength of the interpenetration between subject and object. The interaction between man and his context, his reactive behavior and his response focused at that moment is enough.

Keywords: interpenetration; gnosis; episteme; transcendence.

ABSTRACT

1. Introducción

Esta investigación plantea el aprendizaje como un proceso de desaprender para reaprender, con esquemas de procesos mentales basados en el cuestionamiento, para generar espacios de gestión del conocimiento cuya esencia sea el pensamiento creativo.

Aplicar el pensamiento crítico, el conocimiento y los métodos de investigación para comprender la realidad, resolver problemas y generar nuevos conocimientos, así como Identificar y plantear problemas para resolverlos con criterio y de forma efectiva, utilizando la lógica, los saberes adquiridos y herramientas organizadas adecuadamente se hace imperativo para la trascendencia de las sociedades modernas.

Cada actor del sistema organizacional -a su vez que se conecta con su espacio laboral y humano- debe identificar, cuestionar y re-aprender su proceso de producción científica para revelar esquemas de hermenéutica intelectual que lo orienten a deducir nuevos escenarios de aprendizajes inteligentes para demostrar la realidad en la práctica y, ésta a su vez sea transformadora, a través relaciones sujeto-objeto, procesos mentales secuenciales de agrupación hasta unificación, interconexiones epistemológicas, ontológicas y planteamientos de verdades estructuradas.

Los principales retos de la sociedad del conocimiento son identificar, comprender y crear escenarios de aprendizajes inteligentes para gestionar el conocimiento en entidades

organizacionales inteligentes y garantizar su permanencia, a través de la hermenéutica intelectual tal como: Pensamiento crítico, relaciones de causalidad y efecto, esquemas sistémicos, fragmentaciones, asociaciones, lógica tradicional tal como silogismos, argumentaciones epistemológicas y ontológicas, manejo de historia y producción científica.

En este contexto y para lograr una armonía rítmica entre inmanencia y trascendencia, cabe reflexionar y citar a Garcés (2018) en su profundo planteamiento:

Los logros de la vida de tipo del virtuosismo o atletismo, del progreso físico, mental, moral y espiritual, gran parte de las veces se ve en detrimento por los modelos cuyo contexto es la ilimitada acumulación de riquezas; que hace al hombre, al tratar de adaptarse al modelo capitalista neoliberal, terminar en un agotamiento, hace al hombre vivir en la sociedad del cansancio. (p.11)

Su esbozo de felicidad, nos lleva a detenernos en el concepto de rebelión, como camino para garantizar la autenticidad de la inmanencia, para guiarnos a la claridad del conocimiento que a su vez nos lleva a comprender que la trascendencia sin inmanencia nos haría tan abstractos, como lo reducidos que nos haría la inmanencia sin trascendencia.

Ahora, la gestión del conocimiento organizacional es un concepto complejo, a través del cual deben abordarse y desarrollarse teorías de la inteligencia que se legitiman a través de la apropiación y del uso, y no mediante algún modelo de verificación científica. La inteligencia es **un hecho social**, por ende, tiene que ver con obediencia y rebelión. Es tan válido, socialmente hablando, obedecer como rebelarse.

Esta investigación trata de quebrar esquemas de pensamiento y orden social, los cuales han venido orientando hacia el orden producto de la obediencia y, han desmerecido el poder de la rebelión como mecanismo social totalmente válido, aun cuando a priori pueda suponerse que la rebelión no es el resultado de sociedades ya maduras y desarrolladas.

Cuando se incorpora el concepto de gnoseología a la gestión del conocimiento organizacional, no se pretende otra cosa que resaltar el poder de la relación *reflexiones-razones* para que no existan límites en el abordaje del conocimiento. Es la fusión

misma del Sujeto/Objeto en la construcción de un hilo de vida que garantizará la liberación rítmica entre inmanencia y trascendencia.

2. Entendiendo “La teoría del conocimiento”

Comenzar a abordar la teoría del conocimiento a través de La **teoría de la reminiscencia**, nos permite adentrarnos en el mundo de las almas, ese mundo donde tiene principal cabida la filosofía platónica que nos orienta hacia la sabiduría que proviene del universo. Donde lo empírico se desmorona y cobra fuerza el orden preestablecido por el mismo universo.

Caemos en la necesidad de comprender que la verdad no parece salir del mundo exterior sino de la razón propia, es una mezcla de necesitar la inmanencia para que tome sentido la trascendencia. ¿! Si todos somos el Uno, no es más fácil partir del poder de esa fuente unificadora, que pretender abordar la verdad desde cada perspectiva individual!?.

Cabe aquí preguntarse, ¿cuál es la verdadera fuente del conocimiento? La mente, aparente conector entre el mundo exterior y el universo, tiene como principal reto la generación del Conocimiento, descartando que a través del mundo exterior podrá lograrlo.

Cuando Platón a través de la alegoría del carro alado, nos muestra la dicotomía entre obediencia y rebelión, nos permite saborear la riqueza de los contrarios, la necesidad de la armonía, la extenuante tarea diaria de liberar la tensión rítmica que es común en los humanos, “la única forma de escapar de este cuerpo es alcanzando el conocimiento máximo, si no lo alcanzas seguirás cambiando de cuerpo hasta que lo logres” expresó Platón (año, p.21).

Es así como consciente de lo expresado por la teoría de la reminiscencia, nos permitimos pensar en algún esquema mental, cognitivo, sensorial, que nos lleve a acercarnos a una fuente generadora de conocimiento, que nos permita gestionarnos socialmente bajo criterios de obediencia y rebelión.

Ahora, a partir de lo anterior, se plantea un compendio de *reflexiones- razones, formas y existencia*, es decir, una triada

Gnoseología-Epistemología¹-Ontología, donde la ciencia y las creencias se enfrentan para generar espacios para filosofar. Filosofía como espacio, lugar, método de reflexión, que puede no tener un objetivo concreto, como la ciencia, que avanza para satisfacer objetivos. Nos falta reflexión, pensar. Necesitamos el trabajo de pensar, y parece que, sin ideas, no vamos a ninguna parte.

Entonces, generar conocimientos, enfocados en esta triada puede suponer el cuestionamiento de teorías concretas sujetas a espacios e ideas particulares, las cuales pueden tener como principal carencia la trascendencia de estas teorías. Esto nos lleva a replantear el basamento epistemológico de las distintas teorías que se generen a partir de estos supuestos. Es el conocimiento per se lo que buscamos o es la trascendencia que subyace tras él.

