

# EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA DE LA ADMINISTRACIÓN

CRITICAL EPISTEMOLOGY OF THE ADMINISTRATION

**Johans Julio López Mas\***  
*johans\_jlopez@yahoo.com*

**Giuliana Huamán Navarro\*\***  
*yuly333@gmail.com*

[RECEPCIÓN: ABRIL 2016 / CONFORMIDAD: MAYO 2016]

## RESUMEN

El presente documento se inscribe en las corrientes de pensamiento que recomiendan profundizar las bases epistemológicas de las disciplinas científicas actuales. Su objetivo es proponer una visión sobre la epistemología de la ciencia administrativa, pensada desde los aportes de las epistemologías críticas a la modernidad, orientando la investigación desde la objetualización hacia la situacionalidad, rescatando el pensamiento de Peter Drucker expresado en su obra *La sociedad post-capitalista* (2004), donde enfatiza que en el mundo moderno actual predominan las organizaciones y la administración, y, por consiguiente, es necesario administrarlo adecuadamente. En nuestra crítica epistemológica del saber administrativo proponemos la búsqueda de un/os paradigma(s) administrativos con un conocimiento situado y una objetividad basada en una relación cognoscitiva sujeto-sujeto que expliquen mejor nuestra realidad, nuestros conflictos, paradojas, desafíos y retos, y que involucre el éxito de nuestras organizaciones para el bienestar de la sociedad.

**Palabras clave:** Disciplina administrativa; gestión humana; racionalidad; causalidad; contexto espacio-tiempo; objeto de la administración.

## ABSTRACT

This document is part of the currents of thought which recommended to deepen the epistemological foundations of current scientific disciplines. Its objective is to propose a vision on the epistemology of the administrative science, designed from the contributions of the critical epistemologies to modernity, guiding the research from the objectualization towards the situationality, rescuing the thought of Peter Drucker in his work, *The Post-capitalist Society*, (2004), which emphasizes that in today's modern world dominated by organizations and the Administration, and, therefore, it is necessary to manage it properly. In our epistemological criticism of administrative knowledge we propose the search of an administrative paradigm(s) situated knowledge and a based on a cognitive relationship subject-subject that best explain our reality, our conflicts, paradoxes, challenges and challenges, and that involves the success of our organizations to the well-being of society.

**Keywords:** Discipline administration; human resources management; rationality; causality; space-time context; object of the administration.

\* Sociólogo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Doctor de Historia Económica de la EHESS-PARÍS, Docente Principal de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, Miembro del Instituto de Investigaciones de la FCA.

\*\* Bachiller en Ciencias Administrativas de la FCA-UNMSM.

## INTRODUCCIÓN

La administración se ha erigido como una disciplina de gran impacto apoyando el gran desarrollo tecnológico de las empresas privadas en la economía global. El pensamiento administrativo se presenta como un saber pragmático, técnico, economicista, y orgulloso de una amplia tradición anti-intelectualista; alejado por lo tanto, de una reflexión epistemológica, y de su integración al campo de las ciencias sociales.

El enorme progreso industrial de épocas recientes y muchos de los avances de las “ciencias duras” han sido popularizados gracias al pensamiento administrativo y los éxitos de la productividad de la gestión empresarial. La evolución histórica de la gestión empresarial considera los sistemas de toma de decisiones con sus cuatro funciones claves: planificar, organizar, dirigir y controlar para las empresas en un mercado y entorno competitivo y productivo a nivel mundial. (Hernández, 2011:40).

Pero la gestión empresarial exitosa supone la deshumanización en el trabajo, cimentada en la concepción del hombre como “recurso” que debe ser optimizado y un “costo” que debe ser minimizado o eliminado. El trabajo se vuelve inestable, se temporaliza, se “terceriza”, se deslocaliza, se precariza, se reduce, se suprime; en pocas palabras, se desnaturaliza.

Diversos autores explican adecuadamente que el modelo racionalista y positivo de la Ilustración en nombre del progreso exige la auto-alienación del individuo y el dominio mediante su discurso del desarrollo de las fuerzas productivas.

Sin embargo, existen señales de cambio en el pensamiento académico latinoamericano, en el campo de las ciencias económico-administrativas en la búsqueda de un paradigma administrativo como un conocimiento situado, en crítica de conocimientos y prácticas gerenciales y administrativas generadas en los Estados Unidos y otros centros del sistema-mundo del capitalismo global.

