

Artículo Arbitrado

TRASCENDENCIA AXIOLÓGICA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL DE PETER DRUCKER EN EL SIGLO XXI

GLENNIS LISSETT RODELO ZERPA

GLENRODZER25@HOTMAIL.COM

ORCID: 0000-0003-2684-1222

MAGISTER SCIENTIARUM EN CIENCIAS CONTABLES

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ

RECIBIDO: 17-09-22 REVISADO: 27-10-22 ACEPTADO: 23-11-2022

Resumen

El presente artículo, tiene como objetivo inferir la trascendencia axiológica del pensamiento gerencial de Peter Drucker en el siglo XXI. Para ello mediante el método de investigación arqueológico bibliográfico de naturaleza teórico-reflexivo, se expusieron los siguientes tópicos: el pensamiento gerencial del siglo XX, la axiología en la praxis gerencial, el pensamiento gerencial de Peter Drucker, y finalmente la gerencia del siglo XXI. De los cuales se concluyó, lo siguiente: Drucker, amplió el concepto de realización gerencial del enfoque paradigmático a un enfoque ontológico. Su pensamiento trascendió axiológicamente al desarrollar una práctica gerencial humanizada, en plena armonía con la innovación, la creatividad, la tecnología y la comunicación; como elementos preponderantes del siglo XXI. Gestó en la autonomía intrínseca a la ley moral que regula el acto humano, la consecución al acto social, garantizando en esta forma, para el gerente y para la entidad un grado de bienestar colectivo, como resultado de la concreción del objeto social organizacional, bajo un concepto de perfectibilidad.

Palabras clave:

Pensamiento gerencial de Peter Drucker, trascendencia axiológica, siglo XXI.

Peter Drucker's Management Thinking and its Axiological Transcendence in the 21st Century

Abstract:

The present article summarizes the ongoing relevance of the twentieth century's most prominent philosophy of management —as represented by Peter Drucker— from an ethical perspective in relation to a globalized environment. For this purpose, a bibliographic review was conducted to expound the following issues: Management in the Twentieth Century, Peter Drucker's Managerial Philosophy, and Globalization from an Axiological Perspective of Management. Hence, the following was concluded: (1) Drucker broadened the concept of managerial performance from a paradigmatic approach to an ontological approach; (2) Drucker's managerial philosophy transcended not only the paradigmatic ideas of his century

but also the zeitgeist of his time by developing his theories from praxeological, axiological, epistemological, and ontological principles, thereby granting validity to his ideas for the twenty-first century; and (3) Drucker's thought arose from the autonomy inherent in the moral law that regulates human behavior and procures the achievement of the social act, thereby bestowing a degree of ethical wellness on his system and on himself as a result of grounding the social nature of the entity in a conception of perfectibility.

Keywords:

Management thinking, globalization, axiology.

Introducción

El hombre como ser racional en respuesta a su necesidad de conocer ha sido capaz de construir nuevas realidades sociales ampliando así sus horizontes del saber, según las reflexiones particulares que como sujeto pudiera generar sobre el objeto o fenómeno de su interés. Tal es el caso de la ciencia gerencial, un área de conocimiento que pareciera joven en comparación al reconocimiento de otras ciencias sociales, pero que ha existido desde tiempos remotos de modo implícito en la práctica sin que el hombre abordara su teorización.

La gerencia es el elemento vital en la realización de la organización, pues como epicentro en la toma de decisiones se sustenta en la lógica racional e intuitiva del ser del gerente y se materializa en el ser de la organización, ya que “La empresa puede decidir, actuar y comportarse solamente como lo hagan sus gerentes” (Drucker, 1954, p. 7). En esta forma, se conjugan en la gerencia (como una balanza de equilibrio), el gerente (como matiz humano) y la organización (como matiz económico), quienes en la acción empresarial hallan su identidad o individualidad, en el logro del objeto social organizacional, pues la existencia de una de las partes da sentido a la existencia de la otra, en el contexto de un ecosistema organizacional donde la axiología brinda complejidad a la acción gerencial.

Por lo que, analizar el pensamiento gerencial en su dinámica evolución debe hacerse no solo desde el parámetro estructuralmente económico, sino, también desde el parámetro humano en un ámbito individual y social; ya que este enfoque se encuentra aunado a la transformación de la visión científica gerencial que inicio con el interés en el trabajo como factor productivo de bienes y servicios capaz de satisfacer necesidades colectivas, para luego, en la medida que algunos grupos comenzaron a intervenir las actividad productiva en forma moral, direccionarse en la fuerza que impulsaba el trabajo mismo, lo que dio origen a la necesidad de crear bienestar individual en quienes creaban bienestar social.

