LOS PROBLEMAS DEL PENSAMIENTO GERENCIAL EN LAS SOCIEDADES POST-MODERNAS

AUTORA: VÁSQUEZ YRAIDA

RESUMEN

La postmodernidad se refiere nuevas maneras de concebir el mundo, como construcciones subjetivas, intangibles, que se expresan a través de un lenguaje simbólico, de significados haciendo orgullosa la necesidad de avanzar hacia la búsqueda de un enfoque epistemológico que de sustento a la emergencia de construcciones interpretativas sobre el fenómeno gerencial.

En este sentido, se realiza teoría para reflexionar sobre la adopción de la epistemología en la construcción del pensamiento gerencial, en respuesta a los retos que presenta la era postmoderna, considerando las dimensiones a través de las cuales este pensamiento se manifiesta: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica; destacando la epistemología transformadora, como el medio más idóneo para generar conocimientos gerenciales con impacto sobre los diseños y rediseños organizacionales.

Se finiquita que el conocimiento de las ciencias gerenciales se encuentra influenciado por las condiciones imperantes en la postmodernidad, asumiéndose como un proceso de construcción permanente, que produce la emergencia de un nuevo pensamiento gerencial. Este valora la necesidad de repensar la gerencia, para generar acciones concretas que impacten a la organización, para lo cual se sugiere la epistemología crítica, tendiente a lograr la transformación de los esquemas tradicionales de la gerencia.

Palabras clave: Postmodernidad, gerencia, epistemología, crítica, organización.

ABSTRACT

Postmodernity refers to new ways of conceiving the world, as subjective, intangible constructions, which are expressed through a symbolic language, of meanings, making proud of the need to move towards the search for an epistemological approach that sustains the emergence of interpretative constructions on the managerial phenomenon.

In this sense, theory is carried out to reflect on the adoption of epistemology in the construction of managerial thinking, in response to the challenges presented by the postmodern era, considering the dimensions through which this thinking manifests itself: epistemological, axiological, strategic and technological; emphasizing transformative epistemology as the most suitable means to generate managerial knowledge with an impact on organizational designs and redesigns.

It is concluded that the knowledge of management sciences is influenced by the prevailing conditions in postmodernity, assuming itself as a process of permanent construction, which produces the emergence of a new managerial thought. It assesses the need to rethink management, to generate concrete actions that impact the organization, for which critical epistemology is suggested, tending to achieve the transformation of traditional schemes of management.

Keywords: Postmodernity, management, epistemology, critique, organization

Introducción

En el presente estudio observamos la importancia de las instrumentos, estratégicas, para los avances y desarrollos de la nueva sociedad cambiante en las organizaciones, en todos los aspectos de la vida diaria; económica, cultural, social, educativa, militar y tecnológica. Al referirnos al termino pensamiento, nos ubicamos en la actividad y creación de la mente; es decir, todo aquello que es traído a existencia mediante la actividad del intelecto.

Es por eso, que en el desarrollo del trabajo resaltamos los nuevos tiempos, se presenta la necesidad de aprender a gerencial bajo la complejidad e incertidumbre y de la disposición que se tenga, para la realización de distintas tareas de manera eficaz y eficiente. En razón a este punto nos encontramos enfoques del Pensamiento Gerencial, Administrativo, Estratégico y el Liderazgo.

La Influencia de la Institución Militar en las Organizaciones Modernas.

En las organizaciones, de direcciones lineales tienen sus orígenes en las formaciones militares. El principio de unidad de mando, según el cual, cada subordinado sólo podía tener un superior, era el elemento principal en las organizaciones militares. La organización militar, es parte fundamental en la función de la dirección, ya que por ser el núcleo central de donde los niveles de mando sea acorde a el grado de autoridad y de responsabilidad. De manera similar, esta estructura aportó unos principios importantes sobre aspectos como dirección, liderazgo y disciplina. Todo esto ejerce una influencia en la administración sobre todo en la toma de decisiones.

En este tipo de organizaciones lineal, tiende a tener a un líder dentro de la misma, el cual tiene la autoridad de dirigir, organizar y liderar a grupos de personas de acuerdo a la movilización que se necesitara. Según Clauswits, consideraba la disciplina como un requisito básico para una buena organización. Para este autor, en

toda institución se requiere de una planeación cuidadosa en la cual las decisiones deben ser científicas y no simplemente intuitivas. Las decisiones deben basarse en la probabilidad y no sólo en la necesidad lógica.

