

LA GERENCIA EVALUATIVA EN EL ÁMBITO DE LA TECNOLOGÍA EMERGENTE

EVALUATION MANAGEMENT IN THE FIELD OF EMERGING TECHNOLOGY

Tipo de Publicación: Ensayo

Recibido: 02/01/2025

Aceptado: 09/02/2025

Publicado: 21/04/2025

Código Único AV: e437

Páginas: 3 (1-12)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15257244>

Autor:

Valentino Raffaele Crocetta Yanuario

Ingeniero en Computación y Telecomunicaciones
Magister en Gerencia de las Finanzas y los Negocios

 <https://orcid.org/0009-0003-3588-2138>

E-mail: revalca_32@hotmail.com

Afiliación: Universidad Nacional Experimental del
Táchira

País: San Cristóbal - Venezuela

Resumen

Este ensayo argumentativo se focaliza en el carácter emergente de algunas tecnologías que hace que tengan un alto grado de incertidumbre, lo que a su vez conlleva particularidades en su manejo. El estudio se planteó como indagación documental, analizar los argumentos teóricos que se han venido construyendo respecto a las tecnologías emergentes y las tendencias vigentes en la gerencia evaluativa en las universidades. En este sentido, la bitácora gerencial se sigue con Sallenave (2007), en el entendido que el gerente es quien lleva adelante una organización a partir de su desempeño, competitividad y eficiencia, guiando u orientando el camino a seguir, al tomar en consideración los aportes e inquietudes de los colaboradores. Es así como el dinamismo que presenta el desarrollo mundial, ante la globalización concebida desde el avance de las tecnologías emergentes, ha propiciado la voluntad sentida de la gerencia evaluativa para asumir los procesos y actividades necesarias en la readaptación tecnológica de las organizaciones, las cuales tienen por finalidad el mejor uso de sus recursos, el fomento de esfuerzos del talento humano por alcanzar niveles óptimos en sus procesos evaluativos, esto es, optimizar y organizar los procesos, de tal modo que se viabilice el funcionamiento eficiente y la competencia que demarca un camino de aprendizaje permanente en la perspectiva de la toma de decisiones acertadas. Se podría concluir que la gerencia evaluativa en el ámbito de la tecnología emergente precisa la necesidad de que las universidades lideren el desarrollo tecnológico promoviendo su impacto en el sector productivo, para lo cual requieren consolidar estructuras y políticas claras en el tema, así como una cultura en propiedad intelectual.

Palabras Clave Gerencia, evaluación, tecnología emergente

Abstract

This argumentative essay focuses on the emergent nature of some technologies that causes them to have a high degree of uncertainty, which in turn entails particularities in their management. The study was proposed as documentary information to analyze the theoretical arguments that have been built regarding emerging technologies and current trends in evaluative management in universities. In this sense, the management log is followed by Sallenave (2007), with the understanding that the manager is the one who takes an organization forward based on its performance, competitiveness and efficiency, guiding or directing the path to follow, by taking into consideration the contributions and concerns of collaborators. This is how the dynamism presented by world development, in the face of globalization conceived from the advance of emerging technologies, has led to the felt will of evaluative management to assume the processes and activities necessary in the technological readaptation of organizations, which have The purpose is the best use of its resources, the promotion of human talent efforts to reach optimal levels in its evaluation processes, that is, optimizing and organizing the processes, in such a way that efficient functioning and the competence that it demarcates are enabled. a path of permanent learning in the perspective of making correct decisions. It could be concluded that evaluative management in the field of emerging technology requires the need for universities to lead technological development promoting their impact on the productive sector, for which they require consolidating clear structures and policies on the subject, as well as a culture of intellectual property.

Keywords Management, evaluation, emerging technology.

Introducción

El sistema de transformaciones sociales, políticas, educacionales, culturales y económicas, que se producen de manera acelerada en los contextos dinámicos de la realidad global, atrae en este siglo XXI, la confluencia de nuevos eventos y circunstancias apegadas al manejo, cada vez más avanzado, en las prácticas del hacer del hombre frente a las Tecnologías Emergentes, que han permitido la apertura al mundo, en un giro sustancial de las interrelaciones con los pares, en ámbitos organizacionales y disciplinares extensos y diversos, no sólo en función del trabajo sino en la conectividad social asociada a conformar una plataforma comunicacional gestada a través de nuevos códigos, que viabilizan el lenguaje, erigido de comunes influencias y recorridos simbólicos.

