
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA ORIENTAR LA GERENCIA EMPRESARIAL EN TIEMPOS DE CRISIS POR COVID-19

STRATEGIC GUIDELINES TO GUIDE BUSINESS MANAGEMENT IN TIMES OF CRISIS DUE TO COVID-19

Gabriel García

ggaviera@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6572-4382>

Recepción: 11-04-2023

Aprobación: 04-09-2023

RESUMEN

Los ambientes inciertos y mutagénicos económicos, políticos, tecnológicos y socio-culturales exigen cambios sustanciales en la gerencia empresarial ahora urgentes ante la presencia de la pandemia por la irrupción del COVID-19. Este escenario convulso, frágil e incierto, constituye un nuevo reto a las empresas e invoca apropiarse de nuevas asunciones teóricas-praxeológicas que permitan gerenciar exitosamente las organizaciones empresariales. Con este fin se expone este artículo en la modalidad tipo ensayo, cuyo propósito es presentar lineamientos estratégicos para orientar la gerencia empresarial en tiempos de crisis por COVID-19. Se estructuró en los subtemas: introducción, desarrollo argumentativo y postura conclusiva. El método utilizado fue la hermenéutica de Gadamer (2017), suscrito en el paradigma interpretativo, mediante el cual la comprensión e interpretación textual de los referentes sociohistóricos de la situación se amalgamaron con mis propias percepciones, ante los desafíos que implican tomar decisiones emergentes ante los retos impuestos por el contexto actual. En líneas generales, las aportaciones a la gerencia están suscritas a la alineación estratégica de la empresa ante la eventual coyuntura, efectividad organizacional, amplitud de las fronteras digitales y bioseguridad, destinada no solo a la sobrevivencia de las organizaciones, sino la posibilidad de su recuperación postpandemia.

Palabras clave: Lineamientos estratégicos, gerencia empresarial, crisis COVID-19.

ABSTRACT

The uncertain and mutagenic economic, political, technological and socio-cultural environments require substantial changes in business management, now urgent in the presence of the pandemic due to the outbreak of COVID-19. This convulsive, fragile and uncertain scenario constitutes a new challenge for companies and calls for the appropriation of new theoretical-praxeological assumptions that allow successful management of business organizations. To this end, this article is presented in the essay type modality, the purpose of which is to present strategic guidelines to guide business management in times of crisis due to Covid-19. was structured in the sub-themes: introduction, argumentative development and conclusive position. The method used was Gadamer's (2017) hermeneutics, subscribed to the interpretative paradigm, through which the understanding and textual interpretation of the sociohistorical referents of the situation were amalgamated with my own perceptions, in the face of the challenges that imply making emergent decisions before the challenges imposed by the current context. In general terms, the contributions to management are subscribed to the strategic alignment of the company in the eventual situation, organizational effectiveness, breadth of digital borders and biosafety, intended not only for the survival of organizations, but also the possibility of their recovery postpandemic.

Keywords: strategic guidelines, business management, Covid-19 crisis.

INTRODUCCIÓN

“Pasará la tormenta, pero las decisiones que tomamos ahora cambiarán nuestras vidas durante años”.

Yuval Noah Harari

La irrupción del COVID-19, comúnmente conocido como coronavirus, plantea convivir con una nueva realidad, un terreno desconocido signado por múltiples perturbaciones que nos obligan a ajustarnos a diferentes modos de trabajar durante la crisis. En estas circunstancias, la gerencia empresarial precisa la praxis de planes de contingencia para manejar la situación; esto supone contar con protocolos claros, talento humano preparado, así como con apoyos tecnológicos, logísticos y financieros disponibles para su implementación; ante la emergencia se requieren condiciones mínimas para retomar las operaciones del aparato productivo, sin descuidar los aspectos sanitarios y éticos relacionados con la preservación de la salud y la vida.

La pandemia ya ha tenido un impacto negativo en la economía mundial. El aumento de la reglamentación en el lugar de trabajo, las limitaciones de viaje, reducción del gasto, retraso de las inversiones, la disrupción en las cadenas de suministros y la incertidumbre en los mercados financieros le impone a los gerentes un escenario en el cual es clave acciones inmediatas para proteger la existencia organizacional, a corto plazo y sostenibilidad a largo plazo; la alineación estratégica, efectividad organizacional, experiencia del empleado y agilidad organizacional son parámetros indicadores de una gestión adaptativa, creativa y de cambio en tiempos difíciles.