En otro orden de ideas, en las organizaciones los niveles de jerarquías los grado de autoridad y de responsabilidad, son elementos típico dentro de la organización. De lo antes expuesto, surge de los procedimientos militares, la necesidad de delegar autoridad en los niveles más bajos dentro de la organización:

- Disciplina:

Es la capacidad de actuar ordenada y tenazmente con el fin de obtener un bien, la disciplina regula la correcta relación entre los trabajadores y sus superiores, teniendo como base la relación de interdependencia, el cumplimiento de las órdenes y obligaciones, fundadas en el reconocimiento y el respeto de las personas.

- Liderazgo:

Es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas, un líder tiene el poder para hacer que un equipo trabaje con entusiasmo para el logro de metas y objetivos.

- Estrategia:

Es el conjunto de acciones planificadas con el objetivo de lograr metas, el objetivo de la estrategia es alinear los recursos y potenciales de una empresa para lograr sus metas y objetivos de expansión y crecimiento.

Qué Entendemos por Institución Militar

En este aspecto, debemos comprender, que las organizaciones militares no son asociaciones políticas donde se espera que exista cierto grado de aceptación, sino meramente estructuras jerárquicas piramidal, que se refuerza con la ética de obediencia, mando o de poder. Ese poder que está respaldado por el impulso de la intimidación y el miedo.

Consideramos, entender cinco aspectos que surgen simultáneamente y se refuerzan entre si, tales como: la organización jerárquica-piramidal, la ética del deber o de obediencia al superior inmediato, la racionalidad formal, el sujeto

disciplinario y un discurso físico o científico de lo real.

Los objetivos que se buscan en este tipo de organizaciones se registran en una máxima eficacia con el menor coste posible. Tomando ejemplos del mundo militar se han realizado copias de los procedimientos en el mundo laboral. La organización "científica" del trabajo que promovieron y aplicaron F. Taylor, H. Fayol y Henry Ford, a su vez, fueron reintroducidas en el marco militar al aplicar en el mismo técnicas propias de la administración de negocios para conducir esas organizaciones.

Las diversas organizaciones se acercan más o menos al tipo ideal weberiano descripto, según el tamaño, la complejidad de la organización, la centralización del control, el rango de objetivos y el entorno en el que se desenvuelven estas organizaciones.

Las organizaciones militares no son asociaciones políticas donde se espera que exista cierto grado de aceptación. En las organizaciones de ese estilo, precisamente, la norma justifica el poder.

Cabe destacar, que en una organización autoritaria, tiene una pirámide estructural que conlleva la obediencia desde el superior hasta el último término. Alienado a esto, se considera adecuado entender que la organización militar es necesariamente una organización de jerárquica-piramidal.

Se considera al objeto de la gerencia y al desarrollo organizacional, dentro de un sentido más amplio, para dejar de lado a la gerencia tradicional por una concepción de meta organización, humana, integra, y emocional al incluir los principios gerenciales tradicionales, en vista de su efectividad, enfocando los esfuerzos hacia el manejo estratégico gerencial tanto de las emociones del ser como de sus valores éticos-morales, así como en la estabilidad del individuo y con su propio entorno, al tomar en cuenta que las transformaciones nacen de los deseos que tiene el ser humano para trascender a nuevos senderos del conocimiento.

El Discurso Científico es un Discurso Físico del Mundo.

El discurso se interpreta de diversas formas y con múltiples significados, situación que ha llevado a confundir algunos de sus usos en el análisis organizacional,

al aceptar que el discurso puede significar casi todo (Grant et al. 1998; Keenoy et al. 1997).

Desde las diferentes concepciones del discurso se retoman dos distinciones teóricas. La primera de Keenoy, Oswick y Grant (1997), quienes distinguen el discurso como un dispositivo para dar sentido lingüístico a las organizaciones, en contraposición de aquellos discursos que revelan las ambigüedades y la indeterminación de la construcción social. La segunda, corresponde a una concepción del análisis de discurso que se visualiza en Foucault (1981), a partir del cual se interpreta que el discurso organiza y naturaliza el mundo social.

El discurso, da fundamento a la existencia misma del lenguaje, "es lo que constituye nuestro mundo social (Chia 2000, p.517)". Ricoeur (1976) plantea que por ello se entiende el esquema de una forma de ser en el mundo; donde los discursos escritos u orales develan una manera de percibir la realidad.

