

EPISTEMOLOGÍA Y ÉTICA EN LA GERENCIA

Dra. Norma Meléndez* Dra. Jenny Guerra**

Recibido: marzo 2010 Aceptado: enero 2011

RESUMEN

La gerencia organizacional demanda una serie de principios propios del mundo actual, y en ese sentido se presenta el siguiente ensayo, el cual ofrece una revisión teórica de diversos autores que se han dedicado a estudiar los distintos aspectos relacionados con la epistemología y la ética dentro de la gerencia. Para esto se hizo necesaria la consulta a una serie de puntos, logrando la recopilación de información valiosa, como la importancia de recibir una formación ética desde la escuela. Aunado a lo anterior, se considera a la ética social como propia de las relaciones de los hombres entre sí, en el trabajo; existiendo formas para promover la influencia de la ética dentro del ámbito empresarial y por ende gerencial, con las tendencias gerenciales. Además de esto, se presenta la ética aplicada, centrando su interés en articular propuestas de actuación para un determinado grupo de personas, quienes enfrentan problemas morales parecidos, considerando el tipo de actividad ejercida. Finalmente, se realiza un cierre, con las ideas más resaltantes del trabajo realizado.

Palabras clave: Epistemología, ética, gerencia

*Estudios realizados: *Licenciada en Comunicación social, Magíster en Recursos Humanos URBE, Doctora en Ciencias gerenciales URBE, Experiencia laboral: Docente Coordinadora de servicio comunitario CUNIBE, Coordinadora de investigación y transferencia CUNIBE
Miembro del equipo Ganador del Premio a la innovación popular Luis Zambrano 2008

**Licenciada en Enfermería. Universidad del Zulia, extensión COL, Magíster en Administración de hospitales .LUZ. Doctora en Ciencias gerenciales URBE, Experiencia Laboral: Enfermera I – Departamento Epidemiología. Actividades Clínicas y comunitarias
Funciones Enfermera II Dep. Consulta Externa Departamento medicina ocupacional y emergencia. Coordinación emergencia.

EPISTEMOLOGY AND ETHICS IN MANAGEMENT

ABSTRAC

The organizational management demands a series of own principles of the present world, and in that sense the following test appears, which offers a theoretical revision of diverse authors who have dedicated themselves to study the different aspects related to the epistemology and the ethics within the management. For this the consultation in diverse points became necessary, obtaining the compilation of valuable information like the importance of receiving an ethical formation from the school. In addition, to consider to each other to the social ethics like own of the relations of the men, in the work; existing forms to promote the influence of the ethics within the enterprise and therefore managerial scope, with the managerial tendencies. Combined to this, the applied ethics appears, centering its interest in articulating proposals of performance for a certain group of people who face moral problems similarities, considering the type of exerted activity. Finally a closing is made, with the outstanding ideas of the made investigation.

Key wordS: Epistemology, ethics, management

INTRODUCCIÓN

Los principios gerenciales son parte de los ejes que mueven al mundo organizacional, predominando en la actualidad la epistemología y la ética. Por ello, las organizaciones buscan acercarse a estos aspectos, con el fin de crear y mantener gerencias de visión amplia, la cual pueda exhibir una legitimidad ética.

Todo lo relacionado con la ética es de gran relevancia para todo individuo y se extiende al ámbito organizacional. En cada decisión que se tome, está inmerso en elemento de ética. Ya sea lo relacionado con negociaciones con proveedores o con el sindicato, de contrataciones o despidos de empleados, de asignación de responsabilidades o de lanzar una promoción, la ética siempre está presente.

Partiendo de la idea anterior, este ensayo busca una aproximación a la realidad aplicada entre la epistemología y la ética en la práctica de la gerencia, empleando algunos ejemplos expuestos por los autores consultados, para así entender y convivir con el entorno y

sus demandas, incluyendo a quienes están involucrados en el desarrollo de la organización.

Para ello, se presentan una serie de enunciados con el fin de indagar, desde el punto de vista de la revisión bibliográfica, los aspectos vinculados a la epistemología, en primera instancia; para ir abordando luego, la ética en sí y su importancia dentro de la gerencia organizacional; pasando por definiciones de cada uno de los términos, profundando, por ser la naturaleza de este trabajo, en la ética social; en la posibilidad de enseñar ética en las escuelas de negocios, tendencias gerenciales y ética, además de una revisión de la ética aplicada.