La experiencia del desarrollo empresarial en nuestros países latinoamericanos plantean retos

de una mayor demanda de conocimiento sobre lo local/regional y la creación de motores de crecimiento mediante la diversificación productiva de nuestras economías, y de esta forma superar la evidente frustración que causa en el mundo empresarial, integrado por numerosas empresas pequeñas y medianas, marginadas de las cadenas de valor globales.

Nuestra perspectiva es construir una disciplina administrativa, con un conocimiento situado y una objetividad basada en una relación sujeto-sujeto. Con este propósito el presente artículo realiza una revisión crítica de los principales fundamentos epistemológicos del saber administrativo.

## MÉTODOS

### Caso de estudio: Cultura y clima organizacional de Interbank Lima año 2014.

Para analizar las tendencias modernas de avanzada en la gestión humana en las organizaciones, tomamos el caso de Interbank analizado en el proyecto de investigación titulado: “Nuevas tendencias en el mejoramiento del clima y cultura organizacional como factor de éxito en las empresas peruanas: claudicación, improvisación, música, y pintura”(febrero 2014), que está realizando la Bachiller en administración Giuliana Huamán Navarro, egresada de la FCA-UNMSM.

El Banco Internacional del Perú S.A. – Interbank, es un banco perteneciente al Grupo Inter-corp, uno de los grupos más fuertes y grandes del Perú. Esta empresa pretende asumir las nuevas “filosofías empresariales” de buen gobierno corporativo y la creación de valores para la empresa, sus accionistas y colaboradores, grupos de interés y para la sociedad en general.

El buen gobierno corporativo pretende un equilibrio entre la eficiencia, equidad, transparencia y cumplimiento de las responsabilidades al interior de la organización. Un resultado de este equilibrio sería la construcción de una cultura y clima organizacional acorde en beneficio de sus colaboradores cada vez más exigentes.

## La Gestión Humana en Interbank

**Visión:** Ser el mejor banco a partir de las mejores personas.

**Misión:** Mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, brindando un excelente servicio en todo momento y en todo lugar.

**Valores:** Trabajo en equipo; Sentido del humor; La vocación de servicio; Espíritu de superación; Transparencia.

La empresa enfatiza que los valores mencionados, no sólo están establecidos, sino que se viven día a día, partiendo desde su proceso de selección en donde el personal debe cumplir con todos los valores en el trayecto, convirtiéndolos en pautas de comportamiento organizacional.

Sobre el clima organizacional, se promueve un buen ambiente laboral, ya que es un factor importante para el buen desempeño de los trabajadores; a través de diversas actividades recreativas, tanto internas como externas.

También, hay actividades que involucran a los familiares de los colaboradores. Asimismo, la empresa es miembro del Great Place To Work (GPTW), entidad internacional reguladora de las mejores empresas para trabajar. Dentro de este ámbito, se promueven actividades con herramientas del arte, lo cual es una orientación innovadora en la gestión del talento humano en las organizaciones.

## Programa Graceland

*Graceland*, o mundo de la gracia en español, es un programa de desarrollo de personal destinado a transmitir a los trabajadores la cultura mediante una metodología vivencial de valores que busca formar mejores personas.

*Graceland* busca fomentar la adaptación al cambio y la responsabilidad social a través de la participación en un conjunto de retos y actividades que los participantes deben enfrentar y superar como equipo.

La alta dirección del banco está plenamente comprometida con estos objetivos y participa activamente en las diferentes actividades que componen el programa. En Graceland participan todos los colaboradores del banco independientemente de su cargo o jerarquía en grupos conformados por integrantes de todas las áreas de la institución.

## Descripción del Programa

**Objetivo:** Transmitir la cultura y las bases del clima organizacional a través de valores a todos los trabajadores de la empresa.

**Duración:** Nueve días íntegros en el centro de capacitación Graceland sin laborar en sus oficinas.

**Integrantes:** Todos los colaboradores del banco. La cantidad de personas varía por grupo, pero se maneja un rango de 20-40 personas de cualquier nivel jerárquico.

Área responsable: Gestión de Desarrollo Humano con su comité de cultura.

## RESULTADOS

Se utilizó el método de la entrevista a un grupo al azar, como parte de la investigación (independiente del control de la empresa) para analizar los resultados del programa.