Ante una crisis de tal envergadura no existen recetas genéricas, la complejidad de su impacto, el entorno caótico e impredecible las impide, sin embargo existen principios básicos que en tiempos difíciles han llevado a las organizaciones a sobrevivir, permitiéndoles mantener su participación en el mercado y en

algunos casos ganar espacios en los mismos mediante la revaluación constante de costo/eficiencia, como bien lo refiere Drucker (2002) "...en tiempos de crisis, el conocimiento debe ser mejorado, desafiado e incrementado constantemente a fin de alinearse a la aceleración tecnológica, competitividad gerencial, la mayor demanda de servicios públicos y la democratización del trabajo" (p.49), horizontes desde los cuales se flexibiliza la gerencia para adaptarse estratégicamente a las exigencias cada vez más cambiantes de los ambientes inciertos, caracterizados por la presencia de mutaciones económicas, políticas, tecnológicas y socio-culturales aceleradas por la pandemia.

De acuerdo con Codina (2017) y Ciurana (2000), es urgente que las empresas revisen los alcances y repercusiones de los cambios actuales, además de cómo han contribuido en su mantenimiento la aparición de nuevas herramientas administrativas y tecnológicas, pues como refiere Drucker (1999): "los gerentes tendrán que ser capaces de

olvidar lo que hacían, tan rápido como aprenden las cosas nuevas" (p.72). Ciertamente, ante los eventos inesperados la conducción de las organizaciones requiere otros enfoques diferentes a los presentes en la literatura tradicional.

En el país las repercusiones de la pandemia se han intensificado dada la disminución en la caída sostenida de las tasas de crecimiento económico y social, generando un fenómeno de hiperinflación consistente en la pérdida del poder adquisitivo del bolívar a un ritmo muy alto y dinero circulante no apoyado por crecimiento en la producción de bienes y servicios.

Los estudios de Prodavinci (2017) refieren que en el país la hiperinflación ha marcado fuertemente a la clase media, evaporando los ahorros, los salarios, fondos de pensiones, valor de los seguros de vida entre otros impactos que básicamente distorsionan negativamente la economía.

Adicionalmente a esta crítica situación nacional, la pandemia por Covid-19; acrecienta las dificultades ya de si por si existentes en

Venezuela, ello representa un nuevo reto a las empresas e invoca asumir otros paradigmas como lo son el uso de nuevas tecnologías, el teletrabajo o de forma híbrida, la simplicidad de procesos; orientadores de la acción gerencial, con la finalidad de enfrentar este tiempo de crisis continuando siendo competitivos, capaces de adaptarse a los continuos cambios y con nuevas asunciones teóricas-praxeológicas que permitan gerenciar exitosamente las organizaciones en un contexto que los anglosajones llaman VUCA, volátil, incierto, complejo y ambiguo

Las consecuencias de la pandemia han alterado toda la vida humana a nivel global, también la forma en la que trabajamos y relacionamos con la empresa. Al respecto, Vera (2018) refiere que un estudio de la empresa Gartner revela que el ochenta y ocho (88) % de las compañías han alentado o exigido a sus empleados que trabajen desde sus casas, otras muchas están pidiendo un esfuerzo casi titánico a los profesionales de servicios esenciales que se han convertido en héroes a su pesar, y algunas otras se han visto

obligadas a llevar a cabo un expediente temporal de regulación de empleo, en todo caso la gerencia empresarial debe encargarse de planear la salida segura de la crisis, asumir una calma deliberada para retomar el camino y ejecutar estrategias colectivas para garantizar la producción.

Con este fin se presenta este artículo en la modalidad tipo ensayo, cuyo propósito es presentar lineamientos estratégicos para orientar la gerencia empresarial en tiempos de crisis por COVID-19. El método utilizado fue la hermenéutica de Gadamer (2017), suscrito en el paradigma interpretativo, mediante el cual la comprensión e interpretación textual de los referentes sociohistóricos de la situación se amalgamaron con mis propias percepciones, ante los desafíos que implican tomar decisiones emergentes ante los retos que impone el contexto actual.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La gerencia empresarial está en una situación de crisis sin precedentes en la historia contemporánea, la pandemia por efecto del COVID-19 arropa a la población mundial causando una significativa disminución de toda la actividad humana que restringe su movilidad, supone un riesgo a la salud colectiva y una profunda disrupción a la actividad socioeconómica. En la coyuntura actual, las empresas están sujetas a variables incontrolables las cuales afectan en términos distintos a sus operaciones y cadena de valor, complican su conducción, por tanto, requiere de la gerencia empresarial continuos análisis, construcción de escenarios, así como decisiones operativas, legales y comunicacionales emergentes, quizá no suscritas en los manuales tradicionales sobre la materia.