En efecto, el simbolismo en estos puentes comunicables, ha emergido para explicar las estructuras jerarquizables dentro de una organización educativa, donde el individuo asume su condición de hombre comunicativo que se encuentra sometido a las estructuras discursivas del momento, reconocido, además, como sujeto social de referencia a los discursos que interceptan la manera de percibir al habla, como escenario crucial.

En este punto de coincidencias entre el hecho de comunicarse con otros y la oportunidad de entender el entramado de la gerencia evaluativa vista

desde el accionar que ofrecen las tecnologías emergentes, se focaliza el razonamiento de Maturana (2008), al trasladar de manera intelectiva, el sentido de entrelazamiento del lenguaje y el emocionar de las conversaciones que se establecen en el ámbito humano de dominios operacionales en las diversas realidades. En ese sentido, el autor aclara que el reconocer que lo humano se realiza en el conversar como entrecruzamiento del lenguaje y el emocionar que surge con éste, permite expresar sentimientos, vivencias y experiencias constituidas en la interconexión sensible de acciones, opiniones, deseos, reflexiones y la comprensión del vivir humano y social.

Al centralizar las potencialidades que ofrecen las tecnologías emergentes como herramientas apropiadas de la gerencia evaluativa, se pueden destacar las afirmaciones de Ramos y Campos (2013), ante las diversas agendas de la sociedad de la información en las tendencias educativas, políticas y sociales consolidadas en las visiones normativas de expertos e investigadores, que reconocen los retos e implicación participativa, en la naturaleza reflexiva de los sistemas sociales como oportunidad para una mayor eficiencia frente a las situaciones inesperadas.

A este escenario se agrega el papel de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como instrumentos de mejora e innovación de los servicios educativos, que permite cumplir con las expectativas y la transformación de las



administraciones universitarias, con logros en productividad y renovación de la calidad concienciada en los intereses del desarrollo, en un grado de apertura, transparencia e integración de la comunicación e información, como ejes deliberativos adaptados digitalmente.

Bajo este contexto, la gerencia evaluativa en tiempos de transformaciones sociales, converge en el hecho de percibir los nuevos enfoques que ofrecen los escenarios de la virtualidad, para aprovechar el obrar adecuado y eficiente organizacional, en concordancia con la idea de fortalecer la capacidad de respuesta en el cumplimiento de las expectativas de servicio, calidad y productividad en las dimensionalidades que comprenden al talento humano y la plataforma tecnológica.

En este sentido, se puede decir que la sociedad del conocimiento cambia incluso la forma de vida, específicamente en el sector universitario, lo cual a juicio de Barbas, Goig y López (2013), trae a la reflexión el hecho de la adaptación a las nuevas necesidades de la sociedad del conocimiento centrado en la posesión de las destrezas que se necesitan para conectarse con la información imprescindible de manejar más allá del carácter instrumental, hacia la construcción de significados que den cuenta de los nuevos modos de representar al mundo cargado de complejidades comunicativas y diversos sistemas simbólicos de pensamientos y

creatividad, con competencias que mejoran la realidad social.

Estas consideraciones dan a entender la disposición de habilidades que nutren y fortalecen la gerencia evaluativa para saber comunicar información y transformarla en conocimiento, al incorporar diferentes habilidades que van desde el acceso a la información hasta su transmisión en distintos soportes una vez tratada, incluyendo la utilización de las Tecnologías emergentes como elemento esencial para informarse, aprender y comunicarse en el ámbito de la competencia digital.

En este orden de ideas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998), plantea que en América Latina las naciones trabajan para fortalecer sus estructuras fundamentándose en la educación aunada a los avances tecnológicos como base de la prosperidad para el futuro. Por ello, la gerencia evaluativa dentro de las universidades, debe basarse en estos preceptos al ofrecer, además, la oportunidad para que el talento humano se pueda involucrar con la consecución de estos objetivos con el manejo adecuado de las tecnologías, como aspecto modular del proceso productivo, focalizando la virtualización al generar una visión emergente que apoye las respuestas al colectivo.

