ORBIS

Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Antonio Francisco Díaz García, Domingo Alarcón Ortiz (2015)
PROSPECTIVA DEL PENSAMIENTO DIRECTIVO EN LAS ORGANIZACIONES DEL AÑO 2040
www.revistaorbis.org.ve / núm 30 (año 10) 60-72

PROSPECTIVE THINKING OF DIRECTORS IN THE YEAR 2040 ORGANIZATIONS

PROSPECTIVA DEL PENSAMIENTO DIRECTIVO EN LAS ORGANIZACIONES DEL AÑO 2040

Antonio Francisco Díaz García[1], Domingo Alarcón Ortiz[2]

RESUMEN
Las organizaciones en el año 2040 requieren que los directores tengan un pensamiento disruptivo con los paradigmas de los comportamientos que se presentaban en las organizaciones de finales del siglo XX y principios del siglo XXI donde los líderes se comportaban como conductores de personas dirigiéndolas a fines preestablecidos tanto en el desempeño como en la formación, capacitación, actualización, información y comunicación.
Hoy en día después de haber vivido un redimensionamiento de las organizaciones consecuencia de los cambios geopolíticos, ruptura de patrones culturales y sociales de comportamientos humanos, la sobrerregulación en las disposiciones fiscales, económicas y de derechos humanos así como la realidad en el abastecimiento y administración de dos recursos materiales fundamentales en la operación de cualquier organizaciones como el agua y la energía, aunado a la realidad que se vive en el ámbito social altamente permisivo, lesionando la dignidad de la persona y su libertad.
El perfil que presenta el pensamiento directivo deberá contener una visión multifacética en actividades profesionales requeridas para un desempeño eficaz en la organización.
Palabras clave: prospectiva, pensamiento directivo, organización, ética, dignidad

ABSTRACT
In the year 2040 organizations require that managers have a disruptive thinking with the paradigms of behaviors' that in organizations of late 20th century and early 21st century where leaders behaved as conductors of people directing them to preestablished purposes both in performance and in formation, training, update, information and communication.
Today after having lived a downsizing organizations result of the geopolitical changes
Breakdown of social and cultural patterns of human behavior, overregulation in fiscal, economic provisions and human rights as well as the reality in the supply and administration of two fundamental material resources in the operation of organizations such as water and energy coupled with the reality that exists in the highly permissive social field, injuring the dignity of the person and his freedom.
Profile presenting the management thought should contain vision multifaceted professional activities required for an effective performance in the organization
Key words: forward-looking, thought leadership, organization, ethics, dignity.

DOI:http://doi.org/10.5281/zenodo.5225080

[1] Universidad Nacional Autónoma de México, Posgrado en Administración (afdiazgarcia@yahoo.com.mx);
[2] Universidad Nacional Autónoma de México, Posgrado en Administración (adomingo@unam.mx)

ORBIS

Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Antonio Francisco Díaz García, Domingo Alarcón Ortiz (2015)
PROSPECTIVA DEL PENSAMIENTO DIRECTIVO EN LAS ORGANIZACIONES DEL AÑO 2040
www.revistaorbis.org.ve / núm 30 (año 10) 60-72

