VOCACIÓN PROFESIONAL DEL GERENTE DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

(PROFESSIONAL VOCATION OF THE MANAGER OF THE UNIVERSITY INSTITUTIONS)

Maribel Gómez Salas
Doctora en Gerencia Avanzada (UNELLEZ), Magíster en Gerencia General (UNELLEZ), Licenciada en Administración (UNELLEZ), Docente tiempo completo UNELLEZ Programa Académico Núcleo Tinaquillo. merigo290@gmail.com

Rossana Ysabel Aponte López
Doctora en Gerencia Avanzada (UNELLEZ), Magíster en Investigación Educativa (UC), Licenciada en Educación mención Lengua y Literatura (UC). Docente tiempo convencional UNELLEZ Programa Académico Núcleo Tinaquillo. Docente V en el M.P.P.E. rossanaysabel@gmail.com

Autor de correspondencia: Maribel Salas. Email: merigo290@gmail.com
Recibido: 30/11/2024 **Admitido:** 11/03/2025

RESUMEN

El propósito de este trabajo fue generar los elementos teóricos asociados a la vocación profesional desde la perspectiva e intersubjetividades de los gerentes en las instituciones universitarias del Municipio Tinaquillo Estado Cojedes, para comprender e interpretar visión profesional del gerente en las instituciones universitarias, por ello, se siguió la línea de Investigación doctoral denominada gerencia empresarial y social en tiempos de incertidumbre. Se trabajó bajo el paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo a través del método fenomenológico, enmarcado en el posicionamiento ontológico basado en el esencialismo, apoyado en la epistemología humanista, con una doctrina axiológica subjetivista. Los informantes clave fueron tres (3) directivos principales de las universidades del Municipio Tinaquillo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista semiestructurada con la finalidad de recopilar la información. En la misma, se pudo generar elementos teóricos relevantes asociados a la vocación profesional gerencial: revisión continua de procesos gerenciales demostrado en la praxis a través del vivir diario; promover un liderazgo donde se fusione las fortalezas del talento humano, a fin de generar sinergia para el logro de objetivos organizacionales, promover el desarrollo personal y profesional. Todo gerente debe tener la capacidad de reconocer fortalezas y debilidades para el auto reconocimiento y del otro como equipo de trabajo, en donde se hace recurrente trabajar la efectividad basada en la mejora continua, la comunicación efectiva y promover la función ética del gerente.
Palabras clave: Vocación, Acciones, Gerencia.

ABSTRACT

The purpose of this work was to generate the theoretical elements associated with the professional vocation from the perspective and intersubjectivities of the managers in the university institutions of the Tinaquillo Municipality, Cojedes State, to understand and interpret the professional vision of the manager in the university institutions. followed the line of doctoral research called business and social management in times of uncertainty. We worked under the interpretive paradigm, with a qualitative approach through the phenomenological method, framed in the ontological positioning based on essentialism, supported by humanist epistemology, with a subjectivist axiological doctrine. The key informants were three (3) main directors of the universities of the Tinaquillo Municipality. In it, it was possible to generate relevant theoretical elements associated with the managerial professional vocation: continuous review of managerial processes demonstrated in praxis through daily living; promote leadership where the strengths of human talent merge, in order to generate synergy for the achievement of organizational objectives, promote personal and professional development. Every manager must have the ability to recognize strengths and weaknesses for self-recognition and that of the other as a work

team, where it is recurrent to work on effectiveness based on continuous improvement, effective communication and promoting the manager's ethical function.
Keywords: Vocation, Actions, Management.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la sociedad está experimentando una serie de cambios permanentes en todos los escenarios educativo, económico, científico y tecnológico, lo que influye socialmente en las organizaciones relacionadas con el desarrollo y el bienestar de la población. Por consiguiente, con el proceso de globalización en el devenir del siglo XXI las organizaciones han sido impactadas en su gerencia, de tal manera que las instituciones de educación universitaria, vistas como una organización, no escapan de este fenómeno social debiendo adaptarse permanentemente para enfrentar a los nuevos retos, superar con éxito la multiplicidad de fenómenos sociales, los procesos de cambio, singularidades y realidades para alcanzar sus objetivos organizacionales de forma eficiente. En este sentido, la gerencia se conceptualiza como la combinación de recursos, procesos, acciones que contribuyen en el logro de los objetivos organizacionales de manera eficiente.