En este escenario convulso y frágil, Harari (2020) refiere que los principales centros del comercio internacional tales como China, la Unión Europea, y Estados Unidos sufren relativas contracciones económicas. El informe Kleinand

(2020), señala que en Estados Unidos la contracción del producto interno bruto (PIB) fue de cuatro con seis (-4,6) %, mientras que en Europa varía en el rango de cuatro con tres (-4,3) % a seis con dos (-6,2) % especialmente en España, Reino Unido, Francia y Alemania. Como consecuencia, disminuyen las exportaciones, se interrumpen globalmente las cadenas de producción y disminuyen los flujos financieros internacionales dados los temores de inversionistas.

En Latinoamérica y el Caribe, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) indica que la región tendría un crecimiento negativo, entre uno con cinco (-1,5) a seis con siete (-6,7) %. A ello se suma, las debilidades que tiene la región en materia de infraestructura y equipos sanitarios a gran escala, asimismo las competencias del gobierno para enfrentar a crisis con la debida ponderación de su magnitud todo lo cual perjudica a amplios sectores empresariales, muy particularmente a las medianas y pequeñas empresas las cuales constituyen el 95 % del sector en

Latinoamérica. Este tipo de empresas mayoritarias, contribuyen con un 68 por ciento del empleo y contribuirían con rangos entre veintitrés y veintiocho (23-28) % del producto interno bruto de los países.

Es evidente, que ante la pandemia se insista válidamente, en no dejar caer la economía, en ello se implica proteger la vida, colegiar decisiones, establecer planes secuenciales sobre la base de evaluaciones constantes a fin de enfrentar los retos económicos, mantener la motivación de los empleados a quienes se les exige anteponer la responsabilidad social al bienestar individual, potenciar el compromiso, la conexión emocional, conductual y cognitiva, dado a que existen sectores prioritarios que requieren de la presencia de los trabajadores como lo son la industria y la medicina, existiendo riesgos que se asumen por responsabilidad social sopesando el interés individual.

Entre los desafíos más destacados a la gerencia empresarial en tiempos de crisis se encuentra, desde mi perspectiva, la supervivencia

como el primer desafío, es decir la sostenibilidad del negocio, la idea no es la paralización, la ruptura en la cadena de valor hoy rota en múltiples eslabones a causa de la falta de suministros como consecuencia del desabastecimiento en un mundo globalizado induce a la gerencia a dilucidar cómo continuar operando hasta el alcance de sus posibilidades.

El segundo desafío comercial para la gerencia es mantener el contacto con el cliente, con todas las medidas de bioseguridad, la conexión asegura cierto grado de lealtad del consumidor al producto o al negocio, aquí se implica involucrar al usuario en el mundo de la transformación digital para asegurar la relación; involucra un reto tecnológico de interacción con el cliente. Asimismo, adecuar las necesidades del teletrabajo, establecer una dinámica de trabajo de comunicación constante, grupal e individual, respetando horarios preestablecidos, definición de prioridades claras, fechas tope de entrega de trabajos, información constante, espacios para el

aprendizaje y colaboración entre áreas de la organización.

Lograr estabilidad empresarial implica un esfuerzo para gestionar el flujo de caja, procurar refinanciamientos de deuda, así como otras acciones financieras, entre las cuales se incluye, proteger al talento humano tanto en lo económico, social y ambiental, estas acciones gerenciales es un ingrediente indispensable para afrontar con éxito el proceso de recuperación poscrisis.

El desafío comunicacional y de reputación empresarial van a la par, Deloitte (2020) y Reyes (2020), formular mantener un flujo comunicacional permanente con todos los grupos de interés será relevante para dar a conocer acciones y posiciones de la empresa frente a la crisis. La combinación del manejo de todos los desafíos anteriores tendrá un impacto sustantivo en la reputación de la empresa, la actuación responsable de los gerentes, su demostrada capacidad y calidad de las decisiones; las estrategias comunicacionales para hacer efectiva la labor lograrán capitalizar el valor

reputacional de la empresa tan necesario en su sobrevivencia.

