

## EPISTEMOLOGÍA HACIA LA FORMACIÓN GERENCIAL DEL SIGLO XXI

### (*EPISTEMOLOGY TOWARDS 21ST CENTURY MANAGEMENT TRAINING*)

Doris Aranguren

Doctoranda en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Magister Scientiarum en Gerencia Pública (UNELLEZ). Abogada (UNELLEZ). Notario Público del Municipio San Carlos estado Cojedes.  
Correo Electrónico: [dorisaranguren2@gmail.com](mailto:dorisaranguren2@gmail.com). ORCID 0009-0002-6337-0044.

Autor de correspondencia: Doris Aranguren. Email: [dorisaranguren2@gmail.com](mailto:dorisaranguren2@gmail.com)

**Recibido:** 25/10/2023 **Admitido:** 25/05/2024

#### RESUMEN

Este artículo explora la epistemología de la gerencia y su evolución, argumentando que la gerencia es una ciencia social que se nutre de diversos saberes para abordar los desafíos del siglo XXI. Se analiza la distinción entre gnoseología y epistemología y se profundiza en el concepto de meta-gerencia ecológica emocional, un nuevo paradigma que integra el pensamiento complejo con el bienestar humano y del entorno. El documento traza la evolución del pensamiento gerencial desde las grandes civilizaciones hasta las teorías del siglo XX (Taylor, Fayol, Weber) y las tendencias actuales, como la globalización y la gestión del conocimiento. Se concluye que la gerencia moderna requiere un enfoque transdisciplinario, centrado en la gente y flexible, que se adapte a un entorno cada vez más complejo y dinámico, promoviendo una visión transformacional. El ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje son claves para el éxito de las empresas globales en el mundo postcapitalista.

**Palabras clave:** Epistemología, Gerencia, Transdisciplinariedad.

#### ABSTRACT

This essay examines the epistemology of management and its evolution, arguing that management is a social science that draws on various fields of knowledge to address 21st-century challenges. It analyzes the distinction between gnoseology and epistemology and delves into the concept of emotional ecological meta-management, a new paradigm that integrates complex thinking with human and environmental well-being. The document traces the evolution of management thought from ancient civilizations to 20th-century theories (Taylor, Fayol, Weber) and current trends, such as globalization and knowledge management. It concludes that modern management requires a transdisciplinary, people-centered, and flexible approach to adapt to an increasingly complex and dynamic environment, promoting a transformational vision. The pace of knowledge creation and learning speed are key to the success of global businesses in the post-capitalist world.

**Keywords:** Epistemology, Management, Transdisciplinarity.

#### INTRODUCCIÓN

La epistemología de la gerencia posee gran importancia considerando el desenvolvimiento del conocimiento en esa área, debido a que sus efectos como medio de justicia, bienestar social, desarrollo organizacional y entorno en general, conllevan a mejorar la calidad de vida del individuo; por cuanto, las necesidades existen en

relación con todas las actividades humanas, no siempre son idénticas, si estas necesidades son adecuadamente satisfechas, la persona contará con las condiciones necesarias para su desarrollo integral, como consecuencia tendrá mayor satisfacción laboral desde una perspectiva global.

De tal manera, que el desarrollo de la ciencia y del pensamiento científico aunado al creciente interés por la epistemología, así como sus implicaciones y objetivos, han impuesto a toda la gama de saberes, entre ellas, la gerencia en particular, la necesidad de explorar las bases metodológicas que constituyen una preocupación determinante en la historia de las relaciones humanas, organización basada en la transdisciplinariedad del entorno.

Es así, que la epistemología, en el sentido tradicional prescriptivo, reflexiona sobre la forma cómo se erige y evoluciona el conocimiento científico; por medio de la teoría se pautan metodológicamente los pasos para establecer el conocimiento y construir las estructuras conceptuales que organizarán la realidad presente normativizada por las reglas inherentes a la misma. Las teorías a su vez son las que respaldan y conforman modelos del saber y del conocimiento.