En atención a los aspectos descritos, en un mundo cada vez más complejo y cambiante, la figura del gerente es clave para el éxito de cualquier organización. Aunque existen personas con habilidades innatas para el liderazgo, ser un buen gerente requiere mucho más que solo talento natural. Es necesario contar con un amplio conocimiento y una constante actualización y aplicación de dichos conocimientos. Al igual que para alinear los objetivos individuales de cada miembro del equipo con los objetivos de la organización, es esencial que el gerente aplique su inteligencia y capacidad de liderazgo. De esta manera, se logrará un equipo de alto rendimiento y resultados óptimos.

Es por ello, que los gerentes universitarios tienen que realizar adaptaciones para guiar a estas organizaciones, hacia condiciones competitivas, que den pie a nuevas oportunidades, al tiempo que permita satisfacer sus necesidades fundamentales. Es así como, (Ramírez, 2007) establece que la gerencia es "(…) el conjunto de acciones que desempeña un gerente para dirigir y representarlos negocios de una empresa" (p. 19), esto lleva a pensar, en las tareas de administrar recursos físicos, financieros, conocimientos y el talento humano para lograr objetivos propuestos, además, se puede considerar a la gerencia, como un proceso administrativo que involucra lograr resultados con la gente, a través de la gente, guiando y motivando sus esfuerzos hacia el logro de metas y objetivos organizacionales.

En esta discursividad reflexionamos, que la gerencia involucra los procesos de planeación, organización, dirección y control como

actividades básicas que permiten trazar el sendero hacia la obtención de los objetivos organizacionales, mediante la creación de procesos para mejorar los resultados de la organización, minimizando los costos y maximizando el aprovechamiento de los recursos disponibles, permitiendo desarrollar esquemas acordes con la evolución del conocimiento en este siglo.

Consideramos importante destacar, que las instituciones universitarias del Municipio Tinaquillo no están ajenas a las adversidades y desafíos laborales del mundo globalizado, en este contexto, los gerentes tienen que estar en capacidad de poner en práctica competencias gerenciales, habilidades técnicas, humanas y conceptuales que incidan favorablemente en la calidad del contexto organizativo, que le permita dirigir al personal a su cargo, interactuar con ellos para estimular su participación en el quehacer diario; es decir, una actuación gerencial motivadora que contemple un liderazgo asertivo, toma de decisiones participativas y una comunicación eficaz, permitiéndole conducir al grupo bajo su mando hacia una participación activa indispensable para el logro de los objetivos organizacionales y el éxito de la labor institucional. Bajo esta óptica, la gerentes universitarios en el Municipio Tinaquillo no pueden neutralizar su responsabilidad frente a tales aspectos, pues cuentan con personal administrativos que pueden estar ejerciendo sus cargos por ser el trabajo que de momento consiguieron, les brinda un horario accesible o le proporciona otros beneficios acordes a sus necesidades; pero no es la ocupación que realmente deseen ejecutar, lo que puede crear en ellos inconformidad y malestar a la hora de desenvolverse laboralmente.

Desde esta perspectiva, se capta la fortaleza de lo que significa un gerente universitario para asumir este compromiso organizacional, toda vez que sus competencias apuestan a ser el protagonista que influya en los demás, a través de la delegación de funciones, al tomar en cuenta las relaciones interpersonales, los valores compartidos en el desarrollo de los objetivos propuestos y, en correspondencia con la misión y visión de la institución. En este orden de ideas, el gerente universitario ha de vincular estos escenarios como principios integradores de su gestión, cuyas premisas y supuestos se fundamentan en las competencias cimentadas en la vocación profesional gerencial.

En torno a lo relatado, reflexiono que el gerente como participante del acontecer universitario, es referente de cambios dentro de una situación compleja compuesta por desafíos a los cuales se debe enfrentar diariamente. Al respecto, (Rosendo, 2011), afirma “el gerente debe adquirir una educación gerencial de alto nivel que implica formación y capacitación” (p. 5). La primera tiene que ver con su esencia humana integral y la capacitación va a integrar todas las labores gerenciales de los

procedimientos universitarios; permitiéndole realizar una gestión acorde a las necesidades de formación que el entorno le exija. Dentro de esta perspectiva el gerente tiene inherencia en el rendimiento de las universidades tanto públicas como privadas, además de ocuparse de los retos planteados por la dinámica de la actividad competitiva de las organizaciones, llevando consigo el aumento de las exigencias nacidas por la globalización.

