



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



LA METAMORFOSIS DEL PENSAMIENTO GERENCIAL: DE LA EVAPORACIÓN DEL MUNDO FÍSICO A LA ÉTICA DE LA GERENCIA POSTCONVENCIONAL

HEALTH PROMOTION AT ASIC. SOL DE TAGUANES DE COJEDES, THROUGH TRANSACTIONAL COMMUNICATION

Por: Magalis Coromoto Pedroza Falcón

(magalispedroza@gmail.com)

Recepción: 09/08/2025.

Aprobado: 30/12/2025.

RESUMEN

El presente ensayo articula un corpus argumentativo fundamentado en la tesis de López (1995) sobre "los problemas del pensamiento gerencial en las sociedades post-modernas", analizando críticamente el fenómeno de la "evaporación" del mundo físico y su impacto en la desestabilización de los sistemas de pensamiento modernos. Metodológicamente, el discurso se posiciona en un enfoque documental de revisión bibliográfica y diacrónica, explorando las diversas posturas paradigmáticas que configuran el entorno epistémico actual. Se sostiene que la disolución de la solidez material en las organizaciones manifestada en la crisis del valor del trabajo y la riqueza tangible, exige una transformación radical en la subjetividad del gerente. Bajo esta premisa, el análisis trasciende la descripción del caos postmoderno para proponer la gerencia postconvencional como el nuevo estadio de racionalidad necesario. Se argumenta que, ante la evaporación de las certezas físicas, el gerente debe migrar hacia una praxis ética que no dependa de estructuras externas, sino de un juicio moral autónomo y una racionalidad discursiva superior. En conclusión, el tránsito hacia lo postconvencional se presenta como la respuesta imperativa para dotar de nuevo sentido a la toma de decisiones y a la identidad del sujeto en una realidad organizacional cada vez más intangible y líquida.

Palabras clave: Pensamiento Gerencial, Sociedades Postmodernas, Evaporación del Mundo Físico, Gerencia Postconvencional, Ética Organizacional.

ABSTRACT

This essay articulates an argumentative framework grounded in Lopez's (1995) thesis on "the problems of managerial thought in postmodern societies," critically analyzing the phenomenon of the "evaporation" of the physical world and its impact on the destabilization of modern thought systems. Methodologically, the discourse adopts a documentary approach, employing a diachronic and bibliographic review to explore the diverse paradigmatic positions that shape the current epistemic environment. It argues that the dissolution of



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



material solidity in organizations—manifested in the crisis of the value of labor and tangible wealth—demands a radical transformation in the manager's subjectivity. Under this premise, the analysis transcends the description of postmodern chaos to propose postconventional management as the necessary new stage of rationality. It argues that, faced with the evaporation of physical certainties, the manager must migrate toward an ethical praxis that does not depend on external structures, but rather on autonomous moral judgment and a superior discursive rationality. In conclusion, the shift towards post-conventional approaches emerges as the imperative response to give new meaning to decision-making and the identity of the individual within an increasingly intangible and fluid organizational reality.

Keywords: Managerial Thought, Postmodern Societies, Evaporation of the Physical World, Post-conventional Management, Organizational Ethics.

INTRODUCCIÓN

La evolución del concepto de sistema organizacional dentro del pensamiento gerencial tiene sus raíces en la estructura militar, modelo que facilitó un análisis estructural-fenomenológico y heurístico de la realidad institucional. Al respecto, López (1995) examina la transición hacia la postmodernidad analizando primero la modernidad; en este proceso, vincula el discurso científico moderno con la impronta militar en las organizaciones de la época. Su análisis integra diversas dimensiones del saber, tales como los discursos físicos aplicados a la química y la sociología clásica, así como los fundamentos de la economía y la administración científica.

Por otro lado, la comprensión de las organizaciones contemporáneas exige transitar hacia un nuevo piso epistemológico, fenómeno que se describe como la metamorfosis del pensamiento gerencial, este proceso se origina en la "evaporación del mundo físico", donde los principios de la física y la química cuántica, junto a la "evaporación de la sociedad" y las teorías post-económicas, configuran un escenario disruptivo para la gestión. Bajo este enfoque, se trasciende la visión mecanicista y lineal que predominó durante siglos la cual simplificó el hábitat natural del hombre para abrir paso a un pensamiento transdisciplinario. Esta transición no solo redefine las estructuras, sino que conduce inevitablemente hacia una



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



ética de la gerencia postconvencional, donde la complejidad y la organicidad humana recuperan su lugar central.

