

COMPARACIÓN DEL PARADIGMA DE LA PERSONA COMPLETA CON OTROS PARADIGMAS EXISTENTES

Msc. Anny Rodríguez; Dra. Gaudys Mendoza
annyjoselin@yahoo.es gaudys.mendoza@gmail.com

RESUMEN. El presente estudio tuvo como objetivo comparar el Paradigma de la Persona Completa fundamentado por Covey, en el cual se hace referencia principalmente a las cuatro dimensiones del ser humano: cuerpo, mente, corazón y espíritu, con sus respectivas inteligencias y atributos, asociados a la persona, con los demás paradigmas existentes, tales como el de la complejidad, de la globalización, de la investigación cuantitativa o positivista, el cualitativo, de la responsabilidad social, entre otros, permitiendo destacar sus ventajas y desventajas, evidenciándose que el beneficio en la aplicación de cada uno de estos paradigmas estudiados dependerá del área donde se implante. Para ello, se utilizó como técnica de la investigación documental de carácter comparativo la revisión crítica, recolectando información de artículos publicados en revistas científicas, de internet y demás bibliografía consultada.

Palabras Clave: Paradigma; Paradigma de la persona completa: cuerpo, mente, corazón y espíritu; paradigmas cuantitativo, cualitativo, de la complejidad, de la responsabilidad social.

PARADIGM OF THE FULL COMPARISON WITH OTHER PERSON EXISTING PARADIGM

ABSTRACT. This study allowed a comparison between the provisions of the Whole Person Paradigm, founded by Covey, which refers mainly to the four dimensions of human being: heart, body, mind and spirit, with their minds, attributes and associated person and other existing paradigms, such as complexity, globalization, quantitative or positivist research, qualitative, social responsibility, among others, allowing to highlight their advantages and disadvantages, demonstrating that the benefit in applying each of these paradigms studied depends on the area where the implant. This technique was used as desk research, critical review, collecting information published in scientific journals, internet articles and other literature consulted.

Keywords: Paradigm, Paradigm of the whole person, body, mind, spirit, heart, quantitative, qualitative paradigm, the complexity of social responsibility, change

INTRODUCCIÓN

El mundo es un lugar que ha cambiado mucho. Los retos y la Complejidad a los que se enfrentan las relaciones, la familia, la vida profesional y la comunidad, son de una magnitud totalmente nueva. Acceder a los niveles más elevados de talento y de la motivación del ser humano en la nueva realidad de hoy, exige un cambio radical de pensamiento: una nueva mentalidad, un nuevo conjunto de aptitudes, un nuevo instrumental, un nuevo hábito

Covey [5].en su texto El 8vo hábito, Citando a Druker expresa lo siguiente: “Dentro de unos Cientos de años, cuando la historia de esta época se escriba desde una perspectiva distante, es probable que el acontecimiento más importante para los historiadores no sea la tecnología, ni internet, ni el comercio electrónico, sino un cambio sin precedentes en la humanidad”.

Es por ello, que esta investigación se inicia con el estudio del concepto de Paradigma expresado por varios autores, desde los griegos, conocido como un modelo, hasta la actualidad, visto como una lente a través de la cual se contempla el mundo.

Muchos autores han escrito sobre el tema de los Paradigmas enfocados en diversos escenarios y campos, sin escapar de éstos el ámbito organizacional, laboral, Gerencial y humano.

Es así, como personajes importantes, tales como John Gardner y Einstein, expresaron el poder de un paradigma como: El primero: “la mayoría de las organizaciones aquejadas de problemas han desarrollado una ceguera funcional a sus propios defectos. No sufren porque no puedan resolver sus propios problemas, sino porque no pueden verlos”, mientras que el segundo: “los problemas significativos que afrontamos no pueden solucionarse en el mismo nivel de pensamiento en el que estábamos cuando los creamos”.

El presente estudio se considera de gran importancia debido a que permitirá establecer una comparación entre el Paradigma de la Persona Completa y el resto de paradigmas existentes, evidenciándose de esta forma, sus ventajas, desventajas y el área de aplicación.

De esta manera, se ha estructurado el trabajo en la siguiente forma: la introducción, el marco teórico, la metodología, la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones y las referencias bibliográficas.

Para la recolección de la información se utilizaron diferentes fuentes secundarias tales como: artículos publicados en revistas, como es el caso de la revista REDIP, Consulta a bibliografías (como es el caso de Stephen Covey), tanto impresas como digitalizadas.