Por ende, se considera que el discurso tiene un papel esencial en las construcciones sociales que se dan en la organización y alrededor de ella, porque muestran sentidos que ponen de manifiesto intenciones y significados en su interior. En consecuencia, los discursos se estudian como colecciones de textos interrelacionados (Parker 1992), lo que implica entender "que el discurso tiene una relación activa con la realidad en el sentido de que construye significados (Fairclough 1999, p.42)".

De ahí que los resultados que el discurso genere en la organización estén destinados a tener un efecto en esta y en la sociedad.

El Discurso Físico en la Química

Este tipo de discurso, o lenguajes diversos, son utilizados para notificar los nuevos parámetros que comienza a desplegar el discurso científico de la química: lenguaje verbal en explicaciones, lenguaje gráfico, entre otros.

En el discurso químico, nos encontramos con el uso de diversos lenguajes para describir los entes indefinidos y sus posesiones, como las explicaciones a través de la químicas provienen de modelos que nos van a permiten interpretar los hechos. Seguidamente, esta teoría ofrecía la solución a los

problemas que se presentaran, con la teoría conocida como flogistro.

Esta teoría, es considerada como la primera gran teoría de la química moderna y fue postulada por el médico y alquimista (químico) Georg Ernst Stahl a principios del siglo XVIII. De modo que, la química al incorporar los parámetros de verdad, cuya positividad le era dada por el piso epistemológico del orden de poder de la institución militar, emergía, como un discurso verosímil y per formativo.

El Discurso Científico de la Economía.

A medida que el método hipotético-deductivo, requiere que las investigaciones científicas se inician a partir de una observación de los hechos, libre y carente de prejuicios; afirmaciones de generalidad aún mayor, conocidas como teorías, imponiendo de esta manera todos los discursos de saber.

La economía, se incorpora entre 1800, no explicitaron principios metodológicos y centraron su atención sobre premisas que indicaban que la verificación de las predicciones económicas era una tarea librada al azar. Sostienen que la confirmación no es una contrastación adecuada de la validez de las teorías económicas, de su verdad o falsedad, sino que será un método que permita establecer fronteras de aplicabilidad de una teoría que es en sí, obviamente cierta.

En el siglo XIX, no se llegaron a establecer las bases empíricas sobre las que hubiese sido posible rechazar una determinada teoría económica. Porque se consideraba las premisas como verdades "a priori", de las premisas se deducía las implicaciones que serían ciertas "a posteriori" y en ausencia de causas perturbadoras.

La sociología, es el discurso el núcleo teórico donde más se a tenido la idea de los verdaderos objetivos del conocimiento, es posible destacar aquellos conceptos que en el marco de la lógica de la investigación científica son identificados como objeto o campo de estudio de una ciencia.

Éstos se entienden como aquel objetivo cognoscitivo de una dirección científica -como determinación epistémica interna- que sería resultado ya sea de un

descubrimiento específico o de una nueva forma de observar.

Lo que nos interesa más bien es destacar la unidad que, como veremos, propicia la sola finalidad u objetivo de una investigación científica. Hay que decir sin embargo, el pensamiento sociológico aparece con una perspectiva que, epistémicamente, puede ser concebida como un orden social organizado bien sea a nivel jerárquico entre otras.

En aquellos inicios, la sociología erigió un campo objetual propio que, como veremos, se separa de figuras como el ser humano y se manifiesta en dos niveles diferentes, pero internamente vinculados, a saber: lo social y la sociedad moderna; dos formas que han sido distinguidas por Juan Miguel Chávez y Gesa Lindemann en las ideas de teoría social [Sozialtheorie] y teoría de la sociedad [Gesellschaftstheorie], y que pueden ser resumidas grosso modo en una idea más general de realidad social.

La Sociología es quizás el discurso científico donde más se ha tenido conciencia de esta relación entre los parámetros físicos de lo verdadero y el sentido de la verosimilitud. La política se interesa por los problemas de poder en la organización, pero en sí tampoco se centra en los procesos de conducción.

El Discurso De La Administración Científica

El enfoque típico de la administración científica, en donde la división de trabajo de una ciencia de labores. Un estudio sobre las mejores condiciones posibles para el trabajo y el aumento de la productividad en los trabajadores, combatiendo una serie de problemas que incluyen el mal aprovechamiento de la fuerza de trabajo humana.

