

CONOCIMIENTO¹

Es muy interesante el intento de realizar una síntesis crítica de aspectos tan relevantes como el conocimiento, la filosofía y la estructuración del conocimiento y su relación con el pragmatismo americano y la revolución epistemológica: el conocimiento y el aprendizaje en la empresa, en la búsqueda de resaltar, primero, algunos fundamentos filosóficos del conocimiento, los mecanismos de estructuración y sus implicaciones epistemológicas, y, segundo, la importancia del pragmatismo americano en la revolución epistemológica en Occidente y las dimensiones del conocimiento y del aprendizaje en la empresa.

Esta síntesis es realizada al tener en cuenta las reflexiones de Descartes (1637), Arrow (1962), Kuhn (1962), Eisenhardt (1989) (2007), Caldwell (1991), Ross y Von Krogh (1996), Bunge (1997), Samuels (2000), Nasher y Ruhe (2001), Elkjaer (2001), Kogut (2003) y Alas (2007), entre otros, que sirven de apoyo al intento de analizar desde otras perspectivas los temas planteados.

El tema es tan amplio que es muy posible caer en la tentación de incluir aspectos como la diferencia entre la gestión del conocimiento en una empresa y la gestión social del conocimiento y desde ese punto iniciar el abordaje crítico de los temas incluidos en esta síntesis; esta discusión y otras igualmente interesantes se realizarán en trabajos posteriores. Al centrar la síntesis en el tema de la metodología para la estructuración del conocimiento desde las diferentes disciplinas científicas, se parte de los conceptos formulados por importantes filósofos y otros científicos en diferentes épocas que aún son válidos en la actualidad.

¹ Los autores agradecen a la doctora Silvia Ponce, profesora de la Universidad HEC - Montreal en Canadá, por sus invaluable aportes en el seminario de Doctorado en “Administración, conocimiento e innovación” impartido en la Universidad EAFIT en Medellín - Colombia.

En el presente capítulo se desarrolla el tema del conocimiento y su impacto en las organizaciones, se incluyen temáticas como la transición de la filosofía a la economía y a la Administración (una síntesis crítica), el conocimiento, filosofía y estructuración del conocimiento en el entorno organizacional; conocimiento y pragmatismo; y, por último, el conocimiento y el pensamiento crítico.

CONOCIMIENTO, FILOSOFÍA Y ESTRUCTURACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL

En la historia de la humanidad existen conceptos muy importantes para el desarrollo de la sociedad, que son definidos y discutidos por diferentes escuelas de pensamiento y científicos que desde su punto de vista, intentan realizar su definición, interpretación o aplicación; el término *conocimiento* hace parte de este conjunto selecto de conceptos. La palabra conocimiento es sinónimo para algunos de información, noción, percepción, saber, comprensión, la lista puede ser tan extensa como el número de perspectivas existentes sobre el tema; es posible explicarlo desde la filosofía y sus derivaciones como la ontología, la epistemología, la metafísica, la ética, la metodología, entre otras; así como también desde ciencias tan diferentes como la psicología, la sociología o incluso desde la medicina, al explicar el proceso fisiológico interno del ser humano de construcción del conocimiento. Dicho término puede tener diferentes interpretaciones, según el entorno donde es utilizado; para la Economía tiene unas implicaciones diferentes que para la Sociología o para la Política; en el presente análisis se orientará a la interpretación desde la reflexión filosófica de su estructuración y su relación con el entorno organizacional.

Es posible decir que la filosofía de la ciencia es la reflexión sobre el funcionamiento de las áreas de investigación realizadas por las diferentes disciplinas científicas; no es objeto de esta síntesis el análisis de la Filosofía como ciencia, pero por ser la *estructuración del conocimiento* un concepto definido por varias vertientes de la Filosofía desde sus inicios, es interesante analizar rápidamente sus límites como ciencia y la influencia de los mismos, en el tema tratado. En la Filosofía existen limitaciones como lo genérico de sus concepciones, la falta de unanimidad en algunas de sus argumentaciones, como por ejemplo la definición del término *conocimiento*, y en especial, su poco desarrollo metodológico como ciencia, que no ha limitado la evolución que en la historia está presente en otras ciencias, lo que genera la posibilidad de interpretaciones, en ocasiones opuestas o complementarias de muchas de las concepciones filosóficas, por parte de filósofos en diferentes épocas o de otros científicos con métodos distintos a los utilizados por la Filosofía.

