

Gerencia Humanista: Una Visión Transdisciplinaria de los Procesos Gerenciales en las Organizaciones Empresariales



Depósito Legal Número: GU21800006
ISSN: 2610-816X

Farfán, Javier Alexander

Havier Alexander Farfán
havier16@hotmail.com
Organización Empresarial Farmacia Hospitalaria Plus
C.A., Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales
Rómulo Gallegos, Venezuela
ISSN-e: 2610-816X
Periodicidad: Semestral
vol. 11, núm. 1, 2023
revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 10 Febrero 2023
Aprobación: 22 Marzo 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804310024/>

Resumen: El estudio fijó como propósito general: Interpretar la gerencia humanista como proceso gerencial transdisciplinario en la organización empresarial Farmacia Hospitalaria Plus C.A. de San Fernando estado Apure. Se apoyó en la teoría gerencial de las redes dinámicas de Najmanovich, (2001), Relaciones humanas de Hawthorne-Mayo (2000) y la Teoría de la complejidad empresarial de Pernía, Coscojuela y Vásquez (2005). Se sustentó en el paradigma interpretativo con una metodología cualitativa y el método hermenéutico. Tuvo como escenario la Empresa Farmacia Hospitalaria Plus C.A. Los informantes clave fueron 3. La recopilación de la información, se llevó a cabo a través de la observación participante y la entrevista semiestructurada, apoyadas en los instrumentos de cuaderno de notas y guion de entrevista. La interpretación de la información se realizó a través de la categorización, estructuración, triangulación y teorización. La validez y credibilidad fue producto de la contrastación y triangulación. Los resultados develaron: La necesidad de una gerencia centrada en el ser humano, la valoración a su talento intelectual y la prioridad que juega la condición humana en el proceso gerencial; con una visión transdisciplinaria enfocada en la integralidad de los elementos que intervienen en el proceso gerencial de la empresa. Finalmente, se concluyó; que la nueva visión gerencial en estos tiempos postmodernos, debe concebirse desde un lienzo transdisciplinario, que implique la colaboración de todos los saberes. es imperativo plantear una filosofía empresarial que ubique al ser humano en primer orden por encima de los intereses políticos, económicos o materiales.

Palabras clave: Gerencia humanista, Visión transdisciplinaria, Procesos gerenciales, Organizaciones empresariales.

Abstract: The study set as general purpose: Interpret humanistic management as a transdisciplinary managerial process in the business organization Pharmacia Hospitalaria Plus C.A of San Fernando, Apure state. It was based on the managerial theory of dynamic networks by Najmanovich (2001), Human Relations by Hawthorne-Mayo (2000) and the Business Complexity Theory by Pernía, Coscojuela and Vásquez (2005). It was based on the interpretative paradigm with a qualitative methodology and the hermeneutic method. The scenario was the Hospital Pharmacy Plus C.A. The key informants were 3. The collection of information was carried out through participant observation and semi-structured interview, supported by the instruments of notebook and interview script. The interpretation of the information was carried out through categorization, structuring, triangulation and theorizing. The validity and credibility were the product of contrasting and triangulation. The results

revealed: The need for a management centered on the human being, the appreciation of their intellectual talent and the priority that the human condition plays in the management process; with a transdisciplinary vision focused on the integrality of the elements that intervene in the management process of the company. Finally, it was concluded; that the new managerial vision in these postmodern times must be conceived from a transdisciplinary canvas, which implies the collaboration of all knowledge. It is imperative to propose a business philosophy that places the human being in first order above political, economic or material interests.

Keywords: Humanistic management, transdisciplinary vision, Management processes, Business organizations..