Communication + Management + Education + Leadership + Informing Science + Peace Culture + Politics + Sociology + Economy +
REVISTA indizada, incorporada o reconocida por instituciones como:
LATINDEX / REDALyC / REVENCYT / CLASE / DIALNET / SERBILUZ / IBT-CCG UNAM /EBSCO Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB / www.cvtisr.sk / Directory of Open Access Journals (DOAJ) / www.journalfinder.uncg.edu / Yokohama National University Library jp / Stanford.edu, www.nsdl.org / University of Rochester Libraries / Korea Fundation Advenced Library.kfas.or.kr / www.worldcatlibraries.org / www.science.oas.org/infocyt / www.redhucyt.oas.org/ fr.dokupedia.org/index / www.lib.ynu.ac.jp www.jinfo.lub.lu.se / Universitè de Caen Basse-Normandie SICD-Rèseau des Bibliothéques de L'Universitè / Base d'Information Mutualiste sur les Périodiques Electroniques Joseph Fourier et de L'Institutè National Polytechnique de Grenoble / Biblioteca OEI / www.sid.uncu.edu.ar / www.ifremer.fr / www.unicaen.fr / www.science.oas.org / www.biblioteca.ibt.unam.mx / Cit.chile, Journals in Electronic Format-UNC-Chapel Hill Libraries / www.biblioteca.ibt.unam.mx / www.ohiolink.edu, www.library.georgetown.edu / www.google.com / www.google.scholar / www.altavista.com / www.dowling.edu / www.uce.resourcelinker.com / www.biblio.vub.ac / www.library.yorku.ca / www.rzblx1.uni-regensburg.de / EBSCO /www.opac.sub.uni-goettingen.de / www.scu.edu.au / www.docelec.scd.univ-paris-diderot.fr / www.lettres.univ-lemans.fr / www.bu.uni.wroc.pl / www.cvtisr.sk / www.library.acadiau.ca /www.mylibrary.library.nd.edu / www.brary.uonbi.ac.ke / www.bordeaux1.fr / www.ucab.edu.ve / www. /phoenicis.dgsca.unam.mx / www.ebscokorea.co.kr / www.serbi.luz.edu.ve/scielo./ www.rzblx3.uni-regensburg.de / www.phoenicis.dgsca.unam.mx / www.liber-accion.org / www.mediacioneducativa.com.ar / www.psicopedagogia.com / www.sid.uncu.edu.ar / www.bib.umontreal.ca www.fundacionunamuno.org.ve/revistas / www.aladin.wrlc.org / www.blackboard.ccn.ac.uk / www.celat.ulaval.ca / / +++ /Universal Impact Factor
No bureaucracy / not destroy trees / guaranteed issues / Partial scholarships / Solidarity / / Electronic coverage guaranteed in over 150 countries / Free Full text /Open Access
www.revistaorbis.org.ve /

INTRODUCCIÓN

En un ejercicio de reflexión prospectiva [del Latín prospicere (Mirar al futuro)]. Las inciertas condiciones sociales, los escenarios geopolíticos y económicos recientes y los actuales sobre todo, han producido un cambio de paradigma en el pensamiento directivo y ha llevado a modificar el comportamiento de los responsables en administrar organizaciones. Este fenómeno ha producido una potencial demanda de talentos que parece no podrá satisfacerse en las condiciones actuales, lo que producirá una realidad en las organizaciones por retener a sus directivos, siguiendo una diversidad de criterios, pero sobre todos ellos, cobrará mayor importancia el que deberá exigirse a los prospectos condiciones extraordinarias representadas por un indicador cultural y conjuntamente a ello una versatilidad en las actividades desempeñadas dentro de la organización.

OBJETIVO

Este trabajo tiene como propósito el hacer una reflexión sobre el impacto que tendrá el pensamiento directivo en las organizaciones en los albores de la mitad del siglo XXI como instrumento reflejo del avance tecnológico y a su vez de la decadencia moral en la interpretación de la dignidad de las personas con los valores sociales y los instrumentos jurídicos de algunos países, resultado del nuevo mapa geopolítico y del redimensionamiento de los corporativos en las organizaciones que necesariamente influirá en los perfiles de directores.

Así mismo comentar brevemente la situación en dos sectores de la economía el tecnológico y el minero y cómo algunos autores lo visualizan.

ESCENARIO ACTUAL

Estadísticas reportadas por empresas consultoras en el año 2013[3] (1) y (2) así como los cambios en el esquema de pensiones y el cese de reclutamientos y capacitación han mermado la confianza empresarial y afectan la gestión del talento considerando que el 40% de los líderes actuales se retirará en los próximos 20 años, lo que hará que el desarrollo del capital humano cobre más importancia quizás por encima de las inversiones, para las organizaciones manifestando una relación directa entre el compromiso de la fuerza laboral y la rentabilidad del negocio en las organizaciones.

