UNA VISIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL EN UN MUNDO DE PANDEMIA

A BUSINESS STRATEGIC VISION IN A PANDEMIC WORLD

Veroes Álvarez, Gustavo Rafael
gustavoveroes@gmail.com
Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" – UNEFM
Universidad Latinoamericana y del Caribe – ULAC

RECIBIDO: 12/11/2022
ACEPTADO: 15/01/2023

RESUMEN

En la actualidad, las nuevas tendencias gerenciales constituyen un elemento en el entorno cambiante de las organizaciones, donde se exige la participación y el conocimiento oportuno de la gerencia para enrumbar a la organización hacia los cambios necesarios para adaptarse a su entorno. Considerando el análisis de las nuevas tendencias gerenciales y los factores que inciden desde la perspectiva teórica a las nuevas exigencias gerenciales, a través de un recorrido documental bibliográfico. Utilizando la interpretación sobre las nuevas tendencias relacionada con el cambio organizacional, la gerencia, innovación, estrategias y competitividad como elementos fundamentales dentro del marco de constante cambios estratégicos. Es por ello que las nuevas tendencias gerenciales representan una combinación de capacidades múltiples para el gerente y la organización que se comportan como tejidos corporativos para confrontar con el horizonte de la competitividad.

Palabras clave: Gerencia; innovación; estrategia, cambio organizacional.

ABSTRAC

Currently, new management trends are an element in the changing environment of organizations, where the participation and timely knowledge of management is required to direct the organization towards the necessary changes to adapt to its environment. Considering the analysis of the new managerial tendencies and the factors that affect the new managerial demands from the theoretical perspective, through a bibliographic documentary tour. Using the interpretation of new trends related to organizational change, management, innovation, strategies and competitiveness as fundamental elements within the framework of constant strategic changes. That is why the new management trends represent a combination of multiple capabilities for the manager and the organization that behave as corporate fabrics to confront the horizon of competitiveness.

Keywords: Management; innovation; strategy, organizational change.

INTRODUCCIÓN

El 14 de abril de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), emitió un documento denominado ¨Actualización de la Estrategia frente al COVID-19¨ en el cual se plantea ayudar a guiar la respuesta de la sanidad pública al COVID-19, además de actualizar la estrategia mundial de respuesta a la pandemia. Este documento demuestra que, a pesar de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ya tenía un plan para afrontar la crisis originada por el COVID-19, debió recurrir al análisis de nuevas estrategias.

Con la llegada de la pandemia es importante resaltar que se originó no solamente una crisis sobre la salud mundial, también el sector socio económico global y por ende las empresas públicas como privadas; lo que trajo como consecuencia reorientación de la planificación y estrategias para hacer frente a las nuevas condiciones planteadas por el mercado y la sociedad. En este mismo orden de idea, "la introducción de innovaciones que siempre son el resultado colectivo de la cooperación tácita de las empresas, genera aumento de la productividad y de la competitividad de las economías locales" (Vázquez, 1999; pág. 97).

Es por ello que muchas organizaciones debieron modificar su gestión con la finalidad de adaptarse e incorporar nuevas tecnologías dentro de sus procesos para así poder llegar a sus clientes o comunidades de manera remota o mediante el internet lo que fomento nuevamente al personal mediante la capacitación para ser la primera línea estratégica; considerando emprender nuevos caminos para la inversión y poder reactivar la economía, lo que contribuyó con la adopción de formas más flexibles de organización de la producción. Bajo este enfoque Escorza y Valls 2005, p. 65), señalan:

La gestión de la tecnología comprende todas las actividades de gestión referentes a la identificación y obtención de tecnologías, la investigación, el desarrollo y la adaptación de las nuevas tecnologías en la empresa, y también la explotación de las tecnologías para la producción de bienes y servicios.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, es importante comprender las organizaciones de manera integral, para así poder adaptarse a los nuevos retos o exigencias que demanda el mercado global y sus diferentes actores para lograr poder ofrecer bienes y servicios de calidad y competitivos basado en un proceso de mejora continua lo que perimirá revisar cada uno de nuestros procesos y adaptarlos a los nuevos tiempos.