METODOLOGÍA

Hurtado [10], plantea que: “la Metodología Es el estudio de los modos o maneras de llevar a cabo algo, es decir, el estudio de los métodos. En el campo de la investigación, es el área de conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas. Incluye los métodos, las técnicas, las tácticas, las estrategias y los procedimientos que utilizará el investigador para lograr los objetivos de su estudio”. (P. 105)

La misma autora plantea además que: “Los métodos, técnicas, tácticas y estrategias no son genéricos para cualquier investigación; los métodos son diferentes en función de cualquier investigación y del objetivo que se pretende lograr” (P.106).

Es así como para este estudio, se diseñó una investigación de tipo Documental y de carácter comparativo, utilizando como técnica la revisión crítica o analítica

Respecto a la Investigación Documental, Arias [2], la define de la siguiente forma: “Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales y electrónicas” (P.27).

Al respecto, Arias [2] señala etapas para una Investigación documental, tales como:

- Búsqueda y exploración de fuentes.
- Lectura inicial de los documentos disponibles

- Elaboración del esquema preliminar o tentativo.
- Recolección de datos mediante lectura evaluativa, fichaje y resumen.
- Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar.
- Formulación del esquema definitivo y desarrollo de los capítulos.
- Redacción de la introducción y conclusiones.
- Revisión y presentación del informe final.

En este sentido, Tamayo y Tamayo[19], indica sobre la investigación comparada, tiene como fundamento el método científico, según la tipología clásica de la investigación, es decir, que, se ajustan a los modelos y diseños investigativos existentes. Así el énfasis comparativo se puede aplicar a todos los tipos de estudios investigativos siempre y cuando el investigador vea los factores que propicien algún tipo de comparación. (p 55).

Igualmente, Hurtado [10], describe las técnicas de revisión documental: como aquellas utilizadas para extraer la información contenida en textos escritos, ya sea porque la unidad de estudio es un texto, documento, o recogida y asentada por otra persona. (p. 162).

RESULTADOS

3.1 Los resultados de la presente investigación se inician con la cronología de varios autores sobre las variadas definiciones Del concepto de paradigma, lo cual se muestra a continuación en la figura N° 1:

Autor	Los griegos	Morín	Kuhn	Piaget	Patton	Martínez	Barker	Capra	Covey
Año		1932	1962	1975	1978	1985	1992	1994	2005

FIGURA N° 1 Orden cronológico del concepto de Paradigma

Fuente: Rodríguez, A. y Mendoza, G. (2015)

Es así como, se inicia con lo expresado por cada autor sobre sus conceptos de paradigma, según y Padrón [15], Salazar [18] y Zalazar [21]:

Los griegos, tuvieron diferentes términos para definir el concepto de paradigma, entre los cuales se tienen: muestra, patrón y modelo, siendo ésta última acepción la de mayor relevancia.

Morín, lo define como un principio capaz de producir distinciones, relaciones, oposiciones fundamentales entre nociones, las cuales generan y controlan las teorías y discursos de una comunidad científica.

Según Kuhn, es un conjunto de logros compartidos por una comunidad científica empleados por ésta para definir problemas y buscar soluciones legítimas. Tras una teoría científica hay un cierto marco dentro del cual se desarrolla la ciencia, es decir, un paradigma, y éste marco consta de conceptos, valores y técnicas que dirigen la actividad de los investigadores.

Según Piaget, Un paradigma es una construcción conformada por muchos elementos (ideas, emociones, experiencias, actitudes), en definitiva, un conjunto de percepciones aisladas que se transforman en un concepto que rige los movimientos de las organizaciones.

Patton, define un paradigma como una visión del mundo, una perspectiva general, un modo de desmenuzar la complejidad de la realidad y afirma que los paradigmas son en cierta medida normativas, puesto que señalan al investigador una manera de actuar.

Martínez, se refiere a los paradigmas como sistemas de reglas de juego científico; éstos constituyen la lógica que subyace a la actividad investigativa.

Según Barker, los paradigmas funcionan a manera de patrones, modelos mentales o reglas operativas que tienen funciones específicas: establecen los límites de enfoques teóricos y prácticos, explican cómo resolver problemas dentro de esos límites, determinan y guían las percepciones, actúan como filtros selectores de información, pautan la acción más apropiada en cada caso.