Vale la pena comentar algunos aspectos de la prospectiva que debe tener tres niveles de operación:

1. pensamiento,
2. apropiación y
3. motivación

Con respecto al pensamiento éste debe ser holístico e integrador, aplicado en procesos de reflexión social.

En referencia a la apropiación se debe estar consciente a dónde se quiere ir y cómo se debe llegar, se requiere de la apropiación de las ideas, proyectos o programas.

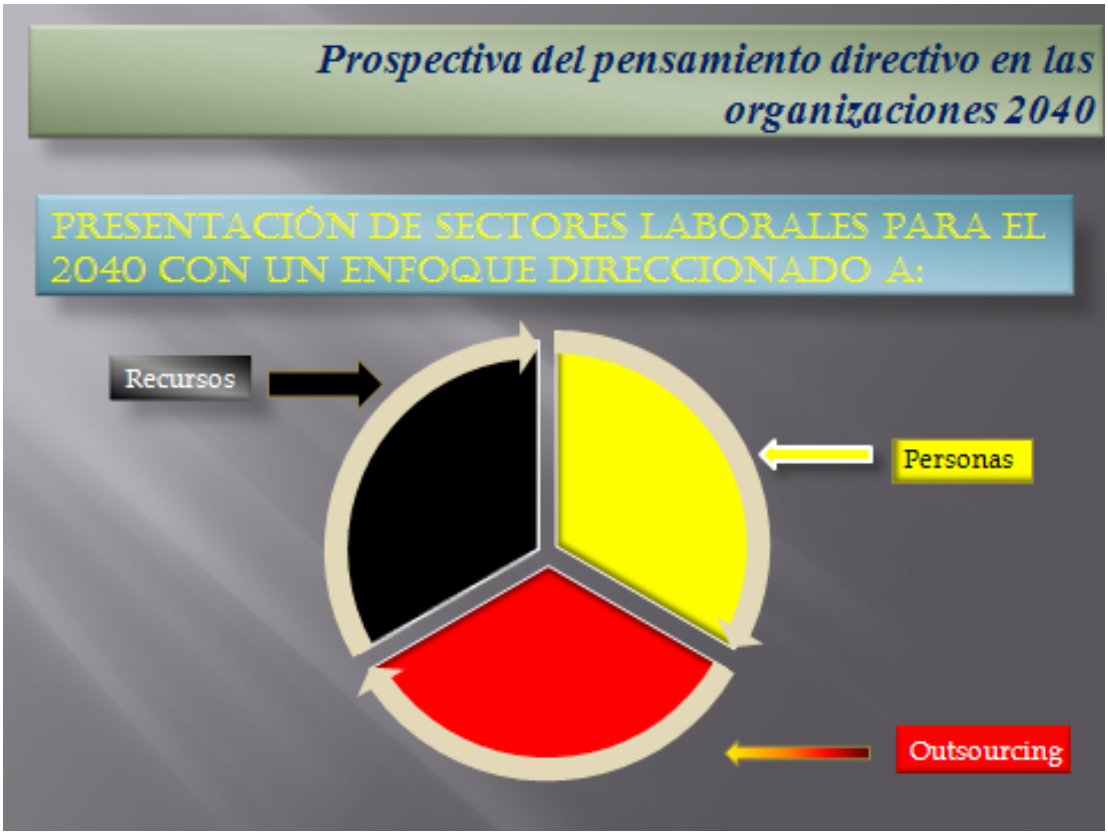
Se puede decir de la motivación que estableciendo una planeación sin acción ésta no es planeación, por tal razón se requiere de la energía o combustible (logro, poder o filiación), para no desfallecer ante el menor obstáculo

[3] David Alhadeff, director de Recursos Humanos PWC EUA

Identificando el pensamiento directivo dentro de las organizaciones por tres sectores que representan el aspecto humano dentro del contexto laboral, se propone en las siguientes figura y tabla la identificación por colores que representan el factor crítico en el uso de los recursos para la organización.