La Filosofía antigua ha realizado un gran desarrollo de explicaciones a problemas complejos que en la actualidad son válidos, como los enunciados de Platón, Aristóteles, Descartes y Popper; pero también es posible encontrar problemas que han sido resueltos solamente en parte o inclusive no se han resuelto. Existen pocos casos de filósofos modernos con gran relevancia; algunos se limitan a refutar o corroborar teorías clásicas y no se concentran en nuevas teorías para la solución de problemas, por esta razón, para estudiar el conocimiento es necesario iniciar con las propuestas de los filósofos clásicos y terminar con observaciones como las de Pierce o Bunge, que aunque no analizan la metodología de la estructuración del conocimiento, realizan aportes –en el caso de Pierce– fundamentales sobre la importancia del uso del conocimiento y reflexiones críticas con las de Bunge que contrastan de una forma rígida, e incluso irreverente, los enunciados de la filosofía clásica.

Al abordar el método de estructuración del conocimiento, resulta importante revisar los conceptos planteados específicamente sobre el tema por Aristóteles, donde lo significativo era que el proceso de inducción podría darse de forma inconsciente, donde se descompone un problema en sus partes o elementos para buscar una solución, pero esas partes se reagrupan para encontrarla. Es un proceso más que ontológico, cognitivo con el uso de la razón del individuo (Popov, 1947).

Para seguir con este análisis hay que reconocer que Descartes, con su método cartesiano, utilizado en el tiempo por diferentes disciplinas, propone descomponer los problemas complejos en partes sistemáticamente más pequeñas hasta llegar a sus componentes básicos, por medio de la razón de forma evidente por lo reducido de la parte que facilita su comprensión², y desde esta comprensión, por medio de la síntesis, reconstruir todas las partes para solucionar el problema. En todo este proceso se genera un conocimiento que puede ser utilizado en la solución de un nuevo problema con características similares. En este planteamiento de Descartes, la fuente del conocimiento era el razonamiento deductivo basado en principios evidentes³. Todo el proceso de estructuración del conocimiento reside en el individuo, que ontológicamente se reconoce a sí mismo, para construir su conocimiento; esta es la base filosófica para entender al individuo generador de conocimiento.

² Un importante aporte de Descartes generado por su búsqueda de un método o un proceso, más que un resultado final, es el reconocimiento que hace sobre la existencia de las creencias, y llega a definir el racionalismo como una de las formas, no como la única forma de obtener el conocimiento.

³ Estos principios evidentes con corroborados por el individuo, según Descartes por medio de la razón, entendida como la lógica de la acción.

Según Descartes (1637), no es fácil encontrar una definición formalmente del concepto de conocimiento, pero es posible realizar una interpretación al partir del siguiente texto:

Y aun observé, en lo referente a las experiencias, que son tanto más necesarias cuanto más se ha adelantado en el conocimiento, pues al principio es preferible usar de las que se presentan por sí mismas a nuestros sentidos y que no podemos ignorar por poca reflexión que hagamos, que buscar otras más raras y estudiadas; y la razón de esto es que esas más raras nos engañan muchas veces, si no sabemos ya las causas de las otras más comunes y que las circunstancias de que dependen son casi siempre tan particulares y tan pequeñas, que es muy difícil notarlas. (p. 31).

Una interpretación del texto anterior, que puede generarse en este contexto de la importancia del individuo en el proceso de construcción de conocimiento, es la inserción posiblemente no intencional por parte de Descartes, de ciertos lineamientos de percepción o empirismo⁴, lo que crea una brecha que permitiría, según sea el orden en la relación con la razón, la aparición futura del intelectualismo o el apriorismo, contrarios a la postura de Descartes, donde la única fuente del conocimiento es la razón. Desde este tipo de reflexiones, autores como Francis Bacon y John Locke, evolucionan los preceptos de Descartes y plantean la trascendencia de la percepción como fuente principal del conocimiento o con posiciones más concertadoras como la de Kant, que relaciona a la razón y el empirismo en la estructuración del conocimiento.

Otro planteamiento valioso es el propuesto por Popper, que expone en su oposición al positivismo, la importancia de la falsación⁵ como criterio de demarcación para admitir una proposición científica (Caldwell, 1991) este cambio permite, según Popper, una evolución del conocimiento científico, debido a que no es necesaria la confirmación de una proposición sino el descarte de la misma si es contraria a la experiencia, de forma crítica cada nuevo conocimiento científico es analizado con el uso de la razón⁶.

⁴ Al incluir entre líneas la importancia de los sentidos y la experiencia, propiedades de cada individuo de forma única y diferente, se llega a características que desde el punto de vista Ontológico permiten que cada individuo sea un ser distinto.

⁵ El concepto de falsabilidad es muy utilizado para juzgar la efectividad de una teoría, al criticar los diferentes componentes o bases filosóficas de cada una de las teorías, por medio del uso de la razón y la experiencia, no de forma estricta como lo plantea Popper sino como un método híbrido.