Capra, plantea que las limitaciones de un paradigma solo se advierten con claridad cuando éste cambia y en efecto cambia a causa de esas limitaciones.

También, Covey [6], expresa su definición sobre paradigma definiéndolo como: si se quieren realizar cambios y mejoras de poca entidad de una manera paulatina, deberá trabajarse con prácticas, conductas o actitudes, pero si se quiere hacer mejoras grandes e importantes, se trabajará con paradigmas.

3.2 Una vez presentadas las diferentes acepciones del concepto de paradigma en el tiempo, se procede a profundizar sobre lo establecido por el Paradigma de la Persona completa.

Covey [5], afirma lo siguiente: La nueva era del trabajador del conocimiento se basa en un paradigma nuevo que difiere por completo del paradigma cosificador de la era industrial. Llamémosle paradigma de la persona completa.

Este concepto parte de la división de la humanidad en eras, destacándose: la del cazador, del recolector, de la agricultura, industrial, del trabajador del conocimiento y de la información y finalmente, de la sabiduría, así, en su artículo, Poletto y Sánchez [16], afirman que: El hombre Agricultor multiplicó por cincuenta la producción del Cazador -Recolector y el Industrial hizo lo mismo con respecto al Agricultor. El hombre del conocimiento multiplicará la producción del Industrial mediante la construcción de una cultura organizacional que permita la liberación de su potencial humano.

Esta clasificación de las eras de la humanidad sirvió de base a Covey [5], para la definición del paradigma de la Persona Completa, partiendo de la siguiente premisa:

“En el fondo, sólo hay una razón muy sencilla y general de que haya tantas personas insatisfechas con su trabajo y de que la mayoría de las organizaciones sean incapaces de aprovechar el talento, el ingenio y la creatividad de su personal y no lleguen a ser organizaciones realmente grandes y duraderas”.

Plantea [6]: la falta de un paradigma que abarque y contemple al ser humano en todas sus dimensiones, atributos, talentos, inteligencias y capacidades, dejándose de tratar al individuo de una organización, empresa, como “cosas”, perteneciente al estado de ganancias y pérdidas o incluidas en las máquinas, o peor aún, con un trato controlador. La esencia principal de esta nueva concepción del ser humano se detalla a continuación, en la figura N° 2:

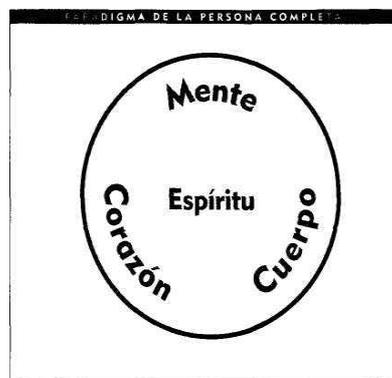


FIGURA N° 2. Paradigma de la Persona Completa

Fuente: Covey, 2005

En la actualidad, se mantienen vigentes en la mayoría de las empresas y organizaciones, situaciones como las que describe Covey [6], las cuales se presentan a continuación:

“Primero, no se nos trata con justicia. Es decir, en nuestra organización hay mucha política; hay nepotismo; el sistema salarial no parece justo; nuestro propio salario no refleja con exactitud el nivel de nuestra contribución. ¿Cuál sería nuestra elección?

Segundo, supongamos que nos pagan lo correcto pero que no se nos trata muy bien. Es decir, no se nos respeta; se nos trata de una manera arbitraria y caprichosa, quizá dictada principalmente por el humor de nuestro jefe. ¿Cuál sería nuestra elección?

Tercero, supongamos que nos pagan correctamente y nos tratan bien, pero cuando se precisa nuestra opinión nadie nos la pide. En otras palabras, se valoran nuestro cuerpo y nuestro corazón, pero no se valora nuestra mente. ¿Cuál sería nuestra elección?

Cuarto, supongamos que nos pagan correctamente (cuerpo), que nos tratan bien (corazón) y que podemos participar de una manera creativa (mente), pero se nos dice que cavemos un hoyo y lo volvamos a rellenar o que redactemos informes que nadie va a leer o usar. En otras palabras, el trabajo carece de sentido (espíritu). ¿Cuál sería nuestra elección?