Se estudiarán ciertos aspectos tales como: los modelos organizativos, que han venido sufriendo un progresivo aplanamiento; la ética, la racionalidad, que se había caracterizado por su formalismo y que ha adquirido cada vez más sentido dialógico; el sujeto, disciplinado y físico, se toma cada vez más deliberantes y eleccionario; mientras que el discurso sobre el mundo, que otrora fuera físico, se toma subjetivo, cualitativo o metafísico y son estos cambios los que, sin duda, están transformando los cimientos de la gerencia de hoy y lo que acarrea con la metamorfosis del pensamiento gerencial que va de la evaporación del mundo físico a la ética de la gerencia postconvencional.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se construye desde una perspectiva cualitativa y documental, orientada por los fundamentos fenomenológicos y hermenéuticos que permiten develar el sentido profundo del fenómeno denominado metamorfosis del pensamiento gerencial. En este sentido, el propósito metodológico fue comprender —y no simplemente describir— los modos en que el pensamiento gerencial se transforma al pasar de la materialidad física hacia una racionalidad ética postconvencional.

Tal como advierte López (1995), el pensamiento moderno se encuentra en crisis ante la disolución de sus certezas materiales, y es justamente allí donde la fenomenología ofrece una vía legítima para captar la experiencia subjetiva del gerente en dicho tránsito. Por tanto, este trabajo se apoya en una búsqueda sistemática de documentos teóricos, ensayos académicos y fuentes filosóficas que tratan sobre gerencia, ética, modernidad y postmodernidad, a fin de construir una lectura integral del proceso. En suma, el método empleado permite comprender la articulación entre el discurso gerencial y los contextos de



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



cambio ontológico, sin reducirlos a simples datos empíricos, sino al sentido vivido y simbolizado de quienes los encarnan.

Los materiales utilizados consistieron principalmente en fuentes bibliográficas y documentales, seleccionadas según su relevancia epistemológica y vigencia analítica dentro del campo de la administración y la filosofía contemporánea. Entre ellos destacan textos fundacionales como los de Foucault (1976), Toffler (1980), Habermas (1987), Bauman (2000) y López (1995), cuyas categorías conceptuales constituyen el soporte hermenéutico del análisis.

Asimismo, se consultaron artículos y ensayos académicos relacionados con la ética organizacional, el pensamiento postmoderno y las nuevas formas de racionalidad gerencial emergentes en entornos intangibles. Estos materiales, en su conjunto, posibilitaron realizar un examen diacrónico y relacional, capaz de rastrear las mutaciones del discurso gerencial a través del tiempo. Así, cada texto fue leído no solo como fuente de información, sino como manifestación histórica de un estado de conciencia sobre el ser del gerente y su papel dentro del sistema organizativo.

En cuanto al diseño metodológico, el estudio se inscribe en la tradición fenomenológico-hermenéutica de interpretación documental, lo cual implica un recorrido en tres momentos complementarios. En primer lugar, se efectuó la descripción fenomenológica de los discursos gerenciales detectados en los textos, buscando reconocer las estructuras esenciales de sentido vinculadas a la noción de organización, ética y racionalidad. En segundo término, se aplicó la reducción eidética propuesta por Husserl, a fin de depurar las apariencias y penetrar en la esencia de las transformaciones del pensamiento gerencial. Finalmente, se desarrolló una interpretación hermenéutica profunda, sustentada en la dialéctica entre lo dicho por los autores y la comprensión del investigador. Este diseño metodológico no aspira a la generalización estadística, sino a la revelación de significados



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



intersubjetivos, en coherencia con lo planteado por Ricoeur (1990), para quien comprender es siempre reconstruir la intención de sentido de un texto dentro de su propio horizonte cultural.

El procedimiento de análisis se desarrolló a través de un proceso sistemático de lectura, codificación e interpretación gradual de las fuentes consultadas. En primer lugar, se procedió a la recopilación de documentos académicos, clasificándolos por su enfoque teórico y su correspondencia con las categorías analíticas del estudio.