⁶ El planteamiento de Popper sobre el uso de la razón es el método deductivo, pero no tan centrado en el individuo como lo propone Descartes.

Aunque en las Ciencias Sociales el racionalismo crítico es muy utilizado, al compararlo con otros métodos científicos es muy básico y puede decirse incompleto, su desempeño en problemas complejos es bajo, toda la responsabilidad queda en el individuo que realiza la observación inicial y en la información posiblemente insuficiente para encontrar situaciones que permitan la falsación, lo que da la impresión de ser un método poco subjetivo. Pero son precisamente estas condiciones las que permiten un gran crecimiento del conocimiento científico al motivar a que los investigadores busquen criticar y refutar todas las teorías existentes con el racionalismo crítico. Reconocer la subjetividad⁷ en las Ciencias Sociales es la forma crítica como las describen otras ciencias, pero se convierte en la manera de aceptar que su objeto de estudio (a diferencia de otras ciencias donde son las representaciones o elementos) es el ser social en una realidad.

Desde estas perspectivas, es fundamental revisar a Kuhn (1962), quien plantea una nueva filosofía de la ciencia, compuesta por paradigmas que parten de diferentes problemas y presupuestos, donde no hay una única forma de medirlos, compararlos o negarlos; esta revolución científica, evoluciona los conceptos de Descartes y Popper, al reconocer algunos aspectos importantes de sus conceptos, y proponer una forma novedosa de generar conocimiento, por medio no del crecimiento sino del cambio científico. Este planteamiento de Kuhn puede tener debilidades desde el punto de vista de la generalización de los paradigmas en búsqueda de construir teorías, al ser posible que entre paradigmas de una misma teoría existan controversias o refutaciones por ser tan limitados a situaciones problemáticas específicas, donde ni la misma comunidad científica puede definir su autenticidad o su integridad.

Aparece en este análisis Charles Pierce, quien ha intentado buscar una lógica de la ciencia⁸; propone su Teoría de los Signos, al combinar la filosofía y la ciencia, donde existen el *objeto e interpretante*, donde toda representación puede ser o no, un indicativo de algo real, que puede tener o no necesariamente un equivalente en la realidad (Samuels, 2000), donde la significación del signo es la de su objeto. Con Pierce aparece la abducción que en resumen es la generación de hipótesis para la explicación de los hechos complejos. En esta percepción no es claro cómo se construye el conocimiento reconocido por un grupo, parece que la construcción es individual lo que depende de la representación que realice el individuo, como se reconoce que la representación de otro es válida, si es sólo por el

⁷ Reflexión planteada desde Nonaka y Toyama en el 2005, al intentar definir los procesos de creación de conocimiento en una organización.

⁸ Pierce es reconocido como el promotor del pragmatismo, donde lo fundamental es la utilidad del conocimiento y no tanto la metodología de su estructuración.

proceso de comunicación⁹, el método sería muy poco científico, pero Pierce complementa la generación de hipótesis con la inducción¹⁰.

Al buscar en la historia la metodología utilizada para el desarrollo de Ciencias Sociales como la Economía y la Administración, en la estructuración del conocimiento, es posible encontrar teorías en estas ciencias, planteadas desde la inducción, otras desde la deducción, e incluso algunas desde la abducción (Turrisi, 2005); en algunas de estas teorías para utilizar metodologías de reconocida magnitud en ciencias como las Matemáticas o la Física¹¹, necesitaron incluir supuestos para recrear situaciones ideales pero no reales, lo que debilita el reconocimiento de la teoría por la comunidad científica al no permitir su contrastación con la realidad.

Aunque la metodología para la obtención del conocimiento y su demarcación es trascendental en la construcción de las teorías que fundamentan las ciencias como la Economía y la Administración, el mal uso o las limitaciones de las metodologías utilizadas en otras ciencias, cuando el objeto de estudio es el ser humano o la organización que interactúan con su entorno en la realidad, limitan o reducen la posibilidad de desarrollo de la ciencia; esto ayuda a explicar la diferencia existente entre la producción científica reconocida y aceptada por la humanidad entre las disciplinas científicas. Esto, desde el punto de vista metodológico, pero con Pierce se rompe el análisis únicamente del método, al incluir la relación de la realidad con lo ideal, donde existe el paso de la generación de hipótesis, a través de la conformación de los hechos. Planteado un ejercicio en cerrar la brecha entre lo que puede ser razonado y lo racionalizado. Desde el pragmatismo, Pierce encuentra la importancia de la propiedad que tiene conocimiento de ser “útil”; esta utilidad que representa el conocimiento para el individuo, se ha convertido en el punto de partida para que algunos economistas realicen aproximaciones a explicaciones del papel que juega en una economía el conocimiento, desde la teoría de la utilidad, y por medio del cálculo de su utilidad encontrar el valor que puede tener el conocimiento en un proceso productivo (Arrow, 1962),

⁹ Aunque no es claro en la propuesta de Pierce, se podría asumir que si el conocimiento de un individuo es útil para otro individuo o para una sociedad, el conocimiento sería aceptado por esa sociedad. Parecería que para Pierce no es necesario el reconocimiento por una comunidad científica (por medio de una verificación o refutación o falsación), sino simplemente por su utilidad.