Para el año 2040, se estima que necesitarán alrededor de 7 millones de personas con perfil versátil y calificado.

Figura



Tabla

RECURSOS	***COLOR***	***CARACTERÍSTICAS***
Tecnologías de frontera usadas en sus procesos, nanomateriales, energía y agua	Negro	Grandes corporativos donde la medición de resultados y el desempeño, representará el 60% de la remuneración de la persona y dependerá del trabajo personal.
Personas	Amarillo	Compromiso social y sustentable, donde las organizaciones no medirán tanto el desempeño, sino que se enfocarán en el compromiso con su personal.
Outsourcing	Rojo	Donde la medición del desempeño será nula y la remuneración estará sujeta al cumplimiento de un objetivo específico. Si se logra el objetivo, la persona recibirá una retribución, sino, carecerá de ella.

La gestión del talento en las áreas de administración dentro de las organizaciones además de requerir la versatilidad de los perfiles y en consecuencia a las crisis económicas y financieras que se han vivido en los últimos años han roto el ritmo de crecimiento de las contrataciones nuevas de personal directivo, habiéndose descuidado por algún tiempo la formación de los nuevos líderes y siendo ineludible más temprano que tarde el reemplazo, esta situación para las organizaciones ha retardado el retiro de líderes y el desarrollo de capital humano, siendo un factor que llegará a ser más importante que la inversión.

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Antonio Francisco Díaz García, Domingo Alarcón Ortiz (2015)
PROSPECTIVA DEL PENSAMIENTO DIRECTIVO EN LAS ORGANIZACIONES DEL AÑO 2040
www.revistaorbis.org.ve / núm 30 (año 10) 60-72

Retener talento para impulsar a la organización, para sobrevivir a la crisis y mejorar aun cuando la crisis todavía no termine, será fundamental para permanecer y diferenciarse en el mercado.
Para que las organizaciones retengan el talento, de acuerdo al pensamiento directivo de sus directivos, estos deben presentar un perfil de líder con un comportamiento ético indubitable y que el liderazgo que ejerzan dentro de las organizaciones sea efectivo.

El comportamiento ético de los directivos es uno de los elementos más significativos para generar la confianza sobre la cual descansen los proyectos de gestión del conocimiento, liderazgo e inteligencia emocional, coaching ontológico y sistemas de gestión que representan la síntesis del



A continuación y solo a manera de ejemplos se describe una prospectiva en el sector tecnológico, minero y educativo.

PROSPECTIVA EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Adolfo Castilla[4] comenta en lo referente a los sectores tecnológico, de la biotecnología, salud y la medicina lo siguiente:

1. 2020-2024 El conocimiento de las máquinas excede al humano (2020)
2. Se conceden derechos básicos a formas de vida electrónica (2020)
3. Insectos artificiales y pequeños animales con cerebros artificiales (2020)
4. 2025-2029 Juguetes electrónicos con ingeniería genética/animales de compañía artificiales de diseño (2025)
5. 2030-2039 Los robots son mental y físicamente superiores a los humanos (2032)
6. 2040… Primer viaje tripulado a Marte (2040)
7. 2015-2019 Corazones totalmente artificiales construidos en laboratorio (2015)
8. Algunos implantes comienzan a ser vistos como símbolo de status (2017)
9. Pulmones, riñones y otros órganos artificiales (2017)
10. 2020-2024 Hígados artificiales (2030)
11. Nanobots incorporados a la pasta dentífrica eliminan totalmente las

    caries y el sarro. (2020)

12. Total funcionamiento de ojos artificiales (2020)
13. Nervios periféricos artificiales (2020)
14. 2025-2029 Sólo el 15 % de las muertes a nivel mundial se producen por
15. enfermedades infecciosas (2025)
16. La esperanza de vida estará creciendo a razón de un año por año (2025)
17. 2030-2039 Implantes de cerebros artificiales (2030)