En seguida, se realizaron fichas analíticas y matrices comparativas que permitieron establecer relaciones entre los conceptos clave: “evaporación del mundo físico”, “ética postconvencional”, “sujeto deliberante” y “racionalidad dialógica”. Posteriormente, se aplicó la técnica hermenéutica del círculo de comprensión, en la que cada texto fue interpretado a la luz del todo, y el todo fue a su vez reinterpretado desde las partes. Este ejercicio recursivo facilitó el descubrimiento de los núcleos de sentido que articulan el tránsito del pensamiento gerencial hacia su metamorfosis ética, evidenciando así la coherencia subyacente entre los diversos discursos.

En relación con los criterios de validez, se aplicó el principio de credibilidad y autenticidad discursiva, característico de los estudios cualitativos. La triangulación de fuentes teóricas —considerando autores clásicos y contemporáneos— garantizó la consistencia interpretativa de los resultados. Igualmente, se siguió el criterio de rigurosidad hermenéutica, mediante la constante revisión entre el marco conceptual y los hallazgos emergentes de la lectura. La reflexividad del investigador desempeñó un papel central, dado que, en coherencia con la fenomenología, reconocer la propia conciencia interpretativa resulta indispensable para evitar reduccionismos objetivistas. De ahí que la postura epistémica asumida se sostenga en la actitud abierta y crítica que busca interpretar más allá de lo aparente, recuperando los significados invisibles que subyacen en la cultura gerencial contemporánea.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



En un aspecto puntual, se atendieron los aspectos éticos exigidos por toda investigación en ciencias sociales. En este caso, al tratarse de un estudio documental, no se involucraron sujetos humanos directos ni intervenciones experimentales, sin embargo, se respetaron las normas de propiedad intelectual y citación académica bajo el formato APA (7^a ed.).

Asimismo, se adoptó un compromiso ético con la fidelidad interpretativa de los autores consultados y con la transparencia en la exposición de los resultados. En última instancia, el método fenomenológico-hermenéutico exige una ética del conocimiento: comprender al otro sin distorsionar su sentido.

Por eso, este estudio no solo describe la metamorfosis del pensamiento gerencial, sino que la vive desde dentro, interpretando la tensión entre lo sólido y lo líquido, entre la obediencia estructurada y la autonomía moral, como un proceso humano, dialogado y profundamente significativo.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La Influencia de la Institución Militar en las Organizaciones Modernas, a juicio de López (ob.cit), comienza desde una crónica de posturas que dieron rostros a las sociedades occidentales, en una cultura denominada sociedades industriales, o capitalistas, burocráticas, weberianas, panópticas, pero en todo caso, la llamada modernidad, la cual comenzó a estructurarse entre el siglo XVII y el siglo XVIII.

En esta producción intelectual denominada “Los Problemas del Pensamiento Gerencial en las Sociedades Post-Modernas o de cómo se “Evapora” El Mundo Físico notas para desestabilizar los Sistemas de Pensamientos Modernos)”, el cual se contempla ciertos aspectos de la “La Influencia de la institución Militar en las Organizaciones Modernas” y cuyo autor es el Soc. Frank López (Prof. de la Cátedra de Métodos I, Ciclo Básico). Este



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



primer aspecto hace referencia al hombre en su civilización y de cómo hace siglos comenzó a mutar, y de la influencia recibida por la institución eclesiástica, luego les llamaron sociedades industriales y posteriormente ya en nuestra era contemporánea se la ha llamado de diversas formas, como: Sociedades Capitalista (Marx, 1976); Sociedades de segunda ola (Toffler, 1980); Sociedades burocráticas (Weber, 1974); y Sociedades panópticas o disciplinarias (Foucault, 1976).

Pero es Foucault quien destaca creer en que los procedimientos disciplinarios provenían de la cárcel, y que veía el poder disciplinario como una estructura jerárquica piramidal en todas las instituciones. En el contexto de lo que es la parte militar y todo lo que conlleva a sus términos, se habla de lo que es la cultura occidental; fueron Smith y Wedgwood, los que establecieron algunas apreciaciones sobre el orden social, división y especialización de las tareas, pero la misma sociedad en sus avances establece las reformas napoleónicas al sistema educativo europeo, y hace de una realidad del fundamento militar la nueva sociedad, dejando a un lado o relevando al viejo orden eclesiástico medieval.