En este sentido, en el marco de la epistemología hacia la formación gerencial del siglo XXI, se explica y argumenta sobre temas inherentes a la misma, tales como: los términos gnoseología y epistemología, teoría. Luego una segunda sección comprende la gerencia como ciencia social, la metagerencia ecológica emocional. En la tercera sección se estudia la evolución del pensamiento gerencial a través del tiempo considerando las grandes civilizaciones. La cuarta sección enfatiza sobre la evolución de la gerencia desde el siglo XX hasta el contexto

actual y la tendencia; todo ello, interpretando el discurso epistemológico gerencial de diversos investigadores como: Viaña (2018), Ibañez y Castillo (2010), entre otros autores que permitirán inclinar aspectos epistémicos de gran relevancia para la formación del gerente del siglo XXI; por último las conclusiones del fenómeno estudiado.

### **DESARROLLO ARGUMENTAL**

En relación a los términos Gnoseología y Epistemología, se tiene a Manzanares (2004, p.13); quien afirma que en ambos casos se trata de teoría del conocimiento, “el tema central de la Epistemología, de la Teoría del Conocimiento o de la Gnoseología...ha sido la investigación permanente de las fuentes del conocimiento, pues buscan saber que es el conocimiento y como se origina”. Por tanto, es importante ubicarse en la relación sujeto- objeto.

No obstante, Ibañez y Castillo (ob. cit.), vinculan la concepción emitida por Ferrater (2004), separando la Gnoseología de la Epistemología. En ese sentido, dentro de la configuración conceptual que se ha venido elaborando, se trae el concepto de Epistemología, formulado por Damiani (2005, p.29) quien la define como:

...la disciplina que privilegia el análisis y la evaluación de los problemas cognoscitivos de tipo científico; es una actividad intelectual que reflexiona sobre la naturaleza de la ciencia, sobre el carácter de sus supuestos. La epistemología analiza, evalúa y

critica el conjunto de problemas que presenta el proceso de producción de conocimiento científico, así por ejemplo, las cuestiones que conciernen a la definición y a la caracterización de los conceptos científicos, el problema de la construcción de los términos teóricos de la ciencia, las concepciones metodológicas...la estructura lógica, y la evolución de las teorías científicas, la contrastación empírica de las hipótesis teóricas, la cuestión de las relaciones entre ámbitos teóricos y ámbitos empíricos, la posibilidad de una lógica inductiva...

Desde esta perspectiva, se entiende que los conocimientos fluctúan en una espiral sobre la cual se apoya el paradigma vigente regenerándose continuamente, por lo que deja algunos elementos del pasado que permiten construir teorías prospectivamente orientadas al bienestar social. Por lo tanto, las teorías de una disciplina no son estáticas, se actualizan, son dinámicas, se diseñan y rediseñan ubicadas en el tiempo y en el espacio dado la episteme a la que estuvo sujeto el investigador.

De allí que es pertinente definir la episteme, en palabras de Foucault (2006, pp.322-323), se define como:

...el conjunto de las relaciones que pueden unir, en una época determinada, las prácticas discursivas que dan lugar a unas figuras epistemológicas, a unas ciencias, eventualmente a unos sistemas formalizados... es el conjunto de las relaciones que se pueden descubrir para una época dada, entre las ciencias cuando se las

analiza al nivel de las regularidades discursivas.

En ese sentido, se infiere que las reglas inconscientes aceptadas por todos en un contexto determinado hacen que los aspectos inmersos en la episteme, como: la lingüística, la simbología, entre otros, se caracterice como normal. Por ende, la episteme siempre estará presente en el proceso arqueológico de formación de conceptos en la construcción del saber que conllevan a la conformación de las teorías. Es por ello, que los conocimientos y teorías gerenciales se redefinen, interpretan y amplían en la medida en que se incorporan nuevas corrientes de pensamiento ante rupturas epistemológicas.

### **La Gerencia como ciencia Social**

Es importante considerar la concepción de epistemología de Damiani (2005), como actividad intelectual que reflexiona sobre la naturaleza de la ciencia, así como la posibilidad de abordar los problemas para la construcción de los términos teóricos de la ciencia y la evolución de las teorías científicas. Por lo anterior, se admite a la gerencia como ciencia social, porque se nutre del conjunto de conocimientos transdisciplinarios, que se generan de la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, filosofía, religión, antropología, ingeniería, educación, entre otros, que se utilizan para actuar y tomar decisiones de impacto social, basado tanto en el análisis, como en las reflexiones e interpretaciones que generan un entramado teórico – conceptual, que tiene como

fin el bienestar ecológico emocional de las personas en un equilibrio con su entorno.

