

## Revista Latinoamericana de Difusión Científica



**Volumen 6 - Número 11**  
Julio – Diciembre 2024  
Maracaibo – Venezuela

## Epistemología y competencias gerenciales en el siglo XXI. Revisión de la literatura

---

DOI: <https://doi.org/10.38186/difcie.611.20>

---

Sara Vargas Acosta\*

Egleé Vargas-Acosta\*\*

Rita Navas Perozo\*\*\*

### RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar los aspectos epistemológicos en su relación con las competencias gerenciales para el siglo XXI; para ello se efectuó una revisión de la literatura científica de estudios primarios realizados por diversos autores. Para la búsqueda de la literatura, se utilizaron las bases de datos Redalyc.org, Scielo.org, Google Académico, Google Scholar, y Elsevier. Los descriptores de búsqueda fueron palabras o frases en los idiomas inglés y español que estudiaran la epistemología en las competencias gerenciales en el contexto actual de la globalidad. Los estudios de esta revisión reportaron aspectos descriptivos, analíticos y reflexivos referidos a la construcción epistemológica de las competencias gerenciales, existiendo consenso entre los autores en cuanto a las características de las mismas en el campo de la ciencia gerencial y la necesidad de su reconceptualización adaptada a los contextos cambiantes y globales del siglo XXI. Se concluye que la evidencia científica disponible en la literatura revisada sugiere que una epistemología de las competencias gerenciales que impacten en la práctica gerencial del siglo XXI debe centrarse en un hacer colectivo de conocimientos generados y compartidos adaptados a la globalidad y a la contextualidad.

**PALABRAS CLAVE:** Epistemología, competencia profesional, gestión, gerente, conocimiento.

\* Profesora Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, participante del Doctorado en Gerencia Avanzada en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, VPA. Guanare estado Portuguesa, Venezuela. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9647-7828>. E-mail: saramvargas2906@mail.com

\*\* Profesora, Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Escuela de Trabajo Social. Maracaibo-Venezuela. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5091-5274>. E-mail: egleevargasacosta@mail.com

\*\*\* Universidad del Zulia. Facultad de Odontología. Instituto de investigaciones y Postgrado Administración del Sector Salud. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1224-3734>. E-mail: ritanavasperoza@gmail.com

Recibido: 23/02/2024

Aceptado: 15/04/2024

## Epistemology and Management Competencies in the 21st Century. Literature Review

### ABSTRACT

The objective of this study was to identify the epistemological aspects in their relationship with managerial competencies for the 21st century; For this, a systematic review of the scientific literature of primary studies carried out by various authors was carried out. For the literature search, the Redalyc.org, Google Scholar, and Google Scholar, and Elsevier databases were used. The search descriptors were words or phrases in the English and Spanish languages that studied the epistemology of managerial competencies in the current global context. The studies in this review reported descriptive, analytical, and reflective aspects related to the epistemological construction of the concept of managerial competencies, with a consensus among the authors regarding their characteristics in the field of management science and the need for their adapted reconceptualization. to the changing and global contexts of the 21st century. It is concluded that the scientific evidence available in the reviewed literature suggests that an epistemology of managerial competencies that impact management practice in the 21st century should focus on a collective action of generated and shared knowledge adapted to globality and contextuality.

**KEYWORDS:** Epistemology, professional competence, management, manager, knowledge.

### Introducción

Desde la perspectiva filosófica de Bedard, (1995, citado por Lombana et al., 2014) existen 4 tipos de competencias que deben estar presentes en un gerente, ellas son las competencias del saber-hacer gerencial (praxeología); las competencias de la conducta ética y moral (axiología), las competencias ontológicas del ser que conducen a la comprensión de la naturaleza profunda del individuo y su identidad y las competencias del saber, propias de la dimensión epistemológica del conocimiento administrativo-gerencial.

Es desde esta última dimensión, la epistemológica, que Rojas (2021) postula que a la gerencia se le concibe como ciencia social sustentada en conocimientos transdisciplinarios que colocan el saber humano como eje central del desarrollo y sujeto protagonista de la acción transformadora de la sociedad y que epistemología y gerencia se encuentran unidas por medio de los conocimientos científicos y los procesos que se reflejen en cada una de las organizaciones.