Se puede ver que el programa, y la utilización de las herramientas del arte, como el teatro, la improvisación, etc. no sólo impactan en factores del clima y cultura de la empresa bancaria estudiada, sino en mejorar diversos aspectos de la persona; de como la desinhibición, la confianza y el trabajo en equipo. Estos logros les sirven a los trabajadores tanto en su aspecto personal como en la aplicación de su puesto de trabajo.

Del mismo modo en el siguiente gráfico se puede apreciar el impacto del programa en los trabajadores, siendo la internalización de la cultura, el sentimiento de pertenencia y la vivencia de valores los de mayor puntaje.

Gráfico 1. Impacto del Programa en el Personal de Interbank-Lima 2014



Fuente: Huamán Giuliana (2014: 79)

Gráfico 2. Las herramientas que contribuyen la cultura y clima organizacional en los trabajadores de Interbank-Lima 2014



Fuente: Huamán Giuliana (2014:80)

### Interpretación:

- El programa Graceland es una de las piezas fundamentales para el fortalecimiento de la cultura y clima organizacional de Interbank, y por lo tanto, más allá de sus propuestas humanistas y de desarrollo personal, termina siendo una forma de adaptación del trabajador al servicio de la misión empresarial.
- Las herramientas del arte utilizadas en el programa, de acuerdo a las encuestas realizadas fueron un factor crucial para el éxito del programa, ayudan a obtener un mayor impacto en su utilización, al ser algo innovador, y sobretodo vivencial, se logra un mayor fortalecimiento. De manera secundaria, encontramos factores de desarrollo personal, autoestima, mejora de relaciones interpersonales, motivación y enriquecimiento en el puesto de trabajo.
- Las herramientas del arte ayudan a motivar y lograr un compromiso en los colaboradores para tener un mejor clima, y que impregnen su cultura organizacional. No es posible realizar un ejercicio de traducción cultural, porque el objetivo predominante es consolidar, sacralizar la posición de dominación y la racionalidad instrumental de los empresarios.

### DISCUSIÓN

Para superar la visión economicista unidimensional de la empresa, del saber administrativo, es necesario revisar los principales problemas epistemológicos de la ciencia administrativa.

#### Problema de la racionalidad en administración

El problema de los fines y de los medios, que conecta necesariamente con la polémica de las

*racionalidades* actuantes en el mundo de la administración, constituye el primer eslabón de una cadena de supuestos ideológicos, de un fuerte componente etnocultural, eurocéntrico, que condiciona y atrapa esta disciplina en el callejón sin salida de una “doctrina-praxis” con pretensiones de saber universal.

La administración no es gratuitamente ni por azar una disciplina que se pretende ciencia positiva, que busca ante todo y por sobre todo la eficiencia económica, que reduce y somete todos los demás aspectos de la vida social a esa meta, y que sirve fundamentalmente a los intereses de un solo actor social. Existen razones históricas unidas al desarrollo del capitalismo moderno que hacen que la orientación de las ciencias y disciplinas que impregnen de los intereses de los centros de la colonialidad del poder en la geopolítica mundial, de sus concepciones del mundo y de sus actitudes culturales hacia la vida social, política y económica de sí mismos y de los restantes países colonizados.

La ambición del desarrollo científico y la trascendencia del conocimiento de los fenómenos naturales, orienta al hombre hacia la creación de instrumentos que le faciliten su interacción con el mundo. Un resultado en el desarrollo tecnológico, que empieza a gestarse a partir de la primera Revolución Industrial en el siglo XVIII.

Con esta propuesta, la razón cambia de propósito. De ser un medio que posibilita el conocimiento, pasa a convertirse en el efecto multiplicador de las acciones técnicas, diversificables en extremo, para obrar en función de resultados.

La nueva racionalidad técnico-utilitaria del capitalista empieza a generalizarse en el ámbito industrial, y el individualismo prima en toda la actividad laboral. La propia razón destruye la humanidad que posibilita, la individualización creadora y el desarrollo de las fuerzas productivas en su etapa de capitalismo competitivo, pero que niega en su etapa monopolística y neo-colonial. La tendencia a la autodestrucción pertenece desde el comienzo a la racionalidad, no solo idealmente sino prácticamente, no es un fenómeno pasajero, es la propia naturaleza de la sociedad capitalista, con mayor razón en sus etapas avanzadas, donde se presentan regresiones a la barbarie.