PRELUDIO

La gerencia en todas las organizaciones representa un proceso que asume el gerente para guiar a sus colaboradores para logra exitosamente los objetivos y funciones que deben realizar en su accionar profesional. Existen diversos tipos de gerencia; sin embargo, se toma en consideración La Gerencia humanista, la cual se vislumbra como una gestión enfocada en la acción y el talento del ser humano, el cual asume el control de sus actividades que debe llevar a cabo, desde ciertas políticas o normas preestablecidas, pero que dejan un margen creativo y de decisión al trabajador, con el fin de que este se desempeñe de la mejor manera de acuerdo a sus criterios.

No obstante, la gerencia enfocada en el trabajador como ente humano, implica enfrentarse a un arte o ciencia de desempeñar las actividades laborales con base al trabajo en equipo, el cual debe estar integrados por personas capaces, tolerante y con un espíritu cooperativista y empático que permita lograr los objetivos de la organización. Para ello, es necesario crear un andamiaje de saberes que se vinculen entre las distintas opiniones o postura de cada trabajador como un espectro holístico que armoniza las partes de un todo relacionar.

Por consiguiente, la gerencia humanista viene a dotar a los gerentes y organizaciones de un pensamiento crítico reflexivo que busca la transformación y renovación constante para consolidar un estatus competitivo en el mercado, para lo cual se requiere de procedimientos y decisiones estratégicas que redunden en la consolidación del mercado de la empresa y fortalecer su encargo social. En este contexto, Rodríguez, (2016, 01), manifiesta.

Trabajar bajo la gerencia humanista también repercute en tener colaboradores más felices, ya que sienten que son incluidos en las decisiones, que pueden proponer diferentes formas de desempeñarse en sus responsabilidades, que pueden trabajar desde donde quieran, hay mayor compromiso y motivación con la organización, entre otros paradigmas que para muchos son inconcebibles en sus organizaciones.

Desde esta visión, es evidente que lo humano juega un papel fundamental para crear las condiciones de un ecosistema organizaciones de la empresa con los ambientes confortables y condiciones idóneas para que el trabajador asuma sus responsabilidades profesionales con cierto grado de motivación que lo impulse a una mayor eficiencia y productividad; desarrollando un sentido de pertenencia destacable y meritorio para la organización.

Desde esta perspectiva, es conveniente pensar la gerencia con base a una Visión Transdisciplinaria, la cual es referida por Balza, (2016, 27), como:

Una cosmovisión emergente de una realidad en construcción, que trasciende la dinámica de toda síntesis dialéctica subordinada a los designios de la lógica formal, al confluir en una dinámica inscrita en una suprainteligencia de orden

superior, para apostar por la concepción de la realidad como un todo, donde se define la ontología de una lógica reconfiguracional, dialéctica y compleja.

En este contexto, es evidente que la gerencia centrada en el ser humano, vista desde un prisma transdisciplinario, permitirá el desarrollo de un diálogo disciplinar e implicador de diversas dimensiones del saber, que se desarrollan con base a una inteligencia configuracional producto de las interacción e intercambios de ideas que vienen a propiciar la unidad del conocimiento desde lo diverso, dialectico y complejo.

Vale acotar, que la dimensión transdisciplinaria que pueda reinar en el contexto de una gerencia, va a contribuir significativamente en los Procesos gerenciales en las organizaciones empresariales, ya que esta epistemología orienta al gerente y la organización a ver la realidad y el desarrollo de los proceso de gestión del talento humano, económico y comercial; desde diversas aristas que se entranan desde cada visión de los empleados para configurar una estrategias global más robusta y acordes con las exigencias del mercado.

En este devenir, Euroinnova (2022, 01), Dice que:

Los procesos gerenciales implican controlar todas las dependencias, dimensiones o factores que la organización. Es decir, se aplicarán estrategias necesarias para lograr objetivos planteados que garantizarán análisis, mantenimiento, revisión y reestructuración de procesos que buscan la optimización de la gestión empresarial.