Etimología de las Palabras

Es importante iniciar con las definiciones básicas de cada una de las palabras involucradas en este tema, tales como gerencia, epistemología y ética. Es por esto que una de las fuentes de consulta es la Real Academia Española (RAE), ente encargado de las explicaciones de las palabras derivadas del español.

De acuerdo a lo expuesto por la RAE (2006), en la filosofía platónica, se llama *episteme* al saber construido metodológicamente en oposición a las opiniones individuales. Precisada también como el conjunto de conocimientos que condicionan las formas de entender e interpretar el mundo en determinadas épocas. En este sentido, se debe tener una noción para entender e interpretar lo relacionado con la ciencia.

Continuando con la idea anterior, el *episteme* deriva de la epistemología, siendo ésta proveniente, a su vez, del griego ἐπιστήμη, conocimiento, y -logía. De este modo y enlazando los dos términos, se puede entender como propósito de la epistemología el precisar en distinguir a la ciencia auténtica de la pseudociencia, incluyendo la investigación profunda de lo superficial, la búsqueda de la verdad.

En este orden, Hurtado y Toro (1998), establecen como epistemología a la ciencia que estudia el conocimiento. Práctica de

las operaciones conceptuales y metodológicas de las ciencias. En este sentido, se relaciona con la gerencia, pues en el ejercicio de ésta, es importante considerar las estrategias y herramientas adecuadas para llevar a cabo las funciones gerenciales.

Haciendo un poco de historia sobre este punto, de acuerdo a Piaget (1970), se presentan tres (3) categorías de epistemología, la primera parte de una reflexión sobre las ciencias y tiende a prolongarla en una teoría general del conocimiento; la segunda, se apoya en una crítica de las ciencias, procurando alcanzar un modo de conocimiento distinto al conocimiento científico; y la tercera, las que permanecen en el interior de una reflexión sobre las ciencias.

En este mismo orden, Cerda (1998) define a la epistemología como aquella filosofía o teoría de la ciencia que estudia críticamente los principios, hipótesis y resultados de las diversas ciencias con el propósito de determinar su origen y estructura, su valor y alcance objetivo.

Esta dimensión epistemológica conlleva a una

reflexión, pues la gerencia incluye alternativas teóricas para explicar los cambios y demás actividades derivadas, por ello, según Hurtado y Toro (1998), la teoría científica explicativa es válida en tanto sus enunciados, su lógica discursiva, se correspondan con la realidad.

La importancia de definir estos conceptos deriva de la forma en como se permiten ahondar en las actividades del hombre, para así sugerir nuevos enfoques, con el fin de ofrecer programas y acciones que faciliten el trabajo, tomando en cuenta, lógicamente, las derivadas del quehacer organizacional, específicamente la gerencia. De allí el interés en precisar lo atinente a la gerencia.

Por otra parte, la gerencia, según Robbins y Coulter (1996), gerencia es el proceso de hacer que las actividades se cumplan con eficiencia y eficacia por medio de otras personas. Es así como esta definición es aplicable a cualquier contexto donde existan objetivos por alcanzar y personas en procura de hacerlo.

Para Drucker (1999) las organizaciones deben diseñarse para el cambio como norma y para generar cambios en vez de reaccionar a ellos. La gerencia debe concentrarse en los resultados y en el desempeño de la organización, de esos cambios. Su primer cometido es qué son resultados y qué es desempeño de una organización, de ese modo, aprende a innovar y puede tener un periodo de vida largo.

Basado en lo anterior, la gerencia deriva un proceso activo, en donde se puede determinar y guiar el curso de una organización hacia la consecución de los objetivos. Pero esto no está aislado de principios como la ética, la cual es de gran valor dentro de cualquier actividad, pues ella genera pautas que permiten cubrir con los requerimientos de las personas, para así cumplir con las demandas de la sociedad, quien exige no sólo para los trabajadores de una empresa en sí, sino para quienes se encuentra dentro de la rueda de relaciones, que según Guédez (2001) tiene un carácter diversificado y complejo.

Por su parte, López (s/i) señala que el verdadero arte de gerenciar no consiste solamente en ganar; es indispensable el arte de lograr la aprobación de los demás, porque la gente seguirá solo a aquellos a quienes respeta y valora porque igualmente los ha respetado y valorado. De igual modo, en su opinión se debe cambiar el concepto de que mejor calidad de vida es mayores ingresos, mejor vehículo, mayor bonificación o un cargo de mayor estatus; pues con esto se continúa apoyando en la actual cultura del tener por encima de la del ser, ocasionando una brecha entre lo ético y lo no ético.