En concordancia con estas aseveraciones, Gherardi (2021) señala que el mundo de la gerencia ha mostrado cambios rápidos en las últimas décadas; planteando que las empresas y organizaciones actualmente tienden a ser más globales, las estructuras organizacionales menos jerárquicas y más colaborativas, el talento humano más diverso y la tecnología más innovadora; sin embargo, Mogollón (2021), señala que aun en el siglo XXI, el saber gerencial, en muchas ocasiones sigue sumergido en paradojas e incertidumbres perpetuadas y agudizadas por un sistema gerencial basado, en algunos casos, en una organización del conocimiento obsoleta y muchas veces dogmática y autoritaria.

Es por ello que las competencias y habilidades de los gerentes, que deben estar basadas en el conocimiento, también demandan cambios importantes y determinantes que impacten en el desempeño eficiente y en la permanencia de las organizaciones; Alebiosu et al. (2022) sostienen que debido a problemas importantes como las fluctuaciones de la demanda, el aumento de las expectativas de los consumidores y la rivalidad en los mercados globalizados; la noción de competencias gerenciales se ha extendido por todo el mundo y que las organizaciones han fomentado las habilidades gerenciales esenciales, ya que el objetivo principal es aumentar la productividad y el desempeño innovador de los empleados al eliminar el desperdicio en todas sus formas.

Basado en estas consideraciones este estudio se propuso identificar aspectos epistemológicos en su relación con las competencias gerenciales para el siglo XXI.

## 1. Materiales y métodos

Se trata de una investigación descriptiva, retrospectiva, de revisión de la literatura científica de estudios primarios realizados por diversos autores sobre la epistemología y las competencias gerenciales para el siglo XXI. Para la búsqueda de la literatura, se utilizaron las bases de datos Redalyc.org, Scielo.org, Google Académico, y Google Scholar, y Elsevier.

Se establecieron como criterios de inclusión artículos publicados en revistas nacionales e internacionales de estudios cuantitativos, cualitativos, descriptivos, analíticos y reflexivos; que reportaron aspectos referidos a la epistemología como un componente

clave de las competencias gerenciales. No se estableció límites de años en los criterios de búsqueda de la información ni en el tipo de estudio.

Para la búsqueda de los artículos se utilizaron las combinaciones de descriptores, ajustándolos al idioma inglés o español y a los requerimientos de cada base de datos. Los descriptores de búsqueda en español fueron “epistemología y Gerencia”, “epistemología y competencias gerenciales”, “epistemología, competencias gerenciales y globalidad”. En el idioma inglés las palabras clave fueron “epistemology and management”, “epistemology and managerial competencies”. epistemology, managerial competencies and globality.

Respecto al proceso metódico para la organización y sistematización de la información este se realizó en varios pasos, entre ellos la revisión de títulos, resúmenes y posteriormente el texto completo de todos los artículos seleccionados, recuperados de los buscadores científicos utilizados, posteriormente se elaboró una matriz que contenía aspectos relacionados con el nombre del autor, año de publicación, dimensión epistémica/conocimientos y la argumentación de los autores, que sirvió de base para la interpretación de los hallazgos teóricos.

Para preparar el análisis temático, en primer lugar, se identificaron las competencias propuestas en cada uno de los artículos. Hubo artículos que presentaban una lista de competencias en el cuerpo principal del texto mientras otros estaban centrados en una competencia individual o particular. Para estos artículos, codificamos las competencias a partir del resumen del artículo y las descripciones destacadas en este. Se buscó línea por línea, segmentos de texto (códigos) que describieran elementos o aspectos que identificaran competencias y su relación con aspectos epistemológicos. Posteriormente se agruparon las competencias gerenciales bajo el dominio de conocimiento es el llamado saber epistémico.

## 2. Las competencias gerenciales

Viaña (2018) señala que la epistemología de la gerencia ha requerido la búsqueda de diferentes enfoques que permitan la flexibilidad organizacional para someterse a las exigencias cada vez más cambiantes en ambientes de incertidumbre, por lo que esta autora señala que las ciencias gerenciales, involucran un proceso de investigación que conduzca a la construcción de un cuerpo de conocimientos organizados, que responda

con creatividad e innovación a la diversidad de problemas que surjan del entorno. De allí que la conceptualización del término “competencias gerenciales” es determinante y fundamental para el desarrollo y avance de esta ciencia.

## 2.1. Definición

La expresión “competencia” ha sido utilizada con diferentes acepciones, en la década de 1970 el concepto fue empleado por la psicología organizacional, estudiando las competencias individuales en el contexto laboral; posteriormente este concepto comenzó a tener relevancia en el campo de la administración formando parte de los estudios organizacionales (Montesano et al., 2015).