De tal manera, que la gerencia, al apoyarse en diversas ciencias y disciplinas, se sirve del objeto de la economía que trata de resolver el problema económico, administrando eficaz y eficientemente los recursos escasos para satisfacer las necesidades de la población y así lograr un mayor bienestar colectivo, entendiéndose el objeto de la gerencia de una manera más amplia, en la búsqueda de un equilibrio armónico con todos los elementos de la creación.

### **La metagerencia ecológica emocional**

El desarrollo de este concepto fue posible a través de la observación e investigación, siguiendo métodos descritos en Ibáñez y Castillo (2008), los mismos han permitido recoger los elementos teóricos necesarios para generar gerentes con pensamientos complejos, dentro de un paradigma ecológico, debido a esto, se requiere hacer énfasis en las actitudes del ser humano, en su estado psicoemocional proclive con el desarrollo y la generación de innovación creativa. Desde esta perspectiva, se trata de saber hacer gerencia en la organización, la familia, su vida, sus actividades, necesidades y aspiraciones; por ello va más allá de la gerencia tradicional, donde se necesita romper con los modelos de comportamientos adaptativos y resurgir en lo que Viaña (2018), define como:

...el manejo estratégico gerencial de las emociones en armonía con los

principios y valores fundamentales del ser, lo cual lo conduce a un estado psicoemocional proclive con el desarrollo y la generación de innovación creativa, así como su estabilidad ecológica de sí mismo y con el medio ambiente, por lo que va más allá de la gerencia tradicional, pues las emociones como variable intangible puede influir notablemente en la toma de decisiones.

En la misma intervienen los principios gerenciales tradicionales haciendo énfasis en el manejo estratégico gerencial de las emociones del ser y sus valores éticos, así como en la estabilidad ecológica de sí mismo y con su entorno, pues las emociones como variable intangible puede influir notablemente en la motivación y en la conducta para actuar o tomar decisiones en las organizaciones, de allí la importancia de la gestión de la empresa con una visión centrada en la gente, en sus condiciones culturales, sociales, económicas, emotivas, entre otros.

De tal manera, que la metagerencia ecológica emocional lleva consigo un conjunto de conocimientos organizados en que se basa la praxis gerencial con el uso de métodos rigurosos, sistemáticos y coherentes que desembocan en el logro de esta finalidad, contribuyendo de esta manera a considerar a la gerencia como ciencia, dado que la epistemología involucra los aspectos que conciernen a la definición y a la caracterización de los conceptos científicos, así como el problema de la construcción de los términos teóricos de la ciencia, entre otros

aspectos, de esa manera lo concibe (Damiani, 2005).

### **Evolución del Pensamiento Gerencial a Través del Tiempo**

El progreso del pensamiento gerencial se estudia a través de su arqueología para interpretar el discurso epistemológico gerencial tomando en consideración que la epistemología según Damiani (2005), analiza, evalúa y critica el conjunto de problemas que presenta el proceso de producción de conocimiento científico que incluye la evolución de las teorías científicas. En este sentido, se comienza con el estudio del comportamiento gerencial del paleolítico al Neolítico. Desde el punto de vista teleológico, el hombre de la prehistoria buscó organizarse, de tal forma que pudiera obtener los alimentos, así como el resguardo de su vida y de los suyos. Así, trató de saciar las necesidades avanzando con métodos rudimentarios, desde la piedra tallada a materias primas orgánicas como hueso, cuero, fibras vegetales, maderas, entre otros, hacia otros estadios de vida como el neolítico o edad moderna de piedra.

Siguiendo lo anterior, se fue conformando poco a poco estructuras sólidas para su contexto a través de la dirección de sus grupos familiares, tribus, ordenaciones políticas, donde las reglas conscientes e inconscientes prevalecen con grandes diferencias desde lo ontológico, lo que permitió trasladar al humano a mejores formas de vida que fueron separadas por etapas, tal y como lo describe Pericot y Maluquer (1970).