Por tanto, los procesos gerenciales requieren de una secuencia sistemática que oriente a la gerencia de manera coherente y armónica, para lograr de manera efectiva la planificación, organización, dirección, aplicabilidad de estrategias y el control del proceso desde los distintos ámbitos que lo configuran. Desde este contexto, es conveniente, que el gerente responsable del proceso, lleve a cabo su gestión gerencial con base a una racionalidad objetiva que no permita desperdiciar tiempo de labores y recursos económicos que puedan impactar negativamente en la empresa. En este sentido, es recomendable que la gerencia se enfoque desde la creatividad y la innovación, tomando una ruta de carácter cíclico que conduzcan al control de los cambios que se suceden en la organización con flexibilidad, acoplándose pertinentemente con la dinámica laboral de la empresa y las flotaciones del mercado para poseer los conocimientos requeridos en la toma de decisiones que lleven a la gerencia a la resolución de los conflictos.

De acuerdo a la narrativa anterior, el investigador toma en consideración como escenario de estudio la organización empresarial Farmacia Hospitalaria Plus C.A del municipio San Fernando del estado Apure. En esta organización el investigador viene haciendo vida laboral, y es conocedor de la realidad gerencial que se entrama en la gestión del talento humano en la organización. Dado a la cotidianidad laboral del autor, sus intercambios a diarios con el grupo de trabajo, y las observaciones reiteradas que a menudo realiza, el mismo pudo establecer una serie de situaciones que se mencionan a continuación: Existe una gerencia centrada en lo comercial y lo económico, dejando relegado al ser humano, al sometimiento de horarios, funciones específicas de manera aisladas a la misión integral de la empresa, cumplimiento riguroso de las labores, sin considerar los aportes y sugerencias que tenga a bien realizar los miembros de la empresa.

De igual forma, se devela un proceso gerencial, autocrático, rígidos y verticales, que no dejan espacio al compartir de saberes transdisciplinarios entre los acores laborales, para establecer dialogo fructíferos que conduzcan a un mejor desempeño laboral, y a propiciar un clima de trabajo más confortable, armónico y productivo para la empresa. Dado estos planteamientos referidos con antelación, el investigador fijó como propósito general: Interpretar la gerencia humanista como proceso gerencial transdisciplinario en la organización empresarial Farmacia Hospitalaria Plus C.A del municipio San Fernando del estado Apure. De igual manera, se consideró los siguientes propósitos específicos: Develar los atributos de la gerencia humanista en las organizaciones empresariales. Vislumbrar la visión transdisciplinaria que se entrama en los procesos gerenciales de la organización Farmacia Hospitalaria Plus C.A. Reflexionar sobre la gerencia humanista como proceso gerencial transdisciplinario en la organización empresarial Farmacia Hospitalaria Plus C.A del municipio San Fernando del estado Apure.

De acuerdo a los propósitos establecidos en el estudio, vale acotar la Relevancia y pertinencia del estudio para los procesos gerenciales en las organizaciones empresariales. Vale acotar, que el estudio ofrece una reflexión hermenéutica profunda para considerar una gerencia que pone como prioridad el capital intelectual, sus comportamientos y sus niveles de satisfacción para cumplir con sus funciones laborales. Desde este ámbito, el estudio brinda una serie de aristas que van en función de una concepción sistemática del proceso gerencial, donde se integran de manera armónica la planificación, organización, aplicabilidad, control y evaluación del proceso en un todo integrado en un sistema coherente y lógico. También, se vislumbran nuevos aportes a la gerencia que van en función de la creatividad gerencial, de la flexibilidad del proceso, la simultaneidad, orden lógico, y concordancia entre los diversos factores que intervienen en los procesos gerenciales.

Prisma Teórico Referencial

Gerencia Humanista

La gerencia en toda organización empresarial o institucional toma como base fundamental un epitome de procedimientos administrativos, comerciales, estratégicos, políticos y económicos; que requieren de un gerente innovador capaz de ajustarse a los continuos cambios o transformaciones que sufre el mercado o las políticas administrativas institucionales que van en función de una determinada meta u objetivo.