Lo anterior, sugiere revisar tales planteamientos en el modo de hacer de la gerencia evaluativa que exige innovar, repensar, modificar y

reorientar el talento humano en la disposición tecnológica para superar la rigidez del diseño y los procedimientos de comunicatividad a fin de generar espacios de aprendizajes y toma de decisiones que conducen al éxito en las nuevas ideas con dominio informático. A tal efecto, la universidad debe contar con una plataforma tecnológica de innovación organizacional, que permita un enfoque gerencial de estructuras flexibles en la comunicación e información sobre los diversos estados y necesidades del contexto donde se desenvuelve, para generar nuevos perfiles de competencia en la gestión mediante la virtualización de sus procesos, con el objetivo intrínseco de propiciar mecanismos de articulación y asociatividad entre sus instancias jerárquicas.

Desarrollo

Los comportamientos y las actitudes de la gerencia evaluativa, deben dar respuesta a una adaptación rápida, flexible y dinámica en entornos altamente competitivos y rápidamente cambiantes para generar un éxito organizacional. Aunado a lo anterior vale plantear la interrogante: ¿Cómo hacer para que el gerente tenga plena conciencia de sus comportamientos y actitudes con el fin de involucrarse en los procesos modernizadores en su modo de hacer frente al uso de las tecnologías emergentes?

La derivación de eventos de trascendencia que den respuesta a la pregunta anterior, activan la

inserción de este aspecto en el dominio de lo que enfatizan Marr y García (1997), quienes aducen cómo el marco de la cultura define la capacidad de dirigir personas, lo cual significa, poder orientar el discurso y la acción en la identificación del objetivo institucional derivado de una planificación estratégica que comprenda los proyectos destinados a los espacios, competencias, motivaciones, intenciones y sistema de valores, que respondan a la necesidad considerada.

Asimismo, a partir de esa cultura organizacional, se ha de generar los estilos de dirección y las formas de comunicación, de diálogo o de solución de los problemas, en la realización de los procesos que permitan la asignación y administración de recursos de manera más eficiente. Un estilo de dirección no es el aprendizaje de una técnica, sino que constituye la expresión de la cultura organizacional para dar paso a la orientación y coordinación de los equipos de acción. En virtud a lo referido, se destaca la impostergable condición de apropiarse de esta comprensión en el gerente evaluativo dentro de la universidad, como valor añadido a la instrumentación necesaria y las competencias inherentes del talento humano, que domine la filosofía de gestión en el sentido estratégico de concebir su hacer responsable.

De esta manera, indican Sherman, Bohlander y Snell (2021), que con los dos elementos mencionados se genera con una cultura de respuesta

a dos cuestiones básicas en el ámbito de las relaciones de las personas en una organización: una de ellas tiene que ver con la seguridad, al crear confianza en la organización y credibilidad en la misma y en sus gerentes, lo cual facilitará la coordinación entre las personas y la otra, se identifica con el reconocimiento, a través de los diferentes medios de la política de personal en función del esfuerzo que estos den y de la contribución al proyecto en conjunto.

Ello se traduce al hecho de precisar que un gerente evaluativo, debe sostener una cultura orientada hacia las personas (bajo el perfil de valores tales como: trabajo en equipo, autorrealización en el trabajo, organización del trabajo, auto responsabilidad del colaborador, participación en los procesos de decisión, desempeño en si efectivo entre otros), así como un estilo de dirección para obtener los aditamentos necesarios para la organización, los cuales son factores claves en el desarrollo de las situaciones que emergen, tras la búsqueda de generar credibilidad vista en la capacidad de gestión comprometiendo a todos en sus funciones.

Asimismo, vale dilucidar que la actuación de los gerentes dentro de una institución universitaria, debe tener presente también cuál es el fin de la misma, en el sentido del compromiso, el involucramiento, la capacidad de respuesta, que es vital para alcanzar el éxito de la gestión, en torno a la virtualización con una orientación del desempeño

tanto del sistema estructural como de las condiciones individuales que garanticen el éxito general.