### **Grandes civilizaciones**

Es importante acotar el aporte al pensamiento gerencial en las civilizaciones egipcias, griega, china y romana en cuanto a la gestión de los recursos de las instituciones. Es así como se observa el traslado de las organizaciones con una especie de descentralización a un inicio de la gerencia gubernamental. De esta manera, cuando se considera la planificación, el control y la organización que se deben ejercer en una empresa, conviene recordar que estos conceptos y formas de organización gerencial no nacieron en el siglo pasado. De hecho, Müller (1996), relata que hacia el 2600 a.C. con el imperio antiguo en Egipto, se tuvo la construcción de la primera pirámide escalonada en Sakkara pasando a la pirámide propiamente dicha; cuyos mejores ejemplos se encuentran en Gizah, con el conjunto funerario de Keops, Kefrén y Micerinos, como parte de sus creencias y valores.

Estas pirámides son testimonios de las habilidades gerenciales que existieron en esa época, dada la importancia de sus hazañas radican en su capacidad para hacer sus tareas con los recursos disponibles utilizando masas de trabajadores que aun con desperdicios de tiempo los retos de sus construcciones indican la efectividad y complejidad de su manejo gerencial. Según Müller (1996) se requirió más de veinte años en labores y más de veinte mil hombres.

Estas grandes civilizaciones utilizaron herramientas de planificación organización y control, planificando administrativamente para encauzar los recursos escasos como la cantidad de piedras, el tamaño, de donde y cuando serían extraídas, para lo cual debieron requerir de la planificación a largo plazo como actualmente se le conoce. Es así, como los egipcios fueron capaces de completar grandes tareas, teniendo gran mérito ya que pudieron optimizar sus recursos y una gran efectividad reconociendo la importancia de la especialización.

### **Evolución de la Gerencia**

A partir del siglo XX, se le atribuye la paternidad de la administración científica a Taylor (1985), ingeniero estadounidense, al aportar a la gerencia la organización científica del trabajo, basadas principalmente en la administración de los tiempos de ejecución y en los estímulos al trabajador de mayor productividad a través de incentivos en su remuneración.

Desde el punto de vista axiológico Smith y Taylor en su contexto, abordaron la concepción de la división del trabajo fundamentado en una estructura jerárquico-piramidal, con la departamentalización entre los creativos y los ejecutores físicos del trabajo, donde los valores se manifestaron a través del orden, la disciplina, la obediencia y la motivación individual para proteger sus intereses.

Posteriormente, Fayol (1983) ingeniero francés, es considerado como el padre de la

teoría clásica de la administración por sistematizar el comportamiento gerencial en todas las actividades que puede desarrollar una empresa, dividiendo a éstas en seis grupos: 1) Técnica: producción, fabricación, transformación 2) Comercial: compra-venta, cambios 3) Financiera: uso óptimo del capital, 4) Contables: almacenamiento, balances y costos , 5) Seguridad: proteger los bienes de la empresa y del empleado y 6) Administrativa: prever, organizar, dirigir, coordinar, controlar.

Por otro lado, el sociólogo alemán Weber piensa que toda la Organización está dirigida a alcanzar metas, según lo expuesto por Stoner, Freeman y Gilbert (2006). Se denota la dimensión teleológica de la gerencia, y como toda organización está conformada por muchas personas, se debe tener un estrecho control de sus actividades, para lo cual desarrolló una teoría de la administración de burocracias.

El discurso burocrático en ese contexto se refería como dice Fernández (2006), a un conjunto de actividades regulares que caracterizaba a las modernas corporaciones en el cual se establecía una jerarquía formal y era regida por reglamentos y líneas de autoridad, donde la burocracia no buscaba la perfección sino la sistematización. Así, cada organización se identifica con un tipo de autoridad racional legal, tradicional, carismática o de racional-experto. De lo cual se interpreta que se debe contar con líderes que encaren la autoridad racional legal sin desligarse del racional-experto.

Ahora bien, la concepción de mayo 1880-1949 (citado en Chiavenato, 2006), considerado exponente de la escuela conductista o de las relaciones humanas (humanización en la organización), quien en concordancia con la perspectiva sociológica considera al hombre y su interacción con el entorno como los elementos preponderantes y determinantes para la satisfacción y aportes dentro de los sistemas y organizaciones en general.