¹⁰ Pierce retoma la inducción tal como la propone Aristóteles, al regresar a la importancia del racionalismo en la estructuración del conocimiento, pero propone que la aceptación del conocimiento depende de su utilidad.

¹¹ Mario Bunge (1997) realiza una síntesis sobre la ciencia, su método y su filosofía, al revisar una división existente entre las ciencias: “Las ciencias formales demuestran o prueban, las ciencias fácticas verifican (confirman o disconfirman) hipótesis que en su mayoría son provisionales. La demostración es completa y final; la verificación es incompleta y por eso temporaria”. (p. 4).

¹² Desde la Teoría Microeconómica de la Utilidad.

si es analizado desde la Microeconomía; o en la economía de un sector, región o país, de ser analizado desde la Macroeconomía (Nash, 2003). Al adquirir el conocimiento un “valor”¹² por ser “útil”¹³, desde la Administración adquiere las propiedades que tienen todos los bienes (si se analiza desde la oferta) o todos los factores productivos (si se ve dentro de la demanda), en un entorno organizacional. El conocimiento se convierte en un bien o un factor intangible que por su característica de ser útil y poder ser cuantificado, algunos autores han propuesto metodologías para gestionar el conocimiento como recurso en una organización y otros autores han desarrollado formas de cuantificarlo por medio de las mediciones de capital intelectual, pero el cambio más importante es la nueva forma de ver al conocimiento por parte de las organizaciones (Ross y Von Krogh, 1996).

En este contexto, el conocimiento como “recurso” hay que gestionarlo dentro de las organizaciones. Al partir de que el conocimiento es individual, el reto al que se enfrentan las organizaciones es cómo convertirlo en organizacional y cómo garantizar su conservación y evolución¹⁴. Para algunas organizaciones el conocimiento es igual a información y es posible generarla por medio de procesos de aprendizaje; para algunos autores el conocimiento es posible generarlo por la interacción entre los individuos dentro de la organización (Hill y Von Ende, 1994). Siempre que una organización intenta gestionar su conocimiento debe iniciar un proceso de cambio organizacional; este proceso parte del aprendizaje organizacional. Como el conocimiento, en principio, es individual, el aprendizaje debe ser individual, asumido por todos los miembros de la organización (Elkjaer, 2001).

El cambio organizacional puede realizarse de diferentes formas; si se hace desde una perspectiva del aprendizaje de gran parte de la organización, todos sus individuos miembros sienten su participación y aporte al proceso, lo que genera procesos internos de crecimiento personal¹⁵, desde el punto de vista psicológico, y de empoderamiento de los individuos que en algunas ocasiones puede confundirse con la democratización en la gestión de la organización (Alas, 2007).

¹³ En términos de Pierce.

¹⁴ Si es visto como un bien para comercializarlo, el conocimiento puede ser patentado o registrado con los derechos de autor, lo que genera ingresos para la organización no sólo por su productividad o utilidad en su proceso productivo, sino por su valor o precio en el mercado y genera ingreso para la organización.

¹⁵ El crecimiento personal es una consecuencia del aprendizaje organizacional, pero no es el objetivo principal. Las organizaciones buscan capacitar a los individuos que las conforman para que mejoren sus prácticas en la labor que realizan, con lo que se pretende, al final, aumentar la productividad de la organización.

Las organizaciones tienen mecanismos como la socialización, la sensibilización o, incluso, la persuasión, para que sus individuos entiendan el alcance del conocimiento y participen en los procesos de cambio. Existen diferentes modelos que explican cómo deben ser los procesos de aprendizaje y cambio. En todos el aprendizaje individual, la experiencia y las relaciones entre los individuos por medio de sus procesos de comunicación tienen vital importancia (Dewey, 1905).

En la mayoría de los casos las organizaciones no inician procesos de cambio por convicción propia, sino porque su entorno jurídico, social, político, económico o tecnológico se transforma, lo que obliga a que la organización tenga que adaptarse al cambio¹⁶. En otros casos las variaciones en los gustos de los consumidores o en el mercadeo desencadenan procesos de cambio internos en la organización. Un buen ejemplo fue el planteado por Alas en el 2007, sobre las organizaciones de Estonia, con el cambio a una economía de mercado, y medición de tales procesos, sus limitantes y el impacto en las organizaciones y los individuos.