Al partir de esta premisa, se puede expresar que la modificación sensible de los comportamientos del talento humano en el alcance de mejores desempeños de los gerentes evaluativos en función de las metas cumplidas, debe llevar implícito según Fernández (2010), cambios en la forma de concebir la organización del trabajo, para conseguir equilibrar la salud, las posibilidades de desarrollo profesional, personal y social y la productividad. Así, la participación es ideal para influir en el diseño de tareas y establecer la comunicación necesaria al compartir soluciones en conjunción.

Por otra parte, la gerencia evaluativa asumida en la perspectiva de las tecnologías emergentes, representan la transversalidad de sus funciones esenciales hacia la sociedad por medio de Internet que en la actualidad continúa siendo una estrategia activa de su cultura en el intercambio de experiencias, conocimientos y aprendizajes innovadores de las actividades humanas.

De manera que, las tecnologías emergentes asociadas a la gerencia evaluativa, dan cabida a los razonamientos de Cardona (2019), en el ámbito de los gobiernos latinoamericanos que buscan capturar respuestas a los requerimientos que impone la sociedad del conocimiento a través de la masiva implementación de proyectos educacionales, vinculados a las percepciones y necesidades

ciudadanas que permita obtener información flexible y confiable, en diversas instancias de la estructura universitaria a través de la TIC, en un sistema de relaciones administrativas y de servicio continuado satisfactorio.

En tales términos, la gerencia evaluativa y sus colaboradores son responsables del desarrollo de la organización en cuanto a los escenarios tecnológicos como núcleo proactivo de información y comunicación para la toma de decisiones, en la perspectiva de incorporar intensivamente las tecnologías emergentes en las propuestas de innovación al tomar en cuenta los elementos de intensificación en el adecuado uso de las tecnologías de información y comunicación, como base del desarrollo de la gestión y el avance de las funciones de docencia, investigación, extensión y servicio comunitario en la amplitud potencial de la red, que ha permitido la internalización y la globalización hacia nuevas posibilidades de colaboración entre instituciones.

En este orden de ideas, señalan Mominó, Sigalés y Meneses (2008), que las soluciones tecnológicas añaden valor a los procesos, experiencias y capacidades acumuladas como saberes con la integración de las TIC, lo cual va más allá de las oportunidades para responder a un conjunto de retos de la sociedad global, en la adaptabilidad al nuevo orden social frente a la prospectiva de la revolución tecnológica, respecto al

fenómeno de la mundialización, la nueva economía y la internalización de los mercados y procesos de producción, y la transformación de las organizaciones en la gerencia evaluativa con una mayor acepción en la construcción del conocimiento como parte de la cultura informacional, de características flexibles y con la capacidad de innovación.

De manera que, la gerencia evaluativa, cobra vigencia en los ámbitos de comunicación a través de las tecnologías emergentes para impulsar las posibilidades de interacción, coordinación y funcionamiento de la organización, en términos de intercambio informacional entre los distintos niveles e integrantes de las universidades.

Al asumir esa caracterización, el desarrollo de las funciones de la gerencia evaluativa, significadas en las diferentes modalidades debe tomar provecho de la información global para transformarla en conocimiento disponible de manera abierta a través de Internet, promover el desarrollo y uso de las TIC, como plataforma de innovación y comunicación tecnológica que ayuda a resolver las diferentes demandas de situaciones emergentes frente a la realidad al localizar y proporcionar el apoyo y la asistencia necesaria en el desarrollo de las actividades y las informaciones pertinentes para que los profesores y estudiantes, en diversas partes geográficas y en tiempo sincrónico, puedan comunicarse contribuyendo eficientemente en el



sentido de la toma de decisiones con apoyo de nuevas prácticas tecnológicas de la gerencia.

La reflexión sobre el uso de las tecnologías emergentes como herramientas aprovechables para la comunicación y toma de decisiones de la gerencia evaluativa, se activa como referente apropiado de inversión de recursos y talentos, en función de las implicaciones sociales frente a los retos que demanda la sociedad global, en continuo movimiento y en la proliferación de la información que sobreabunda en el potencial de la creatividad y la innovación posibles para la creación de conocimiento, en la expresión de abordar situaciones emergentes en la gerencia universitaria.