Pero lo anteriormente mencionado, se logra empleando principios como la ética, derivada del latín *ethicus*, y éste del griego *ἠθικός*. Ésta es definida por Cortina (2003), como la filosofía moral, es decir, aquella parte de la filosofía ocupada de la moral, y en este sentido, tiene tres tareas fundamentales como fin, en primer lugar, busca aclarar en qué consiste el fenómeno de lo moral, que no es pequeña tarea.

En segundo lugar, tratar de fundamentar la moral; es decir, tratar de dar razón de la moral, decir por qué hay y por qué debe haberla, o si no, por qué no existe ninguna razón. Y, en tercer lugar, tratar de aplicar ganado en el proceso de fundamentación a la vida cotidiana. Estas tres tareas son imprescindibles para la filosofía moral, o ética, en relación con su objeto, precisamente la moral.

Para Cortina (1998) una ética individual no es suficiente, para una ética de las organizaciones, en este sentido, la gerencia juega desempeña su papel, porque ésta se ve en la obligación de relacionarse con otras personas, con buena intención o no, por tanto se deben complementar ambas éticas, involucrando la lógica del mundo donde se mueven, para adaptarse si desean conseguir los fines propuestos.

Principios de Ética Social

En cualquiera de los campos de actividad humana se presentan diversos aspectos, como los principios, los cuales dan sentido y

valor a las mismas. En este particular conviene mencionar a la solidaridad, justicia, equidad y responsabilidad en el uso de los recursos, ya sean públicos o privados.

Toda organización cuenta, entre sus áreas de trabajo, con gerencias, las cuales son indispensables para llevar a cabo los objetivos trazados para alcanzar la misión y visión de la misma; por tanto cada una de ellas debe mantener principios éticos que estén en consonancia con las actividades dispuestas como fin organizacional.

La ética social está preocupada, según Caro (2001) por las relaciones de los hombres entre sí, en el ámbito de la familia, el trabajo y la vida política. Precisamente es en lo relacionado con el trabajo donde se debe hacer énfasis, porque es función de la gerencia organizar los recursos de la organización con miras a resultados externos a la misma, partiendo de lo expuesto por Drucker (1999).

Para Cortina (2004) no es que quede lugar para la ética en las organizaciones, es que el concepto moderno de empresa ha de incluir

necesariamente cuestiones éticas; pues es uno de los factores más importantes de innovación permanente en las empresas modernas.

La gestión ética de las empresas, y al hacer referencia a gestión se asocia a gerencia, se ha convertido en algo fundamental en la sociedad para hacer que el proyecto perdure en el largo plazo; porque las empresas actuales están en cierto modo enfermas de cortoplacismo y esto es algo que ha de cambiar si se quiere un comportamiento ético por parte de las personas.

Por supuesto, los clientes, los ciudadanos y la sociedad en general están demandando a las empresas un comportamiento de forma transparente, comprometidos con el desarrollo de sus entornos, que sean honestos, coherentes y responsables. Todo esto son demandas éticas de la sociedad a sus empresas, y por tanto a la gerencia de las mismas, teniendo la responsabilidad de asumirlas si quieren seguir manteniéndose en el mercado. En función de lo anterior, la gerencia de la empresa debe

comprometerse a seguir parámetros de lealtad a las personas, donde prevalezca la ética.

¿Se Aprende de Ética en las Escuelas de Negocio, para Aplicarla a la Gerencia Organizacional?

Con frecuencia en hombre se hace preguntas relacionadas con diversos eventos que le rodean, pero en este caso surge la inquietud sobre la cual se desea conocer si la ética puede ser aprendida en la escuela, para luego aplicarla en las actividades gerenciales. Sobre este particular se encuentra Etzioni (2002), quien expone que se han presentado disyuntivas, pues no se sabe si la ética debería ser un requerimiento o una opción separada del programa, o si debe integrarse en todas las clases.

Esto se deriva de la posición de muchas escuelas en donde se enseña el mercadeo empleando estrategias, que podrían denominarse engañosas, donde se ofrecen productos con poca correspondencia con lo ofrecido realmente. También de otras, en las

cuales el curso financiero imparte acciones donde se puede desligar a un empleado de su oferta de trabajo inicial, alegando criterios poco claros al momento de iniciar un contrato.