Dentro de esta perspectiva, se formulan los propósitos de la investigación que presento a continuación:

– Develar el significado de la vocación profesional del Gerente de las instituciones universitarias del Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

– Comprender la conectividad de la vocación profesional que asume el gerente universitario en los escenarios emergentes para el cumplimiento de las funciones académicas.

– Interpretar la visión profesional del gerente en las instituciones universitarias del Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

– Generar los elementos teóricos asociados a la vocación profesional desde la perspectiva e intersubjetividades de los gerentes en las instituciones universitarias del Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

Además, este estudio se justifica ya que dejará un del conocimiento, porque permitirá interpretar el día a día del gerente, logrando de esta manera que las personas que ejerzan un cargo gerencial universitario piensen en la forma como realizan su trabajo y puedan internalizar algunos constructos que los lleve a cambiar la manera de ejerceré su labor en aras a la mejora de la calidad educativa.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para la realización de investigación, se transitó por el procedimiento científico de revisión documental, que permitió referenciar el problema de la vocación profesional gerencial en las instituciones universitarias, que se estudió desde la dimensión teórica. Para iniciar este apartado, me encuentro con la tesis doctoral presentada por (Briones, 2020:15), titulada "La Orientación Profesional para la selección de carrera en una Universidad Ecuatoriana", presentada a la Universidad de Manabí Ecuador, para optar al título de doctora en Educación, el objetivo del estudio fue comprender los procesos asociados al desarrollo de la Orientación Profesional de los bachilleres del tercer año de los colegios fiscales y estudiantes de nivelación de carrera de la UTM.

La metodología considerada para responder al objetivo fue el estudio del CPAI de la UTM, comprendido como caso institucional. Para su desarrollo han participado 42 personas, entre directivos, coordinadores, docentes, estudiantes, entre otros., con quienes se desarrollaron entrevistas y grupos focales. Los resultados se iluminan desde diversas perspectivas, definiendo las causas del problema institucional, entre las que destacan el escaso personal, el

tiempo limitado de los responsables para llevar la Orientación Profesional y que el sistema de ingreso por medio de las pruebas Ser Bachiller, en ocasiones, se limita a la carrera de la preferencia del estudiante.

Las conclusiones apuntan a la identificación de déficits estructurales y cambios radicales para desarrollar una acción educativa con eficacia, así como la conveniencia de reforzar la formación pedagógica específica en Orientación Profesional del personal responsable del CPAI. La investigación de Briones, tiene estrecha relación con la presente, debido a que plantea la importancia de la orientación profesional a los estudiantes de bachillerato, con la finalidad que conozcan realmente con cual carrera profesional se identifican; presentándoles la mejor opción de estudio dependiendo de sus habilidades, conocimientos y preferencias, logrando con esta orientación idea previa en la formación de los futuros profesionales.

El siguiente estudio previo y de remarcada vinculación con la presente disertación presentada por (Verenzuela, 2020:12), que lleva por título "Hermeneusis de la Gerencia Universitaria venezolana desde el enfoque del Paradigma Emergente", que tuvo como propósitos develar las significaciones atribuidas a la gerencia de la Universidad de Carabobo, así como comprender e interpretar los constructos emergidos con fundamento en el estado del arte y el referencial teórico. El estudio se enmarcó en el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo; la episteme se construyó a partir del vivencialismo experiencial. Metodológicamente, se utilizó la fenomenología hermenéutica; se seleccionaron intencionalmente cinco gerentes universitarios, como técnica de recogida de información se empleó la entrevista en profundidad administrada bajo modalidad virtual sincrónica entre abril y mayo del 2020. Se siguió el protocolo de delimitación de unidades categoriales y subcategorías para fundamentar el análisis de los testimonios, sistematizados a través de matrices axiales de codificación abierta, selectiva y cromática. Se develó que, ante la intermitencia prolongada de la autonomía deliberante, la gerencia universitaria ha instaurado un modelo de gestión similar al de gobernanza nacional, introduciendo flagelos que mancillan la cultura y trastornan los fines institucionales; haciéndose de las fuentes del poder jerárquico para sopesar su escaso liderazgo.