Frente a esta nueva perspectiva, se destacan las reformas educativas en tiempos de globalización, ante la infinidad de información, imágenes y videos, diferentes plataformas digitales, el uso de la inteligencia artificial que reflejan la necesidad de encontrar diversas formas de desempeño emergentes en la capacidad de aportar respuestas creativas, innovadoras, progresistas o de vanguardias en los espacios de coordinación, al abordar el compromiso en las funciones de la universidad.

De esta manera, los argumentos de Delgado (2011), hacen pensar sobre las redes o comunidades virtuales, las cuales constituyen un modelo de apoyo en el uso de las tecnologías emergentes en las instituciones universitarias, que rompe las variables de espacio y tiempo de la manera que

tradicionalmente se había venido produciendo el ejercicio de la comunicación y la redefinición de los desempeños, en función de las situaciones emergentes, a través de la producción de conocimientos y habilidades en el manejo de las redes sociales. Así, la comunidad permanece organizada en un proceso de autoidentificación dentro de una base social amplia, interrelacionada a través de Internet.

Asimismo, un aspecto de interés que destacan Morales, Castro e Ytarte (2012), tiene que ver con la incorporación de nuevas competencias de la gerencia universitaria en los términos de programar, organizar, incrementar y evaluar las intervenciones en la realidad con la participación activa de sus colaboradores, bajo la coordinación de actuaciones en el marco del desempeño emergente en los servicios educativos y formativos en el marco de las tecnologías, con las tareas específicas de saber hacer organizar y gestionar los servicios en las distintas instancias del desempeño emergente, todo ello para responder a las demandas solicitadas del colectivo académico y social.

La caracterización de la tecnología emergente, hace énfasis en las diversas posibilidades del hacer dinámico de la gerencia evaluativa, en términos de la ruptura con el aislamiento, la búsqueda de mayores encuentros de coincidencia con los iguales en contacto a través de la red, para conciliar eventos de naturaleza académica, frente a las inquietudes y

novedades que surgen en la cotidianidad de las funciones universitarias.

Sobre esta misma condición, señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2013), los beneficios que la calidad de los servicios educativos que se pueden alcanzar en las condiciones de trabajo del personal en un marco de situaciones que superan la burocracia en las oportunidades de actuar a tiempo frente a los elementos emergentes de la realidad, con una visión global de competencias para participar en conjunto y en el equilibrio interdisciplinario, haciendo uso de las tecnologías emergentes.

Ello permite una interacción de la gerencia evaluativa y sus colaboradores de manera permanente en los hechos cotidianos y frente a la ocurrencia e incidencias que requieren la oportunidad inesperada de experiencias puesta en marcha, al reconocer la acción administrativa y la coordinación a tiempo de actividades en la conectividad del talento humano, para ofrecer solución a los problemas y situaciones educativas que así lo requieran.

Finalmente, la tecnología emergente efectivo del talento humano para apoyar a la gerencia evaluativa, es importante tanto en el refuerzo positivo como en las capacidades frente a la innovación, sobre la base de un comportamiento cultural, que redefina el establecimiento de mecanismos, que propendan a un espíritu de

satisfacción en el trabajo definido éste por Newstrom y Davis (2008), como “un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo” (p. 253).

De manera, que, de acuerdo con este argumento, también la tecnología emergente tiene que ver con la motivación en el trabajo para asumir los cambios y la sinergia de actuaciones con los demás, en función de la búsqueda de la calidad del servicio. Adicionalmente, explica Griffin (2011), que las distintas formas de comunicación a través de las tecnologías emergentes, permite poder mantenerse un contacto cercano. De hecho, la misma sofisticación de la tecnología, da cabida a estar acorde con el sistema tecnológico, que hace más sencillo las labores de impacto en la motivación.

Conclusiones

Las tecnologías emergentes, conforman una base de agilización de los procesos con mayor efectividad en el tratamiento de las vicisitudes de los usuarios, ante lo cual se alcanzan los propósitos institucionales como fines y medios ejecutores de las estrategias planteadas a nivel intra y extra institucional, gracias a la sensibilización sobre la implantación de estos nuevos requerimientos para vincular mayormente la comunicación, la información global y su transformación en conocimiento.