A lo largo del tiempo, estos cursos fueron impartidos, especialmente en la escuela de negocios de Harvard, de Stanford, entre otras, pero como requisito para salir del paso. Sin embargo esto se puede cambiar, pues según Etzioni (2002), es posible enseñar a las personas sobre tomar en cuenta las decisiones basadas en consideraciones éticas. También se pueden dictar materias donde se puedan identificar los propios, en vez de educar sobre cómo desarrollar mayores estándares morales; promoviendo entre los estudiantes una mentalidad orientada hacia la política social, hacia la ética.

Lo explicado demuestra que si es posible dictar en las escuelas de negocios, los aspectos derivados de la ética, para así comprenderla e internalizarla, logrando el desarrollo de una gerencia, donde las personas involucradas en esa actividad puedan recibir, desde su formación

patrones elementales para obtener como resultado una organización de excelencia.

Para Etkin (2006) estudiar, diseñar o dirigir una empresa, implica convivir con fuerzas tanto constructivas como destructivas. La realidad de los mercados puede llevar a una dirección pragmática, donde los ejecutivos “hacen lo que tienen que hacer” en el sentido de aquello que conviene en cada momento, tanto a sus directivos como a otros factores de poder. Esta praxis muestra la relación problemática entre competitividad y valores sociales, entre eficacia y calidad de vida, entre el ejercicio del poder y la sustentabilidad social de la organización.

El autor citado señala que conducir la organización desde la mirada de los resultados financieros, la dimensión de la producción, la penetración en mercados y los retornos del capital, afecta las capacidades humanas y sociales cuando la dirección sólo las considera como costo y recurso productivo; pero si la gestión está basada en la responsabilidad, el

capital social y los valores éticos, distingue y potencia a la organización.

La explicación anterior permite entender como la organización pueda enfrentar situaciones imprevistas, articulando los esfuerzos mediante el trabajo en equipo, otorgando al conjunto poder creativo e ideas innovadoras. Estas ideas devienen de la motivación el compromiso de los integrantes antes que del mecanismo de premios y castigos financieros.

Relación de las Tendencias Gerenciales y Ética

Muchas formas existen para hacer énfasis en los aspectos gerenciales, en este sentido, Guédez (2001) promueve la influencia de la ética dentro del ámbito empresarial y por ende gerencial, describiendo el tránsito de un modelo de gerencia hacia otro enlazado con la realidad actual. (Ver cuadro 1)

De este modo, se encuentra el tránsito de la planificación convencional hacia la planificación estratégica, donde el sujeto es parte

del escenario que se prefigura, estableciendo una mediación entre lo que se aspira y hace, por tanto las condiciones son fases envueltas en

una dinámica activa, anticipando escenarios y perfilando planes de contingencia.

Cuadro 1. Tránsito de modelo de gerencia.

Desde	Hacia
Planificación convencional	Planificación estratégica
Ventajas competitivas	Ventajas corporativas
Gerencia de las instrucciones	Gerencia de los valores
Noción de capital tangible	Prioridad del capital intangible

Fuente: Guédez (2001). Adaptado por Guerra y Meléndez (2008)

De igual modo, se basa en la incertidumbre y la previsión de alternativas, haciendo de la creatividad y la innovación un punto central, donde la lealtad a la visión y a los valores es fundamental para alcanzar los objetivos.

La segunda tendencia deriva del énfasis en el paso de las ventajas competitivas hacia el acento en las ventajas cooperativas, donde las primeras son inspiradas en el conocimiento en el conocimiento y en el dominio tecnológico, superadas a su vez por la ventajas cooperativas, pues todas las

relaciones de confrontación desembocan en una dinámica ganar-perder, promoviendo a la larga un desenlace perder-perder.

En todas las dimensiones internas y externas de la empresa se impone la cooperación, desde los empleados, clientes, proveedores, hasta una responsabilidad social, y es la gerencia la encargada de velar por el cumplimiento de estas acciones, porque la idea es concebir el entorno y la vida empresarial como un ecosistema que requiere de la interacción autorregulación de la

totalidad de los factores que la integran.