Por otra parte, McGregor (citado en Fernández, 2006) expresa que los gerentes de la Teoría X presuponen que es necesario presionar, amenazar, controlar a las personas constantemente para alcanzar los objetivos. Por el contrario, los gerentes de la Teoría Y motivan e integran a su personal y consideran que su trabajo es una oportunidad para desarrollar su creatividad, es decir o se es autoritario (teoría X, típico de la administración científica de Taylor, de la teoría clásica de Fayol, de la teoría de la burocracia de Weber) o democrático, basándose en concepciones y premisas actuales.

En este sentido, la Teoría Y se fundamenta en una gerencia compleja, tomando en cuenta los valores, las expectativas y las destrezas de las personas. Estas corrientes descritas en la arqueología del pensamiento gerencial se fundamentaron en el paradigma científico tradicional el cual se sustenta según Martínez (2004) en los siguientes postulados: el realismo: el cual sostiene que los objetos físicos existen fuera de la realidad de las personas, el

empirismo: plantea que la experiencia es fuente de todo conocimiento, el positivismo: pregona que el método científico de las ciencias naturales es la única vía válida para el conocimiento y que la ciencia busca hechos.

### **Contexto Actual y Tendencia de la Gerencia**

El mundo de hoy se vislumbra con características diferentes al de otras épocas, compromete a buscar respuestas diferentes; entre ellas se destaca que las empresas exitosas habrán de ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje serán claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso.

En este orden de ideas, la actividad intelectual, productora de conocimientos y por ende el uso creciente de la información y el conocimiento para innovar se convierten en el elemento de supervivencia de las organizaciones. Es por ello, que Drucker (1999, p.17) manifiesta que “el desafío económico de la sociedad postcapitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber”. De esta manera, se puede considerar al conocimiento como uno de los factores de la producción, con la tendencia a que las organizaciones rediseñen sus operaciones hacia el servicio y comercialización del ámbito cultural y del conocimiento, que produce un cambio inevitable en el aspecto físico de las organizaciones en esta nueva economía.

Lo anterior involucra cambios en el pensamiento del gerente para hacer negocios. De hecho, se ha observado una revolución en las prácticas gerenciales pasando por el uso de teorías de Benchmarking o búsqueda de las mejores prácticas, Ecisiones, Segregaciones, Spinoffs o nacimiento de empresas a partir de otra, Joint Ventures o Alianzas Estratégicas, Outsourcing o externalización de determinadas áreas funcionales, Calidad Total, Coaching o entrenamiento asistido, Reingeniería de Procesos, entre otras; con la finalidad de que estas empresas mantenga rendimientos crecientes y se conviertan en organizaciones productivas, eficientes, rentables y competitivas.

De acuerdo a la finalidad descrita se han comenzado investigaciones que consolidan la gestación prospectiva de una nueva forma de abordar la planificación gerencial cuestionando la planeación estratégica para construir un plan gerencial transformacional (PGT), acuñado por Acevedo (2008), quien considera que las transformaciones nacen de la energía que tiene el hombre para trascender, permitiendo lograr la armonía de la existencia como fin último de este plan.

Por lo tanto, además de las dimensiones tradicionales de la planificación estratégica debe incluirse elementos que humanicen la gestión; por ello, Ibáñez y Castillo (2009) exponen que el PGT resulta de la combinación de nuevas y antiguas teorías, incluyendo la psicología, la física clásica y la cuántica, así como de la mezcla

de procesos y métodos, que, aunque se lee ingenuo representa una gran complejidad en su interacción. De allí la importancia de la flexibilidad que debe tener el nuevo paradigma.

Para Ibáñez y Castillo (2009:93) el PGT “incorpora al individuo como dimensión, basada en la mecánica cuántica”, denotándose su hipercomplejidad tanto por lo emocional, cognoscitivo y conductual. Además, involucra a la dimensión ambiente, dada la importancia que ello requiere en la actualidad para proteger y desarrollar el sistema de convivencia planetaria; para lo cual es necesario la preparación adecuada del talento humano, orientándolo hacia el logro de la flexibilidad, pro actividad y alto nivel de ejecución, de forma natural y sostenida.

De allí, que las organizaciones serán flexibles si su gente es flexible; la empresa será proactiva si su personal es proactivo; la empresa proveerá más valor si su equipo humano adquiere y provee más valor. Lograr estos requerimientos parece cosa difícil; sin embargo, con la adecuada planificación y con el debido análisis, dicho objetivo puede verse realizado con menos esfuerzo de lo que parece.