Lo anterior se aplica a las organizaciones, ya requieren de herramientas tecnológicas necesarias para poder transformar los recursos (materiales, financieros y talento humano) bajo los principios de eficiencia y eficacia. Cabe destacar que en la actualidad la creciente demanda de información electrónica y procesos soportados por recursos informáticos los cuales son capaces de satisfacer las circunstancias tanto funcionales como económicas, de oportunidad y efectividad de las entidades públicas, hacen que el auditor se vea en la necesidad de poseer el conocimiento suficiente de los sistemas de información.

Del mismo modo las tecnologías de información impactan en el desempeño organizacional permitiendo elevar el desempeño; convirtiéndose en una herramienta útil en la ejecución de procesos administrativos basados en la mejora continua de los mismos. En este sentido son imprescindibles para dar soporte a un sistema de gestión, con un enfoque basado en procesos (Beltrán et al, 2009, p.106). Entendiendo lo descrito por el autor, que las tecnologías de información hacen más presencia dentro de nuestras organizaciones mediante aplicaciones o software para que los procesos puedan ser más fáciles y flexibles.

Un factor clave en las organizaciones son las herramientas tecnológicas y la innovación que permita la construcción de nuevas métodos o procedimientos en una búsqueda constante de factores claves que promuevan una gerencia basada en la gestión tecnológica. Por otra parte, el proceso de gestión tecnológica incide directamente en los procesos ejecutados por las organizaciones donde la innovación es fundamental para desarrollar habilidades para explotar oportunidades y así lograr la integración de equipos de trabajo que mediante la mejora continua. Así mismo, mediante más herramientas tecnologías adopten las organizaciones se crearan nuevas plataformas digitales, que obligan a los auditores a buscar nuevos enfoques para dar respuesta a los paradigmas emergentes hacia una gerencia tecnología.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

En un mundo globalizado es importante comprender que las organizaciones requieren de herramientas que permitan una visión integral, para así poder adaptarse a los nuevos retos o exigencias que demanda el mercado global y sus diferentes actores para lograr poder ofrecer bienes y servicios de calidad y competitivos basado en un proceso de mejora continua lo que permitirá revisar cada uno de nuestros procesos y adaptarlos a los nuevos tiempos.

Gerencia

Según Bateman y otros (2001), los gerentes generales comúnmente "centran su labor en los aspectos a largo plazo con énfasis en la supervivencia, el crecimiento y la eficacia general de la organización". Tradicionalmente, la función de este tipo de gerentes ha sido establecer una dirección general para formular recursos de estrategia, así como de control; no obstante, en la actualidad requieren ser ante todo líderes, creadores de un ambiente con el cual la gente pueda identificarse y comprometerse con entusiasmo.

En este mismo orden de ideas lo descrito por Stoner, Freeman y Gilbert (1996) dice que, "El éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, de sus gerentes. Si los gerentes realizan debidamente su trabajo, es probable que la organización alcance sus metas."

Ahora la gerencia es definida por (Druker, 1954, p. 17) como, "el elemento dinámico y vivificante de todo negocio. Sin su guía los "recursos de la producción" siguen siendo recursos y no se convierten nunca en producción".

Todo lo descrito anteriormente, demuestra que los procesos de la gerencia están en constante cambio en función de

adecuarse a las nuevas exigencias del mercado global y así poder dar respuestas a las diferentes demandas del mismo.

Ahora bien, a partir de la gerencia estratégica se establece el futuro de la organización y a partir de las decisiones que se tomen se verá reflejado el triunfo o fiasco de esta, estas decisiones también permitirán el posicionamiento en el mercado, la credibilidad frente a clientes y atracción de grupos de interés. La gerencia estratégica es definida como todas las acciones, ejecuciones, planes y evaluación que encaminan a la organización al cumplimiento de metas planteadas a corto, mediano y largo plazo. (López, y Rodríguez, 2008, p. 7-9)

Peter Druker citado por (López y Rodríguez 2008, p. 9) indica que la misión de la organización es la principal labor del gerente estratégico, cuestionando cual es el propósito y cuál es el negocio en donde se va a entrar en acción, a partir de estos cuestionamientos la gerencia podrá empezar a plantear los objetivos que desea alcanzar y el cómo va a hacer para alcanzar lo planteado.