En cuanto a la tercera tendencia, de la gerencia de las instrucciones a la gerencia de los valores, conviene hacer un énfasis, porque es allí donde radica la importancia de este trabajo. Así se va desde la gerencia de instrucciones, por órdenes, fiscalización; hacia la gerencia de los resultados, donde lo importante era alcanzar los objetivos. Posteriormente, la gerencia de los procesos, pues el control de los procesos garantiza la productividad de los resultados. Luego, estratégica, con énfasis en las acciones para controlar las amenazas y aprovechar oportunidades; y la gerencia visionaria o de los valores, de alcance visionario y la energía generadas por los valores.

Este desenvolvimiento gerencial explica la relación con la ética y la gerencia, porque tomando en cuenta el entorno actual, los valores, la moral, son elementos claves para lograr en las personas un ambiente adecuado donde

laborar, bajo parámetros, no de fiscalización, sino de acuerdos, con cierta autonomía para realizar funciones; donde la creatividad y la innovación formen parte de la actividad gerencial, pues es así como se logran los resultados, valorando las acciones de quienes ofrecen sus servicios en un lugar con el fin de ser, no sólo remunerados, sino considerados. De allí la relación de la gerencia con la ética.

La cuarta y última tendencia es de la noción de capital tangible hacia la prioridad del capital intangible, la cual implica, además de la identidad, la imagen y el posicionamiento de las entidades, el dominio de la información y la consolidación del conocimiento, haciendo referencia al capital intelectual, ampliando el espectro hacia las emociones y la ética.

Los elementos mencionados anteriormente, influyen directamente en la gerencia de una organización, pues son las personas las encargadas de gerenciar, y ellas son quienes generan emociones que pueden o no alterar las acciones de

la organización. Y en este orden, la creatividad, el compromiso y la lealtad, elementos del capital ético, son los adecuados para lograr el éxito.

¡Ética Aplicada en la Gerencia!

Existe una coherencia entre la gerencia y lo relacionado con la empresa, por lo tanto al referir el término empresarial, se alude a la gerencia dentro de la organización, la cual comprende diversos aspectos, entre los cuales se encuentra la ética aplicada. Para Fernández, Aguilar y otros (2001) ésta centra su interés en articular propuestas de actuación para un determinado grupo de personas que se enfrentan a problemas morales parecidos, considerando el tipo de actividad ejercida.

Esta ética permite vislumbrar el enlace entre la gerencia y la ética en sí, pues al describirla como propuesta de actuación ante problemas morales en un tipo de trabajo, se sabe que esto puede incluir las actividades laborales a las cuales está sometida una gerencia, y

por tanto la organización. De esta forma, existe una concordancia con la aplicación de estándares morales a las conductas y acciones de los individuos, dentro de la empresa, y en aquellas donde sirve como instrumento, a través de los cuales la sociedad satisface las demandas de las dimensiones económicas de la vida, empleando la distribución de bienes, la producción y la prestación de servicios.

La ética va más allá de un control interno para con los empleados o de presión externa sobre los competidores, su validez se fundamenta en principios donde se comprometa a todos los involucrados desde el punto de vista organizacional, comenzando por la gerencia; logrando así presentarse como una especie de guía de los comportamientos profesionales, propios del ámbito gerencial.

Partiendo de lo anterior, la ética empresarial es un tipo de ética aplicada, donde se buscan esclarecer los principios, obligaciones y responsabilidades morales de los directivos,

empresarios y demás relacionados con la toma de decisiones, influyendo no sólo en lo económico, sino también en lo social.

Según Etkin (2006), la cuestión ética supone una mirada desde las necesidades de una sociedad justa, proyectada hacia la empresa con sus fines productivos. Es una mirada heterónoma, no una decisión de orden individual. No hay una dualidad inevitable, porque el desarrollo puede lograrse en un clima de equidad y colaboración. Pero también es cierto que la visión ética requiere una decisión expresa de la empresa. Lograr acuerdos para colaborar y respetar principios valorados socialmente y sostenerlos en lugar de los fines individuales o intereses sectarios; esta situación implica la construcción de un proyecto compartido.

De allí la importancia de los códigos de ética como formas de explicitar los propósitos, las relaciones y comportamientos que se aceptan como socialmente deseables, en este caso dentro de las organizaciones; sirviendo a un

proyecto compartido de bienestar e interés general.