Boyatzis (1982, citado por Pinto et al., 2012) señaló a las competencias para definir el perfil ideal del gerente, mencionando entre otras las relacionadas con el conocimiento tales como el uso diagnóstico de conceptos, el pensamiento lógico, conocimientos especializados según el área y manejo de la conceptualización del liderazgo; seguidas de otras como orientación a la eficiencia; proactividad; preocupación por el impacto (grupo de gestión de objetivos y acciones); auto confianza; uso del poder socializado; optimismo; autoevaluación y sentido crítico, uso del poder unilateral; espontaneidad, autocontrol; objetividad perceptual; adaptabilidad y preocupación por las relaciones cercanas entre otras.

Bergenhengouwen et al. (1997), plantearon que la complejidad y la multidisciplinaria son calificativos del concepto de competencia en el campo gerencial ya que en ocasiones suelen referirse a ellas como resultado (lo que se hace) y otras aludir a los procesos (cómo se hace). Sin embargo, existe una perspectiva integradora de este concepto y es la planteada por Gonczi (2001) que se refiere a ella como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ejercer una actividad gerencial, pero también el desempeño de la persona en un contexto específico en términos de comportamientos utilizados en el trabajo y logros posteriores.

McMullan et al. (2003), definieron las competencias como inherentes al individuo y vinculadas a un mayor nivel de desempeño, ya sea en el cumplimiento de tareas específicas o en un contexto dado; también lo relacionan con acciones, comportamientos o resultados que una persona debe demostrar con su actuación; postulan que no es

suficiente que los líderes posean un conjunto de atributos si no los utilizan, para que el equipo u organización eleve el estándar de desempeño que requiere el contexto.

Por su parte Molinsky et al. (2012) señalan que hay habilidades o competencias que todo gerente del siglo XXI debe o necesita tener para enfrentarse a los nuevos desafíos de la sociedad actual, la primera es tener una mentalidad global, lo cual implica que el gerente debe apreciar la diversidad, es decir, desarrollar inteligencia y habilidad cultural que se refiere a la capacidad de modificar el comportamiento en situaciones determinadas para adaptarse a las diferentes normas culturales y la segunda es la habilidad de ejercer influencia digital, que no es más que el uso de las redes en línea las cuales pueden ser utilizadas para recopilar información y ejercer influencia en un lugar de trabajo cada vez más interconectado y colaborativo.

Es así como Pessoa y Odellius (2018) consideraron la definición de competencias según un enfoque integrador, es decir, plantean que estas son un conjunto de comportamientos observables o potenciales mediante los cuales los gerentes, pueden y deben demostrar conocimientos, habilidades y actitudes o la sinergia entre estos, agregando valor y mejores resultados para sí mismos, para otras personas y para los equipos, departamentos, organizaciones o redes que sean coherentes con el contexto, los recursos disponibles y las estrategias adoptadas.

Otras competencias, no menos importante, son la responsabilidad y la sostenibilidad que a juicio de Laasch et al. (2023) se centran en cómo los gerentes se interrelacionan con una variedad de partes interesadas ante quienes pueden rendir cuentas y la sostenibilidad referida a la orientación futura y los complejos problemas sociales, ambientales y económicos.

Según Neumeyer y Liu (2021) debido a los cambios y avances dinámicos de la sociedad actual las competencias de los gerentes están recibiendo una atención cada vez mayor, ya que se consideran los ingredientes principales para construir ventajas competitivas y sostenibles, empresas u organizaciones basadas en el conocimiento, es decir sustentadas en un conjunto de saberes especializados, talentos, habilidades, cualidades, intenciones y disposiciones requeridos en el contexto de una organización determinada.

Shahvari et al. (2021), refieren que existe una novedosa e importante competencia y es la llamada la competencia de conciencia global, que es aquella que postula que un gerente globalmente competente debe poseer suficientes conocimientos e información sustancial, conciencia perceptiva y habilidades de comunicación intercultural para operar adecuadamente en un entorno globalmente interdependiente.

## 2.2. Competencias gerenciales y Epistemología

Dentro de las competencias asociadas con el saber teórico, el cual es inherente a todas las profesiones y de las cuales no escapa el gerente, está en primer lugar la capacidad de estudio entendiendo esta como la única manera de adquirir conocimientos de lo contrario se corre el riesgo de perder vigencia; otra competencia asociada al saber teórico es la capacidad de análisis, inevitable cuando se trata de tomar buenas decisiones y consiste en el estudio juicioso y la valoración ponderada de las posibles vías de acción (Serrano,2017).