Según lo planteado por (Nieves y León, 2001) "la gestión del conocimiento, es el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización"; así mismo este proceso permite reorientar los procedimientos ejecutados dentro de las organizaciones de manera más eficiente orientados a una toma de decisiones objetiva optimizando cada uno de sus recursos. Lo anterior se aplica a la gerencia ya que requieren de herramientas necesarias para poder transformar los recursos (materiales, financieros y talento humano) bajo los principios de eficiencia y eficacia en bienestar de las comunidades y poder así satisfacer las demandas.

Cabe resaltar que las Ciencias Administrativas y Gerenciales se considerar de manera integral con un contenido epistemológico y ontológico esto con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos que sirvan de herramientas al quehacer diario, dentro de las toma de decisiones que coadyuven a una gerencia municipal más eficiente.

Estrategias

El rol de un gerente incurre en dar solución a muchas por no decir que a todas las adversidades que se presenten en su organización y por consiguiente es de gran importancia cumplir con ciertas cualidades que permitan un mejor desarrollo de su cargo como líder, generando mejores resultados en el cumplimiento de objetivos de la organización, teniendo en cuenta que se está en un mercado que cambia constantemente y que en muchas ocasiones no se está preparado para estos cambios, lo que hace que las actitudes al recibir dichos cambios no sean las adecuadas para la transición.

Mintzberg, (1999), citado por Zapata, Á., Murillo, G., Martínez, J. (2009) da a conocer de una manera más clara y especifica la estrategia, ya que a veces desarrollar una estrategia no es tan sencillo y por medio de las 5 P`s se tienen diferentes perspectivas para el desarrollo de esta según el enfoque que requiera la organización.

Plan: La estrategia es definida a partir del desarrollo de un plan o modelo de acción para un futuro, esto con la intención

de alcanzar y cumplir los objetivos establecidos de la organización. El plan se debe crear antes de que se adquieran acciones, sin dejar de lado la importancia de seguir el procedimiento según lo indicado para obtener los resultados que se quieren.

Patrón: Los patrones hacen referencia a la secuencia de las estrategias que se han tomado anteriormente para el cumplimiento de un fin específico, a partir de estos patrones que se han tenido en cuenta en el pasado se establecen los patrones nuevos para el desarrollo e implementación de una nueva estrategia, pero también puede que los patrones que se han tomado en el pasado sean usados nuevamente ya que se obtuvieron resultados positivos y por esta razón seguirán siendo utilizados.

Posición: Hace referencia a la posición de la organización en un mercado determinado, también se debe considerar la posición en la que se debe situar la organización según los requerimientos del cliente externo y la visión que se tiene, de esto depende tener una ventaja competitiva duradera y la credibilidad que se muestre a los grupos de interés.

Perspectiva: El enfoque de esta P, es más interno en comparación a la posición que se centra en el exterior, la perspectiva se encarga de valorar a los estrategas o cabecillas que están a cargo del direccionamiento de los colaboradores y de la organización, con esto se tiene una imagen de como los empleados, inversores y clientes ven a la organización.

Pauta de acción: Es la ejecución del haz bajo la manga, la organización puede sorprender a sus competidores implementado un plan que nadie esperaba y puede ser utilizada como maniobra para burlar a la competencia.

Gestión Tecnológica

En la actualidad el proceso de globalización que viven las sociedades y las organizaciones centran a la tecnología como un eje fundamental dentro de las organizaciones, que ahora optan por aprovechar mejor las nuevas tecnologías; en este sentido (Escorza y Valls 2005, p. 65), señalan:

> La gestión de la tecnología comprende todas las actividades de gestión referentes a la identificación y obtención de tecnologías, la investigación, el desarrollo y la adaptación de las nuevas tecnologías en la empresa, y también la explotación de las tecnologías para la producción de bienes y servicios.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, es importante comprender las organizaciones de manera integral, para así poder adaptarse a los nuevos retos o exigencias que demanda el mercado global y sus diferentes actores para lograr poder ofrecer bienes y servicios de calidad y competitivos basado en un proceso de mejora continua lo que permitirá revisar cada uno de nuestros procesos y adaptarlos a los nuevos tiempos.