Para de este modo, a través de lo económico como materia de realización social de la vida misma del hombre, ocasionar a la observación de la entidad como unidad identificable. Donde la conjugación del trabajo mediante el recurso material y financiero dirigido por el recurso humano, da lugar posteriormente al concepto de organización como parte de un sistema más amplio, susceptible a cambios específicos de orden inferior, determinados por su: naturaleza, tipología, estructura, procesos y funciones, según la sociedad en que se desarrolla.

En este punto, el interés de la ciencia gerencial en la visión vanguardista de Peter Drucker, retoma el matiz humano en que el gerente como factor fundamental del desarrollo organizacional, asume voluntariamente, el manejo de la toma de decisiones, enmarcada

sobre las buenas prácticas profesionales que conducen la organización en una realidad u otra, a través de un presupuesto de responsabilidad hacia el desarrollo efectivo de su objeto social, de manera consciente y racional a la consecución del bien o perfección de los valores individuales y organizacionales que trascienden al mismo ser humano, la sociedad y su ambiente.

Por consiguiente, la presente investigación busca inferir la trascendencia axiológica del pensamiento gerencial de Peter Drucker en el siglo XXI. Premisa importante en la comprensión del gerente como un ser singular de naturaleza moral, que legitima su autonomía valorando en sí mismo y en la organización los actos que realiza voluntaria y libremente en consecución de un bienestar que integre el yo, el otro y el nosotros, e igualmente de la gerencia como una práctica en cuya realización el gerente puede mejorar su labor en todos los aspectos, mediante el análisis sistemático de los principios y de su propio desempeño.

Método

El presente estudio es de tipo documental, en tal sentido, se desarrolló teóricamente una revisión crítica del pensamiento gerencial de Peter Drucker, a partir de su trascendencia al siglo actual, desde una óptica praxiológica imperfectiva, aplicada mediante el método de investigación arqueológico bibliográfico de naturaleza teórico-reflexivo, abocado a continuación:

1. Selección de las fuentes primarias y secundarias: En esta fase se seleccionaron un conjunto de textos donde se exponen de manera explícita: el pensamiento gerencial del siglo XX, la axiología en la praxis gerencial, las ideas más representativas de Peter Drucker como padre del management y finalmente la gerencia del siglo XXI.

2. Exposición y análisis de la premisa: A partir de las fuentes primarias y secundarias, se realizó una exposición detallada del pensamiento gerencial de Peter Drucker en la modernidad. Dicha exposición se complementó con los comentarios más significativos de la axiología en la praxis gerencial a fin de exponer de manera más clara la idea de la premisa.

3. Interpretación de la premisa: Finalmente se realizó una lectura interpretativa del pensamiento gerencial de Peter Drucker en la búsqueda de inferir su trascendencia axiológica en el siglo XXI. En esta fase de la investigación se tomó una postura conclusiva a partir de un análisis profundo de dichas interpretaciones con un basamento y estructura lógica.

Pensamiento gerencial del siglo XX

Etimológicamente la palabra gerencia proviene del sustantivo gerente y del sufijo *-encia* utilizado en la formación de sustantivos del género femenino relacionados con adjetivos provenientes de *-nte* que significa acción o cualidad (<https://definiciona.com/>). Dentro de este orden de ideas se define la gerencia como el acto de gestionar desempeñado en la persona del gerente, y estrechamente vinculado a la toma de decisiones, cuyo ámbito de acción se suscribe al espacio de competencia intrínseco al nombramiento.

Y, que a lo largo de la historia fue integrando nuevos enfoques surgidos como modelos de respuesta a realidades complejas, abordadas durante años de manera aislada y monodisciplinar, en la búsqueda de exponer toda una estructura empresarial a través de un determinado arquetipo, lo que significó para la gerencia el acto de gestionar su toma de decisión en un

contexto limitado de opciones orientadas a un paradigma, al cual Palella y Martins (2010), refieren en la forma siguiente:

Un paradigma es la concepción del objeto de estudio de una ciencia acompañada de un conjunto de teorías básicas sobre aspectos particulares de ese objeto. Ese contenido define los problemas que deben investigarse, la metodología por emplear y la forma de explicar los resultados de la investigación. El paradigma con esas características es aceptado por una comunidad científica determinada que así se diferencia de otra. (p. 80)