Ploum et al. (2018), postulan que también son cruciales las competencias relacionadas con la complejidad y la integración que están referidas al pensamiento sistémico, estos conforman los diversos aspectos de los sistemas, como las dimensiones empresarial, ambiental y social de los problemas de sostenibilidad. Pero ello requiere, a su juicio, que la compleja naturaleza sistémica y multisectorial de la sostenibilidad se sustente en una variedad de competencias colaborativas, ya que los problemas de la sostenibilidad sólo pueden abordarse con éxito en un esfuerzo colaborativo y ético.

De allí que las competencias cognoscitivas según Cullen (2020) constituyen conocimientos intelectuales cuyo dominio se centra en su alfabetización, es decir el conocimiento individual tanto declarativo como un proceso para recopilar, evaluar y aplicarlos con saberes de especializaciones en gestión, lo que conlleva a comprender el contexto social de las actividades gerenciales y de los marcos regulatorios y normativos.

Desde la perspectiva de Rosenberg et al. (2018) el manejo del conocimiento es una competencia que se espera del gerente que se refiere a usar, dar forma, manejar y compartir diferentes conjuntos de informaciones, Incluye variedades de sub-competencias para que el conocimiento sea clasificado, procesado, evaluado, reflexionado y compartido;

lo cual implica la capacidad para trabajar con datos cualitativos y cuantitativos y gestión de datos.

Piovanchi (2023) afirma que, visto desde una perspectiva cosificada del conocimiento, una persona, en este caso específico, un gerente, puede tener conocimientos saber cosas, datos, e informaciones independientemente del uso que le dé; distinto es el pensamiento que está constituido por el compromiso con los problemas o con un objeto de análisis; el dominio del conocimiento independiente a veces puede implicar interdependencia.

Para Alebiosu et al. (2022), los gerentes deben asumir una mayor responsabilidad por su aprendizaje, desempeñar un papel más destacado para el desarrollo e instrumentación de procesos para fortalecer las competencias de gestión. A medida que avanzan las empresas y organizaciones la sociedad y las personas en todos los niveles deben aprender y adaptarse para funcionar en situaciones cambiantes. El desempeño se verá afectado si este aprendizaje y alineación no se implementan.

### 3. Vicios epistémicos en la gerencia

Rawwas et al. (2013) plantean como vicios epistémicos en la gerencia, el cierre mental, el exceso de confianza intelectual, la falta de imaginación y la conformidad intelectual; mientras que Piovanchi (2023) postula que la vicio-epistemología estudia cómo los rasgos de carácter, las actitudes o los estilos de pensamiento se interponen sistemáticamente en el camino del conocimiento, lo cual está relacionado con la llamada evasión epistémica que está referida a la actitud que se adopta hacia el propio desempeño como agente epistémico y como gerentes en este caso e impide que quienes adoptan esta actitud aprendan de sus errores.

En contraposición a estos planteamientos se destaca la apertura mental, la curiosidad, el pensamiento crítico y cuidadoso, la creatividad y el coraje intelectual como los cimientos de las virtudes epistémicas y que estas deben estar presentes, en términos generales, en las competencias que en el área gerencial debe desarrollar y poseer todo buen gerente.

La humanidad se enfrenta a desafíos sociales, económicos, ambientales y gerenciales y la gestión en las organizaciones, instituciones y empresas pueden y deben desempeñar un papel crucial a la hora de abordar estos grandes desafíos; esto requiere

gerentes responsables que sean competentes de construir a través de los conocimientos, un desarrollo global, ético, responsable y sostenible (Alebiosu et al. 2022)

Con las ventajas innegables de las competencias gerenciales, las organizaciones y empresas deben priorizar en el gerente del siglo XXI, el desarrollo y avance de los conocimientos, con los comprensión de las distintas culturas en el contexto de la globalidad, diagnosticar los desafíos a los cuales se enfrenta, asumir retos internacionales así como adquirir habilidades y destrezas con los idiomas, la comunicación y relacionamiento con y entre el talento humano de la organización como base para una gerencia exitosa.