#### El problema de la causalidad en administración

El nacimiento y desarrollo de la administración está íntimamente ligado a la invención y perfeccio-

namiento de la máquina y la industria. La *lógica de la máquina* ha invadido la de la administración, y de allí saltó a la sociedad en general y hoy parece gobernar todas las actividades de la humanidad. La lógica de la máquina no es otra que la visión de *causalidad lineal* que concibe el mundo y sus fenómenos en términos de causa y efecto, es decir, de manera unidireccional y excluyente con respecto a otros fenómenos de la realidad natural y social.

Esta apariencia de relaciones entre sujetos y cosas, el hombre y la máquina en el proceso productivo, mediante el pensamiento administrativo eurocéntrico, se produce la ruptura del sujeto respecto al sujeto, convertida en premisa de la abstracción para el dominio del amo, el capitalista, en relación al servidor, el trabajador.

Pero, nada en el mundo funciona realmente en el estrecho curso de “la” causa y “su” efecto. Es sólo que la mirada humana, mirada desde las ciencias naturales, necesita *reducir* la magnitud de fenómenos para explicarse, al menos, porciones de realidad. Se podría aceptar que esta reducción es necesaria dado el limitado alcance de la razón humana, pero el problema radica en tomar por el mundo real las interpretaciones y construcciones que el hombre se hace de él y en admitir como verdad lo que sólo es *su* verdad, que es además una verdad parcial y relativa. El mundo funciona más bien en términos de causalidades múltiples y solidarias como que es “uno”, íntima y profusamente conexo. Debería entenderse la realidad más en términos de *causalidad recursiva, circular o compleja*, y la causalidad lineal no sería allí más que una abstracción que hace parte del proceso analítico del hombre cuando estudia la parte del todo, pero con plena conciencia de que debe complementarse con un proceso sintético que compone y recompone permanentemente ese todo. (Muñoz, 2011:227).

Dos agregados sobre este tema, recogidos del texto de Boaventura de Souza Santos titulado “Hacia una Epistemología más allá de los posmoderno”. La concepción humanista de las ciencias sociales en cuanto a agente catalizador de la progresiva fusión de las ciencias naturales y las ciencias sociales coloca a la persona, en cuanto autor y sujeto del mundo, en el centro del conocimiento. Y el conocimiento del paradigma emergente tiende a ser un conocimiento no dualista, con superación de distinciones dicotómicas, tan comunes en la ciencia oficial, como naturaleza/cultura, natural/artificial, vivo/inanimado, mente/

materia, observador/observado, subjetivo/objetivo, colectivo/individual, animal/persona. (BSS, 2012: 43,45).

El tema central es la afirmación de que Todo conocimiento científico busca constituirse en sentido común, que hace coincidir causa e intención, con una visión del mundo basada en la acción y en el principio de la creatividad y de la responsabilidad individuales, el sentido común interpenetrado por el conocimiento científico puede estar en el origen de una nueva racionalidad. (BSS, 2012: 56).

### El problema del contexto espacio-tiempo en la administración

El problema de la escasa o nula referencia al contexto social y a la historia por parte del conocimiento administrativo ha sido una constante de su desarrollo y una característica responsable de sus carencias epistemológicas. Mientras en otras disciplinas y ciencias el avance científico ha sido *acumulativo*, la administración, por el contrario, ha progresado bajo una dinámica *sustitutiva*, es decir, cada nuevo desarrollo descalifica las anteriores, y propone una nueva forma de gerenciar la empresa y sus recursos. Esta es la lógica de las “modas administrativas”, que descalifica generalmente a sus predecesoras y desconoce, además, todo modo, estilo, método o modelo que la empresa haya utilizado en el pasado. Su visión es ahistórica, pero también su pretensión de universalidad la hace ciega para lo particular, lo local y lo cultural.

Una limitación importante de este enfoque de la disciplina administrativa eurocéntrica es su carácter especializado, cuanto más riguroso es el conocimiento cuanto más restrictivo es el objeto en el que incide. Por lo tanto, hay mucha arbitrariedad en su manera de compartimentalizar lo real. Debemos cuestionar su concepto de ley y el concepto de causalidad que le está asociado.