En palabras de Etkin (2006), son documentos de consenso, que también ponen de manifiesto la voluntad política de establecer relaciones democráticas y participativas con individuos y grupos que componen la organización, bajo condiciones de equidad social. Los elementos mencionados son básicos para la cohesión interna pero también para orientar el proceso de cambio desde las empresas pragmáticas (que ajustan sus decisiones a las conveniencias de cada momento), hacia las organizaciones responsables que siguen principios acordados y buscan un desarrollo sostenido de la empresa en su condición de sistema que debe proponerse la atención de necesidades sociales básicas.

REFLEXIONES FINALES

La visión obtenida, luego de la revisión de los diversos aspectos teóricos relacionados con el tema, permiten ofrecer una posición con respecto a la gerencia, partiendo del

hecho que es en la ética donde deben centrarse los esfuerzos para alcanzar los objetivos gerenciales, los cuales guían el camino hacia la consecución de los organizacionales.

El contenido desarrollado muestra la trascendencia de la ética en términos gerenciales, pues se constituye como la base verdadera para la excelencia, vinculada a la educación, para contribuir con al reconocimiento de los principios que sustentan el valor de la gerencia en las organizaciones.

Bajo esta concepción, para Cortina (2001) la relación interna de la empresa, el sentido de pertenencia y corresponsabilidad, es el indicador de moral desde el punto de vista ético, conocido esto a través de lo estudiado a través de los puntos estudiados.

El perfil ético de una gerencia debe considerar a todos los grupos de interés, estableciendo relaciones éticas con cada uno de ellos, potenciando la labor de quienes intervienen en el proceso gerencial, donde se promueva la corresponsabilidad, donde las

personas se sientan parte de la organización, pues allí es donde se inicia la transformación ética, creando un ambiente apto para alcanzar los objetivos propuestos.

De esta manera se observa como la gerencia se dirige hacia una dirección acorde a las nuevas exigencias del entorno organizacional. Por ello es importante señalar que debe estar asociada a la búsqueda de una mayor y mejor calidad del servicio, así como del desempeño de sus dependencias y actores, administrando de manera racional y efectiva los recursos, permitiendo que los procesos ocurran con eficiencia y calidad, manteniendo presente la ética en el desarrollo de estas acciones.

De este modo, es a través de la ética como se puede acabar con prácticas erradas que destruyen valor, dañando la economía y la sociedad; por ello, la cultura organizacional, los valores comunes (más que códigos o reglas) permiten a los individuos que conforman las organizaciones proporcionar

mayores componentes éticos a una empresa. Partiendo de que el capital humano es uno de los mayores activos organizacionales, se puede indicar que la organización está sobre la base para fundamentarse éticamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Rae (2006), Diccionario de la real academia España
- Caro, A. (2001) Gestión Humana: la imagen del servicio. Mc Graw Hill. Colombia
- Cerda, H (1998) Los elementos de la investigación. Edit. El Búho. Colombia
- Cortina, A. (2003) Pluralismo moral. Ética de mínimos y ética de máximos. Disponible en <http://www.filosofia.uchile.cl/cedea/Documentos/texto7.doc> Fecha de consulta 15/09/06
- Cortina, A y Conill, J (1998) Democracia participativa y sociedad civil. Una ética empresarial. Fundación social siglo del hombre editores. Colombia
- Cortina, A (2004) Entrevista. Disponible en http://www.manosunidas.org/opinion/adela_cortina.htm fecha de consulta 15/09/06
- Drucker, P. (1999) Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Edit. Norma. Colombia.
- Etkin, J. (2006) Trabajo presentado para el Congreso Internacional Responsabilidad Social Empresarial, Universidad y Desarrollo.
- Guédez, Víctor (2001) La ética Gerencial. Planeta Venezuela. Aires, 4, 5 y 6 de septiembre de 2006. Disponible en: <http://www.redunirse.org>
- Etzioni, A (2002) Cuando se trata de ética, las escuelas de negocio reprueban. Seminario internacional los Desafíos Éticos del Desarrollo. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires
- Fernández, J.; Aguilar, J. y otros. (2001) La ética en los negocios. 1era edic. Edit. Ariel Sociedad Económica. España
- Hurtado, I y Toro, J. (1998) Paradigmas y métodos de la

investigación en tiempos de cambio.
2da edic.

López, H (s/i) El nuevo modelo gerencial. Disponible en <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=616> Fecha de consulta 13/09/06

Piaget, J (1970) Lógica y conocimiento científico. Naturaleza y

método de la epistemología. Edit. Proteo. Buenos Aires

Robbins S. y Coulter M. (1996) Administración 5ta Edición. Editorial Prentice Hall. México