Al colocar todos estos elementos en una mesa de reflexión, las herramientas digitales, tales como la inteligencia artificial, como ámbito de dominio de la virtuosidad con las tecnologías emergentes, impacta los escenarios cotidianos para transmitir información y conocimiento en las universidades, al reconocerse como una institucionalidad pionera en la toma de decisiones gerenciales basadas en la información tecnológica.

Estos mecanismos, procesos, actividades y diseños, que conforman un sistema oportuno visto en la virtualidad con las tecnologías, se integran de manera reflexiva, en lo que se denomina la gerencia evaluativa en el ámbito de la tecnología emergente. Por lo tanto, al focalizar todas estas percepciones de interés que le concede la gerencia evaluativa al ámbito de la tecnología emergente, cobra fuerza la idea de una mayor concienciación sobre las bondades y fortalezas de las TIC, para el manejo eficiente de paquetes de software, redes sociales, inteligencia artificial y todo este tipo de poderosas herramientas, al activar la comunicación interna y externa desde las nuevas realidades de amplitud que se requieren para el manejo de información, procedimientos, situaciones, actividades y procesos, que se vinculan a la flexibilidad de situaciones particulares específicas con los usuarios.

En definitiva, los campos de uso multifuncionales que identifican el desempeño de la gerencia evaluativa bajo condiciones adecuadas en

la búsqueda de información, reunión de alternativas y apoyo de las competencias tecnológicas por parte de los colaboradores, son reconocibles en los esfuerzos que se despliegan desde los diferentes canales y vías que facilitan en el ámbito global, distintos perfiles humanos, técnicos, institucionales, tecnológicos, de compromiso ético y pertinencia social, que dominan el empleo de las herramientas tecnológicas para comunicarse y compartir a través de la red, los elementos necesarios para otorgar una respuesta rápida y efectiva en la amplitud de experiencias y procesos al tomar decisiones.

En este marco de representatividad la eficiencia y eficacia gerencial evaluativa es un aval de importancia que le atribuyen la prontitud a la capacidad de respuesta y desarrollo de aplicaciones respecto al incremento de los avances tecnológicos que requiere adentrarse al mundo global en las funciones gerenciales para sacar provecho de un desempeño funcional de éxito, que advierte la proximidad de mayor número de personas en las intenciones educativas, administrativas, comunicación interna y externa para ventilar situaciones reflexivas como modo de hacer de la gerencia del futuro.

Referencias

Barbas, A.; Goig, R y López, M. (2013). Formación del profesorado en la sociedad digital. Investigación, innovación y recursos didácticos. España, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.



- Cardona, D. (2019). Las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC en la relación administración pública-ciudadano. Caso Colombia y Perú. Colombia, Bogotá: Universidad del Rosario.
- Delgado, M. (2011). Organización de centros educativos. Modelos emergentes. España, Madrid: La Muralla.
- Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España, Alicante: Club Universitario.
- Griffin, R. (2011). Administración. (10^a ed.). México: Cengage Learning.
- Marr, R y García, S. (1997). La dirección corporativa de los recursos humanos. España, Madrid: Díaz de Santos.
- Maturana, H. (2008). El sentido de lo humano. Argentina, Buenos Aires: Granica.
- Mominó, J.; Sigalés, C y Meneses, J. (2008). La escuela en la sociedad red. Internet en la educación primaria y secundaria. España, Barcelona: Ariel.
- Morales, S.; Castro, J e Ytarte, R. (2012). (Coords.). La pedagogía social en la universidad. Investigación, formación y compromiso social. España, València: Nau llibres.
- Newstrom, K y Davis, P. (2008). Comportamiento humano en el trabajo. (8^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Misión y Visión. París: Autor.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). Mejores competencias. Mejores empleos. Mejores condiciones de vida. Un enfoque estratégico de las políticas de competencias. España: Santillana.
- Ramos, I y Campos, E. (2013). (Coords.). Ciudadanía en 3D. Democracia digital
- deliberativa. Un análisis exploratorio. España, Madrid: Fundación Ideas para el Progreso/Edhasa.
- Sallenave, P. (2007). Gerencia y planificación estratégica. Desarrollo gerencial. Colombia, Bogotá: Norma.
- Sherman, K y Bohlander, S y Snell, S. (2021). Administración de recursos humanos. México: Thomson.