Estos procesos no son exclusivos de organizaciones dedicadas a la producción de bienes o servicios; los países, las regiones o las ciudades, pueden realizar procesos de cambio desde el aprendizaje, algunos ejemplos son los países que cambian su régimen político o las estrategias de integración regional entre países (Kogut, 2003).

En conclusión, dentro del entorno económico actual, las organizaciones buscan aumentar sus beneficios por medio de un incremento de la productividad de los individuos que las conforman¹⁷, al mismo tiempo necesitan reaccionar rápidamente a los cambios de su entorno. Con la importancia que ha adquirido el conocimiento, visto por algunos como una ventaja competitiva, y en las condiciones actuales de producción donde el hombre y su conocimiento están convirtiéndose otra vez en el centro del proceso, es la forma como gestione o administre ese conocimiento de los individuos y de la organización, la estrategia que puede generar el aumento de los beneficios para la organización. Los pilares para esta gestión del conocimiento están en la capacidad de aprender de los individuos y de la organización, en la capacidad de garantizar el almacenamiento y evolución del conocimiento organizacional y en la valoración que realice la organización de su conocimiento. El problema no está en cómo es estructurado el conocimiento, ni en evaluar si éste es bueno o malo, sino en la relación que debe existir entre lo útil y lo completo que debe ser dicho conocimiento para la organización.

¹⁶ Se reconocen los cuatro estilos de aprendizaje organizacional: corrección, innovación, adaptación y adquisición (Dibella y Nevis, 1998 citados por Alas, 2007), que son fundamentales para orientar el cambio organizacional.

¹⁷ Dado que por la competencia, el aumento en los precios no puede ser la estrategia para incrementar el beneficio.

CONOCIMIENTO Y PRAGMATISMO

Las organizaciones, las fusiones y adquisiciones que se han presentado en los últimos años, han incorporado el conocimiento y la innovación como elementos de carácter estratégico y competitivo. Por esta razón, es necesario abordar la conceptualización y estudiar la génesis filosófica que la sustenta. Al tratar el tema del conocimiento y sus diversas formas, se debe estudiar el pensamiento kantiano, el cual dio diversas opciones para entender otras formas de conocimiento, a través del análisis de significado de lo cualitativo, en una época donde el predominio y desarrollo de la ciencia era fundamentalmente “Racionalista”, inspirado en el Movimiento Empirista Británico. Al hacer este reconocimiento al pensamiento de Kant, se puede entender lo valioso que resultó haber puesto el énfasis, como una de las formas de conocimiento, en la “intuición humana” y como instrumento legítimo de investigación. El empirismo de la época era tan fuerte que se daba poco espacio a las nuevas formas de pensamiento por fuera de sus postulados, entre los cuales se encuentran: a) Todo conocimiento está basado en la experiencia; b) La experiencia se puede convertir en algo productivo; c) Es necesario eliminar los “sesgos” del observador en los procesos de observación; d) Se debe considerar que lo observado representa la realidad y la observación empírica debe hacerse dentro de un contexto riguroso.

Todo este movimiento fue lo que Kant presenció en el siglo XVIII y la razón principal para que se descuidara el verdadero poder de la mente humana, la que fue ignorada y menospreciada por corrientes seguidoras del pragmatismo de la época. Indiscutiblemente Kant reafirmó el interés por la mente humana y la señaló como un fuerte instrumento de investigación que trasciende la observación y la evidencia empírica, a diferencia de los empiristas que se preocuparon de forma exclusiva por el método de observación, fuerte herencia del positivismo. Parte del trabajo de Kant se fortaleció con el denominado Movimiento Romántico, fundamentado en el espíritu humano, en el romanticismo y en el sentimiento humano, que pretende trabajar para mantener lo característico de las personas “simples”, sus hábitos, lo que no ha sido transformado por el mundo moderno (Walle, 2001).

Las disciplinas administrativas y las funciones que las acompañan no han escapado a las diversas formas de conocimiento más tradicionales. El marketing (investigación cualitativa y cuantitativa) y las finanzas (investigación cuantitativa) aportan buenos ejemplos sobre el tema. La propia evolución del marketing moderno y las diferentes metodologías, en especial la cualitativa, provienen de una profunda tradición humanista, cuyos antecedentes bien podrían buscarse en el psicoanálisis, especialmente en lo relacionado con el instinto, la inconsciencia y, en general, todos aquellos impulsos no racionales, y en la antropología, en relación con los aspectos asociados a la cultura y el conocimiento aportado por los estudios etnográficos.