El proceso de lógica tradicional, acarrea una serie de preceptos que coartan la gestión del conocimiento enfocado a la trascendencia del pensador. Aun, cuando es innegable la necesidad del razonamiento lógico para orientar al orden, el énfasis en este, puede desligar al sujeto de su fuente de sabiduría y, minimizar el impacto de su gestión, produciendo quiebres en su inmanencia que restarán brillo a la majestuosidad de su trascendencia.

Ante esta aparente decadencia y crisis organizacional, cuya única causa es la lucha de egos, la imaginación podría ser el hogar de la realidad y, en este sentido, seguir pensando con aparente lógica tradicional no nos va a garantizar una salvación redentora. Romper esquemas de pensamientos tradicionales que nos han llevado al mismo lugar parece una opción válida, o por lo menos una esperanza. Sin embargo, no es tarea fácil, se requiere una fuerte y sostenida motivación, además de invocar todo un esfuerzo mental que se sobreponga a "cualquier evento", poder disfrutar y descubrir ciertos secretos de la naturaleza, a través de

¹ Epistemología en el estricto sentido filosófico ha recibido varias denominaciones, se la ha llamado: noética, criteriología, lógica mayor, crítica del conocimiento, teoría del conocimiento, teoría de la ciencia, fenomenología o epistemología. Aquí se prefiere «epistemología» por su raíz griega y que define Briones (2002), de tal forma: La epistemología analiza los supuestos filosóficos de las ciencias, su objeto de estudio, los valores implicados en la creación del conocimiento, la estructura lógica de sus teorías, los métodos empleados en la investigación y en la explicación o interpretación de sus resultados y la confirmabilidad y refutabilidad de sus teorías. (p.13)

una sostenida concentración mental, enfocada por largos períodos, acompañados de una mente inquisitiva, cuestionadora, rebelde, desobediente, para que junto con un bagaje metodológico conlleve a proveer un trabajo ordenado y acorde con el Ser, lo que lo hará realmente fructífero y trascendente.

Lo anterior nos lleva a concluir prematuramente que toda teoría del conocimiento debe estar orientada a fracturar esquemas de pensamientos tradicionales, para a través de este proceso constante de cambios neuronales llegar a la fuente de la sabiduría.

3. La dualidad de la epistemología

Ciencias y creencias se enfrentan cuando nos permitimos romper esquemas tradicionales de pensamiento. En principio, debemos poner en **contexto creencias [reflexiones-razones] y su Episteme [formas]**.

Ahora, todo parece más complicado cuando las formas más evolucionadas y realistas del existencialismo ideológico se esfuerzan por llevar al terreno exterior el problema de dicha existencia en el plano ontológico del ser. A su vez, se intenta establecer la diferencia entre el ser-verbo y el ser-substantivo y esta diferencia reside en la vía utilizada para llegar el uno al otro. Suponer llegar al ser-verbo implica intuición, experimento, conexión con el alma, implica además, ver al ente como expresión de la existencia misma, en cambio, ver al ser-substantivo implica abstracción, es decir, la esencia misma.

En esencia, la generación del conocimiento implica que para el saber objetivo, la comprensión del objeto o más aun, la interpenetración con él es el ideal. Esto supone una relación armoniosa natural, donde la tensión rítmica sea manejada de forma cotidiana y no rechazada como una barrera para llegar a dicha interpenetración. Es aquí cuando el entendimiento en perspectiva entre las relaciones invariantes comienza a manifestarse por medio de evidencias de conexiones verdaderas y placenteras, que hacen de la inmanencia y la trascendencia una complementariedad poco usual.

Es posible la mediación dialéctica del Verstehen o comprensión hermenéutica mediante el Erklaren o la cuasi-explicación. Es decir, es posible y se debe hacer ciencia social crítico-hermenéutica

con un método que necesariamente tiene que utilizar tanto la interpretación (Verstehen) como la explicación por causas (Erklaren), orientada por el interés emancipativo y dirigida a hacer una sociedad buena, humanada y racional (ideal anticipado y ansiado de sociedad).

Este proceso de dualidad inducida coherentemente, produce transformaciones en la naturaleza del hombre, conforme se han ido modelando sus reales necesidades existenciales, para “re-crearse a sí mismo”, a su vez que se ha conectado con el objeto que dio origen a su propia re-creación. Lo más fascinante de esta dualidad, es que en dicha actividad cognoscitiva del sujeto, puede coincidir con la esencia misma del objeto lográndose una interpenetración perfecta e indivisible.

Esta dualidad a su vez, se complementa a través del pragmatismo, es decir, la relación entre la actuación y lo que se hace. Esta es la base elemental del conocimiento o conocimiento operativo, que consiste en el orden, el espacio adecuado, la acción inmediata, que por sí misma carece de trascendencia, pero complementada con una reflexión desde lo epistémico – gnoseológico, es abrumadoramente innovadora.

4. ¿Cómo se puede delimitar en la generación del conocimiento científico? ¿Cómo se estructuran sus formas?

Es importante partir de la premisa de la indivisibilidad entre el sujeto y objeto. El objeto cuyo rol preponderante es ser fuente de inspiración creadora, se asocia a la actividad cognoscitiva del sujeto. En esta relación sanadora y existencial, el sujeto no asume, ni debe hacerlo, una posición pasiva ante las sensaciones. Si esto lo plasmamos en el campo organizacional, las relaciones humanas no pueden estar ajenas o asumir posturas pasivas ante las demandas del entorno. En este caso, la empresa como sujeto, generadora de conocimiento, enfrenta las demandas del objeto (entorno). Por ende, la filosofía organizacional que surge como consecuencia de esta interpenetración estará delimitada por la capacidad de morfogénesis y de adaptación de ambas partes.

Resultado de estos procesos de cambios y de sociabilización de las organizaciones, el sujeto cognoscitivo debe asumir un papel preponderante en la sociedad que intenta regularlo, teniendo

para ellos dos aparentes caminos que no necesariamente son contarios, como lo son la obediencia y la rebelión, los cuales lo harán construir planes y compromisos enmarcados en la relación inmanencia-trascendencia.