Con esta orientación los paradigmas administrativos de moda, la calidad total, la competitividad, la reingeniería, la cadena de valor ampliada de la empresa solo miran la realidad social, desde la lógica de la rentabilidad empresarial, y su mirada del entorno está en función de la obtención de externalidades positivas a su objeto empresarial. Esta parcelación y disciplinización del saber científico produce unas prácticas sociales de un ignorante especializado, lo que acarrea efectos negativos. Asimismo, esta simplicidad de las teorizaciones, leyes y paradigmas están organizadas en

una simplificación arbitraria de la realidad que nos confina a un horizonte mínimo más allá del cual otros conocimientos, probablemente más ricos y con más interés humano, quedan por conocer. (BSS: 2012: 36).

Todo sistema económico histórico puede cerrarse sobre sí mismo autorreferentemente, totalizándose, es decir, negando la posibilidad de transformaciones que superen sus capacidades de respuesta auto-poiética –diría Humberto Maturana o N. Luhmann–, reprimiendo violentamente la rebelión de sus víctimas, de los oprimidos estructurales o simplemente excluidos. Cuando K. Popper nos propone una *sociedad abierta* como expresión del sistema capitalista sin posibilidad de ninguna alternativa (que sería objetivamente una *sociedad cerrada*) indica exactamente el hecho de su totalización. Lo vigente pasa por ser no sólo lo presente sino lo mejor sin posible superación futura. Es la totalización de la totalidad en el poder; es económicamente el capitalismo actual que pretende no tener ninguna otra alternativa que sí mismo, en el sentido de F. Fukuyama. (Dussel, 2014: 329).

### El objeto de la administración

Existen varias posturas sobre el objeto de la administración, partiendo del objeto-objetivo que se acaba de tratar, pasando por la empresa, la organización y la acción humana empresarial o la situación de gestión, como lo proponen algunos autores de la escuela constructivista francesa. Otros, como Le Moigne y David, de esa misma escuela, sugieren que la administración no debe ser una ciencia de objeto, sino más bien de *proyecto* (proyecto gnoseológico). La empresa y la organización constituyen más bien el resultado en permanente refacción de lo que aquí se acoge como objeto de la disciplina: *el hombre en su acción productiva y comercial*. Esto tiene como finalidad instaurar en el centro de la disciplina, la preocupación por el hombre como sujeto y fin de dicha acción. (Muñoz, 2011:245-46).

¿Cómo se da la visión androcéntrica en la ciencia administrativa? De manera general la perspectiva de investigación responde a los intereses de la sociedad jerárquica y patriarcal.

Existen trabajos teóricos y aplicados sobre la perspectiva femenina como visión a integrar en la práctica administrativa; pero esta interpretación se refiere a habilidades, conocimientos especializados, estilos de liderazgo. Son rasgos habituales

del género femenino, puestos al servicio de la productividad y efectividad organizacional.

Utilizando las reflexiones de Evelyn Fox Keller afirmamos que la ciencia administrativa oficial, y los avances críticos están lejos de proponer una ciencia sin género, que se fundamenta en una transformación de las categorías mismas de lo masculino y lo femenino, y en correspondencia con ello, de las mentes y la naturaleza.

La ciencia administrativa oficial se ubica en la colonialidad lingüística y epistémica, solo se mira a sí misma en el mundo cultural occidental, no existen muchas iniciativas de investigación, situadas en Latinoamérica, desde el lugar campesino-indígena- y de la lengua quechua, aymara y otras lenguas, tanto en sus formas tradicionales de organización y gestión de ella; sus culturas y saberes, y sus formas de resistencias y luchas frente a las empresas extractivistas, que les despojan sus territorios y recursos de vida y reproducción social.

Es una tarea pendiente de indisciplina administrativa desarrollar una visión de interculturalidad, entendido como un espacio social donde las identidades y las configuraciones se forman mediante prácticas sociales, que se forjan como espacios de poder, (Fernando Garcés) construcción/recuperación de imaginarios utópicos para reinventar el futuro. (Boaventura Santos).

La concepción ideológica de la empresa, sin embargo, tiene una importante correlación para la concepción de la administración y, por consiguiente, para la concepción de su objeto y su método. Bajo una visión exclusivamente utilitarista (promovida hoy por las corrientes denominadas neoliberales), la empresa se debe a sus accionistas y ellos constituyen el único baremo de su desempeño. Recuérdese la ya mencionada declaración de Milton Friedman, figura central de la Escuela de Economía de Chicago, de orientación neoliberal, en el sentido de que la única responsabilidad social de la empresa es la producción de utilidades.