Lineamientos Estratégicos para Orientar la Gerencia Empresarial en Tiempos de Crisis

La gerencia empresarial se enfrenta a la necesidad de organizarse para gestionar la coyuntura impuesta por el COVID-19, diagnosticar riesgos, formular escenarios, alinear esfuerzos, mantener un flujo de ingresos en concordancia con los compromisos, cumplir con obligaciones legales y la gestión de la cadena de valor son elementos a considerar para gestionar la estabilidad y marcha de la organización a pesar de las turbulencia mundial; lograr su sostenibilidad es complejo, en ello se inscribe ejecutar una propuesta de valor para el conjunto de los interesados clave.

Cada organización empresarial enfrenta distintos desafíos durante esta crisis, no hay respuestas únicas y salvadoras, sin embargo, si hay horizontes posibles, lineamientos gerenciales comunes para la mayoría. El lineamiento inicial está relacionado

con el talento humano, es vital proteger a los trabajadores, habilitando en gran medida al teletrabajo de tal manera que se pueda monitorear el avance hacia los objetivos. El desempeño organizacional está significativamente relacionado con la alineación a una estrategia bien definida y clara que los mantenga enfocados, implica también facilitarle herramientas de trabajo adecuadas, priorizar las tecnológicas.

En esta coyuntura, más que tenerlas es ajustarlas pues la forma de trabajo cambió y quizás no sólo se mantenga, sino que después de la pandemia puedan incrementarse alguna forma de trabajo remoto en la organización. La evaluación de la experiencia del empleado expresa Follari (2020), será una técnica eficaz para adaptar el trabajo tanto a las necesidades del empleado como a los objetivos de la empresa más allá de la agenda del contrato, de los mecanismos de control y del apego al horario laboral de la oficina, la virtualidad sugiere otra forma de control distintas a la presencialidad. Ello sugiere una política flexible que

reconozca los retos únicos de cada población, sólo así podrán definir el mejor modelo de trabajo remoto sin afectar el compromiso y la productividad en días de distanciamiento social.

El fomentar la participación protagónica del trabajador, alentarlos a intervenir con sus comentarios, experiencias, percepciones y aportes en las videoconferencias, correo, teléfono, chat, grupos focales digitales, sesiones con pequeños grupos no sólo acerca la gerencia al empleado, sino también disminuye los niveles de ansiedad e incrementa la productividad. Es necesario, evaluar cuál es el mejor canal para transmitir un mensaje y obtener el resultado deseado, un mensaje por varias vías en contraproducente, acosa y causa rechazo; incluir en la interacción otros espacios de comunicación informal conecta y compromete al trabajador con la gerencia y la empresa.

Los programas de bienestar físico, emocional y financiero son especialmente relevantes en estos días de pandemia, el escenario pandémico exige altos niveles de

creatividad y renovadas estrategias situacionales, la inversión en un programa de esta naturaleza se verá recompensada con creces en los planes operativos destinados a la producción y/o prestación de servicios, así como a garantizar la ciberseguridad de la información empresarial.

La gerencia precisa encontrar el equilibrio justo entre la esperanza hacia el futuro y el realismo propio de una organización empática y socialmente responsable, de allí la importancia de compartir perspectivas, estudiar el mercado, plantear desafíos constructivos. Bonaduce (2000) señala que el punto no es tener una mejor respuesta, sino crear y desarrollar la capacidad organizacional para reaccionar antes que la competencia y a tono con las circunstancias imprevistas.

Otra de las posibles medidas a tomar por la gerencia es flexibilizar sus estructuras organizacionales para permitir tomar decisiones expeditas, la resiliencia es una nueva habilidad a desarrollar en toda empresa; supone una condición para decidir con

prontitud sobre planificación de contingencias, anuncios públicos, desarrollo de estrategias y otros asuntos apremiantes.

Adicionalmente, interpreto de Valdetaro (2020) que es responsabilidad clave de la gerencia mantener un diálogo continuo y abierto con todos los interesados y transmitirles un mensaje de confianza. También la gestión de las relaciones institucionales con los Gobiernos y los reguladores puede ser particularmente vital en este momento, especialmente si una organización recibe un paquete de estímulo u otra asistencia pública que implique compromisos. En este sentido, los principales inversores, incluidos los activistas, pueden ofrecer ideas creativas para reposicionar la organización en la era pospandémica, que tanto la junta directiva como la dirección deben considerar.