COTEC reconoce la gestión de la tecnología como una práctica esencial de cualquier negocio y resalta la relación entre la tecnología y la innovación en los procesos de gestión tecnológica, proponiendo la siguiente definición: "La gestión de la tecnología incluye todas aquellas actividades que capacitan a una organización para hacer el mejor uso

posible de la ciencia y la tecnología generada tanto de forma externa como interna. Este conocimiento conduce hacia una mejora de sus capacidades de innovación, de forma que ayuda a promocionar la eficacia y eficiencia de la organización para obtener ventajas competitivas…"

En este mismo orden de ideas, Julia Mora (2003), define la gestión como "… el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado". Entendiendo la organización y sus actividades necesarias para hacer que las cosas funcionen, con capacidad para generar procesos de transformación, con la finalidad incorporar herramientas dentro de los procesos.

Cambio Organizacional

Por su parte (Gareth 2014) define el proceso de cambio organizacional como una amplia variedad de fuerzas. Este proceso surge de la forma en que operan las industrias, la estructura, la cultura y el sistema de control, que la hacen resistente al cambio. Con respecto al proceso de cambio, a través del tiempo se ha observado que van a surgir diversidad de problemas por las diferentes formas de operar de los sistemas, estructuras o procesos que no están bien elaborados.

Cambio evolutivo: este aspecto es continuo con un enfoque cerrado, lo que lo hace un modelo muy estricto. Es uno de los cambios más sistemáticos y difíciles de adaptar y ajustar a los planteamientos y sistemas en forma continua para adaptarse a los nuevos procesos que experimentan en el contexto. Este caso al implementarse, las industrias necesitan realizar o crear adecuaciones de manera inmediata en los procesos, estructuras o sistemas donde el ser humano debe acoplarse a tal proceso de manera eficiente y eficaz, para enfrentar las dificultades que se le presenten y lograr mayor crecimiento personal y profesional.

Cambio revolucionario: Este modelo es lo contrario al anterior, se caracteriza por ser un enfoque más ligero y el punto de vista es más extenso. Por la manera en como suceden los cambios, los individuos deben ser capaces de adaptarse de manera rápida, cuestión que puede presentar consecuencias negativas por el tipo de rotación tan radical que se presenta en las diferentes áreas, departamentos, personal, instalaciones, contexto.

Lewin (como se citó en Gareth, 2014) explica el proceso de cambio organizacional como una amplia variedad de fuerzas que surgen de la forma en que operan las industrias, las estructuras, las culturas y en los sistemas de control, que las hacen resistentes al cambio. Un proceso de cambio debe contestar a las necesidades de forma accesible y que pueda adaptarse a las condiciones del contexto en el que se encuentre el colaborador, también debe responder a la existencia de un problema e identificar el origen o causa.

Por otra parte, González (2010) propone la teoría del cambio organizacional integrado, la cual plantea que la división de las áreas del conocimiento y las diferentes visiones metodológicas para explicar el cambio son limitantes que llegan a romper el ideal de la organización, generando obstrucción o resistencia al cambio. Esto se debe a que, al presentarse la división en el momento de abordar el cambio, no hay claridad en la comprensión y en el camino que se va a tomar para llegar.

MÉTODO

La investigación es de tipo documental y busca analizar los aportes teóricos sobre las nuevas tendencias gerenciales; para ello se consultó bibliografías y artículos científicos sobre temas empresariales y organizacionales debido al constante cambio que vive la economía global bajo un mundo de pandemia originando la incorporación de nuevos enfoques para un mejor desarrollo de estrategias empresariales basadas en satisfacer necesidades que demanda el mercado global para así ajustarse a los nuevos escenarios.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Es por ello que la pandemia trajo una gestión gerencial basada en la colaboración virtual en las organizaciones, ya que éstas han incorporados en sus procesos operaciones en línea utilizando herramientas virtuales (Baldwin, 2020). Es así que la pandemia alteró abruptamente las rutinas tradicionales de trabajar, y provocó una aceleración de las actividades que, de alguna manera, ya estaban en marcha y funcionando y que implicaban la migración del trabajo a entornos en línea o virtuales (Kniffin et al., 2020). Como también impacto la fuente de trabajo quien tuvo que migrar y aprender a trabajar o gestionar a distancia desde sus casas derivado de estos entornos volátiles e impredecibles, también la agilidad organizacional es necesaria para dar respuestas certeras a los cambios continuos e impredecibles para anticipar o responder a éstos de manera oportuna y con facilidad.