El trabajo de otro filósofo, Aristóteles, denominado *Metafísica*, se constituye en un punto de partida fundamental en la génesis del estudio sobre el conocimiento, particularmente sus aportes sobre las diversas formas de pensamiento: el pensamiento práctico, el pensamiento creativo (o productivo) y el pensamiento teórico, principio del que se originan. Los dos primeros están asociados al sujeto que piensa, mientras que el pensamiento teórico está fundamentado en el objeto que es pensado; en síntesis, los saberes tanto prácticos como creativos son inherentes al sujeto (Aristóteles, 2007). Los planteamientos de Aristóteles han permanecido en el tiempo y han logrado estructurar la codificación disciplinar hasta la actualidad. También Descartes se preocupó por el conocimiento y al preguntarse ¿cómo puedo conocer? desarrolló su método. En tal sentido, la epistemología es el gran aporte de los filósofos de la época y se constituye hasta el día de hoy en un baluarte para interpretar, conocer y reconocer la vida del hombre a nivel individual, grupal y social.

Disciplinas como la Administración y la Economía reflejan tales formas de pensamiento, y se encuentran estructuradas a partir de los elementos de carácter teórico, práctico y creativo, incluso el “*hombre de empresa*” requiere ser dotado de las diversas formas de pensamiento que fortalezcan tanto su “saber pensar” como su “saber hacer”. En tal sentido, la Administración aborda el conocimiento de manera transversal, que involucra el *qué*, el *cómo* y el *por qué*.

Y surge la idea de retomar el conocimiento aportado por las diversas disciplinas (Antropología, Sociología, Psicología, Comunicación, etc.), que hacen de la Administración una disciplina amplia y compleja. De igual manera acontece hoy con las ideas del Empirismo Británico; la propuesta en sistemas de gestión de calidad de “hechos y datos” refleja el interés de equiparar la realidad con las observaciones y no contaminar lo observado con las ideas del observador.

El conocimiento siempre ha estado precedido por las discusiones sobre “el método” con el que se aborda el conocimiento. Todos los filósofos: Kant, Hegel, Aristóteles, Pierce y Popper, han desarrollado algunas ideas sobre el tema. El propio Pierce combinó la ciencia con la filosofía y el misticismo (Samuels, 2000) y trabajó los aportes de la semiótica en la construcción de sentido en los diferentes signos. Al mismo tiempo, profundizó en las distintas formas empíricas de conocimiento. La denominada corriente pragmática, cuyo hombre visible fue Pierce, entiende el conocimiento pragmático a partir de la experiencia y de la práctica.

Los aportes de Pierce a los trabajos sobre conocimiento, involucran no sólo los aspectos más pragmáticos del conocimiento, entre ellos definir el mismo conocimiento como una “*actividad*”, cuyas implicaciones han sido de gran valía, sino también el aporte del propio concepto de abducción¹⁸,

que implica la formulación de hipótesis como una parte importante en el proceso de generación de conocimiento.

Otro destacado filósofo de la ciencia y del conocimiento fue Karl Popper, quien se constituyó en autoridad para los economistas y ayudó a plantear formas de conocimiento, las cuales han generado a través de los tiempos variados problemas de interpretación. Pero en lo que la gran mayoría de los estudiosos de Popper están de acuerdo es en lo significativo de sus conceptos: falsación¹⁹, demarcación, análisis situacional y racionalismo crítico.

El conocimiento, las formas de pensamiento, los problemas del método a través del cual se conoce han sido aspectos fundamentales en el transcurso del desarrollo del pensamiento y de la propia naturaleza de la disciplina administrativa. Los métodos de conocimiento más generalizados como el deductivo y el inductivo han sido objeto de estudio en las diferentes disciplinas económicas y administrativas, entre otras. El método inductivo representa en los últimos tiempos gran importancia para los estudios de casos y permite desarrollar una estrategia investigativa que genere la confiabilidad y la validez necesarias para llegar a construir teoría (Eisenhardt, 2007).

Hoy se está en presencia de un trascendental cambio epistemológico, frente al gran “boom” del capital intelectual y la administración del conocimiento, enfrentado al llamado capital físico más tradicional en su concepción y privilegiado por el mundo occidental. La idea de los trabajadores del conocimiento y las comunidades de práctica inunda la literatura en diferentes campos e incluye las disciplinas administrativas. Las organizaciones empresariales en todo el mundo reconocen la importancia del capital intelectual tanto o más que el capital financiero (Ross y Von Krogh, 1996). Cada día muchos consultores y hombres de empresa utilizan más los conocimientos de base y la literatura emplea más la administración del conocimiento.