Aquí vale resaltar la libertad existencial y del ser, debe prevalecer como precepto social ante la generación de sus propios esquemas mentales que lo lleven a construir y gestionar nuevas formas de conocimiento. Y, cabe a su vez, replantearse la necesidad del conocimiento generado de manera estructurada, racional, consistente, identificable, como ideal resultado de la relación gnosis-episteme-ontología.

Se puede intuir prematuramente que las formas del conocimiento generado en esta relación sujeto-objeto solo serán cuestionables cuando las mismas se contrapongan a los verdaderos intereses de dicha relación y, no habría otra evidencia de medición más relevante que el aprendizaje generado para ambos, producto de su interpenetración.

5. La paradoja del conocimiento: Gnosis y episteme

En la actual sociedad del conocimiento, donde las estructuras cada vez son más flexibles producto de la necesidad de los cambios, ¿qué sentido tiene el hilo epistemológico relativo a un constructo que es el resultado de un particular? Es totalmente válida la inducción para llegar a planteamientos generales, sin embargo, en el campo de las ciencias sociales, dichas generalidades muchas veces se convierten en el inicio de procesos inductivos que nuevamente intentarán dar respuestas a generalidades. Si nos detenemos a observar esta rueda, es fácil deducir que la generación de conocimiento en el campo organizacional tiene real sentido solo cuando este proceso acarrea el aprendizaje y la evolución humana. Solo es posible la permanencia organizacional cuando trascienden sus individuos y cuando a través de ésta, se es capaz de impactar en la sociedad. Entonces vale plantearse: Gnosis o episteme, episteme o gnosis.

Con la hermenéutica se ha hecho ya famoso el llamado círculo hermenéutico, es decir, traducido a nuestro problema: Siempre partimos de un saber precientífico sobre el objeto que investigamos. Lo que quiero saber he de saberlo ya, antes de comenzar a reflexionar e investigar. Esta inteligencia previa se articula lingüísticamente.

Pero al analizar el lenguaje me encuentro que lo hago utilizando el habla. Estamos, parece, encerrados inevitablemente en un círculo. No hay comienzo absoluto.

Una relación armónica entre gnosis y episteme estaría fundamentada en la interacción entre los cuestionamientos del sujeto, su episteme (objeto) y su Ser.

6. ¿Por qué la ruptura con las teorías organizacionales pasadas?

Si recorremos la historia, podemos deducir que la evolución de las distintas teorías organizacionales solo ha dado respuesta a la relación del hombre con cada uno de los sistemas sociales por los que ha transitado.

Qué podemos deducir de esto:

- Suponemos una interacción entre el hombre y su contexto
- Su comportamiento es reactivo
- Su respuesta es enfocada a ese instante

Esta descripción evidentemente muestra una gran dificultad para dar sentido al presente y anticipar el futuro. Es decir, dichas teorías organizacionales solo han evidenciado una relación superficial entre el hombre y su entorno, sin ni siquiera permitirse la natural interpenetración que conlleva la trascendencia del ser, a su vez que la posición pasiva del sujeto en la generación de teorías organizacionales, supone un componente cognoscitivo elemental, que no le permite transformar la realidad y lo hace conformarse con las propias limitaciones del tiempo y espacio, razón por la cual dichas teorías más que puentes hacia la evolución son retrocesos hacia el primitivismo. En definitiva, las teorías organizacionales han venido dando respuestas a concepciones del hombre acordes con *preceptos* de sociabilidad y no a Su *Inmanencia* y *Trascendencia* en la humanidad.

Todo lo anterior nos hace suponer que la gestión del conocimiento en la actualidad debe llevarnos a **estudiar el pasado no para repetirlo, sino para librarnos de él**. La historia solo nos ayuda a relativizar y a obviar los prejuicios atávicos.

7. La verdadera esencia del conocimiento: Un aprendizaje organizacional inteligente

Un orden para abordar la sabiduría trascendental y transformativa

dando al aprendizaje su valor en la generación del conocimiento, pretende que cada ser humano aprenda desde sus principios básicos y costumbres, desde su propia historia y se convierta en verdadero hombre generador de su propia felicidad

La pregunta básica sería: Trascender ¿pero hacia dónde?, subir, pero ¿a qué altura? En este sentido vale citar a Hesse: "La vida de cada hombre es un camino hacia sí mismo, el intento de un camino, el esbozo de un sendero. Ningún hombre ha llegado a ser el mismo por completo; sin embargo, cada cual aspira a llegar, los unos a ciegas, los otros con más LUZ, cada cual como puede" (Hesse, 1919).

Como bien lo dice Pérez (2004), visualizando el espectro humano desde lo educativo:

Educar es ayudar a conocerse, comprenderse, aceptarse y quererse para poder desarrollar a plenitud todos los talentos y realizar la misión de vida con los demás, no contra los demás. La genuina sabiduría se resume en el principio socrático: <<Conócete a ti mismo>>. (p. 91)

8. La inteligencia emocional

Abordar este concepto en la relación gnosis-episteme-ontología, es cuestión de llevar al terreno de la autogestión el conocimiento. Cuando se da cabida a la gnosis en el desarrollo de la potencialidad misma, el manejo de las emociones solo busca equilibrar el alma con los impases del exterior. Surge una relación tormentosa entre el reclamo del espíritu libre, que se contrapone a la presión que el entorno ejerce para dar respuestas a problemas rutinarios y existenciales. Es cuando esta relación incrementa su potencialidad tormentoso que el espíritu clama silencio, cuando la inmanencia pide respuestas concretas. Se hace entonces vital liberar la tensión de ambas luchas, tratando de llegar a un equilibrio donde ambas fuerzas convivan en armonía. Ya ese equilibrio no está asociado a la proyección misma de Egos, sino que se muestra en la medida que las emociones hayan contribuido con silenciar al espíritu, en conjunción con la interpenetración adecuada entre sujeto-objeto.

Llevar al terreno organizacional este concepto, implica una tarea titánica, pero no imposible, ya que en estos procesos de autogestión, las necesidades de controlarlo todo desde lo organizacional,

delimitan el surgimiento de competencias individuales necesarias para librar tal batalla. Lo peor, la escasa visión prospectiva sobre el potencial de la revelación como competencia básica de la inteligencia emocional, por ende un enorme desperdicio. ¿Por qué autogestión desde el temor de rebelarme contra mí mismo, contra la organizacional o contra el entorno mismo? Veamos algunos modelos teóricos de inteligencia emocional.