Lo que hace evidente entonces, que el paradigma está dado en una perspectiva teórica situada a una realidad temporal y espacial definida, cuya transformación estructural no se materializa en el contexto de lo ordinario a lo científico, si no que se evidencia bajo un nuevo estudio del concepto de la gerencia, convalidando una manera de accionar en la búsqueda de conocer. De este modo, la dinámica vectorial del paradigma (como teoría científica temporal) direcciona lo metodológico (como instrumentación científica), en la misma manera que dirige el estilo de pensamiento (como actividad cotidiana). En relación a los paradigmas gerenciales, Sallenave (2002) señala:

De vez en cuando surgen nuevas ideas, o, por lo menos, nuevas palabras en el campo de la administración, que intentan reducir la complejidad del fenómeno empresarial a un solo componente que, supuestamente, puede explicarlo todo. Es lo que se conoce como paradigma dominante. Anteayer era la organización, ayer era la estrategia, luego la calidad total; hoy volvemos a la organización con el tema de la reingeniería, y quien sabe que se va a importar mañana de Nueva York o de Tokio, para comprender (¡al fin!) el fenómeno empresarial... (p. 1)

Lo que significa para el autor antes citado, que durante las últimas décadas del siglo XX, la gerencia de las organizaciones era desarrollada sobre un único paradigma dominante, que se creía suficiente para resolver cualquier problema de la empresa, por ejemplo durante los años 50 se pensó que los dilemas de la entidad podían abordarse por medio de un estudio organizacional (organigrama), durante la década de los 60 y los 70, se creó la idea que podía hacerse por medio de la estrategia como clave de éxito, en los 80 se aboco al paradigma de la cultura organizacional cuya bandera era imaginar, formular e implementar estrategias al paradigma de la calidad total como estandarte de la eficiencia entre la interacción de los procesos de producción y humanos.

Así mismo, durante los 90, se hablaba de otros paradigmas como el empoderamiento y la reingeniería, sin embargo todos ellos en la práctica demostraron ser infuncionales por si solos, al no brindar las respuestas necesarias a las realidades confrontadas. Es así, como todos estos conceptos aplicados en distintos espacios de la línea de tiempo, no permitieron ahondar axiológicamente la compleja esencia de la organización como una entidad de características, necesidades y actuaciones propias, si no que parecieran haber alejado el interés de la ciencia gerencial durante ese periodo, en temas esencialmente paradigmáticos que rigieron el comportamiento de la gerencia, tal como se muestra en la figura 1.



Figura 1: Línea de tiempo paradigmática, del pensamiento gerencial del siglo XX.
Fuente: Elaboración propia en base a Sallenave (2002)

Sin embargo, durante estas décadas también se presenta el pensamiento de mayor relevancia gerencial del siglo XX, en la persona de Peter Drucker quien distingue la gerencia como una institución esencial, distinta y prominente, capaz de controlar la subsistencia del hombre (empoderamiento) mediante la organización sistemática de los recursos económicos, a través del reconocimiento de una cultura colectiva (cultura organizacional) que involucra a la organización en general (organigrama), y donde la prioridad es la guía del negocio hacia la competitividad de manera estratégica, como mecanismo de sobrevivencia (estrategia).

Esta idea de Drucker, amplía el concepto de realización gerencial de un enfoque paradigmático a un enfoque ontológico (Ver figura 2), transformando así el conjunto de paradigmas antes mencionados en una multiplicidad de roles que trascienden de manera autocrítica y depurada, de la gerencia a la organización y a la colectividad en general.



Figura 2: Esquema filosófico del pensamiento gerencial de Peter Drucker.
Fuente: Elaboración propia en base a Drucker (1954)

Axiología en la praxis gerencial

Antes de introducirnos al estudio y comprensión de la axiología, es necesario puntualizar aspectos generales de la filosofía, como: su significado, objeto y clasificación. La palabra filosofía nos remonta a antiguos pensadores griegos como Sócrates, Platón, o Aristóteles, quienes desde tiempos remotos se dieron la tarea esencial de buscar un sentido racional de todo, reflexionando en la búsqueda de la sabiduría, el conocimiento captado con la esencia de la humanidad.

De esta forma nació la filosofía, que etimológicamente proviene de la composición de dos términos griegos: *phileo* (amor) y *sophia* (conocimiento), y significa amor a la sabiduría. Su objeto es el estudio exhaustivo del ser, de la esencia del ser (su actividad) y su relación (el mundo), mediante un saber: racional, sistemático, objetivo, verificable, comunicable, preciso, lógico y unificado totalmente.