Quinto, supongamos que nos pagan correctamente, que nos tratan bien y que podemos participar de una manera creativa en un trabajo significativo, pero a costa de engañar y mentir a los clientes, a los proveedores y a otros empleados (espíritu). ¿Cuál sería nuestra elección?"

Estos cinco escenarios permiten visualizar todas las dimensiones establecidas por el paradigma de la Persona completa, las cuales se resumen en la siguiente tabla con sus necesidades, inteligencias, atributos y voz:

TABLA N° 1 Esquema de la Persona Completa

Persona Completa	4			
	4 Necesidades	Inteligencias/capacidades	4 Atributos	Voz
Cuerpo	Vivir	Inteligencia Física (IF)	Disciplina	Necesidad (¿Cómo satisfacerlas)
Mente	Aprender	Inteligencia Mental (IM)	Visión	Talento (concentración)
Corazón	Amar	Inteligencia Emocional (IE)	Pasión	Pasión (Hacer con ardor)
Espíritu	Dejar un Legado	Inteligencia Espiritual	Conciencia	Hacer lo correcto

Fuente: Rodríguez, A. y Mendoza, G. (2015)

3.3 A continuación, se presentan algunas investigaciones recientes donde se consideró al individuo como elemento principal para la mejora de los procesos, validando lo expresado por el Paradigma de la Persona Completa:

1. García, P.[8], La investigación realizada en España por esta autora titulada: “Productividad y empresa Saludable”, señala como las empresas se olvidan de conceptos referidos al equilibrio de la vida laboral versus la personal, piensan en la rentabilidad, la urgencia les hace actuar sobre reducción de personal, de sueldos y salarios, disminución de jornadas, en fin, reducir costos, para aumentar la productividad, pero con estas medidas los empleados ven afectada su moral y se alejan del proyecto de empresa, baja su rendimiento, su fidelidad y la productividad cae. La razón de este fenómeno es que la empresa se ha ocupado de lo urgente y no de lo importante, no se ha pensado en las causas de la improductividad. Para que esto ocurra deben tomarse medidas tales como: cultivar un buen ambiente de trabajo entre los empleados, políticas de comunicación, de identificación con el proyecto, de formación, de desarrollo de carreras, de programas de seguridad en el trabajo. Para ello, la autora utilizó como método: el estudio de casos de variadas empresas y la discusión en “Focus Group”.

2. Terán, A. [20]. Diseñó un constructo teórico con base en el modelo Sistema de innovación para las pequeñas y medianas industrias PYMIS metalmecánicas desarrollado por la autora en su tesis doctoral presentada en el año 2009 e incorporando el capital clave: el ser humano, basado en sus dimensiones: física, mental- emocional y espiritual, a través de sus capacidades: inteligencia física, inteligencia mental-emocional e inteligencia espiritual, con las categorías y subcategorías que emergieron en el proceso de investigación, entre ellas: estado físico, exámenes de salud, creatividad, relaciones interpersonales, motivación, autonomía, comunicación, experiencia, adaptación a los cambios, procedimientos establecidos, capacitación, empatía, valores, voz interior y sentido de servicio, a través de la cooperación y la colaboración, además del beneficio colectivo.

3. Bonfante, L. y Lozano, A. [4]. La gerencia en la era del conocimiento desde la perspectiva del paradigma de la persona completa: cuerpo, mente, corazón y espíritu Durante la era industrial, los principales impulsores de la prosperidad económica eran las

máquinas y el capital: las cosas, lo cual nos hizo creer que debemos controlar y dirigir a las personas. El problema radica en que la gerencia hoy día sigue aplicando el modelo de control de la era industrial a los trabajadores del conocimiento. Este ensayo tuvo como objetivo realizar una aproximación de la nueva concepción de la gerencia empresarial, analizada a través del paradigma de la persona completa y del concepto de capital social. Se realizó una revisión bibliográfica llegándose a la conclusión de que en la era del trabajador del conocimiento se requiere de un paradigma nuevo, que difiera completamente del paradigma cosificador de la era industrial, denominado el paradigma de la persona completa, el cual considera que los seres humanos tienen cuatro dimensiones: cuerpo, mente, corazón y espíritu y que el concepto de capital social permite explicar en gran parte, el comportamiento individual colectivizado en organizaciones.