[4] Doctor Ingeniero del ICAI y Catedrático de Economía Aplicada, Adolfo Castilla es también Licenciado en Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, Licenciado en Informática por la Universidad Politécnica de Madrid, MBA por Wharton School, Master en Ingeniería de Sistemas e Investigación Operativa por Moore School (Universidad de Pennsylvania). En la actualidad es asimismo Presidente de AESPLAN, Presidente del Capítulo Español de la World Future Society, Miembro del Consejo Editorial de Tendencias 21, Miembro del Alto Consejo Consultivo del Instituto de la Ingeniería de España, Profesor de Dirección Estratégica de la Empresa en CEPADE y en la Universidad Antonio de Nebrija.

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Antonio Francisco Díaz García, Domingo Alarcón Ortiz (2015)
PROSPECTIVA DEL PENSAMIENTO DIRECTIVO EN LAS ORGANIZACIONES DEL AÑO 2040
www.revistaorbis.org.ve / núm 30 (año 10) 60-72

PROSPECTIVA EN EL SECTOR MINERO[5]

Es el año 2040 y la prosperidad de la economía australiana es el resultado de décadas de decisiones estratégicas sobre el futuro, poniendo en jaque las estrategias a corto plazo del gobierno y a la industria (minera), centrada en capitalizar los altos precios de los commodities. No es la introducción de una película o un libro futurista, es la forma en que la minería australiana planea ser vista por sus grupos de interés hacia el año 2040.

Para ello, una serie de organizaciones, empresas y universidades participaron en la elaboración de un documento estratégico en materia de minería y sustentabilidad denominado ***"Vision 2040: Mining, minerals and innovation"***, el que fue elaborado por un grupo de académicos de cinco universidades de Australia agrupadas en el proyecto "Cluster de colaboración del futuro minero".

Tras un año de diversos estudios que incluyeron análisis de casos, encuestas y foros, en los que participaron más de 150 inversionistas de ciudades como Melbourne, Sídney, Brisbane y Perth, se reunió la información de los grupos de interés directos de la industria minera, los que plantearon cómo creen que debería ser la minería en Australia en el futuro, y a su vez revelaron cuáles son los principales riesgos que ellos experimentan o perciben.

Las universidades de Queensland, Tecnológica Curtin, CQ University, Nacional de Australia, Tecnológica de Sídney y de la organización de investigación científica de la Commonwealth, CSIRO, llegaron de esta forma a una serie de lineamientos para la minería en sus distintas dimensiones. Una tarea titánica que aún no termina.

Cambio de paradigma

Más de 150 inversionistas participaron en encuestas y conversaciones para definir los lineamientos que debería seguir la minería en Australia para el año 2040.

Con el levantamiento de las visiones sobre los beneficios, costos e impacto de la minería, los expertos lograron identificar el contexto en el que deberá trabajar la industria en el futuro, concluyendo que era necesario cambiar la forma de entender la "sustentabilidad y el compromiso con las futuras generaciones", afirma el documento.

Si hasta hace 20 años la sustentabilidad era entendida como una herramienta para evitar el daño ambiental, mirando a la sociedad, la economía y el ambiente como tres factores con igual valor, según ***"Vision 2040"***, hoy se debería entender que es el

[5] Cinco universidades australianas y la organización CSIRO han trabajado para dar con una sola visión país - minería hacia el 2040. Éstos son los resultados del primer estudio que podría revolucionar esta compleja relación a nivel mundial. Por América Rodríguez A.

ambiente la base que contiene a la sociedad y a la economía y el que permite que éstas funcionen. Ese fue el cambio de paradigma.

Damien Giurco, director de investigación del Institute for Sustainable Futures de la Universidad Tecnológica de Sídney y uno de los patrocinadores del ***"Vision 2040"***, afirma que el principal valor de este ejercicio es que levantó la información entre todos los inversionistas de los problemas y riesgos que enfrenta este sector. Giurco agrega que esto les permite pensar hoy en una estrategia más integrada entre el futuro de Australia y el desarrollo minero.