Por otro lado, debemos considerar que la pandemia causo una ruptura en la cadena de suministros y a su vez un estancamiento en el crecimiento mundial de la economía, lo que afecto a todos los actores económicos y las organizaciones a nivel mundial. Lo que obligo a las organizaciones empresariales buscar nuevas oportunidades o formas de negocios dentro de la geopolítica mundial considerando un modelo de desarrollo sostenible e inclusivo; en este sentido La Organización de las Naciones Unidas para la Educación y Diversificación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2012), la sustentabilidad se refiere a considerar los objetivos generales a largo plazo, es decir hablar de un mundo más sostenible, sin embargo, el desarrollo sustentable se refiere a los procesos y estrategias para llegar a ese objetivo. Es por ello que la gestión de las organizaciones ha dado un giro en la mejora de sus procesos en tiempos de pandemia, reacomodándose, innovando e incorporando nuevas formas de emprendimiento colectivas.

En este sentido, para la mayoría de las organizaciones estas nuevas circunstancia genero las condiciones para revisar y evaluar su negocio en la búsqueda de nuevas alternativas que garanticen oportunidades de supervivencia y sostenibilidad basados en la creatividad e innovación de sus procesos y productos, basados en las potencialidades de sus equipos de trabajo para así desarrollar nuevas capacidades y asumir los retos que demanda el mercado mundial.

Lo que reafirma lo importante del capital intelectual dentro de las organizaciones, lo que pone en evidencia la necesidad de liderazgos que permitan

fomentar y desarrollar potencialidades. Como consecuencia la gestión del talento humano ha requerido el desarrollo de capacidades y potencialidades a través de la formación y la capacitación fomentando la motivación, esfuerzo y satisfacción laboral con la finalidad de afrontar las exigencias nuevas y atender los mercados emergentes y sus requerimientos; según lo descrito por (Christie, 2020, pág. 135) "un aspecto determinante para focalizar frente a este reto es la transformación de la organización". Por estas razones las personas que fungen como Gerentes de Recursos Humanos, dentro de las organizaciones deben utilizar estrategias novedosas para la búsqueda de talentos necesarios para impulsar los diferentes procesos empresariales, a su vez deberán garantizarle estabilidad al personal existente, lo que incide directamente en un buen clima laboral que continúe permitiendo el desarrollo integral del ser humano y el incremento de su productividad.

En este sentido el autor (Alles, 2020, pág. 68) propone que de las primeras cosas que deben hacer para superar la crisis y prepararse para situaciones similares que se puedan presentar a futuro, es repensar el modo como dirigir y gestionar las organizaciones. De acuerdo con lo planteado por el autor que los líderes de talento humano enfrentaron y siguen enfrentando un sin número de retos que le han permitido garantizar a muchas empresas esta sostenibilidad, teniendo en cuenta que dependiendo de la actividad económica, considerando que lo ocurrido durante la pandemia la sociedad global no estaba preparada para afrontar dicha situación ya que el cambio fue radical de un día a otro cambiando la forma de relacionarse y la manera de hacer las cosas afectando nuestra vida laboral.

Desde otro punto de vista podemos mencionar, que estos dos últimos años la de pandemia se desarrolló una plaga de salud que afecto de diferentes maneras a las organizaciones con incertidumbres y preocupaciones que oscurecieron las posibilidades de planificar y ejecutar estrategias a largo plazo donde no podemos estimar con certeza su impacto económico, político y social futuro; sin embargo, tuvimos que aprender, muchas veces por la fuerza, y la resiliencia apareció como una habilidad inestimable para los individuos y las organizaciones.

CONCLUSIÓN

Para finalizar, la pandemia que surgió en china terminó afectado negativamente a la economía mundial en mayor o menor medida, trayendo como consecuencia fuertes caídas en la producción del mundo, ocasionando una recesión, en diferentes sectores de la economía de manera paulatina. En el caso de las organizaciones ha provocado cambios significativos, desde la producción hasta la manera de liderar los equipos de trabajo; todo con la finalidad de adaptarse a los cambios que debe tener el liderazgo organizacional que se implementaban antes de la crisis. La gestión en las organizaciones es transversal a todas las áreas, niveles, dependencias, pero hay dos de ellas que son fundamentales: el área, dirección, gerencia o vicepresidencia de talento humano y los jefes inmediatos.