En efecto, según García (1944), la filosofía se divide en: ontología o metafísica, la cual forma parte de la filosofía teórica, que estudia el ser y su existencia; y la axiología, que es una rama de la filosofía práctica que estudia la naturaleza y el problema de la estimación de los valores, es decir, esta disciplina consiste en el estudio filosófico de los valores.

El término axiología tiene su génesis en el griego: *axio* (valioso) y *logo* (estudio o tratado), que etimológicamente significa valor digno. Fue fundada por Sócrates, quien basó sus enseñanzas en una comprensión objetiva de los conceptos de justicia, amor y virtud, considerando la virtud como conocimiento. En este contexto, la axiología implica una valoración de lo que es aceptado como valor positivo o declarar un anti valor como algo negativo.

El estudio de los valores fue abordado antes que los precursores de la axiología mostraran su interés por los conocimientos y sabiduría que se integran en los mismos. Su desarrollo filosófico comenzó a mediados del siglo XIX y generó una amplia repercusión en la primera mitad del siglo XX, a través de importantes aportes hechos a esta nueva rama, por autores como: Nietzsche, Hartmann, Scheler, Ortega y Dewey,.

En este sentido, la axiología cobra relevancia en el marco de la sociedad moderna de una forma determinante, fomentando el accionar del gerente a partir de la valoración de los actos que toman parte de su diario devenir. Por lo que vista desde los postulados de la gerencia, se puede definir como el compendio de valores y principios que sirven de guía al gerente en la consecución de la realización económica de la organización, bajo una mirada humanista y con base en ciertos valores éticos.

Pensamiento gerencial de Peter Drucker

Peter Ferdinand Drucker, nació el 19 de noviembre de 1909 en Viena, se doctoró en la ciudad de Frankfurt, donde laboró por un tiempo, trasladándose posteriormente a Inglaterra y Estados Unidos, lugar último donde desarrolló su interés por la gestión empresarial, y escribió lo que podemos considerar su primer gran obra literaria “*The Practice of Management*” (1954), libro en que plasma representativamente la naturaleza compleja de la gerencia, por medio de la consecución de tres tareas: la dirección del negocio, la dirección de los gerentes y la dirección del trabajo y el trabajador; tareas que considera inseparables, interdependientes, y sin predominancia entre ellas, pues su primacía las ubica en un mismo renglón de importancia, según se expone en sus palabras, a continuación:

La dirección del negocio tiene primacía porque la empresa es una institución económica, pero la dirección de los gerentes y la dirección de los trabajadores tienen primacía precisamente porque la sociedad no es una institución económica y por lo tanto tiene intereses vitales en estos dos aspectos de la gerencia, en los cuales se realizan creencias y objetivos sociales básicos (Pp. 30-31).

En este punto Drucker, hace una relación axiológica, del pensamiento gerencial que sobrepone al gerente como factor fundamental de bienestar colectivo y desarrollo organizacional, al asumir el manejo de la toma de decisiones en forma asertiva, enmarcada sobre buenas practicas, conjugadas de un matiz humano y un fundamento filosófico organizacional, tal como señala Martínez (2004), bajo una forma de pensamiento que supere las complejas realidades del mundo actual. Siendo esto necesario al aludir una noción dinámica de la realidad, donde cada caso particular debe ser interpretado desde nuevos enfoques científicos, culturales, éticos y sociales.

Dicho señalamiento, evidencia como la acción humana conlleva a la ciencia gerencial a una constante evolución, convirtiéndose en la expresión de una relación de fuerzas morales, ideológicas, religiosas, y tradicionalistas, que confluyen en un momento dado en el desenvolvimiento normal del trabajo del gerente, por lo que su actuación lleva siempre impreso el carácter específicamente humano, el cual, debe estar regido por normas en orden al bien, a través, de códigos particulares que regulen su conducta bajo un principio ético (positivo-negativo) que finalmente constituya un deber moral, del que Drucker (op.cit), opina:

En realidad, ninguna otra cosa puede contribuir tanto a su habilidad, su efectividad y su desempeño. Y sustentando este punto está la convicción de que la influencia del gerente sobre la sociedad moderna y sus ciudadanos es tan grande que exige de él la autodisciplina y las elevadas normas éticas, de un verdadero profesional (p. 21).