Es importante enfatizar que la evaluación no necesariamente implica consenso; en las circunstancias actuales es esencial un sesgo hacia la acción, lo que frecuentemente requerirá aprender a convivir con la

discrepancia, es importante tener claro que algunos cambios adoptados durante la crisis pueden volverse permanentes, por tanto las decisiones tomadas ahora darán forma a la identidad de una corporación y contarán una historia que dejará huella mucho después de que el COVID-19 haya sido sofocado.

Como en toda crisis, la comunicación es vital, una estrategia gerencial que abarque la comunicación institucional, comercial y de continuidad de negocios no solo mantendrá la integridad de sus principios y valores, sino también sus recursos financieros. Por ende, la mejor manera de enfrentar la situación será mediante la acción y la palabra, articulando la filosofía de gestión con el propósito de la empresa en beneficio de sus miembros, colaboradores, clientes consumidores y de la sociedad en su conjunto. Allí radica convertir la amenaza en oportunidad.

Finalmente, la disciplina del líder emerge como un valor insoslayable, precisa Han (2020), es clave para ver más allá de la crisis, aguza el olfato

para la construcción de escenarios, para la escucha activa de sus interesados, procura mano firme para tomar decisiones racionales, toque humano para con las personas; así como una voz clara e inteligible para comunicar las razones y posiciones de la empresa con efectividad.

La alineación y velocidad en la toma de decisiones resultará crítica. Por esta razón, el liderazgo debe contar con suficiente capacidad para el análisis lo cual exige disponibilidad de información veraz, oportuna y fidedigna. Esto supone contar con protocolos claros y recursos humanos preparados, así como con apoyos tecnológicos, logísticos y financieros disponibles para la implementación.

La normalidad, tal como la conocíamos, no regresará en el corto o mediano plazo, mientras no exista una garantía contra los efectos del COVID-19. Con el virus esparcido y conviviendo entre nosotros, dependeremos de una vacuna eficaz que contribuya con su erradicación; sin embargo, la gerencia ha de procurar condiciones mínimas para retomar las operaciones del aparato

productivo; colaborar con los sistemas sanitarios ofreciendo certidumbre con lugares de trabajo salubres y equipados. Aquí vale mencionar a Drucker (2002), el mejor experto en management de todos los tiempos, “la excelencia de un líder se mide por su capacidad para transformar los problemas en oportunidades” (p. 98). Esto es justo lo que necesitamos ahora.

POSTURA CONCLUSIVA

La pandemia transmitida en tiempo real por los medios de comunicación y exacerbada por las redes sociales, de medidas extremas nunca vistas, dejará una profunda huella en todos nosotros, por tanto, redefinir el concepto de normalidad gerencial a partir del impacto del coronavirus, precisa de otros modos de hacer y actuar, los lineamientos expuestos son, como se ha mencionado, horizontes posibles ofrecidos a la gerencia empresarial para amortiguar el impacto de la crisis.

La gerencia empresarial empática, así como también resiliente

con empleados, clientes, inversores también acreedores debe ser firme además racional para proteger la salud y seguridad de sus aliados sin descuidar el rendimiento económico de la compañía, ser capaces de estabilizarlas, buscar nuevas oportunidades, adaptar estrategias a corto y mediano plazo, sin perder la inspiración de un futuro convincente que motive a clientes y empleados sobre la posibilidad de medidas creativas de valor añadido e impacto social positivo.

Los lineamientos expuestos indican la necesidad de centralizar la toma de decisiones gerenciales para impedir que la incertidumbre paralice la operatividad; por el contrario agilice la articulación de escenarios económicos, definir qué productos, servicios, segmentos de clientes, líneas de negocios o empleados son los más críticos para el flujo de caja, tanto en el momento actual como en el futuro, identificar las herramientas de la empresa para influir en los resultados financieros, como la reducción de gastos discrecionales, congelación de contrataciones o el

cierre temporal de plantas, en todo caso, reajustar su plan de crisis.

Lo que si se debe tener claro es que el propósito de una empresa debe permanecer firme, no es negociable, ya que es el punto donde la razón y el corazón se unen para la adopción de decisiones centradas en el propósito auténtico de la empresa, así los empleados le otorgan mayor sentido a su trabajo, los clientes incrementan su fidelidad a las marcas y potencian su transformación.