La administración científica fue iniciada en el comienzo de este siglo por Frederick W. Taylor, Según este principio, las decisiones más frecuentes deben reducirse a la rutina y delegadas a los subordinados, dejando los problemas más serios e importantes para los superiores; este principio es un sistema de información que presenta sus datos solamente cuando los resultados, presentan divergencias o se distancian de los resultados previstos en algún problema.

Se fundamenta en informes condensados y resumidos que muestran apenas los desvíos, omitiendo los hechos normales, volviéndolos comparativos y de fácil utilización y visualización.

Todas las empresas actualmente basan su funcionamiento en todos los conceptos dados por los clásicos de la administración, pero al día de hoy, las empresas comprueban que la calidad y el servicio son uno de los factores mas importantes para lograr la alta productividad en la misma; de ahí que se necesite una combinación de las teorías clásicas y de la teoría moderna administrativa.

La Hora De Las Sociedades Postmodernas.

La gerencia actual debe estar basado en el conocimiento y en la transferencia tecnológica proyectada a lo social, con el nuevo modelo económico, basado en el conocimiento, las organizaciones insertadas en la sociedad, desempeñan un papel fundamental, produciendo, transmitiendo y difundiendo el conocimiento a la sociedad, generando nuevas ideas gerenciales, incentivando la formación de nuevos gerentes con mente abierta y preparadas para enfrentar los cambios del saber gerencial para solucionar los problemas y para hacer avanzar a la sociedad. Por lo que respecta, a la gerencia empresarial, las innovaciones se convierten en productos comerciales, y su grado de innovación depende del porcentaje de empresas innovadoras.

También afectan a la innovación empresarial factores tales como la competencia interna, la apertura del mercado y su consecuente competitividad, el nivel de internacionalización y la existencia de clientes sofisticados y exigentes.

En la última década del siglo XXI, las organizaciones han contemplado las relaciones del sector productivo como una de sus líneas estratégicas de actuación, siendo necesario acudir a la formación y cualificación de sus gerentes y talento humano, potenciando la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades, de forma de profundizar en la profesionalización de sus capacidades para enfrentar la competitividad en un mercado global que de acuerdo a los

pronósticos enfrentara grandes cambios en todos sus aspectos.

Entonces, se menciona que "la sociedad postmoderna debe representar la liberación del hombre moderno en su entorno de vida logrando su evolución interna como un ser humano con conocimiento y sabiduría." (Torres y Arapé, 2001: 40).

Un Nuevo Piso Epistemológico.

La Epistemología de la Gerencia se presenta como consecuencia del conjunto de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc., las cuales afectan la forma en que las funciones de las organizaciones se presentan ya sean caracterizadas por la rigidez de las estructuras. En lo que respecta a la dimensión epistemológica, esta se define como el conjunto de conocimientos que orientan el significado, es decir, la comprensión de las transformaciones que han ocurrido en la teoría de las ciencias administrativas y gerenciales y le da sentido o finalidad a la concepción y práctica gerencial.

La axiología, por su parte, corresponde a los valores intrínsecos del ser humano, manifiestos en su cultura y comportamiento individual, que le otorga legitimidad a sus acciones (Bédard, 2003).

Siendo así, los modelos organizativos concebidos bajo el pensamiento gerencial emergente, presentan un progresivo aplanamiento de las estructuras, racionalidad dialógica de la acción, es decir, acciones basadas en nuevos argumentos de validez, cargados de inmaterialidad, que constituyen un nuevo piso epistemológico, desmantelando las técnicas administrativas disciplinarias, por cuanto los controles de tiempo, espacio se han ido volatizando, fundamentando el crecimiento organizacional, mediante la gestión por procesos y el pensamiento sistémico.

La Física Cuantica y la "Evaporacion"Del Mundo Físico.

En esta nueva epistemología, la legitimidad de esta nueva influencia al orden vigente de entonces, se comenzó a constituir, en las primeras décadas de este siglo, la justicia

de un sistema nuevo de importancia que se plantea como verdadero revolución prolongada que se comenzaría a operar en las ideas físicas del mundo.