Al respecto, Drucker (1994, 07) afirma que: “La gerencia requiere movilidad y una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal a objeto de cumplir con la revolución para las cuales están llamadas las organizaciones”. Es decir, que los gerentes deben poseer la capacidad y competencias administrativa para hacer frente a los retos y desafíos que se tejen al borde los reiterados cambios y fluctuaciones que vive la gerencia en la actualidad; y que reclama una gerencia humanista eficiente, caracterizada por la excelencia y visión productiva desde lo ético del ser humano, además, de integrar las dimensiones, sociales, emocionales, culturales y mentales, del individuo en su devenir profesional.

Desde esta perspectiva, se hace referencia a la gerencia humanista, la cual representa para Socorro y Rodríguez (2012, 4)

...Una alternativa que supone identificar las actitudes de los individuos en la organización, para evaluar la cultura actual de la organización, la cultura futura deseada, la diversidad de culturas presentes y sus predominios, de manera que se determine la brecha que existe entre éstas y establecer las acciones que integren las múltiples formas de encarar el cambio cultural y la diversidad presente.

En este sentido, la gerencia desde una concepción humanista requiere de un gerente sensato, caracterizado por el buen juicio al momento de desarrollar las acciones gerenciales pertinentes a sus responsabilidades; con una investidura social modesta, que vislumbre cierta humildad y poca ostentación de sus cualidades, que muestre su pasión y disposición por el trabajo y la armonía del grupo de colaboradores, poniendo siempre en primer término un trato agradable y respetuoso para todos los miembros de la organización.

Visión Transdisciplinaria

La transdisciplinariedad se puede asumir como un proceso que se concibe entre y más allá de las disciplinas, para trascender a un conocimiento producto de la multiplicidad de pensamientos, de lo heterogéneo y multivariado, que provoque una ruptura en los límites establecidos por el campo unidisciplinarios y positivista que viene predominando en muchos sectores de las ciencias sociales y humanas. No obstante, la gerencia o los procesos gerenciales en las organizaciones, está llamada a situar al conocimiento humano como un eje fundamental en la interconexión de los saberes solidarios y sin limitaciones; para develar las capacidades creativas de toma de decisiones de los trabajadores de acuerdo a los intereses de la organización.

De acuerdo a la Multiversidad “Mundo Real” Morín (2008, 68)

La transdisciplinariedad pretende encontrar soluciones factibles a problemas específicos y crónicos de la sociedad derrumbando fronteras entre disciplinas y creando híbridos distintos de cada parte constituyente. En breve, una solución es, al mismo tiempo, una respuesta a un problema y una mezcla única que es más que la suma de sus partes.

De acuerdo a las afirmaciones anteriores, se puede decir, que la gerencia concebida desde una visión transdisciplinaria, implica avanzar más allá de sublimes integraciones disciplinares que se sumerjan en los procesos gerenciales, se requiere, además, una cooperación disciplinaria, donde la organización vislumbre el imperativo de establecer una interacción, integración y dialogo disciplinar permanente desde una concepción armónica, productiva y consonante con las metas de la organización.

Procesos Gerenciales

Los procesos gerenciales en la actualidad requieren de múltiples acciones, que deben ser emprendidas por el gerente, con el fin de dar soporte administrativo a la gestión del talento humano, la comercialización, lo económico; y los aspectos de carácter social que la organización destina hacia su entorno comunitario. Además, dichos procesos deben ir orientado hacia el cumplimiento de la misión y visión de la empresa con base a objetivos bien definido, apoyado en estrategias pertinente para hacer posible una gerencia de calidad con base al papel prioritario del ser humano en su contexto laboral.

En este orden de ideas, García, (2021, 01), postula;

Los procesos gerenciales engloban las misiones de las distintas áreas de la organización en términos de los servicios que prestan y son los unificadores y constructores de la cadena que a la final permite el cumplimiento de las metas, de allí la importancia de diseñar procesos ágiles, flexibles, bien conectados y que sean cónsonos con las necesidades y realidades del entorno.