Por su parte Vargas (2013) propone la perspectiva de un paradigma epistemológico plural, ecléctico y sinérgico que facilite la coexistencia de los diferentes procesos de cognición en la creación del conocimiento científico. Así, la pertinencia académica y científica de las ciencias gerenciales bajo la propuesta de este paradigma, debe estar centrada



en la búsqueda de soluciones a los problemas complejos, para adquirir validez de las variadas propuestas metodológicas, las cuales por lo general trascienden los alcances de una disciplina y exigen orientar los esfuerzos investigativos hacia la transdisciplinariedad.

En palabras de Viaña (2018), el nuevo investigador en ciencias gerenciales debe estar familiarizado con los conceptos tradicionales como con conceptos emergentes, debe tener un profundo conocimiento epistemológico sobre los nuevos pensamientos, teorías y tendencias gerenciales contemporáneas.

### **REFLEXIONES DE CIERRE**

Las reflexiones generadas en este estudio permitieron identificar que la gerencia como disciplina social y científica ha obtenido avances importantes en su epistemología; por cuanto se ha ocupado de relacionar su objeto de estudio con otros saberes, otorgándole una mayor validez al fenómeno que estudia. Por otro lado, también se observa que la gerencia como rama de las ciencias sociales, tiene un objeto de estudio heterogéneo, mediado por factores históricos y sociales.

Actualmente, el mundo posee diversas alternativas, caracterizado por la tecnología cada vez más avasallante y necesaria que compromete a gestionar para obtener respuestas diferentes, entre ellas se destaca que las empresas exitosas habrán de ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje serán claves

fundamentales para distinguir el éxito del fracaso. Es por ello, que los líderes del siglo XXI deben ser capaces de comprender la globalización y su complejidad.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Chiavenato, I. 2006. Introducción a la teoría general de la administración. (S. Pontón, trad.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Damiani, L. 2005. Epistemología y ciencia en la modernidad: El traslado de la racionalidad de las ciencias físico-naturales a las ciencias sociales. Caracas: Ediciones FACES-UCV.
- Drucker, P. 1999. La Sociedad postcapitalista. (M. Merino, trad.) Buenos Aires: Editorial Sudamericana S.A.
- Fayol, H. 1983. Administración industrial y general. (A. Garzón, trad.). México: Herrero hermanos, Sucs., S.A.
- Fernández, J. 2006. Fundamentos de la organización de empresas. Breve historia del Management. España: Nancea, S.A. de ediciones.
- Ferrater, J. 2004. Diccionario de filosofía (E - J). Barcelona, España: Editorial Ariel, S.A.
- Foucault, M. 2006. La arqueología del Saber. (A. Garzón, trad.) México: Siglo Veintiuno editores, S.A. de C.V.
- Ibáñez, N. y Castillo R. 2009. Dimensiones para la planificación gerencial transformacional en las organizaciones universitarias. *Revista Negotium*, 14(5), 49-93. Recuperado de [www.revistanegotium.org.ve](http://www.revistanegotium.org.ve)
- Ibáñez, N. y Castillo R. 2008. Epistemología de la gerencia y sus métodos. Venezuela: comala.com
- Ibáñez, N. y Castillo, R. 2010. Hacia una epistemología de la gerencia. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 6(16), 54-78.
- Manzanares, J. 2004. El epísteme de una civilización inteligente: Teoría del conocimiento dialéctico. Venezuela: Universidad de los Andes. Talleres gráficos universitarios.

- Martínez, M. 2004. Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación. México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- Müller, F. 1996. Mitología egipcia. (J. Sánchez, trad.) España: Colección Olimpo. España: Edicomunicación, S.A.
- Pericot, L. y Maluquer, J. 1970. La humanidad prehistórica. España: Salvat editores, S.A.
- Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. 2006. Administración. (P. Mascaró, trad.) México: Editorial progreso, C.A. de C.V. S.A.
- Vargas, J. 2013. Acercamiento dialógico a la epistemología de las ciencias administrativas. *Revista de economía & administración*, 10(2).
- Viaña, F. 2018. Epistemología hacia la formación gerencial del siglo XX. *Revista científica, teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales*. TEACS, 11(23), 53-60.