La diáspora, el déficit presupuestario, la insuficiencia salarial, la profunda crisis nacional y el esquema de gestión autoritario, se convierten en aspectos que impiden trascender a un modelo de universidad competitivo e idóneo que contribuya al desarrollo de la región. Con el estudio de la gestión del gerente universitario, se relaciona con la investigación realizada debido a que esta también hace referencia a este aspecto, donde se pretende realizar la comprensión de cómo los gerentes realizan sus funciones

tomando en consideración si fueron orientados profesionalmente o no, para interpretar realmente cuales elementos fueron los que realmente los impulsaron a ser gerentes universitarios.

Teorías sobre Profesionalización Gerencial

La administración y las organizaciones se han caracterizado por su trascendencia en las esferas de la sociedad, formando parte de la dinámica de la satisfacción de necesidades y la prestación de servicios para el crecimiento y desarrollo de los territorios (Heath, 2018); en este sentido, para el sector empresarial se ha requerido el impulso de las prácticas gerenciales en un mayor alcance, definiéndose la profesionalización gerencial como parte del enfoque social según Reed (2018) como el proceso de fortalecer habilidades y competencias profesionales, para el mejor desempeño de los gerentes en su ocupación.

Este punto de partida incentiva a continuamente ampliar los conocimientos e impulsar las competencias gerenciales para las organizaciones en sus diversas modalidades (Heath, 2018); así como fortalecer continuamente los distintos saberes técnicos, prácticos, éticos y humanos para una adecuada gestión de organizaciones. De esta forma, el desarrollo de la formación y aprendizaje de la práctica gerencial facilita la toma de decisiones y la solución de problemas requeridos no solo en el ejercicio profesional, sino también en el ámbito personal (Campbell, Kuncel y Kostal, 2018).

Acorde con este constructo teórico que se ha formado en la gestión de organizaciones con base en las teorías y enfoques de la administración (Mendoza, 2018), el desempeño y desarrollo de la gerencia ha incorporado una necesidad continua de fortalecimiento y mejoramiento, alineando las políticas de las organizaciones a tendencias y oportunidades como parte de la interacción (Guo-can y Guan-yu, 2011) consolidando un principio de definir estrategias que están relacionadas al aprendizaje y crecimiento de la gerencia como parte de un proceso de formación continua y actualización de saberes y habilidades relacionadas con el direccionamiento de la organización.

En este sentido, para la teoría de la gerencia de organizaciones, existe un antecedente sobre cómo la evolución social y las dinámicas sectoriales del mercado han representado la necesidad de conocer el entorno y los diferentes actores que lo integran, exigiendo gerentes con un nivel adecuado de conocimiento y formación. Esta pertinencia de la profesionalización gerencial ha conllevado a las organizaciones a asumir un rol de inteligencia organizacional y a posicionarse como un sistema que aprende y mejora con el pasar del tiempo, como parte de un proceso de aprendizaje para el gerente.

De esta forma para la administración de empresas y en general la gerencia de organizaciones se destaca la pertinencia de la

búsqueda de consolidar competencias profesionales y un continuo mejoramiento, que desde una perspectiva holística e integradora soportada con el conocimiento y los saberes disciplinares permita conocer los requerimientos y tendencias para afrontar los retos y desafíos del entorno. Teniendo esta serie de consideraciones, la profesionalización gerencial en el contexto universitario representa una oportunidad de desarrollo teórico, que reafirma la pertinencia del aprendizaje, formación y apropiación del conocimiento administrativo como piezas clave para fortalecer y desarrollar competencias relacionadas con la gestión de las organizaciones.

Todo lo expuesto conlleva a reafirmar que el ejercicio de la profesión del administrador, como la de gerenciar una universidad, representan una actividad que exige de parte de quien la asuma, un compromiso real y disciplinado con las tareas y funciones que son asignadas en la gestión de organizaciones. Es por ello que también se requiere que quienes acepten y se comprometan con asumir esta labor sean profesionales capacitados y enfocados en el conocimiento, para continuamente fortalecer las habilidades y competencias que permitan estar a la vanguardia de las nuevas exigencias del entorno contemporáneo.