Posteriormente, a fines del siglo XIX, el ingeniero Russell Robb, quien, en su conferencia sobre las organizaciones industriales, dictada en Harvard Business School, señaló un dato histórico: “la influencia de la institución militar sobre los modelos de organización que Smith y Taylor habían observado. Las organizaciones militares han tenido, con sus procedimientos y su disciplina, una influencia determinante en todos los demás tipos de organizaciones” (e.f r. Harwood, 1978. p.138).

Este autor Harwood, que hace referencia a una ponencia de Robb y destaca que la milicia ha sido un modelo para las organizaciones. El texto de consulta cita a Fayol y a sus principios generales de la administración, y hay una de ellas a la que considero como una de las más importante ya que desde mis estudios de bachillerato se quedó inmersa en mi ser; como lo es, “La Autoridad se delega, pero la Responsabilidad No”, eso de la disciplina las



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



líneas de mando, entre otros. Lo que se entiende por institución militar es el orden de poder institucional, es esa corriente que va más allá de la organización jerárquica en forma de pirámide donde la ética y respeto a cumplir y obedecer, la formalidad de la disciplina y el discurso de lo real, señala pues López (ob.cit), respecto a la influencia con corte militar en las organizaciones que cinco aspectos tales como la organización jerárquica-piramidal, la ética del deber o de obediencia al superior inmediato, la racionalidad formal, el sujeto disciplinario y un discurso físico o científico de lo real. Elementos estos que, al integrarse simbióticamente, constituyen un sistema funcional que yo llamaré aquí: orden de poder institucional (p.2).

En este tipo de organización destaca la destreza como un movimiento controlado, ellos van afín de las tareas y/o funciones determinadas por tiempo y espacio, una institución militar es la ética de la obediencia, es la racionalidad formal, en esta corriente y según mi punto de vista; considero que el hombre ha sido formado y entrenado para ser disciplinado con los controles anteriormente citados y por los cuales se rige en tiempo y espacio.

La simbiosis la considera López (ob.cit), tomando como referencia práctica que las organizaciones militares son estructuras de control, organizaciones jerárquicas-piramidales, basadas en la división y especialización del trabajo, igualmente se constituyen en una red de tareas o funciones. Cada punto del tejido organizacional se vuelve entonces una función de modo que el tejido organizativo operará como una red de funciones en la cual cada tarea depende de la realización de la otra (López, ob.cit. p.3).

De esta manera, busca explicitar los aspectos organizativos que caracterizan un cierto sistema organizado de elementos, por lo tanto, la estructura militar de alguna manera aporta una realidad que se presenta como todo y parte a la vez, lo uno contiene a lo otro, un sistema rígido que contiene en sí el discurso científico y la moda gerencial como un movimiento controlado.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



Pero es también en esa atmósfera de la hegemonía de la institución militar donde surge el discurso científico de la administración, de manera que, para cumplir el objetivo de Taylor de incrementar la producción por unidad de esfuerzo humano, era necesario controlar el tiempo. Los tiempos de hoy recuerdan a los del siglo XVIII, cuando el orden imperante se quebraba y hacía generar lo que aquí hemos definido como sociedades modernas, autores como Alvin Toffler aseguran que estamos entrando en una nueva dimensión civilizatoria, que él ha llamado "La Tercera Ola" (Toffler, 1980).