9. Modelos teóricos de inteligencia emocional

9.1. Modelo de Peter Salovey y John Mayer

Fueron Mayer y Salovey, los que a principios de los 90 introdujeron el término “Inteligencia emocional”, para describir cualidades emocionales importantes para obtener éxito y más tarde Daniel Goleman, profundizó y popularizó la teoría de la inteligencia emocional. Inicialmente Salovey y Mayer (2000) conciben la inteligencia emocional como, “un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas y usar la información emocional para guiar el pensamiento y las acciones de uno” (p.189)

Posteriormente, Mayer, Salovey y Caruso (2005) justifican el uso de la inteligencia emocional porque “requiere el procesamiento de información emocional específica en el interior del organismo” (p.21) y, porque es necesario alcanzar niveles de competencia en esas habilidades para un adecuado funcionamiento social.

Del mismo modo Mayer (2001), señala que “la inteligencia emocional comprende la capacidad para percibir, comprender y usar símbolos” (p.88), es decir, se refiere al razonamiento abstracto, a la capacidad para entender y usar la información emocional. Asimismo, este autor expresa, que la inteligencia emocional comprende un conjunto de habilidades mentales que ayudan a reconocer y entender las emociones propias y las de los otros.

Mayer, Caruso y Salovey en el año 1999, realizaron dos investigaciones donde aplicaron el test Escala de Inteligencia Emocional Multifactor, conocida por sus siglas en inglés (MEIS), y con estas evidencias declaran que el término inteligencia emocional satisface tres criterios clásicos que lo hacen considerar como científicamente legítimo:

- Capacidad que puede ser considerada como un conjunto

de habilidades.

- Analogía importante entre estas habilidades y otras de la inteligencia.
- Habilidades de la inteligencia emocional que se desarrollan con la edad y con la experiencia.

El modelo de Mayer y Salovey se focaliza en lo cognitivo, además, parten de la idea de que las emociones contienen información acerca de las relaciones, en tal sentido Mayer indica que “La Inteligencia Emocional, por tanto, se refiere a la habilidad para reconocer el significado de las emociones y sus relaciones, para razonar y resolver problemas que están en la base.” (p.102). En su análisis de las capacidades relacionadas con las emociones, dividen la inteligencia emocional en cuatro áreas de habilidades (modelo de las cuatro ramas) que abarca desde los procesos básicos psicológicos a otros más complejos, que integran la cognición y la emoción.

Percibir emociones: Se refiere a la capacidad para percibir y expresar emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas, que estas conllevan. Incluye identificar las emociones en nuestros estados físicos, sentimientos y pensamientos, así como también, identificar las emociones en otras personas, los objetos y los colores.

Usar emociones para facilitar el pensamiento: Se refiere a la capacidad de estar conscientes de nuestras emociones y reconocer como estas actúan sobre el modo de procesar la información de manera funcional. Esto implica la capacidad de usar las emociones para realzar el razonamiento.

Comprensión de emociones: Implica la capacidad para comprender información emocional acerca de las relaciones, las transiciones de una emoción a otra e información lingüística acerca de las emociones. Implica etiquetar emociones y reconocer las relaciones entre palabras y el propio significado de las emociones, entender las relaciones entre las emociones y las diversas situaciones, comprender emociones complejas y contradictorias.

Manejo de emociones: Capacidad para manejar emociones y relaciones emocionales para el crecimiento personal e interpersonal. Abarca la capacidad de estar abierto a los estados emocionales, reflexionar sobre las emociones, identificar la utilidad de la

información, manejar nuestras emociones y las de los otros con el fin de moderar las emociones negativas y aumentar las placenteras.

Estos autores exponen que las habilidades que conforman su modelo se organizan jerárquicamente en niveles crecientes de modo que percibir emociones estaría en la base, mientras que el manejo de emociones se consideraría en la cima.

9.2. Modelo de Reuven Bar-On

Bar-On (2001) define a la inteligencia emocional como “una serie de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la habilidad para tener éxito en la vida al afrontar las demandas y presiones del entorno.” (p.98). El modelo desarrollado por Bar-On (ob.cit), comprende habilidades referidas a la identificación, comprensión y expresión propia, identificación y comprensión de las emociones en los demás, relacionarse de forma positiva, manejo de las emociones fuertes y control de impulsos, adaptación y resolución de conflictos.

Asimismo, el autor señala que el concepto de inteligencia emocional y social está muy relacionado, por lo que considera, integrar en un constructo ambos términos y hablar de inteligencia emocional y social.

Su modelo de inteligencia emocional está estructurado en torno a diez componentes:

Autoconsideración: Apreciación exacta de uno mismo, percibiendo y aceptando lo negativo y lo positivo.

Autoconciencia: Conocer y comprender las emociones de uno mismo y saber que las causo.

Asertividad: Expresar abiertamente las emociones y defender los derechos personales.

Relaciones interpersonales: Establecer y mantener relaciones amistosas con los demás y sentirse a gusto.

Empatía: Reconocer y comprender las emociones de los otros.

Tolerancia: manejar efectivamente nuestras emociones.

Control de la impulsividad: Resistir o retardar un impulso para controlar las emociones.

Evaluación realista: Validar lo que experimentamos emocionalmente con lo que ocurre objetivamente.

Flexibilidad: Adaptar y ajustar nuestros pensamientos y

comportamientos a nuevas situaciones.

Resolución de problemas: Implementar soluciones efectivas a los problemas.

Además, este autor destaca cinco conductas que favorecen la inteligencia emocional:

Optimismo: Mantener una actitud positiva incluso ante las adversidades y ver siempre el lado positivo de la vida.

Actualización: Ser consciente del propio potencial, llevar una vida plena trazándose objetivos y metas.

Felicidad: Sentirse contento con uno mismo, con otros y con la vida en general.

Independencia: Autodirigir y autocontrolar las propias acciones y pensamientos sin dependencia emocional de otros.

Responsabilidad social: Identificarse y sentirse miembro de un grupo social, de manera cooperativa, contributiva y constructiva.

El modelo de Bar-On (2001), se ha catalogado como un modelo mixto, porque combina habilidades cognitivas con rasgos de personalidad.

9.3. Modelo de Robert Cooper y Ayman Sawaf

Para Cooper y Sawaf (2000), la inteligencia emocional comprende "... la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia" (p.93). Estos autores proponen un modelo con aplicabilidad al trabajo y a las organizaciones. Este modelo de inteligencia emocional se estructura en torno a cuatro pilares:

Primer pilar: Conocimiento emocional: Comprende el conocimiento de las propias emociones, el cual genera confianza y eficiencia personal basado en la honestidad emocional, energía emocional, intuición práctica y la retroinformación emocional.