3.4 Otros Paradigmas existentes

A continuación, se muestran en la figura N°.3, otros paradigmas existentes y que están siendo utilizados en diversas áreas como la investigación, las organizaciones empresariales, entre otras:

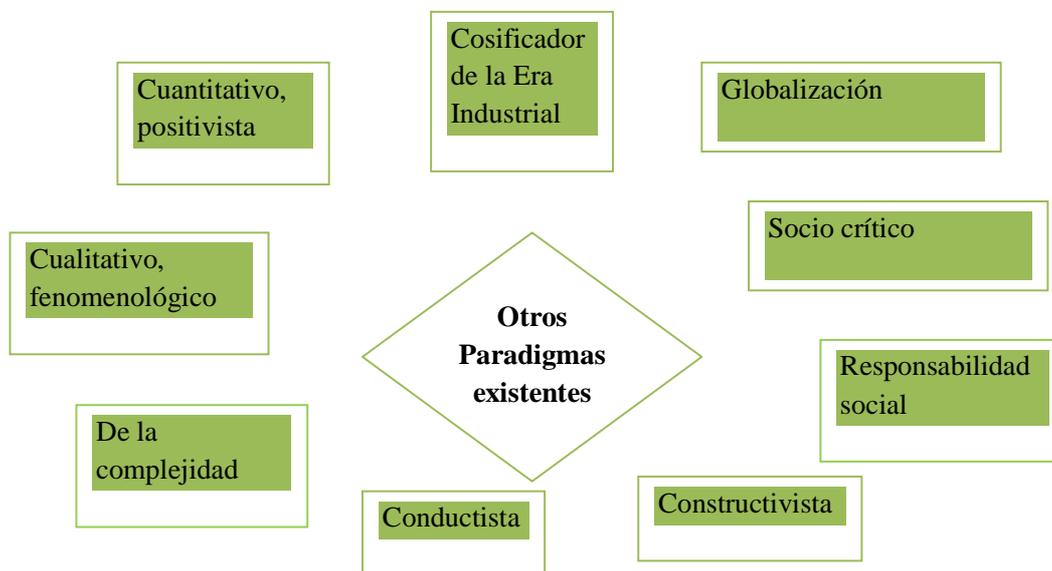


FIGURA N° 3 Relación con Otros Paradigmas existentes

Fuente: Rodríguez, A. y Mendoza, G. (2015)

DISCUSION DE RESULTADOS

A continuación en la Tabla Nro. 2, se muestra la comparación de los paradigmas estudiados en la presente investigación:

TABLA N° 2. Comparación de Paradigmas

Tipo de Paradigma	Características	Ventajas	Desventajas
Cuantitativo o positivista [1] y [3]	<p>Busca los hechos o causas de los fenómenos sociales</p> <p>Utiliza el Método hipotético deductivo (observación de casos-problema-teoría, marco teórico-hipótesis-comprobación)</p>	<p>Explica, controla, predice.</p> <p>Se basa en muestras amplias seleccionadas probabilísticas o no, se dice objetivo</p>	<p>Presta escasa atención a los estados subjetivos de los individuos.</p>
Cualitativo [3]	<p>Se basa en fenomenologismo y Verstehen (comprensión), es decir, se interesa en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa</p>	<p>Comprender, interpretar, asume la realidad como dinámica</p>	<p>Se dice subjetivo, orientado al proceso</p>

TABLA N° 2. Comparación de Paradigmas

Tipo de Paradigma	Características	Ventajas	Desventajas
De la Era cosificadora Industrial (Palo y la Zanahoria) [5]	“Aquel que contempla que el principal activo y los principales impulsores de la prosperidad económica eran las máquinas y el capital: Las cosas”.	Aún se utiliza en el ámbito industrial	Filosofía de la motivación basada en el premio y el castigo (El palo y la zanahoria: Una la recompensa y el otro el temor)
De la Persona Completa [5]	Se refleja en 4 dimensiones: Corazón, mente, cuerpo y espíritu	La organización aprovecha el talento, ingenio y creatividad de su personal	Para su aplicación, dependerá de la decisión y compromiso de las personas involucradas con las decisiones de la alta Gerencia
Constructivista [7]	Sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales.[7]	El constructivismo busca ayudar a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información nueva.	Mayormente enfocado hacia el área de Educación

