

IMPORTANCIA DEL COMPONENTE AXIOLÓGICO EN LA GERENCIA AVANZADA DESDE UNA VISIÓN REFLEXIVA

*(IMPORTANCE OF THE AXIOLOGICAL COMPONENT IN ADVANCED MANAGEMENT
FROM A REFLECTIVE VISION)*

Miriam Rodríguez

Dra. en Ciencias de la Educación (ULAC), MSc. en Administración y Supervisión Educativa (UC),
Licenciada en Educación (UC). Docente Agregado a Dedicación Exclusiva de la UDS San Carlos,
Cojedes. Venezuela. miriamrodriguezq@hotmail.com

Autor de correspondencia: Miriam Rodríguez. E-mail: miriamrodriguezq@hotmail.com

Recibido: 09/04/2020 **Admitido:** 21/05/2020

RESUMEN

En el presente artículo se planteó como objetivo general: fundamentar la importancia del componente axiológico en la gerencia avanzada desde una visión reflexiva, para lo cual se realizó una investigación documental de nivel exploratorio, consultando diferentes autores, expertos e investigadores sobre los contenidos clave del estudio. En cuanto a los aspectos teóricos se exponen diferentes concepciones sobre la temática en debate y se refieren algunos antecedentes vinculados al objeto de estudio, que incluyen trabajos de grado y tesis doctorales, que desarrollan investigaciones en torno a la axiología y la gerencia, los valores y la ética empresarial, que constituyen la plataforma teórica sobre la cual se sustenta la investigación. El análisis y la discusión de los hallazgos se fueron realizando progresivamente, en correspondencia con el enfoque cualitativo, mediante la práctica de la reflexividad. Como conclusión podemos afirmar que es necesario refundar la ética y crear nuevos valores en los ámbitos organizacionales y redimensionar el componente axiológico con un enfoque hacia lo humano, con múltiples miradas para comprender, interpretar y convivir con las nuevas realidades sociales en las que emerge la gerencia avanzada.

Palabras Claves: Gerencia avanzada, axiología, valores, reflexividad.

ABSTRAC

In this article, the general objective was: to base the importance of the axiological component in advanced management from a reflexive perspective, for which an exploratory documentary research was carried out, consulting different authors, experts and researchers on the key contents of the study. . As for the theoretical aspects, different conceptions on the subject in debate are exposed and some antecedents related to the object of study are mentioned, which include graduate works and doctoral theses, which carry out research on axiology and management, values and business ethics, which constitute the theoretical platform on which the research is based. The analysis and discussion of the findings were carried out progressively, in correspondence with the qualitative approach, through the practice of reflexivity. As a conclusion, we can affirm that it is necessary to refund ethics and create new values in the organizational fields and to resize the axiological component with a focus on the human, with multiple perspectives to understand, interpret and live with the new social realities in which management emerges advanced.

Key Words: Advanced management, axiology, values, reflexivity

INTRODUCCIÓN

“La ética es la suprema expresión de la inteligencia humana”

(V́ctor Guedez, 2004)

Los valores son aspectos relacionados con la actividad humana en todas las esferas de su acci3n, de igual modo los valores, la 3tica y la moral son elementos claves en el funcionamiento organizacional y gerencial. De alĺ que, desde las 3ltimas d3cadas del siglo XX el debate sobre los valores en la educaci3n, la ciencia, la tecnoloǵa y la gerencia, como en casi todos los 3mbitos de la vida humana, se abri3 con fuerza y persiste en la actualidad, con mayor inter3s, en los estudios e investigaciones de las diferentes ciencias sociales.

Enmarcados en ese debate, nos proponemos en este art́culo presentar algunas consideraciones con el objetivo de fundamentar la importancia del componente axiol3gico en la gerencia avanzada desde una visi3n reflexiva, destacando el papel de los valores, la 3tica y la moral, como temas esenciales de lo axiol3gico, vinculados al proceso complejo que caracteriza la nueva concepci3n de gerencia avanzada.