Es decir, que los procesos que realiza la organización con respecto a su talento humano, deben ir direccionado al cumplimiento de las metas de la empresa, desde lo económico, social, competitivo y comercial. Para cumplir con estos requerimientos, es necesario que la gerencia de la organización utilice de manera efectiva y eficaz los recursos materiales, económicos y humano disponibles para obtener resultados esperados. La efectividad y eficacia van a estar condicionada a la capacidad de la gerencia para desarrollar el proceso tomando en consideración una serie de etapas como: la planificación, organización, aplicabilidad de las estrategias competitivas de comercialización y económicos, el control de la gestión del talento humano, y finalmente la evaluación integral de la gerencia.

Organizaciones Empresariales

Las organizaciones empresariales tienen inmerso una responsabilidad inicial de consolidar una estructura organizacional bien definida; diseñada con precisión y claridad para todos los miembros de la empresa. Dicha organización debe dilucidar cada tarea, funciones de las dependencias o departamentos de manera bien afinada, determinando las responsabilidades laborales del grupo y de forma individual, tomando en consideración un sistema integrado comunicacional y de toma de decisiones que vayan dirigidas a la promoción motivacional y en el logro de los objetivos estratégico de la organización.

En este marco discursivo, Pérez, (2021, 01) menciona: “La organización empresarial consiste en poner en orden los recursos de la compañía. Aunado a ello, se procederá a establecer una serie de funciones que permitan alcanzar los objetivos propuestos”. Por tanto, es necesario que la organización desde su nacimiento tenga establecido una estructura organizacional robusta, que pueda enfrentar cualquier reto o desafío gerencial para cumplir con las metas establecidas por la organización.

De acuerdo a lo anterior, se puede agregar, que toda organización lleva consigo un programa de trabajo bien definido con base a una serie de estrategias y métodos que delinean el camino gerencial para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Asimismo, los procesos gerenciales, deben hacer hincapiés en la administración y la gestión del capital intelectual con la cual cuenta la organización, para configurar una plataforma laboral y de recursos materiales tangibles e intangibles que permitan un desempeño competitivo de la empresa y consistente con los procesos gerenciales que se producen producto de las transformaciones continuas que se derivan de la incertidumbre, lo fortuito y la dinámica comercial.

Por otro lado, el estudio se apoyó en las teorías: Gerencial de las redes dinámicas de Najmanovich, (2001). Esta teoría evidencia una clara y precisa contribución con la inquietud científica del investigador, ya que le ofrece un insumo teórico que lo orienta hacia un lienzo paradójico que se entrama en la gerencia

transcompleja, o simplemente en la epistemología de la complejidad que destaca como los elementos opuestos conviven enredados de múltiples formas y modos en un proceso de configuración activa y temporal.

También, se tiene la teoría De las relaciones humanas según Hawthorne-Mayo (2000) la presente teoría ayuda a dilucidar la inquietud que tiene el autor en su proceso investigativo para comprender y ubicar algunos postulados teóricos que fortalezcan el presente estudio; donde el investigador reflexiona y descarta el modelo mecanicista que viene imperando en las organizaciones o instituciones, para plantear un modelo de autorrealización. Finalmente, se toma en consideración la teoría de la complejidad empresarial de acuerdo a Pernía, Coscojuela y Vásquez (2005) la cual refleja una pauta orientadora que aporta significativas reflexiones que viene ayudar al investigador a refinar su pensamiento en función del fenómeno que se estudia, tomando como referencia que no todos los sistemas tienen el mismo grado de complejidad.