METODOLOGÍA

En función del fenómeno de estudio, sus propósitos y los referentes contextualizadores, a continuación, se presentan los lineamientos metodológicos de la investigación, partiendo de su sustento paradigmático epistémico y metódico, pasando posteriormente por los sujetos de investigación, así como las técnicas que fueron empleadas para recolectar y analizar los datos; finalmente se esgrime sobre la discursividad metódica y rigor científico de la investigación. El paradigma regente en la investigación fue el Interpretativo Cualitativo y estuvo basada en el método fenomenológico.

Dentro de las metodologías cualitativas, la fenomenología hermenéutica fue el método aportador de luces para configurar la investigación, centró el estudio en la comprensión, interpretación y descripción de las realidades vivenciales de los gerentes universitarios. (Martínez, 2004: 102) manifiesta: "Así, pues, el método hermenéutico es indispensable y prácticamente imprescindible, cuando la acción y el comportamiento humano se presta a diferentes interpretaciones".

Los informantes clave fueron tres (3). Los criterios utilizados en la escogencia de los informantes clave fueron entre otros: (a) participación voluntaria; (b) disponibilidad de tiempo y; (c) ser gerentes universitarios. La técnica adoptada en la investigación fue la entrevista mediante un diálogo coloquial o semiestructurada. Por otra parte, la recolección de la información se llevó a cabo a través del Guión de entrevista semiestructurada, con el objeto de conocer el testimonio de cada uno de

los informantes clave o sujetos significantes de esta investigación.

Después del análisis de contenido se realizó la categorización y estructuración, se pasó a la contrastación, empleando para ello la triangulación considerando los criterios de rigor científico la credibilidad y la transferibilidad. En la misma, se pudo generar elementos teóricos relevantes asociados a la vocación profesional gerencial: revisión continua de procesos gerenciales demostrado en la praxis a través del vivir diario.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos permiten destacar una serie de redes de significado que traducen el impacto organizacional en el ámbito gerencial y que circulan en torno a las categorías orientadoras que germinaron de la narrativa de los actores sociales, como son: a) gerencia b) vocación gerencial, c) perfil del gerente universitario, d) Rol del gerente universitario, e) experiencia gerencial, f) tipo de gerente y g) actuar gerencial.

Con respecto a la categoría gerencia, desde la visión de los actores sociales, emergió una diversidad de información referente a la concepción de la gerencia, como la ven y como la perciben, sus opiniones al respecto fueron bastante similares, en ese sentido, coinciden todos los informantes al enunciar que la gerencia la ven como la ejecución de funciones administrativas, donde planifican, organizan, ejecutan y controlan frecuentemente su quehacer cotidiano. Asimismo, manifiestan sentimientos de comodidad y satisfacción, lo que les ha permitido orientar su gestión hacia el mejoramiento continuo.

En relación a la categoría vocación gerencial, cuando los actores sociales relatan sobre la vocación gerencial hacen referencia a la formación de las habilidades necesarias que permitan a quienes dirigen, aprovechar de forma eficiente y eficaz sus recursos. La tercera categoría orientadora, que emerge del testimonio de los diferentes actores sociales, está relacionada con el perfil del gerente universitario. Y de acuerdo con lo expresado por los informantes es complejo debido a las múltiples tareas que desempeña, debido a ello se ve forzado adoptar posturas y actitudes las cuales deben ir acorde a las necesidades del ambiente.

El rol del gerente universitario es una categoría que se devela a partir de internalizar e interpretar los testimonios de los actores sociales, donde se menciona una diversidad de subcategorías, entre las que resalta: desempeño de actividades, Docencia, Investigación, Extensión, Vocación de servicio, Ético, Liderazgo. La quinta categoría que emerge en la estructuración de la información producto de la entrevista a los actores de la investigación es lo que he denominado Nuevo estilo gerencial. El estilo gerencial es la forma de actuar y dirigir al personal dentro de la organización con el propósito de cumplir un objetivo.

Siguiendo con la categoría experiencia gerencial es una característica individualidad que ejerce un importantísimo papel en la toma de decisiones, de allí, que cuando un Gerente universitario se enfrenta a un problema, recurre en alguna medida a su experiencia para poder resolverlo de la forma que lo solucionó con anterioridad. Con respecto a la categoría tipos de gerentes se considera, En palabras de la GUDS señala que soy una persona muy responsable, llevo los procesos de mi institución apoyado en la planificación, la organización.