El nuevo enunciado de esta nueva epistemología se proponía desarrollar deductivamente una nueva discursividad. Vale destacar, en el discurso físico el nuevo orden organizativo que lo produce, según Paniker "el mundo de la Física contemporánea no es un mundo estático sino dinámico, no es un mundo de estado sino de procesos, donde permanentemente se destruye y se genera información (1987: 51).

De modo que el nuevo orden organizativo se dará a sí mismo un discurso que al someterse a los nuevos parámetros de lo verdadero "evapora" el mundo material y abre las puertas de entrada al mundo virtual, Y en este punto conviene decir que las tecnologías son medios que los ordenes institucionales se dan así mismo para viabilizar sus formas de realidad.

En modo alguno podrá pensarse-como lo hace los deterministas tecnológicos que las tecnologías determinan al orden institucional: luchar contra las tecnologías es seguir apaleando las máquinas sin culpar el orden de poder.

La Química Cuántica Evapora los Elementos Químicos.

En la Química también se va a producir una revolución epistemológica que terminará "evaporando" los elementos químicos. No obstante, en esta evolución, Bohr cambia sin tener conciencia de ello los parámetros de verdad que había introducido en 1773 Lavoisier en la Química: Bohr iniciaba así una teoría cuántica del átomo. Se destaca, que se alcanza los parámetros físicos de lo verdadero, Bohr no pudo trascender totalmente el modelo de Rutherford. Bohr pensaba aún en un modelo atómico similar al sistema planetario.

Idea ésta que persistió hasta Sommerfeld, diez años más, hasta que Louis de Broglie introduce el concepto de ondas de materia, a partir del cual "el electrón no sería ya una bolita que gira en una órbita. sino una vibración eléctrica (c.f.r. ORTOLIS, 1991: 37).

Pero será finalmente con Heisernberg. Sclirodinger y Dirac con quienes el átomo. Esa última

partícula de la materia, terminará evaporáis dose. Heisember lo dirá de modo categórico: "cuando llegamos al nivel atómico, el mundo objetivo del tiempo y del espacio no existe". (PANIKER, 1987: 67). De este modo, el discurso científico de la Química al cambiar los parámetros físicos de lo verdadero, "evaporó" la realidad física que se había construido insertó en el nuevo sistema de que ha emergido del nuevo piso epistemológico, cuyo parámetro, hemos dicho, es el movimiento desmaterializado.

La Evaporación de la Sociedad.

Los aportes de la nueva Sociología, tiene como idea física de una realidad exterior al sujeto, de una realidad social positiva, que había predominado desde el año 1750. La sociedad como realidad objetiva, exterior al sujeto, gobernada por leyes positivas, no existe ya en la Sociología Cualitativa o Sociología de la vida cotidiana (c.f r. WOLF, 1979).

La nueva Sociología postula una realidad social constituida a partir de procesos interactivos, gobernados por transferencias simbólicas o comunicativas. Vale decir, que desde la perspectiva de esta nueva Sociología, la realidad social se ha "evaporado" y en su lugar ha quedado una realidad constituida subjetivamente mediante interacciones temporales basadas en intercambios comunicativos.

La realidad social se construye mediante la comunicación. El sujeto postmoderno es símbolo; es una potencialidad probabilística de ser. De manera entonces que la Sociología, al prescindir de los antiguos parámetros físicos de lo verdadero y al someterse al nuevo piso epistemológico, haría de la dimensión tiempo-espacial, es decir del movimiento inmaterial, su nuevo parámetro de lo verdadero y terminaría evaporando a la realidad social que se había constituido desde el siglo XVIII.

Pero con ello, la Sociología Cualitativa se ha vuelto un discurso que posibilita la inteligibilidad de las organizaciones inteligentes, que son a fin de cuenta las organizaciones que se imponen no sólo en los espacios "laborales", sino en el resto del tejido social.

La Teoría Post Económica y al "Evaporación" de la Riqueza

Las sociedades postmodernas han replanteado la relación del tiempo con el espacio, fundiendo todo en una dimensión tiempo-espacial donde el movimiento ya no es una función del espacio sobre el tiempo, es decir donde el movimiento ya no es el movimiento "de" la materia, sino el movimiento "en" la materia: todo se mueve sin que algo cambie de lugar, Pero, como sabemos, la "evaporación" del concepto de fuerza, "volatiliza" el concepto clásico de trabajo, toda vez que trabajo no era más que la fuerza por el desplazamiento producido.