Segundo pilar: Aptitud emocional: Se refiere a la autenticidad emocional de la persona basada en su presencia auténtica, credibilidad y flexibilidad. La persona que posee esta capacidad escucha, maneja conflictos, saca partido del descontento constructivo.

Tercer pilar: profundidad emocional: Implica la forma en que la persona emocionalmente inteligente conforma su vida y su

trabajo en correspondencia con su potencial y objetivo, respalda su compromiso y actúa con responsabilidad y conciencia.

Cuarto pilar: Alquimia emocional: Referido al nivel más alto de desarrollo de la inteligencia emocional; implica expandir la capacidad de fluir con los problemas y presiones, competir por el futuro a partir del desarrollo de las capacidades de percibir soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

Cooper y Sawaf, durante el año 1998, desarrollaron el Cuadro de Cociente Emocional (CE) y establecieron los perfiles de cociente emocional organizacional. Este cuadro se ha aplicado a ejecutivos, gerentes y profesionales de diversas organizaciones en Estados Unidos y Canadá y sus resultados han arrojado valiosa información acerca de las relaciones entre la inteligencia emocional con la salud, el trabajo en equipo, la innovación, la productividad y las utilidades.

9.4. Modelo de Daniel Goleman

En esta investigación se considera principalmente lo que plantea Daniel Goleman en su libro titulado *Inteligencia Emocional*, sin descuidar otros autores que, con sus valiosas investigaciones, prepararon el camino para el estudio en profundidad de la inteligencia emocional. Goleman (2011; p.134), plantea dos áreas en las cuales se dividen las actitudes emocionales; el área personal o intrapersonal y el área social o interpersonal.

El área personal o intrapersonal: se refiere a la capacidad que tiene el individuo de entender e identificar sus emociones, además de saber cómo se mueve subjetivamente en torno a las mismas. Las actitudes relacionadas con el área personal determinan el dominio de sí mismo basado en tres dimensiones:

Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo): Se refiere a la capacidad para sentir, articular y reflejar los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. La conciencia de uno mismo es clave para comprender las propias virtudes y debilidades. Comprender y dar nombre a las propias emociones es uno de los pilares de la inteligencia emocional, en el que se fundamenta la mayoría de las otras competencias emocionales. Solo quien sabe por qué y cómo se siente puede manejar sus emociones, moderarlas, ordenarlas y controlarlas de manera consciente.

Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Conciencia emocional, valoración adecuada en uno mismo y confianza en uno mismo.

La conciencia emocional: Refleja la importancia de reconocer los propios sentimientos y como afectan al comportamiento. A través de ella, se pueden conocer las emociones que el individuo experimenta y sus causas. Abarca los vínculos existentes entre lo que se siente, hace y dice. Las personas dotadas de esta competencia conocen que efecto tienen las sensaciones en su conducta.

La valoración adecuada de uno mismo: Reconocer debilidades y fortalezas internas, tener una visión clara de lo que se necesita mejorar y la capacidad de aprender de la experiencia, estar abiertos a la crítica, a las nuevas perspectivas, a la formación constante y al desarrollo de sí mismo. Las personas que manejan esta competencia son conscientes de sus fortalezas y limitaciones, saben dónde necesitan mejorar y saben cómo trabajar con individuos que cuentan con virtudes suplementarias. Esto permite medir las posibilidades de éxito.

La confianza en uno mismo: Seguridad que proviene del conocimiento certero de las propias capacidades, valores y metas. Los individuos con esta competencia se muestran más seguros de sí mismos, pueden expresar opiniones que despierten rechazo y defender lo que consideran correcto, son emprendedores y capaces de tomar decisiones a pesar de la incertidumbre y las presiones.

Otra de las razones de la importancia de este concepto es que sobre él, se alza otra de las habilidades relevantes para la inteligencia emocional, denominada la empatía. Es imposible reconocer, comprender e identificar emociones en los demás si no se reconocen las propias.

Autocontrol emocional o autorregulación: Capacidad de controlar los estados internos, impulsos y recursos del individuo. El autocontrol evita dejarse dominar por los sentimientos del momento. Las emociones no se pueden elegir, desconectar o evitar. Lo que se haga con las propias emociones, el hecho de que se manejen de forma inteligente depende de la inteligencia emocional. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, e innovación.

Elautocontrol: Capacidad que permite manejar adecuadamente las emociones negativas e impulsos conflictivos, evitando quedar a su dominio. Esta competencia permite que las personas permanezcan equilibradas en situaciones estresantes, positivas en momentos críticos, y piensen con claridad a pesar de las presiones.

La confiabilidad: Exhibir honradez e integridad. Las personas confiables (o responsables) actúan de forma ética y su sinceridad inspira confianza a los demás, admiten sus propios errores y mantienen firmes su postura, aunque resulte impopular actuar éticamente.

La integridad: Responsabilidad de su actuación. Las personas que disponen de esta competencia suelen cumplir con sus compromisos y promesas, satisfacen los objetivos y son organizados en su vida y en el aspecto laboral.

La adaptabilidad: Adaptarse a los cambios y ser flexibles ante los acontecimientos. Esta competencia permite manejar exigencias múltiples, adaptar las respuestas y tácticas a las nuevas situaciones y poseer una visión flexible.

La innovación: Abierto a nuevas ideas, enfoques e información. A través de ella, las personas buscan ideas diferentes de distintas fuentes y asumen riesgos, son proactivos, lo que significa que aprovechan las oportunidades y actúan antes de ser forzados por sucesos externos.

Las personas que carecen de esta competencia caen constantemente en estados de inseguridad mientras que las personas con un control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los contratiempos de la vida.

Automotivación: Tendencias emocionales que facilitan la obtención de las metas. Dirigir las preferencias para avanzar hacia los objetivos, para tomar iniciativas y para preservarse frente a los contratiempos y frustraciones. Esta competencia es fundamental porque las personas no se centran en los obstáculos, sino en cómo superarlos. El conjunto de la automotivación se manifiesta a través de cuatro competencias: Motivación de logro, compromiso, iniciativa y optimismo.