En este sentido se entiende, axiológicamente la concepción social del pensamiento gerencial de Peter Drucker, desde un ámbito personal y profesional en el que se comprende al gerente como un ser social que determina su comportamiento en gran medida del aprendizaje y la experiencia que marcan conductas más o menos estandarizadas que contribuyen a la configuración de los grupos sociales y determinan la estructura de las organizaciones, a lo que al respecto Rovira (1996) señala “No existe una variedad infinita de actitudes, lo cual no significa que los hombres actúen de forma completamente idéntica, pero sí que en su conducta existen una serie de elementos comunes que conforman unas pautas de comportamiento recurrentes y generalizables” (p.1556).

Visto así, se afirma que casi todas las actividades gerenciales se desarrollan dentro de la esfera de lo social, incluso las que aparentan una actitud individual, al ser observadas dejan ver una finalidad social, haciendo del gerente no solo un elemento activo dentro de un sistema que integra un conjunto de recursos financieros, materiales y humanos; si no también un componente dentro del grupo social con quien tiene una pertenencia, identidad e intereses que exigen de su parte la necesidad de buenas prácticas en la gestión adoptando una actitud positiva y humana hacia la dirección de personas y equipos de trabajo.

De este modo el gerente crea una identidad personal que está estrechamente vinculada a su identidad social, donde no siendo el único responsable de mantener la realización económica de la organización, es la persona en quien recae la toma de decisiones y por ende capaz de formar, motivar, controlar y evaluar su logro, en un sistema integrado a un conjunto de valores y principios interna o externamente vinculados al logro de otros, integrados o ajenos a su propia naturaleza, ya que como expresa Drucker (1954) “Siempre que hablamos de la decisión de una empresa ..., hablamos en realidad de una decisión de la gerencia, de un acto de la gerencia, de una conducta de la gerencia” (p. 18).

Es evidente entonces que toda reflexión de Drucker dirige su pensamiento a la realización del ser del gerente y del ser de la entidad, en la inscripción del conjunto de valores humanos que se hayan aunados integra e integralmente a los valores organizacionales ubicados en la base de la praxis gerencial, como un medio legítimo y ordenado de regular perfectiblemente el acto individual en consecución al acto social, y en concreción a los objetivos organizacionales.

Gerencia del siglo XXI

El actual siglo XXI altamente marcado por la tecnología y la comunicación, lleva a los gerentes a desarrollar grandes ideas y confrontar profundos problemas. Así como a internalizar un arquetipo de nuevas formas de entidades altamente competitivas en mercados internacionales, hábiles para transformar sus limitaciones temporales y espaciales, mediante la creatividad, la innovación y el buen uso de la tecnológica y la comunicación; al igual que capaces de cubrir las necesidades de la nueva sociedad a la que Peter Drucker denominó en su obra *La Era de la Discontinuidad*, escrita en 1969, “la sociedad del conocimiento”, y a la que también delineó en su obra *La Gerencia de las Empresas*, escrita en 1954, afirmando:

La nueva tecnología no hará innecesarios a los gerentes ni los reemplazará ... Por el contrario, exigirá muchos más gerentes. Ampliará notablemente el campo de la gerencia, haciendo que mucha gente que hoy está considerada como del montón deba capacitarse para realizar tareas gerenciales. La gran mayoría de los técnicos tendrán que ser capaces de comprender qué es la gerencia y de ver y pensar en forma gerencial. (p. 38)

En tal sentido Drucker define un común comportamiento en los gerentes de la era del conocimiento también llamada era digital, brindando significancia al sustrato de humanidad plasmado en el reconocimiento de la existencialidad de la organización y enmarcando el acto gerencial desde una dimensión ética que transcurre en los distintos saberes filosóficos, conocimientos científicos, el uso de la tecnología, y los actos voluntariamente delineados, como lo expresa Gainza (s/f):

En la vida del hombre lo debido y lo obligatorio constituyen una dimensión tan radical como la libertad, no es lo debido y lo obligatorio tan sólo un poder fáctico que dirige al hombre para que pueda optar entre lo que debe ser y lo que no debe ser, sino que va más allá, es aquello que lo vincula con los valores (p. 2).

Significa entonces que una acción sólo es buena si es guiada por motivaciones propias de respeto a un imperativo categórico a razón de la armonía y desarrollo del objeto social de la empresa. En todo caso, es importante señalar, que el presente siglo, genera una apertura del pensamiento en la que el hombre legisla su propia ética y sigue una ley moral impuesta por sí mismo, aceptando en virtud de sus decisiones el margen de libertad que posee para decidir el curso de sus acciones, aún a pesar de las leyes naturales, sólo basándose en su libertad y asumiéndola en función del bienestar colectivo.

Reflexiones finales

La praxis gerencial experimenta una permanente transformación en respuesta a las actuales condiciones del siglo XXI, cuya sociedad se halla sumergida en una dimensión tecnológica que nos lleva a valorar la necesidad de repensar la concepción axiológica en la voluntariedad del gerente. Siendo así, el pensamiento gerencial que nace en la persona de Peter Drucker apunta

a una dinámica organizacional, donde factores externos generan situaciones de conflicto de valores y debates en relación a modelos de gestión éticos; así como otros que afectan el desarrollo de las entidades positiva o negativamente.

Por lo que en este punto la axiología juega un papel muy importante en la denominada máxima ética a la que Kant llamo “imperativo categórico”, que no son más que los principios formulados por la razón, cuyo cumplimiento no está sujeto a condición alguna, pues deben acatarse independientemente de cualquier situación. Tal como lo plantea Peter Drucker, para quien el gerente al estar en la base de todo, amerita respeto como persona (por su dimensión humana), y como profesional (por su dimensión social), en el cumplimiento de sus tareas de manera voluntaria, bajo una acción inspirada en el deber y la responsabilidad, manifiesta racionalmente en la conducción efectiva de la organización.

En este sentido las distintas nuevas formas de pensar que justifican el accionar del gerente en la compleja realidad de sus organizaciones en pleno siglo XXI, abordan en sus teorías los principios y fundamentos axiológicos de Peter Drucker categorizando la gerencia como ciencia social que sirve al progreso de la humanidad mediante la acción condicionada por la voluntad del gerente a un presupuesto de realización del “ser” de sí mismo y del “ser” de la organización en la perfectibilidad de una praxis gerencial axiológica impulsada armónicamente por la innovación, la creatividad, la tecnología y la comunicación; como aspectos subyacentes en el campo gerencial del siglo XXI, cuyo enfoque se encuentra dirigido a la consecución del bienestar colectivo, como máximo compromiso.

Por consiguiente resulta claro que el pensamiento gerencial de Peter Drucker trascendió axiológicamente al presente siglo, al exponer la gerencia como el acto racional mediante el cual el gerente intenta explicar los fenómenos que suceden a su alrededor de manera reflexiva, elaborando e interrelacionando sus impresiones en una realidad vinculada a su conocimiento con esencia humana y mediante una perspectiva organizacional sistemática, objetiva, comunicable, precisa y lógica; que le conlleva a valorar su acto gerencial en un conjunto de principios y normas morales que regulan la actividad organizacional y que ameritan su voluntariedad en la comprensión del “ser” de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Drucker, P. (1954). La gerencia de empresas. [Libro en línea]. Nueva York, Estados Unidos: Harper & Brothers Publishers. Disponible en: <https://www.academia.edu>. Consultado: 10 de agosto de 2022, 11:39 am.
- Drucker, P. (1954). La gerencia de empresas. [Libro en línea]. Nueva York, Estados Unidos: Harper & Brothers Publishers. Disponible en: <https://www.academia.edu>. Consultado: 10 de agosto de 2022, 11:39 am.
- Drucker, P. (1969). La era de la discontinuidad. [Libro en línea]. Nueva York, Estados Unidos: Harper & Brothers Publishers. Disponible en: <https://www.academia.edu>. Consultado: 22 de agosto de 2022, 04:10 pm.
- Gainza. L. (Sin fecha). Deontología: valores y deberes. Guía de Estudio para Derecho Interactivo. (Unidad 1. Tema 2. Sesión 04.). Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes.
- García, M. (1944) Ética. D.F., México: Porrúa
- Gerencia En: definiciona.com Disponible: <https://definiciona.com/gerencia/> Consultado: 18 de agosto de 2022, 08:56 pm.
- Martínez, M. (2004). Perspectiva epistemológica de la bioética. En: prof. ucb.ve/ Disponible: <http://prof.ucb.ve/miguelm/perspectivaepistdelabioetica.html>. Consultado: 16 de agosto de 2022, 09:05 pm.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Rovira, J. (1996). Sociología y política. Autodidactica Océano Color. (Volumen 6, p. 1556). Barcelona, España: Océano Grupo Editorial, S. A.
- Sallenave, J. (2002). La gerencia integral ¡No le tema a la competencia témale a la incompetencia!. [Libro en línea]. Bogotá, Colombia: Editorial Norma. Disponible en: <https://books.google.co.ve/> Consultado: 11 de agosto de 2022, 03:30 pm.