Los cambios más relevantes de este "clima" postmoderno pueden apreciarse en aspectos tales como: los modelos organizativos, que han venido sufriendo un progresivo aplanamiento; la ética, otrora de obediencia, que adquiere cada vez más sentido comunicativa; la racionalidad, que se había caracterizado por su formalismo, ha adquirido cada vez más sentido dialógico; el sujeto, disciplinado y físico, se toma cada vez más deliberantes y eleccionario; mientras que el discurso sobre el mundo, que otrora fuera físico, se toma subjetivo, cualitativo o metafísico y son estos cambios los que, sin duda, están transformando los cimientos de la gerencia de hoy, por eso le llamo la metamorfosis del pensamiento gerencial que va de la evaporación del mundo físico a la ética de la gerencia postconvencional

Hoy se refunda una nueva entidad social, el sujeto postmoderno, definido en un nuevo proceso de subjetivación y caracterizado por la función eleccionaria, por su subjetividad activa y por su deliberancia; la organización horizontal, la ética comunicativa, la racionalidad dialógica y el sujeto deliberante, fundan un nuevo cuadro de relaciones funcionales que libera un discurso subjetivo sobre lo real, un nuevo discurso verdadero que se asentará sobre un nuevo piso epistemológico que, al estructurarse con base a este nuevo orden, tomará las nuevas coordenadas organizativas como los nuevos parámetros de lo verdadero y del nuevo pensamiento gerencial como la ética en la gerencia postconvencional.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



De este modo las nuevas organizaciones, al descansar en procesos o formas interaccionales, devienen interacciones comunicativas constantes y hacen del movimiento la única coordinada organizativa válida. Sin embargo, este movimiento, hace de lo desplazable (de lo material) aquello de lo que prescinde y lo “evapora” haciendo que el tiempo y el espacio prescinda de la masa para producir movimiento.

Esta nueva dimensión de lo organizativo, desplaza las viejas coordinadas disciplinadoras (tiempo, espacio y masa) y se erige como nuevo parámetro de lo verdadero, para fundar finalmente un nuevo piso epistemológico que servirá de soporte a los nuevos sistemas de significación que pretendan veracidad en la transformación de la metamorfosis del pensamiento gerencial postconvencional.

De modo que el nuevo orden organizativo se dará a sí mismo un discurso que al someterse a los nuevos parámetros de lo verdadero "evapora" el mundo material y abre las puertas de entrada al mundo virtual, al ciberespacio, que se sostendrá en las tecnologías cuánticas tales como la supra conducción, los transistores, los semiconductores o Chips micro electrónicos, los ordenadores, entre otros. (Ortoli, 1991. p. 23). Y, además, todo lo que tiene que ver en el presente con las plataformas tecnológicas y las proyecciones de muchas organizaciones a través de sus esquemas de trabajo virtual.

Sin dudas que un fenómeno tan profundo como el que he dilucidado aquí, no puede dejar de manifestarse en el pensamiento gerencial sino todo lo contrario, siendo como es, un fenómeno que involucra cambios en órdenes tan ligados a la gerencia como la organización, la ética, la racionalidad, el sujeto y el discurso, y teniendo consecuencias tan radicales como la evaporación de la riqueza material, el fin del trabajo valor, del empleo, de la fuerza de trabajo, del gerente, entre otros. Los viejos imperativos militares de reclutamiento, selección y adiestramiento propios de las organizaciones jerárquicas piramidales, pierden su sentido en estos espacios cada vez más subjetivos.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



De lo expuesto puede deducirse que las actividades tradicionales que definían la acción administrativa (tales como la planificación, la organización, la ejecución y el control) se han ido replanteando desde sus propios fundamentos. La organización prescinde cada vez más del organizador, del gerente. La ejecución y el control se funden en parte del proceso que los sujetos se dan a sí mismos mediante diálogos consensualizadores y creativos, tales son pues, los problemas que tienen que abordar el nuevo pensamiento gerencial postmoderno.

En la era postmoderna, la toma de decisiones se vuelve errática porque la riqueza se ha vuelto simbólica (financiarización y digitalización). Como señala Bauman (2000), en la modernidad líquida, los fluidos no conservan su forma por mucho tiempo y están constantemente dispuestos a cambiarla. Para el gerente convencional, esto representa un vacío ontológico: ya no sabe qué es lo que realmente está gestionando.

Esta crisis de racionalidad afecta directamente al sujeto. el gerente moderno que se limitaba a obedecer reglas de eficiencia; el gerente postmoderno, se pierde en la incertidumbre del flujo; pero aquí es donde surge la necesidad de un tercer campo como esa propuesta de la metamorfosis del pensamiento gerencial hacia la ética de la gerencia postconvencional.