PRISMA EPISTÉMICO Y METODOLÓGICO

Este apartado vislumbra, los procedimientos, técnicas y métodos requeridos para transitar el camino emprendido por el investigador. Para ello, se recurrió a la postura paradigmática representada por el Paradigma Interpretativo. Al respecto, Berger y Luckman (2003, 01), postulan: “La posición teórica que adopta el paradigma interpretativo se basa en el principio de que el saber del mundo real se construye en base a procesos de interaccionismo social y de movilización de recursos persuasivos y representacionales”. No obstante, este paradigma representa una perspectiva de percibir la realidad, la cual se entrama entre armónicamente, bajo un proceso dialectico eficaz, entre el investigador y el fenómeno objeto de estudio.

Asimismo, el estudio se entró en una metodología Cualitativa, la cual es concebida por Hernández, Et, al (2010, 01), señalan que:

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

Vale acotar, que el enfoque cualitativo le permite al investigador percibir la realidad desde su perspectiva subjetiva mediada por sus emociones y nivel intelectual para darle sentido al fenómeno que observa y estudia. De igual forma, el camino investigativo fue orientado por el Método Hermenéutico, el cual es definido por Rorty, (1983, 02)

La hermenéutica ve las relaciones entre varios discursos como los cabos dentro de una posible conversación, conversación que no presupone ninguna matriz disciplinaria que una a los hablantes, pero donde nunca se pierde la esperanza de llegar a un acuerdo mientras dure la conversación. No es la esperanza en el descubrimiento de un terreno común existente con anterioridad, sino simplemente la esperanza de llegar a un acuerdo, o, cuando menos, a un desacuerdo interesante y fructífero.

El método hermenéutico ayuda al investigador a interpretar el fenómeno, para comprender las distintas posturas que se conjugan en la diversidad discursiva de los actores laborales de la organización con base a un consenso racional y pertinente en la comprensión de la realidad que se estudia. El escenario se ubicó en la Farmacia Hospitalaria Plus C.A del municipio San Fernando del estado Apure, donde se contó con informantes clave, constituidos por 3 funcionarios de la organización objeto de estudio. Para efecto de la recopilación de la información, se contó con las técnicas de la observación participante y la entrevista semiestructurada, apoyadas en los instrumentos de cuaderno de notas y guion de entrevista. Utilizando para la interpretación de la información la categorización, estructuración, triangulación y teorización, finalizando con la validez y credibilidad las cuales se llevaron a cabo desde la perspectiva interna, y la similitud de los datos producto de la contrastación y triangulación.

RESULTADOS

Este apartado presenta una síntesis de los hallazgos más relevantes obtenidos mediante la observación y la consulta a los informantes. En tal sentido, se pudo conocer ciertos los atributos de la gerencia humanista en contexto de la empresa objeto de estudio, los cuales se traducen en una gerencia centrada en el ser humano, la valoración a su talento intelectual y la prioridad que juega la condición humana en el proceso gerencial.

Asimismo, se pudo vislumbrar la visión transdisciplinaria que el gerente toma como punto referencial en los procesos gerenciales de la empresa Farmadescuento. Dicha visión debe ser enfocada en la integralidad de los elementos que intervienen en el proceso gerencial de la empresa, para conjugar el accionar laboral desde la multiplicidad de saberes disciplinares que debe predominar en el trabajo en equipo, el dialogo y la concertación.

Finalmente, surgieron un epitome reflexivo sobre la gerencia humanista como proceso gerencial transdisciplinario en la organización empresarial Farmacia Hospitalaria Plus C.A del municipio San Fernando del estado Apure. Una reflexión que exhorta a la gerencia de la empresa objeto de estudio, a repensar algunas estrategias y prioridades que están dispersas en función estricta de la comercialización y lo económico, dejando en un estado sumiso la condición humana y el significado de los saberes de cada empleado de la organización.