La motivación al logro: Mejorar o cumplir una norma de excelencia. Las personas con esta capacidad manifiestan una gran motivación por cumplir sus objetivos, no dudan en aceptar retos,

desafíos y aprenden a mejorar su desempeño.

El compromiso: Sintonizar con los objetivos del grupo o la organización. Las personas comprometidas están dispuestas a sacrificarse por un objetivo general, buscando siempre la oportunidad para cumplir la misión del grupo.

La iniciativa: Capacidad de actuar con prontitud cuando se presenta la oportunidad. Las personas con esta competencia persiguen sus objetivos más allá de lo esperado y movilizan a los demás mediante esfuerzos inusuales.

El optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos. Las personas con optimismo siempre piensan en el éxito y no se desaniman ante las adversidades que surgen en el camino hacia su objetivo.

El área social o interpersonal: Capacidad que tiene el individuo de percibir las emociones ajenas y actuar en consonancia con ellos, está en correspondencia con la empatía y las habilidades sociales. Estas competencias determinan el manejo de las relaciones.

Empatía o reconocimiento de emociones ajenas: Captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos. La persona empática puede leer corrientes emocionales, captar indicios como el tono de voz o la expresión facial. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría comprenden: comprensión de los demás, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad y conciencia política.

Comprensión de los demás: Conciencia de las emociones, preocupaciones y necesidades de los demás, interpretando las señales emocionales que emiten de forma inconsciente. Esta competencia implica mostrar sensibilidad hacia las perspectivas ajenas, e interesarse por sus preocupaciones comprendiendo y ayudándoles a superar sus obstáculos.

Ayudar a los demás a desarrollarse: Sentir las necesidades de desarrollo de las personas y alentar sus aptitudes.

Orientación hacia el servicio: Prever, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes. Una persona con esta competencia se anticipa a las necesidades del cliente con el objetivo de satisfacerlas, comprende su punto de vista y actúa como asesor de confianza.

Aprovechamiento de la diversidad: Cultivar las oportunidades a través de diferentes personas. El desarrollo de esta competencia

permite manejarse bien con todos, respetar y comprender sus puntos de vistas, afrontar los prejuicios y la intolerancia de manera inteligente.

Conciencia política: Interpretar las corrientes emocionales de un grupo y sus relaciones de poder. La capacidad para interpretar situaciones objetivas sin la distorsión de las propias suposiciones e inclinaciones permite responder con eficacia.

10. Habilidades sociales

Las habilidades sociales se refieren a la capacidad de estimular en los otros las respuestas deseables. El requisito fundamental consiste en el desarrollo de dos competencias emocionales explicadas anteriormente: El autocontrol y la empatía.

Los seres humanos, al relacionarse con los demás emiten señales emocionales que afectan a quienes les rodean. Esta habilidad es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. El denso planteamiento que sustenta la teoría de Goleman (2011) se ve interpretada en palabras de Caballero (2007), quien explica que:

La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas. (p 133)

Las habilidades sociales comprenden siete competencias: Influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, y catalizadores de cambio, establecer vínculos, colaboración y cooperación.

La influencia: Habilidad para aplicar tácticas efectivas de persuasión. Las personas que poseen esta competencia son habilidosas para convencer, administrar argumentos, acciones, estrategias indirectas para persuadir, lograr consenso y apoyo, así como también, conducir la situación hacia la meta deseada.

La comunicación: Transmitir mensajes claros y convincentes. Las personas dotadas de esta competencia escuchan abiertamente, comparten información de buen agrado, permanecen receptivos

a las malas y buenas noticias, fomentan la comunicación abierta.

El manejo de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos. Uno de los talentos de quienes cuentan con esta competencia es poder manejar personas y situaciones difíciles con diplomacia y tacto, alentar la discusión abierta sin temores y buscar soluciones que beneficien a todos.

El liderazgo: Inspirar, guiar y articular el entusiasmo en pos de una visión y una misión compartida. Las personas que muestran la competencia de liderazgo inspiran a otros en la consecución de objetivos comunes, guían el rendimiento de otros a la vez que se les controla y enseñan con el ejemplo.

La catalización del cambio: Capacidad para provocar, fomentar o manejar el cambio. Esta competencia a la hora de catalizar el cambio le permite a la persona reconocer la necesidad de cambiar, eliminar barreras, promover y moldear los cambios en los demás.

Colaboración y cooperación: Trabajar con los demás para alcanzar objetivos compartidos. Esta competencia permite compartir información y recursos, promover un clima amigable y cooperativo e incrementar las oportunidades de colaboración entre compañeros de trabajo.

Habilidades de equipo: Crear la sinergia necesaria para trabajar en el logro de los objetivos colectivos, motivando a los miembros del equipo a la participación y entusiasta, fortalecer la identidad del equipo y el compromiso, proteger al grupo y a su reputación, fomentar el respeto, colaboración y disposición.

Estas cinco competencias emocionales: Autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y relaciones interpersonales, son, por tanto, las habilidades básicas que permiten desarrollar la inteligencia emocional. De acuerdo con Goleman (2013), estas competencias se pueden aprender si se entrenan, es decir, es necesario aprender a educar las emociones. Pero no basta con tener emociones, es indispensable aprender a regularlas y controlarlas ya que, de otro modo, podrían ser destructivas para sí mismos.

Uno de los fundamentos convincentes de la teoría de la inteligencia emocional, consiste en la importancia de saber manejar las emociones. Goleman (2011; p.179), ilustra esta afirmación con la narración de la experiencia del piloto McBroom, con un carácter irritable e intimidatorio, que prestaba sus servicios, en 1978, como

piloto de una línea aérea. Batallando con una situación riesgosa con el tren de aterrizaje, McBroom descuidó los indicadores del combustible y, ante su furia desatada, los copilotos se asustaron tanto que no le avisaron, no reaccionaron y tampoco asumieron el mando.

El desastre era inminente; este suceso demuestra lo que se puede desatar cuando un líder o jefe se obsesiona con una idea fija y toma decisiones importantes al calor de sus emociones, desconociendo la opinión de sus subalternos. El costo en este caso específico fue la pérdida de diez vidas humanas. De estas evidencias surgen las dimensiones de la inteligencia emocional expuestas por Goleman (ob.cit. p. 68), y las veinticinco (25) actitudes emocionales que las compone.