La Gerencia Postconvencional se fundamenta en el desarrollo moral planteado por autores como Kohlberg y Habermas, aplicado a la organización, mientras que la gerencia convencional se basa en el cumplimiento de normas externas y la eficiencia técnica, la postconvencional se rige por principios éticos universales y una autonomía de juicio.

Según Habermas (1987), la racionalidad discursiva permite que los sujetos lleguen a acuerdos basados en el entendimiento y no solo en la manipulación de objetos; al "evaporarse" el mundo físico, el gerente postconvencional no intenta recuperar el control de lo material, sino que se convierte en un arquitecto de significados, en este sentido, la ética



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



organizacional deja de ser un código de conducta pegado en la pared para convertirse en el tejido mismo que sostiene a la organización en ausencia de estructuras físicas sólidas.

CONCLUSIÓN

La transición hacia una gerencia postconvencional no es una opción estética, sino una necesidad de supervivencia ante la crisis del pensamiento gerencial postmoderno. Si, como afirma López (1995), la riqueza y la fuerza de trabajo se han desmaterializado, la única ancla posible para la organización es la solidez de sus valores y la madurez ética de sus líderes.

La gerencia, históricamente cimentada sobre la solidez de lo material y la previsibilidad de los sistemas cerrados, se enfrenta hoy a un fenómeno de disolución sin precedentes. Como bien señaló López (1995), el pensamiento gerencial postmoderno es testigo de cómo el mundo físico 'se evapora', dejando atrás la rigidez de la fábrica para adentrarse en la fluidez de la información. En este escenario, la racionalidad convencional queda obsoleta; surge entonces la necesidad de una Gerencia Postconvencional, capaz de navegar la incertidumbre no desde el control de los cuerpos, sino desde la coherencia de los valores y la autonomía ética."

Como hemos visto hasta aquí, un cambio en la organización trae continuamente un cambio en la ética, en la racionalidad, en el sujeto y, por tanto, en lo que tendremos como discurso verdadero sobre el mundo. El aplanamiento de los modelos organizativos quiebra las líneas verticales de mando y transforma las relaciones intersubjetivas en relaciones comunicativas, dialógicas, que niegan la subordinación. No hay lugar en estos nuevos modelos organizativos para ser obediente a las órdenes del superior inmediato.

El pensamiento gerencial contemporáneo atraviesa una crisis de identidad derivada de la transición de sociedades sólidas a estructuras postmodernas donde el mundo físico parece evaporarse bajo el peso de la virtualidad y la desmaterialización de las relaciones de



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



poder, ante esta fragmentación, el presente ensayo propone una síntesis dialéctica a través de la gerencia postconvencional, mientras el pensamiento postmoderno se limita a diagnosticar la disolución de la realidad, la perspectiva postconvencional ofrece una respuesta ética y cognitiva superior, basada en una autonomía moral que no depende de la norma externa ni de la solidez material, sino de una racionalidad consciente y trascendente.

REFERENCIAS

- Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Drucker, P. (1993). *Gerencia para el Futuro*. México: Grupo Editorial Norma.
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar, Nacimiento de la Prisión*. Siglo XXI. México: Editores.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
- Hamer, M. y Champy, J. (1994). *Reingeniería*. México: Grupo Editorial Norma.
- Kohlberg, L. (1984). *The Psychology of Moral Development*. San Francisco: Harper & Row.
- López, F. (1995). Los problemas del pensamiento gerencial en las sociedades post-modernas o de cómo se “evapora” el mundo físico (notas para desestabilizar los sistemas de pensamientos modernos). Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a5n11/5-11-1.pdf>. Consultado: diciembre 5, 2025.
- Pedroza Falcón, M. (2025). La metamorfosis del pensamiento gerencial: de la evaporación del mundo físico a la ética de la gerencia postconvencional. Health Promotion at ASIC Sol de Taguanes de Cojedes, through transactional communication.
- Senge, P. (1992). *La Quinta Disciplina*. Argentina: Ed. Granica.
- López, F. (1995). Los problemas del pensamiento gerencial en las sociedades post-modernas o de cómo se evapora el mundo físico: notas para desestabilizar los sistemas de pensamiento modernos. Manuscrito inédito, Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.