En tal sentido, existe una preocupación no solamente por los conceptos, las herramientas y los modelos de la administración del conocimiento sino por la naturaleza misma del conocimiento y así precisar los más relevantes aspectos de carácter epistemológico, como: ¿En qué consiste el conocimiento? ¿Cómo se puede reconocer el aprendizaje? ¿Cómo se produce el aprendizaje? ¿Qué papel juega el aprendizaje en las organizaciones? ¿Qué papel desempeña el conocimiento frente a la competencia? En síntesis, es-

¹⁸ La abducción se entiende como un tipo de inferencia realizada a través de una hipótesis explicativa, que ayuda a explicar cada etapa en el proceso de generación de conocimiento (Samuels, 2000), conjuntamente con el método inductivo (ir de lo particular a lo general).

¹⁹ La falsación se entiende como el límite de demarcación entre la ciencia y la no ciencia (Caldwell, 1991).

tos y otros aspectos son de importancia mayúscula en el entendido de que la naturaleza del conocimiento da las bases sobre las cuales se desarrolla el quehacer como investigadores o como hombres de empresa. En tal sentido, “...entender cómo el conocimiento es desarrollado en una compañía es una condición para administrar el conocimiento y el capital intelectual...” (Ross y Von Krogh, 1996: 334).

Un aspecto muy importante, que no se puede dejar sin precisar, es la idea de conocimiento diferenciada de la idea de información, dado que en el segundo caso es posible determinar su crecimiento; en el primer caso, el conocimiento es inherente al individuo, hace parte de él y por lo tanto, como lo diría Peter Drucker (1995), el conocimiento se traslada a donde se traslade el individuo, la rivalidad competitiva no estará en los procesos y las técnicas sino en la lucha por el conocimiento.

El aprendizaje organizacional en algunos casos es reconocido como producto de la experiencia, en otros se reconoce asociado a los procesos de repetición. De igual manera, el interés por las formas de aprendizaje dejó de ser parte exclusiva de los filósofos y se convirtió en tema de discusión de todos aquellos que tienen alguna preocupación por las formas en que los individuos incorporan el conocimiento, preocupación que pasa por disciplinas como la Economía y la Psicología, entre otras (Nasher y Ruhe, 2001). El pragmatismo americano ha sido también parte de este movimiento por identificar las formas de conocimiento y proponer alternativas en tal sentido. La investigación, la interpretación y la acción son elementos inseparables en esta concepción del conocimiento.

Desde el punto de vista de la empresa, el conocimiento se constituye en una valiosa fuente de ventaja competitiva, dado que es más complejo que el solo proceso de almacenar, manipular y procesar información; el conocimiento se transforma. Cada vez más hay mayor claridad de las diferencias existentes entre información, conocimiento y los datos simples sin procesamiento y desarrollo propio. El dato está más articulado a lo sensorial, la información está determinada por el grado de organización o estructura que contenga, con significado y contextualizada, mientras que el aprendizaje se identifica como la evolución del conocimiento en el tiempo (Bohn, 1994).

Un aspecto muy importante para las organizaciones es el conocimiento tecnológico. Bohn (1994) define el conocimiento tecnológico como “el entendimiento de los efectos de las variables internas (input) sobre las variables externas (output)” lo entiende como un sistema repetitivo para generar un producto o servicio, que incluye personas y máquinas, software y procedimientos. El conocimiento tecnológico es un aspecto central en los procedimientos de fusión e integración, por el avance he-

terogéneo de las entidades inmersas en el proceso, los grados de desarrollo en la gestión del conocimiento tecnológico varían y, por lo tanto, los procesos de integración presentan diversos problemas de adaptación. En algunos casos son los clientes quienes sienten más los efectos tecnológicos de las fusiones. De otro lado, el autor presenta ocho escenarios de conocimiento denominados “Spectrum de conocimiento” donde se pueden encontrar desde las artes hasta las llamadas ciencias puras. El rango de los escenarios se localiza desde la ignorancia hasta el conocimiento completo, y pasa por la mediación, el control y la caracterización de los procesos (aspecto que podría ser estudiado con detalle en una futura propuesta de investigación).

Para Bohn (1994) es fundamental plantearse la aplicación de los diferentes escenarios de conocimiento y propone tener en cuenta algunos principios como poder entender cuánto se conoce y no se conoce, intuir la localización del conocimiento, las implicaciones de accesibilidad, transmisión y las habilidades para poder conocer otras cosas. El cuidado que se debe tener con los trabajadores para que entiendan los procesos, debido a que esto les permitirá anticipar situaciones y por lo tanto mejorar los procesos, aspecto central en la gestión de la calidad organizacional donde se involucra a los individuos en pequeños grupos que en el fondo son grupos de conocimiento (círculos de participación-calidad, grupos primarios-grupos de detección analítico de fallas). Finalmente, propone aprender cuidadosa y sistemáticamente de otras organizaciones con similares situaciones, hacer simulación a través de modelos y desarrollar prototipos de los procesos y someterlos a revisión permanente.