Elrayah (2021) postula que el conocimiento transversal implica combinar numerosas corrientes de conocimiento entre sí e integrarlas de nuevas maneras, y que deben ir más allá de la disciplina y la cultura; el conocimiento de la gestión debe ser aplicable para que los gerentes sepan cómo actuar responsablemente. También debe ser conceptual para que los gerentes identifiquen conexiones entre teorías y conceptos que se relacionan con diferentes temas, el conocimiento de la gestión de recursos debe estar actualizado para que los gerentes se mantengan al día sobre los enfoques y tecnologías en evolución en el campo de la gerencia y sobre todo de la sostenibilidad (MacDonald et al., 2020).

Fundamentado en el conocimiento amplio de las diferentes culturas con las cuales al gerente del siglo XXI le corresponde establecer vínculos en el mundo globalizado, y sustentado en el diálogo de saberes en el encuentro con el otro ya sea este cliente, usuario o empleado, se requiere mucho más que la mentalidad, la información y la motivación correcta, se necesita capacidad para manejar los desafíos que surgen y hacer ajustes significativos que sean apropiados en el nuevo entorno siendo siempre fieles a los valores humanistas.

Los estudios de esta revisión reportaron aspectos descriptivos, analíticos y reflexivos referidos a la construcción epistemológica de las competencias gerenciales, existiendo consenso entre los autores en cuanto a las características de las mismas en el campo de la ciencia gerencial y la necesidad de su reconceptualización adaptada a los contextos cambiantes y globales del siglo XXI.

## Conclusión

La evidencia científica disponible en la literatura revisada sugiere que una epistemología de las competencias gerenciales que impacten en la práctica gerencial del siglo XXI debe centrarse en un hacer colectivo y colaborativo de conocimientos generados y compartidos adaptados a la globalidad a la contextualidad, sustentabilidad y a los valores éticos.

## Referencias

Alebiosu, Jadesola, Salau, Odunayo, Atolagbe Tolulope, Daramola Olamilekan, Lawal A Adedolapo, Igba Iveren, and Akinbiyi Faith (2022). Predicting the Impact of Managerial Competencies on the Behavioral Outcomes of Employees in the Selected Manufacturing Firms in Nigeria. *Sustainability*. 1-14(19):12319. DOI: <https://doi.org/10.3390/su141912319>

Bergenhengouwen, G.; Horn, H.; Mooijman, E. (1997). Competence development - a challenge for human resource professionals: core competences of organizations as guidelines for the development of employees. 29(2): 55-62. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/00197859710165038>

Cullen, John G. (2020). Varieties of Responsible Management Learning: A Review, Typology and Research Agenda. *Journal of Business Ethics* 162(4). 759-773. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04362-x>

Elrayah, Musaddag (2021). Can business ethics-based education improve HR graduates' employability, knowledge, skills, and competence? *Journal of Education for Business*, v96 (8) p.522-529. DOI: <https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1874255>

Gherardi, S. (2021). A Posthumanist Epistemology of Practice. In: Neesham, C. (eds) *Handbook of management philosophy*. Philosophy Manuals. Springer, Cham, p.1-22 DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-48352-8\\_53-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-48352-8_53-1)

Gonczi, Andrew (2001) Competency-based learning: a dubious past – an assured future? Boud, David and Garrick, John (Ed.) *Understanding learning at work*. London and New York, Routledge, p. 180-194. Disponible en: <https://gphandlahdpffmccakmbngmbjnjjiahp/http://himaapfip.mhs.unm.ac.id/wp-content/uploads/sites/26/2022/10/UNDERSTANDING-LEARNING-AT-WORK-David-Boud.pdf>

Laasch, Oliver, Moosmayer, Dirk C. & Antonacopoulou, Elena P. (2023). The Interdisciplinary Responsible Management Competence Framework: An Integrative Review of Ethics, Responsibility, and Sustainability Competences. *Journal of Business Ethics* 187:733–757. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-022-05261-4>, <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05261-4>

Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., & Zapata, Á. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*, 30(132),301-313. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21231380010>

Macdonald, Adriane, Clarke, Amelia, Ordonez-Ponce, Eduardo, Chai, Ziqi & Andreasen, Jordan (2020). Sustainability Managers: The Job Roles and Competencies of Building Sustainable Cities and Communities. *Public Performance & Management Review*. 43. 1-32. DOI: <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1803091>

McMullan Miriam, Endacott Ruth, Gray Morag, Jasper Melanie, Miller Carolyn, Scholes Julie & Webb Christine (2003) Portfolios and assessment of competence: a review of the literature. *Journal Advanced Nursing*. 41(3):283-94. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12581116/> DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02528.x>.