TABLA N° 2. Comparación de Paradigmas

Tipo de Paradigma	Características	Ventajas	Desventajas
De la Complejidad [13] y[14]	Postula una nueva forma de planificación, a través de exploraciones creativas sobre los futuros probable, posible y deseable; planificación que facilita a la organización compleja fundamentar de manera sistemática, las decisiones en el presente.	Cada actor construye su plan de acuerdo a las condiciones de incertidumbre de su situación y a los recursos que le proporcionen predictibilidad.	Una propensión a experimentar el efecto mariposa.” Según este principio, un estado de equilibrio, puede ser una condición deseable en ciertas escalas pequeñas y en algunos intervalos temporales breves, pero en intervalos largos de tiempo y en escalas muy grandes, el equilibrio sitúa al sistema en un nivel máximo de riesgo, pues se hace menos sensible a los cambios que se producen en su entorno, y en esa situación.

TABLA N° 2. Comparación de Paradigmas

Tipo de Paradigma	Características	Ventajas	Desventajas
Socio-Crítico [12]	Preocupado por los problemas sociales y de clases; parte de la idea de que la educación no es neutra y que viene influenciada por la ideología[12]		Defensa de una postura dialéctica con lo referente a la naturaleza del conocimiento. - orientado hacia la practica [11]
Conductista [7]	El aprendizaje debe enfocarse en fenómenos observables y medibles.	Sus fundamentos nos hablan de un aprendizaje producto de una relación "estímulo - respuesta".	El aprendizaje únicamente ocurre cuando se observa un cambio en el comportamiento.
Responsabilidad Social [9]	Modelo para las instituciones que sobrepasan las fronteras de lo puramente económico.	Sus acciones son tendientes a contribuir al mejoramiento del entorno social donde se desenvuelve la empresa, aportando ideas y recursos para contribuir de manera significativa en la resolución de problemas.	

TABLA N° 2. Comparación de Paradigmas

Tipo de Paradigma	Características	Ventajas	Desventajas
Globalización [17]	Se refleja en cuatro dimensiones: economía global, Tecnología de la información, La finanzas, La dimensión ecológica	Apertura de la inversión extranjera Redes con información en tiempo real. Revalorización del concepto de naturaleza	Conocer las fortalezas del entorno económico de los países, el marco jurídico-político, cultural, le permite a la organización tomar la decisión de aventurarse, comercializar y adaptarse a estos nuevos mercados.

Fuente: Rodríguez, A. y Mendoza, G. (2015)

Una vez resumidos en la tabla N° 2 las características, ventajas y desventajas de diez (10) tipos de paradigmas, incluyendo el de la Persona Completa, se observa que este último es el único que obsoleta el paradigma anterior- cosificador, porque todos los demás descritos se pueden utilizar, dependiendo del tipo de área o campo de aplicación, organización, su cultura y sus necesidades.

CONCLUSIONES

El estudio permitió evidenciar una línea cronológica del concepto de Paradigma, iniciando con los griegos, pasando por Morín, Kuhn, Piaget, Patton, Martínez, Barker, Capra, Covey hasta el año 2005, destacándose varios significados para el concepto tales como; modelo, concepto, conjunto de valores, percepciones, principios, reglas operativas, limitaciones, entre otros.

Así el concepto de paradigma actualmente es usado para designar una postura, una opción o un modo sistemático de investigar; opción que se expresa en típicas vías técnico-instrumentales y que responde a un fondo filosófico o manera de ver el mundo, el conocimiento humano y sus procesos de producción. Un nuevo Paradigma debe ser una nueva estrategia propuesta para superar ineficiencias, ser un aprendizaje permanente y colectivo e ir asumiéndolo de manera progresiva y sistemática.

Respecto al paradigma de la persona completa, simbolizado por cuerpo, mente, corazón y espíritu resulta sumamente pertinente para comprender las organizaciones, además de los individuos en la era del conocimiento. Comprende principios que gobiernan el crecimiento y la prosperidad de los seres humanos y de las organizaciones, que darán el siguiente paso en el terreno de la productividad, la innovación y el liderazgo en el mercado y en la sociedad, quedando demostrado a través de los tres estudios presentados en esta investigación.

Se estableció la comparación del Paradigma de la Persona completa con otros paradigmas, tales como: Socio-crítico, constructivista, cualitativo, Responsabilidad social, Cosificador, Globalización, de la complejidad, positivista visualizándose que el primero es el único que considera al Ser humano en todas sus dimensiones: corazón, cuerpo, mente y espíritu, lo cual permite gestionar los procesos donde se considere, de forma integral, traduciéndose en mejoras para diferentes áreas de la organización tales como productividad, inocuidad, innovación, seguridad.