La magnitud de los desafíos impuestos por la pandemia a la gerencia empresarial son hoy difíciles de estimar, atender crecimiento económico, demandas, servicios, regulaciones, clientes, inversores en un contexto de cambio tecnológico acelerado en un mundo hiperglobalizado constituye un riesgo además de una oportunidad, sobre ello el visionario Harari (2018) afirma: “Los líderes que ya existen en la empresa, la política y la sociedad, deben dar un paso al frente y defender nuevos valores, que ahora son imprescindibles para resolver los

enormes desafíos que tenemos por delante” (p. 8)

En conclusión, los lineamientos para la gerencia empresarial en tiempos de pandemia y más allá, suscriben en línea generales, diagnóstico de la situación, análisis para tomar decisiones oportunas, innovación en los productos, agudizar el servicio al cliente, publicidad segmentada controlada centrada en la calidad del producto, racionalizar los precios, simplificar la administración y sobre todo, anticiparse mediante estrategias innovadoras, flexibles y rápidas. Para lograr esto se requiere tanto en la esfera pública como en la privada una gerencia empresarial efectiva en todos los niveles y funciones.

La integración de estos ejes temáticos es una visión emergente sobre la gerencia empresarial para enfrentarse a la fuerza disruptiva del coronavirus; este es un momento crítico de prioridades estratégicas para las empresas cuya respuesta a esta crisis plantea nuevos desafíos al equilibrio entre la vida laboral/personal. En este escenario,

las conexiones comunicacionales son invaluable, por ello son esenciales las herramientas tecnológicas, capacitación para trabajar remotamente, agilizar los procesos en aras de la toma de decisiones oportunas, en un marco abierto de tolerancia, con sentido de comunidad, de promoción constante del aprendizaje, la innovación y la creatividad. “Siempre que hay un reto, también hay una oportunidad para afrontarlo, para demostrar y desarrollar nuestra voluntad y determinación” Dalai Lama.

REFERENCIAS

- Bonaduce, C. (2020). **Gerencia en Tiempos de Crisis**. Disponible: <https://elmercurioweb.com/opinion/2017/10/28/gerencia-en-tiempos-de-crisis-por-constantino-bonaduce> [Consulta: 2021, mayo 29]
- Ciurana, E. (2000). **El Modelo Organizacional, su Método**. Disponible: <https://emiliorogerciurana.com/2010/10/11/el-modelo-organizacional-y-su-metodo/> [Consulta: 2021, mayo 21]
- Codina, A. (2017). **Gerencia Estratégica**. Barcelona, España: Paidós.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) **Observatorio Covid-19 para América Latina y el Caribe, Impacto Económico y Social**. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- Deloitte, C. (2020). **Impacto Económico del Covid-19, Nuevo Coronavirus**. Disponible: <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/el-impacto>. [Consulta: 2021, mayo 21]
- Drucker, P. (2002). **Los Desafíos de un Mundo sin Fronteras**. Barcelona, España: Edhasa.
- Drucker, P. (1999). **Gerencia Organizacional**. México: Mc Graw-Hill.
- Follari, R. (2020). **Después del Aislamiento**. En: El Futuro después del COVID -19. Buenos Aires: Argentina futura.
- Gadamer, H. (2017). **Verdad y Método**. Salamanca, España: Sígueme
- Han, B-CH. (2020). **La Pandemia y el Regreso a la Sociedad Disciplinaria**. Disponible: <https://elpais.com/ideas/2020-03-21/la-emergencia-viral-y-el-mundo-de-manana-byung-chul-han-el-filosofo-surcoreano-que-piensa-desde-berlin.html> [Consulta: 2021, mayo 29]
- Harari, Y. (2018). **21 Lecciones para el Siglo XXI**. Madrid: Debate
- Harari, Y. (2020). **El Mundo después del Coronavirus**. Madrid: Debate
- Prodavinci (2017). **Hiperinflación en Venezuela. Causas y Soluciones**. Disponible: <https://especiales.prodavinci.com/hiperinflacion/> [Consulta: 2021, mayo 21]
- Reyes, G. (2020). **Repercusiones del Covid-19: Condicionantes y Sectores más Afectados de la Economía: Causas y Efectos Comerciales, Económicos y Financieros de las Pandemias**. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Valdettaro, S. (2020). **El Virus es el Mensaje**. En: El Futuro después del COVID -1 Buenos Aires: Argentina futura.

Vera, L. (2018) **¿Cómo Explicar la Catástrofe Económica Venezolana?** Revista Nueva Sociedad (274): 51-62.