CONCLUSIONES

La gerencia de las organizaciones actuales, requieren de un proceso cimentado en las necesidades de transformaciones y adecuaciones con base al andamiaje intelectual del talento humano del cual dispone la empresa. Un talento humano identificado con los clientes y la filosofía de la organización, para hacer de una gerencia un espacio de reflexión, de adecuación a los diversos eventos fortuitos que se tejen a diario en la gerencia. Es evidente, que la gerencia que se adopte en el contexto de la empresa debe estar caracterizada por una visión humanista que garantice optimizar y fortalecer los procesos gerenciales en la organización.

Por tanto, la nueva visión gerencial en estos tiempos postmodernos, debe concebirse desde un lienzo transdisciplinario, que implique la colaboración de todos los saberes, en función de una complementariedad metodológica que disipe cualquier protagonismo a una determinada disciplina, o acción gerencial; sino conjugarlas de manera integral para ver la realidad desde las partes para conocer el todo, y desde el todo para conocer las partes; es decir, una condición hologramática que no permita ver la gerencia empresarial de una manera desfragmentada, sino desde una concepción que reinvente la integralidad, armonía, cooperación, diálogo y trabajo en equipo.

Desde esta perspectiva, es imperativo plantear una filosofía empresarial que ubique al ser humano en primer orden por encima de los intereses políticos, económicos o materiales. La idea es darle valor agregado al capital intelectual, en función de sus competencias, formación, preparación, perfeccionamiento y actualización; para buscar cada día ser mejores trabajadores y brindar el mejor servicio a la colectividad apureña. Finalmente, se puede decir, que este estudio servirá de antecedente para otros investigadores que deseen profundizar lo referente a la gerencia transcompleja; asimismo, servirá de referencia para las instituciones objeto de estudio para reconfigurar los procesos gerenciales y optimizar la gerencia.

REFERENCIAS

Balza, Antonio 2016. De La Disciplinariedad A La Transdisciplinariedad Del Conocimiento. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://es.scribd.com/document/460714356/DE-LA-DISCIPLINARIEDAD-A-LA-TRANS-DISCIPLINARIEDAD-DEL-CONOCIMIENTO#>

- Berger, Peter y Thomas, Luckman 2003. El paradigma interpretativo. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://tuguideaprendizaje.co/el-paradigma-interpretativo/>
- Drucker, Peter. 1994, La sociedad PostCapitalista, Grupo Editorial Norma, Colombia.
- Euroinnova, 2022. Que son los procesos gerenciales. Educación internacional en línea. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://www.euroinnova.edu.es>
- García, Hayah 2021. Los procesos gerenciales de las pequeñas organizaciones, innovación y tic. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://otrasvoceseneducacion.org/>
- Hernández, Roberto; Carlos, Fernández y María del Pilar Baptista (2010) Metodología cualitativa. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/cal/metodologia_cualitativa.html
- Multiversidad “Mundo Real” Edgar Morín. 2008, Glosario de la complejidad. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://biblioteca.multiversidadreal.com/>
- Oñoro, Roberto., Elvia Oñoro, y Elmira Niebles, E. 2006. Procesos desarrollados por Gerentes Sociales de ONG #S exitosas en el ámbito de la gestión del tercer sector en Cartagena. Editorial Juan Carlos Martínez Coll. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/226/index.htm>
- Pérez, Anna 2021. Organización empresarial: características, objetivos y tipos de organización. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://www.obsbusiness.school/blog/organizacion-empresarial-caracteristicas-objetivos-y-tipos-de-organizacion>
- Rodríguez, Camilo 2016. La Gerencia Humanista. Consultoría en CAUAC S.A.S. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <http://www.activolegal.com/web/>
- Rorty, Richard 1983. La filosofía y el espejo de la naturaleza, Madrid. Cátedra. Acceso el 16 enero 2023, disponible en: <https://www.uma.es/gadamer/styled-10/code-3/index.html>
- Socorro, Francis y Carmen Rodríguez, 2012, La gerencia humanista con la visión del pensamiento complejo. Revista arbitrada Honoris Causa de la Universidad Yacambú Nro. 3 junio 2012