RECOMENDACIONES

A través de la presente investigación se recomienda:

La aplicación de la teoría del Paradigma de la Persona Completa en otras áreas, no solamente a nivel de la industria; sería factible un estudio en educación, específicamente, en la etapa de educación Inicial.

También, es posible la inclusión del tema en el área de Psicología Laboral.

Además, se propone de igual forma una investigación futura, para el área de Nutrición y Dietética.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1.] Acevedo, P. y Vásquez, A. (2001). Cuatro Paradigmas básicos sobre la naturaleza de la ciencia. España. Disponible en: http://institucional.us.es/revistas/argumentos/4/art_5.pdf.
- [2.] Arias, F. (2006).“El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica”. (5° Edición). Caracas: Venezuela.
- [3.] Astudillo, J. (2013). Paradigmas y tipo de Investigación educativa. Maturín: Venezuela. Disponible en: <http://investigadoresupelmaturin.blogspot.com/2013/12/paradigmas-y-tipos-de-investigacion.html>.
- [4.] Bonfante, L. (2011). La gerencia en la era del conocimiento desde la perspectiva del paradigma de la persona completa: cuerpo, mente, corazón y espíritu. REDIP. UNEXPO. VRB. No. 2. Barquisimeto, Venezuela.
- [5.] Covey, S. (2005). “El 8° Hábito”. (1° Edición). Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona: España.
- [6.] Covey, S. (2005). El Poder de un Paradigma. Disponible en: <http://www.mentat.com.ar/paradigma.htm>.
- [7.] Flores, P. (2012). Tipos de paradigmas y modelos educativos. Disponible en: <http://garciaflorespedro.blogspot.com/2012/12/tipos-de-paradigmas-y-modelos-educativos.html>
- [8.] García, P. (2013), “Productividad y empresa Saludable”. España

- [9.] González, J. y Videla, M. Responsabilidad Social empresarial ¿un nuevo paradigma de racionalidad económica para las organizaciones?. Disponible en: <http://www.cyta.com.ar/ta1004/v10n4a1.htm>
- [10.] Hurtado, J. (2012). “El proyecto de investigación”. (7ª Edición). Ediciones Quirón. Venezuela.
- [11.] Luna, L. (2011). Paradigmas: concepto, evolución, tipos. Disponible en: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/paradigmas-concepto-evolucion-tipos.html>.
- [12.] Martínez, M. (2011). Paradigmas Emergentes y Ciencias de la Complejidad. En Rev, opción (LUZ) n. 27,65.Venezuela.
- [13.] [Martínez, M. (2011). Paradigmas emergentes y ciencias de la complejidad. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31021901003>.
- [14.] Morgan, G. Paradigmas, Metáforas y resolución de problemas en Teoría de la organización.Disponible en:<http://www.redunirse.org/files/Paradigmas%20met%C3%A1foras%20y%20resoluci%C3%B3n%20de%20problemas>.
- [15.] Padrón, J. (1992). Paradigmas de investigación en ciencias sociales. Carcas. Disponible en: <http://paron.entretemas.com/paradigmas.htm>.
- [16.] Poletto, J. y Sánchez, G. (2011). Productividad y cultura organizacional en la era del conocimiento. REDIP. UNEXPO. VRB. No. 3. Barquisimeto, Venezuela.
- [17.] Stanford, A. Globalización: una tendencia de las organizaciones y de los negocios. Disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewarticle/531/1285>
- [18.] Salazar, A. (2013). Los cambios de paradigmas, el stop a la frustración. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/los-cambios-de-paradigmas-el-stop-a-la-frustracion>.
- [19.] Tamayo, M. (2004). El proceso de investigación Científica. Limusa Noriega Editores. (4º Edición). México.

- [20.] Terán, A. (2013). TERÁN, A. (2013). “Constructo teórico del proceso de innovación tecnológica en las PIMYS del sector metalmecánico basado en las dimensiones del ser: Física, mental-emocional, y espiritual”. Trabajo de grado de Doctorado UNEFA. Caracas. Venezuela.
- [21.] Zalazar, Z. (2009) Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Sub Dirección de Extensión/Coordinación Académica. “Investigación Educativa”. Barquisimeto: Venezuela.