"Creo que existe un problema a nivel mundial que tiene que ver con la falta de políticas a largo plazo en el desarrollo de la minería. Con el impacto de ésta, debemos discutirlo especialmente con la comunidad. Aquí (en Australia), las políticas públicas siguen siendo cortoplacistas, sin que logremos integrar a la industria y su impacto en su totalidad", dice Giurco.

En esta línea, el documento revela que los grupos de interés australianos desearían una mayor participación de las empresas mineras en la sociedad. Paralelamente, las encuestas realizadas revelaron que un 17% de los consultados consideran que la minería ayuda a desarrollar las regiones donde se ubica. En ese sentido, ***"Vision 2040"*** indica que el trabajo con la comunidad en Australia debe aumentar y que es vital para lograr un beneficio conjunto.

PROSPECTIVA EN EL SECTOR EDUCATIVO

La enseñanza se convertirá en un proyecto basado en el rendimiento y en una cartera de valores y virtudes, en lugar de las evaluaciones y calificaciones tradicionales.

En conclusión, una visión optimista de un mundo que, como siempre, sigue cambiando. Durante los próximos años se presentaran profundos cambios en los hábitos de las personas.

Cambios que nacen ya en las aulas y que parecen inevitables – y generalmente positivos – en un mundo en el que se estima que el 65% de los alumnos que están cursando estudios básicos hoy en día, desempeñarán puestos de trabajo que aún no se han inventado. Existiendo un gran reto.

ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Antonio Francisco Díaz García, Domingo Alarcón Ortiz (2015)
PROSPECTIVA DEL PENSAMIENTO DIRECTIVO EN LAS ORGANIZACIONES DEL AÑO 2040
www.revistaorbis.org.ve / núm 30 (año 10) 60-72

PENSAMIENTO DIRECTIVO QUE PRESENTA LAS CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Para las organizaciones, antes como hoy año 2040, es una preocupación el determinar las características del directivo que vale la pena retener o del nuevo directivo que se desea contratar.

Éstas plantean directa o indirectamente la pregunta: ¿cómo se define y qué es lo que impulsa un liderazgo efectivo? La respuesta se encuentra en el modelo propuesto a mediados del año 2013 por Domingo Alarcón (2) que propone cuatro dimensiones: características personales, manejo de relaciones interpersonales, gestión de procesos y administración estratégica.

A continuación se presentan los aspectos que constituyen cada dimensión de este modelo.