Por último, en la categoría accionar gerencial universitario debe llevar consigo un proceso de adaptabilidad y modificación de los procedimientos de trabajo que el gerente acostumbraba ejecutar, por ende, se debe adaptar a las nuevas dimensiones que demanda el entorno actual.

REFLEXIONES FINALES

Al arribar al florecer reflexivo de la realidad investigada, producto de las vivencias e interacciones con los gerentes de las universidades del estudio, quienes, a través de sus creencias, valores, percepciones y experiencias, me permitieron como investigadora enriquecer mi acervo personal intelectivo, considero apropiado reflexionar el tránsito acaecido. La investigación realizada esboza la visión interpretativa e intersubjetiva de una realidad social revelada a partir de las vivencias, relatos y percepciones de los actores sociales que conviven en el escenario universitario, y que han sido expuestos a una transformación institucional que trastocó de alguna manera la vocación gerencial en el contexto universitario.

La vivencia e interacción con los actores sociales, me permitió contemplar y percibir que, la vocación gerencial se vincula con las competencias gerenciales y con el conocimiento teórico y práctico de los participantes en la investigación; un camino que comienza con la formación y termina con la formación, como parte de una ruta de mejoramiento permanente, por ello a continuación la figura 1 presenta una propuesta que resume elementos clave para el fortalecimiento de la vocación gerencial.

Figura 1. Elementos para la profesionalización gerencial
Fuente: Gómez y Aponte (2024).

En esta representación simbólica quiero destacar que el camino para la profesionalización de la vocación gerencial se integra de formación, práctica y experiencia, elementos que contribuyen desde su naturaleza al desarrollo efectivo de competencias, habilidades y destrezas para el buen desempeño de la actividad gerencial, requiriéndose una

necesidad constante de mejoramiento mediante la formación permanente y el aprendizaje continuo como estrategia para la profesionalización gerencial en el contexto de las organizaciones universitarias.

Esta reflexión constituye un marco de referencia desde los principios teóricos que identifican a la organización como un sistema que aprende constantemente, representada en este caso por una gerencia profesional que gestiona el conocimiento que se adquiere desde su formación, práctica y experiencia en búsqueda del mejoramiento continuo; integrando a estas discusiones de las organizaciones que aprenden, el componente relacionado con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, pues esta inclusión ha representado la forma efectiva de facilitar y optimizar procesos derivados del avance científico y tecnológico, de la misma forma estas han representado un elemento que ha dinamizado la forma de conectividad de las personas en la sociedad, este fenómeno no fue ajeno a las organizaciones universitarias, que a la par también han integrado las nuevas formas de la tecnología, no solo para gestionar sus procesos internos, sino también para sofisticar sus procesos a nivel interno y las relaciones en el entorno; y es detonante de su reto frente a la transformación digital.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Briones, Y. 2020. La orientación profesional para la elección de carrera en una universidad ecuatoriana. Universidad de Manabí. Ecuador.

Campbell, J. P., Kuncel, N. R., y Kostal, J. W. 2018. Training and learning in work roles. In: D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), The SAGE handbook of industrial, work And organizational psychology: Personnel psychology and employee performance (pp. 533–610). Sage Reference.

Guo-can, Y. y Guan-yu. Y. 2011. A study on the process of the evolution of private enterprise's managerial professionalization. Journal of Jinhua Polytechnic.

Heath, R. L. 2018. Issues management. The International Encyclopedia of Strategic Communication, 1-15. https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0095.

Martínez., M. 2004. La ciencia y arte en la investigación cualitativa. México: Ed. Trillas.

Mendoza, J. M. 2018. Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. Pensamiento y Gestión, (45), 211-238.

Ramírez, J. 2007. Caja de herramientas gerenciales. México: Panorama.

Reed, C. 2018. Professionalizing corporate professions: Professionalization as identity project. Management Learning, 49(2), 222-238.

Rosendo, H. 2011. La gerencia universitaria en el contexto de la nueva economía. Coordinación Editorial Villegas y Asociados.

Verenzuela, D. 2020. Hermeneusis de la gerencia universitaria venezolana desde el enfoque del Paradigma Emergente. Universidad de Carabobo. Título de Doctor en Educación.