Una vez estudiados estos modelos, podemos deducir que toda búsqueda de la inteligencia emocional está enfocada a una liberación de tensión debido a relaciones tormentosas entre espíritu e inmanencia. Una tensión que solo puede liberarse cuando se comprende que es un lucha cuyos orígenes han sido el desconocimiento del poder de la triada gnosis-episteme-ontología.

11. La imaginación, la ficción... El Homo Deus

La imaginación hoy podría ser el hogar de la realidad ante esta decadencia y crisis y en especial ante esta lucha constante de Egos. En este sentido, el autor israelí Harari (2015) afirma que los grandes problemas actuales, respecto a aquellos que siempre han estado en la palestra humana, son distintos. Si bien todavía existe desnutrición por falta de alimentación, ahora hay problemas públicos por comer demasiado. Asegura que mueren más personas por suicidio que por asesinato a manos de soldados, terroristas y criminales.

Y por tanto, los misterios han cambiado y se han generado nuevas tendencias e intereses. Plantea entonces que los retos de la sociedad actual están en:

- Búsqueda de la inmortalidad y de la eterna juventud. Al menos en la consecución de una vida más longeva, pues “no es fácil vivir sabiendo que vas a morir, pero es aún más duro creer en la inmortalidad y descubrir que estás equivocado” (Harari, 2015, p. 13)

- Encontrar la clave de la felicidad. Un estado producto del mismo cuerpo del ser humano, más que de las circunstancias externas.
- El hecho de la búsqueda de la inmortalidad, el humano se configura en una nueva modalidad de deidad. Superar la vejez y la desgracia, ascendiendo a ser dioses bajo los supuestos de:
 - o La ingeniería biológica.
 - o La ingeniería cyborg.
 - o La ingeniería de los seres no orgánicos.

Al considerar estos supuestos de Harari y llevarlos a estudios organizacionales, es interesante suponer que la gestión del conocimiento organizacional para los próximos años debe estar orientada hacia nuevos retos y no hacia aparentes problemas ya resueltos, razón por la cual el impacto de la relación gnosis-episteme en dicha gestión del conocimiento, puede ser la panacea para concebir a las organizaciones como espacios de trascendencia y felicidad.

12. La gestión del conocimiento: Un proceso metacognitivo

La gestión del conocimiento debe manejarse como un proceso reflexivo. Las limitaciones en el ámbito organizacional, pueden relacionarse con los distintos enfoques paradigmáticos existentes. Y, ante este problema paradigmático se plantean diversas posiciones:

- a) Incompatibilidad de paradigmas.
- b) Complementariedad de paradigmas.
- c) Unidad epistemológica.
- d) Una fusión gnoseológica, epistemológica y ontológica: Un conocimiento trascendente

Un paradigma representa un conjunto entrelazado de supuestos que conciernen a la realidad (ontología), conocimiento de esa realidad (epistemología), y las normas particulares para conocer acerca de esa realidad (metodología). Crabtree & Miller (1992).

Cada una de estas posiciones supone distintos abordajes, sin embargo, nuestra verdadera tarea debe estar enfocada en depurar la vida y no llenarla de proyecciones de nuestros Egos.

¿Cómo hacerlo?

Se recomienda trabajar sobre la reestructuración de esquemas mentales que disciplinen el cerebro para garantizar posiciones cognoscitivas de alto nivel, orientadas hacia resultados tangibles y concretos:

1. Tener una fuerte y sostenida motivación
2. Invocar todo el esfuerzo mental que se sobreponga a "cualquier evento"
3. Descubrir ciertos secretos de la naturaleza
4. Sostenida concentración mental enfocada por largos períodos
5. Disfrutar de una mente inquisitiva
6. Bagaje metodológico para proveer un trabajo intelectual ordenado y fructífero

Si bien cada individuo es un ente complejo en sí mismo, pueden identificarse caracterizaciones generales que reflejen las tendencias sociales del presente, partiendo de afirmaciones como la de Martínez (2009):

Ya Aristóteles distinguió claramente entre los principios generales (koinai àrchai) que rigen la naturaleza de todos los seres, y los principios especiales propios (ídiái àrchai) de cada ser en particular, en los cuales se debe basar, y a los cuales vuelve, toda demostración relacionada con él. (p. 76)

Las actividades metacognitivas manejadas como unos procesos mentales cotidianos, conllevan a reflexiones y cuestionamientos constantes que elevan los niveles de conciencia para desear la trascendencia sin desconectarse de la inmanencia. Pero sobre todo, son la estrategia perfecta para lograr la constante liberación de tensión que produce la desconexión entre la libertad del espíritu y el deseo de resaltar con la inmanencia. Solo así inmanencia y trascendencia dejarán de ser contrarios.

13. Reflexiones finales

La gestión del conocimiento está influenciada por la relación entre un sujeto que conoce y un objeto que es conocido, en parte o en toda su complejidad. Es por tanto, el resultado de un proceso gnoseológico donde intervienen estructuras biológicas, las funciones de las mismas y su condición existencial. Un proceso

gnoseológico con su percepción, racionalidad, emocionalidad y espiritualidad propias. Y de un caos aparente o real, surgen posibilidades creativas que producen innovaciones, a través de una lógica gnoseológica – epistemológica – pragmática.

La gestión del conocimiento se debe abordar desde una visión amplia y flexible que responda a las relaciones existenciales que la potencian, en consonancia con las formas y esquemas mentales de los individuos que conforman la institución donde se genera, actuando estas como objetos capaces de interpenetrarse y modificarse. La influencia de las distintas teorías organizacionales existentes deben considerarse como esquemas e indicadores muy finitos en el proceso predictivo organizacional, a su vez que deben visualizarse como referentes poco probables de conducción. La relación gnosis-episteme en la gestión del conocimiento debe derivar en el desarrollo de líneas estratégicas que contribuyan al mantenimiento de la organización o la consecución de ventajas competitivas sostenibles en un entorno cada vez más rivalizado.

No existe posibilidad de permanencia organizacional si esta no es escenario de trascendencia de sus trabajadores, donde una conciencia orientada hacia cultivar la inmanencia, vista como un fenómeno social, desarrolle una filosofía organizacional centrada en la diversidad de mecanismos de sociabilidad tales como la obediencia y la rebelión.

El conocimiento generado en espacios organizacionales, su gestión y sobre todo **auto gestión** ya no dependen de un modelo, una metodología científica, una estructura adecuadamente definida, una visión, misión y objetivos rígidos, diseñados en un momento determinado, sino que además están condicionados por la interpenetración de relaciones epistémico – gnoseológicos de sus trabajadores, en consonancia con un objeto (entorno) que aun condicionante, no es determinante para la trascendencia de esos trabajadores, ya que la inmanencia que los sostiene no es lo suficientemente rígida como para delimitarlos.