En términos del conocimiento y el aprendizaje organizacional, la literatura considera el aprendizaje como una particularidad individual y en esa medida lo circunscribe al desarrollo de las habilidades personales. En otro sentido, la literatura trabaja sobre un lenguaje bastante abstracto (Elkjaer, 2001). El aprendizaje organizacional requiere de un buen clima de trabajo, en el que este inicie con el aprendizaje personal y no con cambios en las prácticas y en las estructuras administrativas; algunos autores consideran que este aprendizaje debe comenzar con un curso de “calidad personal”, debido a que el aprendizaje de los trabajadores se presenta a través de su trabajo diario y de los problemas que ellos enfrentan en ese diario vivir (Elkjaer, 2001: 439). Otros autores valoran el aprendizaje como el resultado de un cúmulo de experiencias, dado que se entiende que este no es solamente un proceso epistemológico fundamentado en la cognición individual sino que es una especie de construcción social y situacional. Aspecto que pone de presente el contexto social en que los individuos interactúan y por ello la importancia que se reconoce a las denominadas “comunidades de práctica” (Lave y Wenger, 1991).

Todos estos trabajos ayudan a entender el tema del aprendizaje como una construcción social y, por lo tanto, se genera en contextos de interacción. Así, Dewey (1981) considera que el conocimiento se construye al hacer preguntas sobre situaciones de incertidumbre, pero estas preguntas normalmente se basan en la experiencia de quien pregunta. Los procesos de fusión y adquisición generan nuevas formas de interacción y constituyen nuevos escenarios donde se desarrolla el aprendizaje intra-organizacional.

CONOCIMIENTO Y PENSAMIENTO CRÍTICO

Los autores se han aventurado a defender la tesis sobre la necesidad de un pensamiento crítico en los procesos de formación en las diferentes Escuelas de Administración, que son llamadas escuelas de pensamiento pragmático, aplicado y en la búsqueda de resultados económicos evidentes. Pero habría que iniciar por preguntar qué es el pensamiento crítico. Tal como lo señala el profesor Vargas (2008, 71), se considera el pensamiento crítico como “la decisión correlativa de formarse como yo verdadero, libre y autónomo en la correlación de la persona individual con la comunidad”. En tal sentido, el pensamiento crítico se constituye en una manera de formarse, de transformarse con sentido y conciencia de lo que representa el hombre en el mismo proceso de formación. El pensamiento crítico construye y reconstruye los escenarios en los que el hombre se desarrolla; el pensamiento crítico tiene una posición sobre la condición de vida y reconoce los componentes intersubjetivos de la vida social.

De otra parte, el positivismo y el conocimiento que éste agencia se ha constituido en un instrumento de carácter ideológico, que orienta, entre otras, las decisiones de investigación, y al mismo tiempo, se ha convertido en el paradigma dominante de la ciencia. El profesor Vargas (2008, 75) señala:

[...] el positivismo científico, tan criticado desde la fenomenología hasta la escuela de Frankfurt, consiste en una comprensión de la actividad humana como algo en función de la producción material y del desarrollo técnico de la sociedad, entonces el conocimiento humano se pone al servicio de un modelo desarrollista, se privilegian unilateralmente las ciencias naturales y la técnica.

Por todo lo anterior, se hace necesario estudiar el conocimiento y sus diversas formas.

Es el pensamiento crítico la fórmula para abordar el positivismo dominante; toda persona deber ser formada en pensamiento crítico. Para este caso, las personas que hacen parte de la comunidad llamada Escue-

las de Administración, que requieren estudiar formas de relacionarse con otros, pasar de la subjetividad a la intersubjetividad. Cabría entonces la pregunta que se hace Vargas (2008): “¿Cómo se forma una persona en pensamiento crítico?”. Según lo plantea el profesor Vargas (2008: 79-80), al menos existen cuatro aspectos que deben tenerse presentes en el proceso sistemático de apropiación del pensamiento crítico. Estos son: a) Apropiarse de las reglas fundamentales de la argumentación; b) La ejercitación o el “aprender haciendo”; c) El reconocimiento contextual; d) La composición escrita o el ensayo argumentativo.

Concluimos señalando que el pensamiento crítico, al igual que la pedagogía, como lo señala Vargas (2008), debe “asumirse como un proyecto de formación”. La formación consiste en persuadir, en lograr la intersubjetividad con arreglo a valores, en buscar la realización con respeto y tolerancia por lo subjetivo.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA