



Enero-junio 2022

Recibido: 8-9-2022

Aceptado: 29-9-2022

Megatendencias gerenciales. Cosmovisión desde su praxis

Autor (a) ¹ Loyda García¹ y Luis García²

Dirección electrónica: loydago8@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El mundo ha dado un vuelco, el cual se evidencia en un nuevo entorno que amerita de una revolución de la gerencia, con capacidades y habilidades para responder a un orbe turbulento y volátil. El ambiente internacional actual llama a la praxis gerencial a sentar sus bases en la toma de decisiones autónomas y apegadas a la realidad y demandas de la sociedad de hoy, superando viejos paradigmas adentrándose en lo nuevo. De este modo, el propósito general de la presente investigación se centró en analizar la nueva gerencia con un cambio de pensamiento. Dicho abordaje investigativo estuvo enmarcado en un arqueo heurístico de fuentes, lo que permitió abordar la praxis gerencial desde su cosmovisión. En este sentido, se busca redireccionar la gerencia para responder de manera proactiva a los desafíos vigentes, luego el devenir de la gerencia global como una nueva megatendencia y posteriormente con la Cosmovisión de las organizaciones desde la praxis gerencial, concluyendo

¹ Postdoctorado en Gerencia, Investigación y Desarrollo. Doctor en Educación. Especialista en Gerencia. Licenciada en Administración Comercial. Docente Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela. ORCID 0000-0001-9917-5158. ² Postdoctor en Gerencia, Investigación y Desarrollo. UPEL. Doctor en Educación. UPEL. Magister Scientiarum en Gerencia Logística. UNEFA. Licenciado en Administración. Mención: Recursos Materiales y Financieros. UNESR. TSU en Administración Industrial. IUFRONT. TSU en Administración de Empresas. Mención: Banca y Finanzas. IUFRONT. TSU. Comercio Exterior. IUFRONT. Funcionario Público del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Maracay, Venezuela. ORCID 0000-0002-0321-1571

que el gran viraje al cual está llamado la gerencia es hacia una mirada transcompleja, que haga de las organizaciones nuevos entes transformadores de realidades, innovadoras, e integrales, sin desligarse de su columna vertebral constituida por el ser humano en toda su dignidad y la ética desde todas las miradas.

Palabras Clave: Megatendencias, gerencia, praxis gerencial.

Managerial megatrends. Worldview from its praxis

Abstract: The world has turned upside down, which is evident in a new environment that merits a management revolution, with capabilities and abilities to respond to a turbulent and volatile space. The current international environment calls upon managerial praxis to lay its bases in the making of autonomous decisions and attached to the reality and demands of today's society, overcoming old paradigms and entering into new ones. Thus, the general purpose of the present research focused on analyzing new management with a change of thinking. This investigative approach was framed in a heuristic arching of sources, which allowed to approach the managerial praxis from its worldview. In this sense, it is sought to redirect management to respond in a proactive way to the current challenges, then, becoming the global management as a new megatendence and later, with the worldview of the organizations from the managerial praxis, concluding that the great shift to which management is called is going towards a transcomplex look, that makes organizations new reality-transforming, innovative and integral entities, without separating from its backbone constituted by the human being in all its dignity and ethics from all perspectives.

Keywords: Megatrends, management, managerial praxis.

Introducción

Hablar de megatendencias conlleva a considerar un conjunto de aspectos relacionados con la sociedad y con el entorno, orientados hacia una dirección concreta, donde se van transformando comportamientos, valores y hábitos de consumo, causando un impacto global y de largo plazo. De esta forma, se van haciendo cambios en el ámbito social, económico, político, tecnológico, ambiental y organizacional, entre otros, donde la innovación y la creatividad son fundamentales para avanzar en función del manejo eficaz de la información y lograr el desarrollo futuro, el cual es incierto, y muchas veces lleno de ambigüedades, pero, aun así, se le da al ser humano la posibilidad de continuar creando futuro.

Desde el punto de vista organizacional, las megatendencias gerenciales han impactado la praxis gerencial, la cual ha dado un viraje importante, permitiendo la toma de decisiones autónomas y apegadas a la realidad y demandas del mundo de hoy, superando viejos paradigmas para adentrarse a lo nuevo como consecuencia de la globalización. Es así como se debe llegar a una revolución gerencial que de acuerdo a Kuhn (2004), conceptualiza a los paradigmas y describe como una revolución científica se abre paso cuando en una ciencia sus postulados se cuestionan y emergen otros.

En este orden de ideas, ver la gerencia desde el pensamiento complejo, permitirá generar un pensamiento administrativo distinto, con carácter global y sistémico, bajo una cosmovisión organizacional transdisciplinaria que permita la interconexión entre diferentes disciplinas científicas llevando al sujeto y al objeto a una sociabilidad que los una, aunque existan diferencias, considerando a todos los actores implicados en la gestión organizacional. Por lo tanto, es importante que la gerencia tenga una visión amplia, realista e integradora de la organización para establecer una gestión del cambio desde sus estructuras, procesos y también

desde las personas que puedan contribuir con ello para garantizar un resultado positivo de acuerdo con los objetivos fijados.

Gerenciar desde un Nuevo Estilo de Pensamiento

Actualmente y en función a las megatendencias gerenciales, las organizaciones necesitan ser conducidas por individuos integrales, que cumplan con los requerimientos técnicos y racionales, y que también posean competencias para alcanzar resultados a través del trabajo en equipo, fomentando la responsabilidad, la ética, la creatividad, la determinación y la confianza en sí mismos y entre sus colaboradores, promoviendo la dinámica del cambio que permita la transcendencia de la organización apoyados en diversas disciplinas científicas. Por lo tanto, solo se podrá conducir una empresa si se es capaz de poner en ella una visión compleja, donde las teorías del caos y de la complejidad están suponiendo la aparición de nuevas perspectivas en el entendimiento del fenómeno organizativo y gerencial.

Todo ello conlleva a una praxis gerencial centrada en un enfoque científico, revolucionando el paradigma actual, considerando según Morgan (1998), que las organizaciones pueden ser muchas cosas y ninguna al mismo tiempo, dado a su complejidad. Siendo así, es menester del gerente del siglo XXI asumir un pensamiento complejo que va más allá de una gerencia reactiva, debe considerarse el entorno global y redireccionar la gerencia a responder de manera proactiva a los desafíos del mundo actual, conscientes de las megatendencias gerenciales que han surgido en los últimos tiempos, transformando la sociedad industrial en una sociedad de conocimiento con un nuevo enfoque gerencial.

El planteamiento sobre el desarrollo de un pensamiento complejo luce como una necesidad para transformar la realidad humana, como una especie de desafío a la hora de abordar y razonar todo lo que nos rodea. En este sentido Morin (1990) destaca lo siguiente:

Estoy a la búsqueda de una posibilidad de pensar trascendiendo la complicación..., trascendiendo las incertidumbres y las contradicciones. Yo no me reconozco para nada cuando se dice que yo planteo la antinomia entre la simplicidad absoluta y la complejidad perfecta. Porque para mí, en principio, la idea de complejidad incluye la imperfección porque incluye la incertidumbre y el reconocimiento de lo irreductible. (p.143).

El autor destaca que lo que él plantea no pretende ser un fundamento, mucho menos un paradigma, sino un principio del pensamiento que considera al mundo, y no como la revelación de la esencia del mundo.

Siguiendo la idea planteada, Morín (1990) enfatiza lo siguiente:

La complejidad no es un fundamento, es el principio regulador que no pierde nunca de vista la realidad del tejido fenoménico en la cual estamos y que constituye nuestro mundo. Se ha hablado también de monstruos, y yo creo, efectivamente, que lo real es monstruoso. Es enorme, está fuera de toda norma, escapa, en última instancia, a nuestros conceptos reguladores, pero podemos tratar de gobernar al máximo a esa regulación. (p. 146).

Por lo tanto, pensar desde la complejidad es acercarnos al aparente mundo real, y descubrir lo invisible, algo que

siempre ha estado allí pero que jamás fue escuchado por nuestra observación y pensamiento. En este sentido, para el siglo XXI la sociedad necesita ciudadanos pensantes, activos, reflexivos, competitivos, emprendedores y racionales capaces de implicarse en la formación de la comunidad, aptos para ejercitar pensamientos complejos y no dogmáticos, de ver más allá de los entornos, abiertos a cualquier posibilidad y arriesgados a tener un pensamiento crítico, creativo y cuidadoso, inmersos por tanto, en la complejidad, que Morín (2002: 66), plantea que “conciérne no solo a la ciencia, sino también a la sociedad, a la ética y a la política.

De modo que, es un problema de pensamiento y de paradigma. Conciérne a una epistemología general”. Según García, (2015: 2) esto desarrolla una nueva misión de la gerencia, la cual es fortalecer las condiciones de posibilidad de la emergencia de una sociedad-mundo compuesta por ciudadanos protagonistas, conscientes y críticamente comprometidos en la construcción de una civilización más humana, transformadora y creadora de agentes de cambio.

De allí que, se deben considerar las nuevas tecnologías, cambios de orden económico y climático que han venido transformando la aldea mundo, observando los siguientes elementos en avance global:

1. Internet: el cual se ha convertido muchas veces en un mal necesario, que continuará en ascenso.
2. Nanotecnología: es la manipulación de la materia a escala nanométrica para mejorar sus propiedades y generar beneficios, a partir de ella se esperan grandes beneficios en el campo de la medicina, así como en la mejora del ambiente, entre otros.
3. Biotecnología: es la utilización de organismos vivos, o partes de ellos, para obtener o modificar productos, mejorar plantas y animales o desarrollar

microorganismos y continuar con el avance de la ciencia.

4. Cambio climático: fundamental para la preservación del planeta.
5. Asia y las nuevas superpotencias: se prevé la renovación del mapa económico debido a que China y la India se convertirán en superpotencias.
6. Inglés: como idioma global predominante.
7. Envejecimiento demográfico: aunque la población mundial crece, la natalidad en los países desarrollados disminuye.
8. Migraciones: cada día más aceleradas y con alto impacto internacional.
9. El rol de la mujer: impactando todos los ámbitos de la sociedad y del mundo.
10. Revoluciones laborales: horizontalidad de las estructuras organizacionales.
11. Aprendizaje organizacional: colaboración entre las personas para crear una cultura de aprendizaje donde se manejen las disciplinas de las organizaciones inteligentes (modelos mentales, visión compartida, trabajo en equipo, maestría personal y pensamiento sistémico).

En este orden de ideas, la nueva gerencia de hoy requiere seres humanos virtuosos, con una identidad humana visionaria, emprendedora, creativa, con valores y principios éticos, capaces de afrontar el futuro y tomar decisiones centradas en las necesidades de la sociedad-mundo, dando respuestas desde la organización para atender a las demandas de un entorno global tan volátil y exigente.

El Devenir de la Gerencia Global, una Nueva Megatendencia

Al hablar de la gerencia moderna, se puede decir que la misma ha logrado importantes avances en el siglo XX, a

través del desarrollo de procedimientos, estandarización de procesos y sincronizar operaciones a escala mundial, de igual manera, ese aparato gerencial moderno logra que colaboradores, rígidos y ceñidos a las normas y procedimientos, continúen obedeciendo reglas y políticas organizacionales, que limitan su creatividad e innovación y ponen en peligro la adaptabilidad de la organización a las nuevas demandas emergentes del planeta-mundo. El nuevo orden mundial requiere de un viraje gerencial, en virtud que algunas organizaciones serán reemplazadas por otras mucho más ágiles e interconectadas en red que trascienden las fronteras nacionales, impactando la economía global.

De este modo, las nuevas realidades exigen capacidades organizativas y gerenciales diferentes. Para prosperar en un mundo cada vez más turbulento, las empresas deben reorganizar sus estrategias y adaptarlas a la nueva realidad del mundo y procurar la eficiencia operativa. Igualmente están llamadas a la innovación constante para no perderse en un mar sin fin, de avances tecnológicos y necesidades emergentes cada vez más habidas de respuestas aceleradas.

Éstos son los desafíos que la nueva gerencia tendrá que enfrentar en el siglo XXI, logrando establecer un nuevo diseño informacional para mantenerse en un entorno cambiante. La intencionalidad estratégica es construir un sistema de información internacional entendiendo el entorno global en el que está operando la organización, considerando un conjunto de dimensiones que permitirán el posicionamiento y pervivencia en el tiempo, tales como: estructura organizativa, estrategias globales, entorno competitivo, y una plataforma tecnológica acorde al devenir de los negocios, entre otros, en los que destaca el hombre desde su concepción humana y que hace girar a la organización en torno a decisiones aceleradas y volátiles, basado en sistemas globales de información, que conllevan muchas veces a la automatización del trabajo, dejando de

lado las habilidades sociales, fundamentales para el éxito organizacional.

Con base a lo anterior y de acuerdo con Morín (2006):

 Todos los humanos tienen en común los rasgos que hacen la humanidad de la humanidad: una individualidad y una inteligencia de tipo nuevo, una cualidad cerebral que permite la aparición de la mente, la cual permite la aparición de la conciencia. (p.66).

Desde esta concepción, el humano es el centro de toda la creación, en la máxima jerarquía en relación con la naturaleza y las otras criaturas vivas. El hombre es un ser social de por sí, ya que habita en un entorno donde no está solo, sino donde se relaciona con otras personas, cada una de ellas con costumbres, intereses e ideas propias. Por ello, el ser humano debe organizar la convivencia con los demás, a fin de que se dé un ambiente de respeto.

El hombre, por tanto, es un ser subsistente y autónomo, pero esencialmente social y comunitario, no objetivizado, con un valor trascendente que le hace diferenciarse, respetando su naturaleza humana. La persona humana, aunque ontológicamente considerada es persona, en virtud a lo explicitado con anterioridad, va conquistando su ser a lo largo de su existencia, evitando la despersonalización ante las nuevas realidades. Así mismo, desde la gerencia es imposible que un ámbito de repercusión tan amplio y vinculado con la actividad humana pueda estar separado de los aspectos éticos.

En este sentido, la ética empresarial está referida al comportamiento asumido por los seres humanos en el marco de las responsabilidades propias de los negocios (Guédez, 2002). Es así como, según las consideraciones del mismo autor, la ética además de revelar una conciencia individual y

un compromiso personal, responde a un alcance grupal, organizacional y cultural. De este modo, no es posible admitir una ética de la organización independiente de la ética de cada una de las personas que la conforman. El hecho de concebir el mundo de manera holística, pero a su vez, definido, no sólo en estructuras puntuales o focalizantes, sino en un complejo mundo de interrelaciones que hacen posible el desarrollo de una sociedad. De allí que es menester hablar desde el enfoque sociológico, siendo este el punto de partida para entender y comprender nuestra realidad circundante.

Partiendo desde este enfoque, Aristóteles considera que la explicación científica comienza por “dar razón de los hechos”, en una progresión desde las observaciones hasta los principios generales o explicativos (proceso inductivo). En una segunda etapa (deductiva) de la explicación científica, se deducen enunciados acerca de los fenómenos a partir de premisas que contengan a los principios generales o explicativos (obtenidos de la primera etapa inductiva). Debe existir una relación causal entre las premisas y la conclusión del silogismo.

Una explicación científica debe dar cuenta por sobretodo de la causa final o telos del hecho o fenómeno. Las explicaciones deben ser teleológicas, aclarar con qué fin ocurren los fenómenos. La tradición galileana deja de mirar al mundo como un conjunto de sustancias para verlo como un flujo de acontecimientos que surgen. Esta nueva visión de mundo, no es ya metafísica y finalista, sino funcional y mecanicista. La ciencia moderna surge con ansias de poder y control sobre la naturaleza. El hombre pasa a ser el centro, por lo que cosifica (reduce a objeto, para sus necesidades y utilidades) a la naturaleza. Este interés pragmático, mecánico-causalista, ya no va a preguntar el por qué ni el para qué, sino el cómo, más inmediato y práctico, es decir, la nueva ciencia.

Por consiguiente, comprender nuestra realidad es cuestión del hombre como ser social. Sólo que se basa en aquellos aspectos que le caracterizan y le permiten ver el mundo desde un punto de vista más que causal, es real, donde las realidades subyacentes del entorno son observadas desde una óptica distinta en cada cual. Todo dependiendo de los intereses en juego, de tal forma comprender y entender la realidad es parte de la extraordinaria tarea de pensar, lo que lleva al ser humano a crear y generar nuevas formas de conocimiento.

La conciencia social, la moral y el pensamiento dominante en cada sociedad, dependen de sus características materiales. La convivencia genera relaciones sociales y laborales (independientes de su voluntad) que condicionan su conciencia. En este nuevo escenario, el gran desafío al que se enfrentan los gerentes del siglo XXI es cómo mantenerse competitivos y dar respuestas a las exigencias del mundo ante una nueva realidad, que le ha dado un viraje al mundo organizacional, poniendo de relieve los más fríos preceptos de la humanidad para lograr mantenerse en el escenario global.

Cosmovisión de las Organizaciones desde la Praxis Gerencial

Las organizaciones, según Ramírez (2009:140), constituyen: “Unidades sociales interconectadas por una red comunicacional integrada, con la finalidad de suministrar satisfacción social sustentable”. De esta manera, dichas organizaciones están conformadas por un conjunto de personas que tienen una ideología de pensamiento, emociones diversas, sentimientos y formas de actuar, que traspolan a las organizaciones e influyen en los cargos y tareas que realizan.

La praxis gerencial esta llamada a saltar los viejos paradigmas, para adentrarse a las demandas del nuevo entorno global, se debe llegar a una revolución de la gerencia desde la visión de Morín, generando enfoques administrativos con una audacia de pensamiento global y transdisciplinario que permita la conexión entre diferentes disciplinas científicas que favorezca la sociabilidad entre el objeto y el sujeto ante cualquier escenario. Esta revolución gerencial, se logra con una visión que va más allá de la complejidad, reemplazando total o parcialmente el paradigma gerencial actual y conducir a las organizaciones desde un enfoque científico, así para Morgan (1998), las organizaciones pueden ser muchas cosas y ninguna al mismo tiempo, dado a su complejidad. Siendo así, las organizaciones...

Al respecto Drucker (1989: 224) expresa “...en esta sociedad ilustrada requiere que todos sus miembros aprendan a aprender... La sociedad ilustrada, postnegocios es una sociedad de aprendizaje continuo”. El conocimiento es admitido como una pieza clave en las relaciones socioeconómicas que establecen las sociedades, las organizaciones y los países, la base de conocimiento es un recurso para ser más competitivo e incrementar el capital y por ende el bienestar social.

Por lo tanto, se considera a la gerencia como una ciencia social, porque se nutre de un conjunto de conocimientos transdisciplinario que se generan de la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, religión, antropología, ingeniería, educación, entre otros, que se utilizan para actuar y tomar decisiones de impacto social basado en la rigurosidad de su análisis, reflexiones e interpretaciones que generen un entramado teórico conceptual que persigue el bienestar ecológico emocional de las personas o instituciones en un equilibrio.

Las Megatendencias gerenciales del mundo global, se conciben desde la cosmovisión de las organizaciones y la gerencia debe asumirlo desde un método emergente que promueva el encuentro de perspectivas múltiples, adaptable y flexible a la heterogeneidad de sus colaboradores, que venga de lo científico pero sin olvidar la naturaleza y el espíritu humano, así como la ontología propia de la praxis gerencial, lo que se convierte en un desafío, que incluye la axiología del ser y su transformación, bases necesarias para la nueva gerencia y por ende de las organizaciones que la implementen.

La nueva gerencia debe conocer de derecho, psicología, sociología, política, y filosofía incluso, debe pensar diferente, con una nueva lógica que incorpore las contradicciones, las paradojas, la intuición, la figuración artística, la metáfora y la imagen, la sensibilidad y la emoción con una noción de realidad que incluya su carácter creativo e inacabado, de diversos niveles emergentes, un pensamiento holístico y hologramático; y sobre todo con conciencia de su propio inacabamiento, lo cual lleva a la humildad y a un pensamiento ético vinculado a la responsabilidad con el cuidado de la vida en el planeta y de la especie humana. (Puerta, 2009).

Desde esta visión, la nueva gerencia se redirecciona hacia una cosmovisión desde su praxis, donde el gerente desarrolla sus habilidades blandas y su inteligencia social, siendo empático, considerando la puesta en práctica de una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, aptitudes y capacidad de acercamiento con los demás.

En este sentido, Drucker (1999), plantea que la gerencia ha de tener como su punto de partida la suposición que no hay una manera o técnica exclusiva para todas las empresas, sino que, por el contrario, todas las tecnologías podrían influir de

manera importante en cualquier organización. De ello se desprende el hecho que todas las organizaciones son diferentes, que se manejan con su propia cultura, normas y políticas, permeadas por las personas, quienes marcan la diferencia, estableciendo procedimientos acordes al entorno en el que se desenvuelven, creando un ambiente de trabajo propio, un clima diferente y con elementos significativos para cada unidad organizacional.

Partiendo de estos planteamientos, la praxis gerencial desde la cosmovisión de las organizaciones está dando un salto cuántico hacia una gerencia transcompleja, donde se evidencia una reflexividad inacabada, de un devenir empresarial que se convierte en un bucle cíclico de interrelaciones que toca aspectos culturales, sociales, económicos, ecológicos y tecnológicos, que ameritan la comprensión e interpretación de los actores implicados.

Por su parte, Belandier (1990), la transcomplejidad está basada en:

Un saber social en completa transformación, para el cual la sociedad ya no está más establecida en la unidad y la permanencia; el orden y el desorden actúan en ella juntos, la complejidad creciente multiplica en ella los posibles y se convierte en un factor de improbabilidad. (p. 12).

De allí se desprende que el gerente es un ser transcomplejo que trabaja sobre lo improbable, lo inacabado, dando cabida a un nuevo orden mundial que requiere de vivir y convivir a través de la comprensión e interpretaciones de la realidad planteada, una realidad que va más allá de lo complejo.

Reflexiones Finales

La Megatendencias gerencial desde su praxis, visiona que la persona es intimidad abierta, donde el carácter de apertura

que la caracteriza va más allá de la naturaleza y su intimidad. La apertura expresa que ser persona es ser dialógica y dialéctica, estar abierta, y a quien radicalmente se abre es al que da razón de su apertura, al que la ha constituido como tal, a Dios. En otras palabras, el hombre coexiste con el Absoluto en la forma de una búsqueda de aceptación personal. La coexistencia no consiste, por consiguiente, en un mero "estar con", es una ampliación del existir.

De acuerdo con los planteamientos expresados, se resalta que:

1. No cabe hablar de identidad personal, sino más bien de búsqueda de esa identidad en el Origen.
2. Comunicabilidad y relacionalidad. La persona como coexistencia es dialógica.
3. Coexistencia designa inagotabilidad de la persona.

Los autores se refieren al existir y coexistir al sentido de vida, existencia; estar, haber, encontrarse; ser real y evidente. Esto significa que el hombre es susceptible de adquirir nuevas formas, porque es un ser finito, de allí su carácter transcomplejo llevado al todo organizacional, para develar una nueva gerencia, apoyada en la transdisciplinariedad como sistema complejo en el que el problema o fenómeno es considerado como un todo. El gran viraje al cual está llamada la gerencia es hacia una mirada transcompleja, que haga de las organizaciones nuevos entes transformadores de realidades, innovadoras, planetarias y globales, sin desligarse de su columna vertebral constituida por el ser humano en toda su dignidad y la ética desde todas las miradas.

Atendiendo a estas consideraciones, los cambios generados en la sociedad, motivados por fenómenos como la globalización, presentan la realidad caracterizada por una altísima complejidad que amerita ser abordada desde una visión sistémica e integradora que traspasa sus propias

fronteras, para introducirnos en un mundo circundante e inacabado, que requiere una nueva cosmovisión de pensamiento.

Referencias

Drucker, Peter(1989), Las Nuevas realidades. En el gobierno y la política, en la economía y en los negocios, en sociedad y en la perspectiva mundial. Bogotá: Editorial Norton.

García, Loyda. (2015). Responsabilidad Social Universitaria desde la perspectiva antropológica. Tesis doctoral no publicada. Caracas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Guédez, Víctor. (2002). La Ética Gerencial. Instrumentos Estratégicos que facilitan decisiones correctas. Colección Temas Gerenciales. Caracas. Editorial Planeta Venezolana S.A.

Kuhn, Thomas. (2004). La Estructura de las Revoluciones Científicas. México: Fondo de Cultura Económica.

Morgan G. (1998). El Arte del Análisis Organizacional. Gerencia en Acción. Revista Virtual.

Morín, Edgar. (1990). Introducción al pensamiento complejo. España: Gedisa.

Morín, Edgar. (2006). El Método 5. La Humanidad de la Humanidad. La identidad humana. Madrid: Cátedra, sexta edición.

Morín, Edgar; Ciurana, Roger y Motta, Raúl. (2002). Educar en la era planetaria. Barcelona: Gedisa.

Puerta, Jesús. (2009). Del gerente al decisor transdisciplinario. RET. Revista de Estudio Transdisciplinarios, 1(1), 30- 51.

Ramírez Mario. (2010). Constructo gerencial centrado en el ejercicio del poder organizacional como factor fundamental de las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro (UFT, Venezuela). Barquisimeto.