La organización desde su naturaleza, misión, visión, culturas, convicciones, creencias, propósitos y filosofía complementan los fundamentos indagados. La gestión del conocimiento debe modelarse de forma matricial para el funcionamiento organizacional, considerando como aspecto medular y punto de

partida el direccionamiento, este a partir de las competencias de sus trabajadores, que posibilite a un individuo a interpenetrarse con otros, en acción colectiva para el logro de su trascendencia, alineados con el direccionamiento estratégico de la organización y con un enfoque hacia el servicio de las partes interesadas -*internas y externas*- frente al citado quehacer, perfeccionando la inmanencia tanto de ellos mismos como de la propia organización. Esto materializa la sinergia organizacional.

Ahora más que nunca se hace imperativo, cuestionar radicalmente, el sentido de cómo hemos estado construyendo el conocimiento. Lo ideal es aspirar que cada ser humano aprenda desde sus principios básicos y costumbres, desde su propia historia y se convierta en verdadero hombre generador de su felicidad. Gestionar y permitir auto gestionar las competencias humanas debe ser el resultado de un cuestionamiento constante y de rebeliones periódicas de esquemas mentales que lo orienten a deducir nuevos escenarios de aprendizajes inteligentes para su trascendencia.

14. Referencias

- Audi, R. (2005): *Epistemology: a contemporary introduction to the theory of knowledge*. London: Routledge.
- Bhaskar, R. (2008): *A realist theory of science*. London: Taylor & Francis Group.
- Bar-on, R. (2001). *Modelo de inteligencia socio-emocional*. Consortium of Research
- Bonjour, L. (2010): *Epistemology. Classics problemas and contemporary responses*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.
- Braithwaite, R. (1965): *La explicación científica*. Madrid: Tecnos.
- Briones, G. (2002). *Epistemología de las ciencias sociales*. Bogotá: Editorial Ariel.
- Crabtree & Miller (1992). *Primary care research: a multimethod typology and qualitative road map*. London: Sage
- Castells, M. (2000). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. La Sociedad Red. Volumen I. Versión castellana de Carmen Martínez Gimeno y Jesús Alborés. Segunda edición. Madrid, España: Alianza editorial.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2000). *La inteligencia emocional aplicada al*

liderazgo y a las organizaciones. Bogotá: Norma.

Damiani, L. (2005): *Epistemología y ciencia en la modernidad.* Caracas: UCV.

Dussel, E. (noviembre, 2007). Un diálogo con Gianni Vattimo, de la postmodernidad a la transmodernidad. *Revista A Parte Rei, Revista de Filosofía.* (P. 1 – 32). Disponible en <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei>

Goleman, D. (2005). *La inteligencia emocional en el trabajo.* Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (2011). *La inteligencia emocional.* Buenos Aires: Zeta.

González, J. (2006). *Diccionario de filosofía.* Tercera edición. España: EDAF.

Harari, Y. (2015). *Homo Deus, Breve historia del mañana.* Traducción de Joandoménec Ros. Epublibre – Trivillus. Versión digital

Hesse, H. (1919). *El Lobo Estepario.* Libresa, 1990 ISBN 9789978800560

International Labour Organization - ILO (2019). *World Employment Social Outlook, Trends 2019.* Versión web. Disponible en: www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang-es/index.htm

Laudon, K. y Laudon, J. (1996). *Administración de los sistemas de información; organización y tecnología.* Tercera edición. México: Prentice Hall.

Lucas, G. (2018). *Outer Space. James Cameron's Story of Science Fiction.* Serie de televisión. Episodio 2. Entrevistador: James Cameron. Productor: Lizzie Blenk. Vista el 13/03/19.

Llanos, M. (2009): *Epistemología de las ciencias sociales.* Lima: Centro de Producción Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Mayer, J. Salovey, P. y Caruso D. (2005). *Competing models of emotional intelligence.* Nueva York: Basic Books

Organización Mundial de la Salud – OMS. *Datos y cifras.* Disponible en: www.who.int/es/news-room/fact-sheet#E

Organización Mundial de la Salud. (noviembre, 2017). *Protección de la salud de los trabajadores.*

Orrego, C. (2006). El Ser Humano y la Innovación. *Semestre Económico.* Vol. 9. No. 18. Pp.133-144. Universidad de Medellín: Medellín, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013669007>

Martínez, M. (2009). *La nueva ciencia, su desafío, lógica y método.* Segunda reimpresión de la primera edición. México: Trillas.

Morin, E. (2011). *La vía para el futuro de la humanidad.* Traducción de

- Nuria Petit Fontseré. Barcelona, España: Paidós.
- Oppenheimer, A. (2015). *¡Crear o morir! La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*. Nueva York: Vintage Español.
- Pérez, A. (2004). *Educación para globalizar la esperanza y la solidaridad*. Segunda edición. Caracas, Venezuela: Librería y Editorial Estudios.
- Rodríguez, R. (2011). Transmodernidad: Un nuevo paradigma. *Transmodernity: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, 1(1). Disponible en <http://escholarship.org/uc/item/57c8s9gr>
- Suppes, P. (1988): *Estudios de filosofía y metodología de la ciencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- The Routledge Companion of Epistemology (2011). Routledge, New York.
- Unesco y Gobierno de Guanajuato (2018). *Foro Internacional Políticas Públicas para la Innovación 4.0. Foro Internacional Innovación, Educación Superior e Industria 4.0*: Guanajuato, México. Versión digital.
- United Nations (2017). *UN World Population Prospects: Key finding and Advance Tables: 2017*. Revision. New York, USA: UN.
- United Nations Development Programme (2015). *Human Development Report 2015, Work for Human Development*. Washington, USA: UNDP. Versión web. Disponible en: www.undp.org.
- Vattimo, G. (1990): *La sociedad transparente*. Barcelona- España: Paidós.
- Vargas, G. (2006): *Tratado de epistemología*. Bogotá: San Pablo.
- Wright, G. (1971): *Explicación y comprensión*. Madrid: Alianza Editorial.
- World Bank Group (2019). *World Development Indicators*. Actualización: 04/24/2019. Disponible en: www.worldbank.org/ida