Mogollón Carmen. (2021). Sustrato ontoepistémico praxológico de los saberes gerenciales desde la esencia de la sabiduría. *Revista Gestión y Gerencia*. Vol 15(1), p.1-15. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/gyg>

Rawwas, Mohammed Y., Arjoon, Surendra & Sidani, Yusuf (2013). An Introduction of Epistemology to Business Ethics: A Study of Marketing Middle-Managers. *Journal of Business Ethics* 117 (3):525-539. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1537-6>

Molinsky Andy, Davenport Thomas H, Bala Iyer, Davidson Cathy N. (2012). Three Skills Every 21st-Century Manager Needs .From the Magazine. *Harvard Business Review*. Disponible en: <https://hbr.org/2012/01/three-skills-every-21st-century-manager-needs>

Montezano L.; Silva, D.; Coelho JR. F. (2015) Competências Humanas no Trabalho: a Evolução das Publicações Nacionais no Novo Milênio. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD XXXIX, 39 Anais. Belo Horizonte/MG. p.1-22 Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/314175846\\_Competencias\\_Humanas\\_no\\_Trabalho\\_a\\_Evolucao\\_das\\_Publicacoes\\_Nacionais\\_no\\_Novo\\_Milenio](https://www.researchgate.net/publication/314175846_Competencias_Humanas_no_Trabalho_a_Evolucao_das_Publicacoes_Nacionais_no_Novo_Milenio)

Neumeyer, Xaver & Liu, Mengyang (2021). Managerial Competencies and Development in the Digital Age. Published in: *IEEE Engineering Management Review*. Volume 49(3), p.49-55. DOI: <https://doi.org/10.1109/EMR.2021.3101950>

Pessoa De Freitas, Pablo F. y Odelius Catarina C. (2018) Managerial competencies: an analysis of classifications in empirical studies. *Cuadernos EBAPE.BR* Vol.16(1), pp. 35-49. Fundação Getulio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/FcJbYpqzsSX9vWRhpbTFZvB/?lang=en#>, DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395159497>

Pinto Brito, L. M., Cortez Bezerra de Paiva, I., & de Clodoaldo Pinto Guerra Leone, N. M. (2012). Perfil de competências gerenciais no Ensino Superior Tecnológico. *Revista*

Ciências Administrativas, Vol.18(1), pp. 189-216. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475647550007>

Piovarchy, Adam (2023). Vice epistemology, norm-maintenance and epistemic evasiveness. Volume 201, pp.105-125. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11229-023-04086-6>

Ploum, Lisa, Blok, Vincent, Lans, T., and Omta, Onno (2018). Towards a validated competency framework for sustainable entrepreneurship. Organization and Environment. Volumen 31 (2), 113–132. DOI: <https://doi.org/10.1177/1086026617697039>

Rojas Paula (2021). Epistemología gerencial para el siglo XXI. Revista Gerentia. N°2, pp. 244-256. Disponible en:  
<https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/482/578>

Rosenberg, Eureka., Lotz-Sisitka, Heila y Ramsarup, Presha. (2018). The green economy learning assessment South Africa. Journal Higher education, skills and work-based learning. Vol.8 (3), 243–258. DOI: <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2018-0041>

Shahvari, Sajjad, Yaghoubi Nour & Vafadar, Milad (2021). Development of a model of key management competencies using a metasynthesis approach. International Journal of Productivity and Quality Management (IJPQM), Vol. 32, No. 3. 32: 279–306. Disponible en:  
<https://www.inderscience.com/offers.php?id=113631>

Serrano German (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. Revista Estudios Gerenciales. 33(143): 208-216. Revista Estudios Gerenciales [online], vol.33, n.143, pp.208-216. ISSN 0123-5923. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.03.004>.

Viaña Pulido, Francys . (2018). Epistemología hacia La formación gerencial del siglo XXI. Teorías, Enfoques Y Aplicaciones En Las Ciencias Sociales, 11(23), 53-60. Disponible en:  
<https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/2033>

## Conflicto de interés

Los autores de este manuscrito declaran no tener ningún conflicto de interés.

## Copyright

La *Revista Latinoamericana de Difusión Científica* declara que reconoce los derechos de los autores de los trabajos originales que en ella se publican; dichos trabajos son propiedad intelectual de sus autores. Los autores preservan sus derechos de autoría y comparten sin propósitos comerciales, según la licencia adoptada por la revista.

## Licencia Creative Commons

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