1. **Características Personales**

1.1. Aceptación de la responsabilidad, tanto por los éxitos, como en los fracasos.

1.2. Poseer el hábito de valorar y cuestionar lo establecido.

1.3. Tener capacidad de sobrellevar la ambigüedad.

1.4. Contar con el compromiso de búsqueda del propio desarrollo personal continuo.

1.5. Tener confianza en sí mismo.

1.6. Actuar con honestidad e integridad.

1.7. Ser inteligente y pensar en forma analítica.

1.8. Haber adquirido capacidad para negociar con efectividad.

1.9. Mostrar una real apertura a las buenas ideas.

1.10. Tener originalidad.

1.11. Poseer la pasión necesaria para perseguir metas y alcanzar el éxito.

1.12. Demostrar sensibilidad a las necesidades de los demás.

1.13. Haber acumulado experiencia en cargos administrativos.

2. Manejo de las Relaciones Interpersonales

2.1. Tener habilidad para comunicar claramente las expectativas.

2.2. Evaluar correctamente el potencial de los demás.

2.3. Hacer que las personas se responsabilicen por sus actos.

2.4. Inspirar a los demás.

2.5. Convencer y alentar a los demás para que sigan en la dirección establecida.

2.6. Asignar a las personas idóneas para los cargos correctos, en el momento oportuno.

2.7. Reconocer y recompensar los logros.

2.8. Tener un compromiso decidido con la sustentabilidad y la diversidad.

2.9. Tener un compromiso decidido con el desarrollo del personal.

3. Gestión de Procesos

3.1. Manejar adecuadamente las crisis.

3.2. Desglosar un proyecto en sus componentes manejables.

3.3. Asignar correctamente los recursos a diferentes prioridades que compiten entre sí.

3.4. Generar planes y horarios de trabajo claros.

3.5. Resolver creativamente los problemas.

3.6. Fomentar y gestionar la innovación.

3.7. Medir los resultados.

3.8. Administrar adecuadamente los presupuestos y los plazos de entrega.

3.9. Traducir una visión a largo plazo en un programa paso a paso.

4. Administración Estratégica

4.1. Poseer capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes.

4.2. Evaluar correctamente el riesgo y el impacto de las decisiones.

4.3. Tener conocimiento y comprensión profunda de los mercados, la competencia y los clientes.

4.4. Poseer una perspectiva global.

4.5. Identificar y articular una visión a largo plazo para el futuro.

4.6. Manejar adecuadamente las relaciones con terceros.

4.7. Identificar y entender las fortalezas y debilidades de la organización.

Y que de acuerdo con la versatilidad del perfil directivo, las funciones que debe desarrollar un director en las organizaciones del año 2040 son entre otras:

1. Desorganizador Corporativo. Experto o consultor encargado de poner a las organizaciones en “escenario de caos” planificado, para que se diseñe o refuerce una cultura en el cómo actuar en casos de crisis.
2. Tutor curioso. Asesor con habilidades en diseño, tecnología, comunicación y humanismo, que diseñe contenido para que los clientes le sean fieles a la organización, o poner a prueba la apertura de nuevas líneas de negocio.
3. Terapeuta en desintoxicación digital. Consejero que se especializará en tratar problemas de adicción vinculados a las TIC´S, como el uso de dispositivos inteligentes o videojuegos.
4. Consejero de productividad. Persona que asesorará, en conocimientos tecnológicos, gestión del talento y gestión empresarial en el cómo mejorar la estructura y operación en las organizaciones para tener equipos más productivos y manejar los proyectos de carrera.
5. Entrenador de cualidades personales. Asesor en salud que no sólo recomendará dietas o ejercicios, sino que estudiará la rutina y agenda del personal en la organización para crear un programa que mejore su calidad de vida.
6. Planificador de información personal. Experto en catalogar y analizar la información relacionada con aficiones y actividades personales para detectar dónde hay áreas de oportunidad para su desarrollo.

CONCLUSIONES

En resumen el estilo de dirigir y gestionar de acuerdo al pensamiento directivo estará referido siempre al patrón de conductas que una persona utiliza dentro de la amplia gama de situaciones directivas existentes, de todas las variables que impactan la efectividad del clima de trabajo y el esfuerzo discrecional de los grupos de trabajo.

La versatilidad de estilos de perfil en las acciones dentro del repertorio de un director determina su efectividad.

Los directores se mueven hacia estilos que representan o sienten "naturales" a ellos existiendo el peligro de solo limitarse a esos estilos que les parecen naturales.

Lo que uno mismo siente como "natural" está determinado principalmente por las competencias individuales y por la formación adquirida en el tenor de educar el carácter por medio del ejercicio de las virtudes y que se manifiestan en el patrón de conductas que presenta el líder.

Es por ello que en las organizaciones es cada vez más prioritario el retener el talento de sus directivos, reflejado en las conductas que manifiestan un comportamiento ético no solo como una estrategia de liderazgo dentro de la organización sino en todo momento de la vida de los directivos de la organización.

REFERENCIAS

Domingo Alarcón Ortiz y Antonio Francisco Díaz García (2013) "**EDUCATION VERSUS INTELLECTUAL CAPITAL, MEXICO CASE"** / www.revistanegotium.org.ve 24 (8) 79-85.

Domingo Alarcón Ortiz (2013) **"PLAN FOR PERFORMANCE ADMINISTRATION IN PYRAMIDAL STRUCTURE ORGANIZATIONS"**. /www.revistanegotium.org.ve 26 (9) 60–69.