En momentos de cambios o crisis las organizaciones requieren respuestas inmediatas no solo para sobrevivir a la

situación, sino especialmente para tomar decisiones que no afecten la perdurabilidad de mediano y largo plazo. A las decisiones de carácter técnico y financiero se agregan aquellas que tienen que ver con las personas, es así como la gestión de lo humano se convierte en una gran oportunidad para superar la crisis y salir fortalecidos de ella. De acuerdo con la investigación de (Björklund, 2020, pág. 89) "durante la crisis los emprendedores han utilizado sus redes para la colaboración y la acción colectiva, lanzando nuevos productos y servicios a través de canales de ventas colaborativos, compartiendo información vital y ayudando simultáneamente a terceros en sus comunidades locales". Estas acciones han contribuido al desarrollo de potencialidades internas y de las capacidades relacionales, ampliando aún más su resiliencia para la futura creación de valor conjunto.

La aplicación de estrategias gerenciales adecuadas en la organización podrá mantenerse en la línea del tiempo y ser más competitivas, logrando un adecuado equilibrio que maximice sus rendimientos y permita el logro de los objetivos estratégicos de las mismas.

En este sentido el conocimiento será transversal porque permite actuar adecuadamente a los cambios propios de la globalización; fomentando desde la gerencia conocimientos, habilidades y al ética profesional para mantener de forma sostenible y sustentable con el pasar del tiempo.

Los resultados de las políticas estructurales institucionales explican las dinámicas organizacionales, cuyos efectos significativos incluyen la competencia administrativa de proyectos, para lograr equilibrios de los miembros en el logro de los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baldwin, S. (2020). Watch Out, Corporates: Canada Charitable Sector, Once Reluctant to Embrace Digital Transformation, is Now Competing for its Share of Eyeball Time.

Bateman, Thomas y SNELL, Scott (2001). Administración: Una Ventaja Competitiva. 4ta. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana S.A. de C.V. México.

Beltrán, J., Carmona, M. A., Carrasco, R., Rivas, M. A., & Tejedor, F. (2009). Guía para una gestión basada en procesos. Sevilla, España: Instituto Andaluz de Tecnología.

Druker. P (1979). La gerencia de empresas. Recuperado de https://www.academia.edu/31002142/Drucker_peter_la_gerencia_de_empresas.

Escorza, P. y Valls, J. (2001). Tecnología e innovación en la empresa – Dirección y Gestión. Colombia: Alfaomega Grupo Editor S.A.

Escorza, P. y Valls, J. (2001). Tecnología e innovación en la empresa – Dirección y Gestión. Colombia: Alfaomega Grupo Editor S.A.

Gareth, R. y George, J. (2014).Administración contemporánea. (3ra Ed.). México: The McGraw-Hill Companies, Inc.

González, J. (2010). Diversity Change in Organizations: A Systemic, Multilevel, and Nonlinear Process. The Journal of Applied Behavioral Science, 46(2), 197-219. doi:10.1177/0021886310367943.

Kniffin, K., Jayanth N., Frederik A., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A., Bamberger, P., Bapuji, H., Devasheesh P., Choi, V., Creary, S., Demerouti, E., Flynn, E., Gelfand, M., Greer, L., Johns, G., Selin K., Klein, G., Lee, S. Ozcelik, H., Louise P., Rothbard, N., Cort W., Shaw, J., Sirola, N., Connie R., Whillans, A., Wilmot, M. y Vugt, M. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. American Psychologist (2020). DOI: 10.1037/amp0000716.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación y Diversificación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2012).

Nieves, Y. y León, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. ACIMED

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996) Administración. (6a ed.). Prentice Hall. Recuperado de https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-fstoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3.

Vargas-Hernández, J. G. (2016). Cuestionamientos a la estructura y a la actual cultura del paradigma de la nueva gestión o gerencia pública. Ciudades, Estados y Política, 3(1), 95-116.

Vázquez Baquero, A. (1997): ¿Crecimiento Endógeno o desarrollo endógeno? Cuadernos del CLAEH, 78 - 79, España

Zapata, A., Murillo. G. & Martínez. J., Teorías contemporáneas de la organización y el management. Recuperado de http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=190

AUTOR

Veroes Álvarez, Gustavo Rafael

Licenciado en Administración egresado de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Magíster Scientiarum de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), Especialista en Contaduría Mención Auditoria de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA). Doctorado en Ciencias Gerenciales de la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC). Docente a dedicación tiempo completo de la (UNEFM) con la categoría de Asociado.