A la visión unidimensional de empresa, se opone otra visión que podrá llamarse *sistémico social* y que entiende la empresa como medio de progreso y mejoramiento del bienestar de la humanidad.

A la escala de la humanidad, el propósito de la empresa es gestionar la supervivencia y el progreso de la especie, por medio de la creación de riqueza, y aunque esto parezca ser lo mismo que la generación de utilidades, realmente no lo es. La creación de riqueza concierne a todos los actores

sociales en especies tangibles e intangibles muy diferentes (no sólo en dinero), mientras que la utilidad efectiva apunta a un solo actor: el accionista.

Bajo esta perspectiva de empresa no es concebible el favorecimiento de un solo actor en detrimento de los demás o de la sociedad en general. Se trata aquí de un delicado equilibrio de intereses y presiones que hace de la administración una profesión mucho más compleja.

## CONCLUSIONES

- La configuración de la razón en una figura técnico-subjetiva, fue el evento de la abstracción moderna como expresión de las primeras prácticas racionales para la dirección de las grandes empresas en el siglo XVIII. Cuando la racionalidad instrumental adquiere su liderazgo histórico, en el emergente sistema capitalista se crea un orden social caracterizado por la racionalización y las burocracias organizadas.
- En sus tesis sobre la descolonización epistemológica de la economía, Dussel nos señala los límites de todo sistema económico histórico, el que al totalizarse, niega el cambio histórico, y se convierte en ideología.
- La ciencia administrativa euro céntrica, no se propone un objeto sino más bien un objetivo, en el sentido que no delimita un fenómeno o conjunto de fenómenos para su estudio sino que se proponía óptimos o metas de eficiencia –económica o financiera, técnica o de producción en la empresa– y buscaba en las matemáticas, la economía y la ingeniería, los apoyos necesarios para la darle la cientificidad deseada al logro de tales metas. Posteriormente, esta búsqueda se extendió a otras ciencias y disciplinas, unas de carácter matemático (estadística, investigación de operaciones, etc.) y otras más cerca de lo social (como la psicología organizacional o la antropología para la cultura organizacional, para hacer caber en su finalidad ese recurso esquivo para la racionalidad instrumental que es el hombre.
- Queda pendiente una refundación de la ciencia administrativa, que considere a las organizaciones y empresas, con una valoración epistemológica del sujeto cognoscente, un individuo histórico particular cuyo cuerpo, intereses, emociones y razón se constituya por su contexto histórico concreto. Y asimismo, construya

una perspectiva crítica y de emancipación social, eliminando las dicotomías y jerarquías epistémicas de la ciencia oficial predominante en los países capitalistas desarrollados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bodei (2014). *La filosofía del siglo XXI*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bunge (2009). *La investigación científica*. Barcelona: Siglo veintiuno editores.
- Calderón Hernández, Gregorio; Castaño Duque, Germán Albeiro (2010). *Investigación en administración: conocimiento para el bienestar de las personas y el desarrollo de las organizaciones*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Administración, Sede Manizales.
- Dussel, Enrique (2014). *16 tesis de Economía Política. Interpretación filosófica*. México: Siglo XXI editores.
- Drucker, Peter (2004). *La sociedad post capitalista*, Colombia, Norma.
- González Damián, Alfonso (2004). Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. En *Ciencia Administrativa*, N.º 1. Universidad Veracruzana.
- Hernández Palma, Hugo Gaspar (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XXI, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios de Colombia*.
- Huamán Navarro, Giuliana (2014). Nuevas tendencias en el mejoramiento del clima y cultura organizacional como factor de éxito en las empresas peruanas: claud, improvisación, música y pintura, (Documento de trabajo). Instituto de Investigación en Ciencias Administrativas, UNMSM.
- Muñoz Grisales, Rodrigo (2011). *Formar en administración. Por una nueva fundamentación filosófica*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Ramírez Cardona, Carlos.(2013) “el fenómeno administrativo como objeto de estudio”. *Revista EAN* N° 44. Colombia.
- Santos, Boaventura de Sousa (2012). *Una epistemología del sur*. México: CLACSO Coediciones, Siglo XXI editores.