Lo cual es coherente con el fenómeno que ha observado Peter Senge, en el sentido de que las organizaciones horizontales que hoy están imponiéndose no son, en realidad, organizaciones de trabajo sino organizaciones "inteligentes", que producen cosas no físicas como la inteligencia.

Y es justamente este fenómeno discursivo, el que posibilitó que discurso deslegitimados en 1776, como el caso del discurso subjetivista de la riqueza de Condillac, emergieran a partir de la segunda mitad del siglo XX con más legitimidad que el discurso objetivista que había predominado desde los fisiócratas.

La "Evaporación" del Mundo Físico y el Pensamiento Gerencial.

Las organizaciones, se han ido convirtiendo no sólo en introducir nueva tecnología, realizar cambios en la estructura o desarrollar nuevas estrategias productivas.

Así como también implica romper tradiciones, hábitos y costumbres, rutinas incorporadas a la forma de ver y operar la realidad en cada organización. Los procesos de cambio implican modificar centros de poder, intereses personales y grupales, arriesgar, vencer temores y resistencias.

Vale decir, que el cambio no es sólo organizativo, tecnológico o de gestión sino también, y fundamentalmente, cultural y de comportamiento. Para hablar del cambio organizacional, es pertinente retomar algunas definiciones representativas en su estudio.

Al respecto, French y Bell (1996) nos dicen que "cambio" significa que el nuevo

estado de las cosas es diferente al antiguo estado de las cosas. De Faria Mello (1995) lo define como la modificación de un estado, condición o situación. Así, el cambio es una transformación de características, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos.

Según Stepen y Couter (2000), el cambio es una modificación en las personas, estructura o tecnología. Por su parte, Pina (2004) utiliza el concepto de que el cambio es una alteración en el diseño o estrategia de la organización o cualquier otra tentativa para influenciar en los miembros de la organización a adoptar comportamientos diferentes.

Según Dalton (1969), lo define como cualquier alteración significativa de las pautas de conducta de una gran cantidad de los individuos que constituyen la organización. En este contexto se puede decir que las organizaciones llevan a cabo procesos de cambio organizacional en donde deben desarrollar su capacidad de autocrítica, para que su atención se concentre en un proceso de cambio planeado más que en problemas particulares

De manera, que el cambio se convierte en parte integral de la cultura organizacional, y la autocrítica pasa a formar parte de un estilo natural de administración (Franklin, 1997).

La reorganización demanda una acción coordinada y un criterio unitario para que, en forma armónica, todas las instancias que conforman su estructura orgánica contribuyan a elevar los niveles de eficiencia en su conjunto. En este sentido, un enfoque global nos lleva a la reflexión, al análisis, pero sobre todo, a replantear puntualmente el quehacer en términos de un crecimiento sostenido basado en una decisión de cambio y en una actitud de apertura, de aceptación y de trabajo.

Esto es, un cambio de mentalidad para la transición, la cual está cifrada en los factores de dirección, liderazgo y cultura organizacional, que son finalmente el producto de una filosofía gerencial para el cambio. La cual nos permite abordar un nuevo pensamiento gerencial postmoderno.

Conclusiones

El conocimiento de las ciencias gerenciales se encuentra sumergido en un proceso de construcción permanente y progresiva, que responde a las condiciones propias de la era postmoderna. Este plantea la búsqueda del bienestar social, que requiere la transversalidad entre diferentes disciplinas, pues la generación de conocimiento científico no es un hecho aislado, un hecho sobrenatural o divino; sino el resultado de un conjunto de elementos que interrelacionados, hacen posible la creación de condiciones que permiten el surgimiento de posturas, análisis e interpretaciones de la realidad.

Lo cual justifica plenamente el accionar epistemológico, pues el ser humano requiere de un medio que le permita conocer su entorno para asegurar su supervivencia, y más aún, mejorar su calidad de vida; categorizando la gerencia como ciencia social que sirve al progreso de la humanidad.

Referencias Bibliográficas

(Consultado 2023 Julio 25 Monografía 136 (PDF). El liderazgo de las fuerzas armadas en el siglo XXI. Publicaciones.defensa.gob.es

(Consultado 2023 Julio 25) Aportes de la organización militar a la administración monografía.

Clauswits F. Taylor, H. Fayol y Henry Ford

Chia 2000, p.517

Stepen y Couter (2000)