En nuestra consulta bibliogr3fica encontramos autores como Rodŕguez (2006) que presentan, en los resultados de sus investigaciones, conclusiones donde se resalta que “gran parte de los problemas que aquejan a la sociedad actual son causados por

comportamientos organizacionales moralmente cuestionables, por ejemplo, la corrupci3n, el deterioro medioambiental y el consumismo, entre otros” (p. 51). Bajo esa perspectiva, considerando como problema los retos que en un mundo cambiante, globalizado, complejo, incierto, pleno de contradicciones y desconcertante, se le presentan actualmente a la gerencia, tanto en el mundo empresarial, como en las instituciones p3blicas, nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Qu3 entendemos por gerencia avanzada?, ¿Qu3 importancia tiene la axioloǵa en la gerencia avanzada?, ¿Qu3 papel juegan los valores en la gerencia avanzada? ¿Por qu3 se requiere de una nueva visi3n y nuevas perspectivas para actuar en espacios gerenciales de avanzada?

Con la finalidad de aproximarnos a las respuestas que exigen las interrogantes anteriores, hicimos una investigaci3n documental con un nivel exploratorio, mediante una profunda revisi3n bibliogr3fica, consultando diferentes autores, expertos e investigadores sobre el tema, para exponer los contenidos conceptuales de nuestras categoŕas claves: la gerencia avanzada, la axioloǵa, los valores y la reflexividad.

Para explicar lo que entendemos por gerencia avanzada, referimos la definici3n de Rojas (2006):

Una nueva gerencia para dar nuevas respuestas a las nuevas realidades, un

reto de producción de saberes, más humanista, una gerencia centrada en la información y el saber, porque es la información y el saber lo que construye la realidad actual. Pero una gerencia focaliza en lo humano, la convivencia, el rescate de la ética. (p. 82).

En esta nueva concepción puede apreciarse la importancia que el autor asigna a los valores de: el conocimiento, el humanismo, la convivencia y la ética. Se trata de una gerencia que se está construyendo y debe centrarse en el ser humano. El autor afirma que la gerencia avanzada debe focalizarse en el valor de la persona, y por ello plantea que ésta “tiene el reto de hacerse más humanista porque es el hombre el centro de la empresa y no las maquinarias” (Rojas, *Ob.cit.*p. 86).

De manera complementaria, Figueredo (2017) se refiere a la gerencia avanzada como:

Un concepto en plena construcción, se explica como un paradigma emergente que intenta hacer entender la direccionalidad en gestión de las organizaciones y sus procesos, cualquiera sea su tipo y objeto, y además, la forma de definirlos y estudiarlos, en consonancia con las exigencias de la sociedad de la información y del conocimiento. (p. 329).

Ambos autores enfatizan la fundamentación de la gerencia avanzada en la información y el conocimiento. Además del señalamiento anterior, Figueredo (*ob.cit.*) expone una serie de aspectos que, según su

criterio, caracterizan la gerencia avanzada, entre los cuales se destacan: la multidimensionalidad, la complejidad, la transdisciplinariedad, la vocación de servicio, la responsabilidad social, la producción de conocimiento, la búsqueda del bienestar humano y la orientación a la excelencia; donde se puede apreciar que esta nueva concepción no puede ser un remozamiento, una renovación o un refrescamiento de la gerencia tradicional, sino que es una nueva concepción, con nuevos retos, nuevos enfoques y nuevos valores.

En lo que respecta a la axiología, como reflexión filosófica contemporánea acerca de los valores, se desarrolló a principios del siglo XX, por lo que el término es relativamente nuevo, aun cuando en la Filosofía los valores han estado presentes desde la antigüedad, refiriéndose a los valores propios del hombre y los de cada cultura, como buenos y dignos de ser cultivados por todos de manera universal.

Dentro de los aspectos axiológicos existen diferentes definiciones acerca de los valores. Para Santana (1999), desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados como referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Muchos autores los conciben como guías que dan una determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo, de cada grupo social y de cada organización humana, de

allí que sea relevante su conocimiento, su estudio y su práctica en la gerencia avanzada.

Dentro de los estudios de la axiología encontramos la ética y al respecto es interesante para este estudio el interés que la ética empresarial ha despertado, sobre todo en los últimos años, en diferentes investigadores y autores expertos en axiología, valores, ética y moral. En ese ámbito se encuentra la reconocida filósofa española Adela Cortina, que en sus escritos y conferencias ha venido señalando, dentro de las características fundamentales de la ética empresarial, dos aspectos directamente vinculados con el componente axiológico: un sistema de valores que afloran mediante una cultura corporativa y una redefinición a partir de las finalidades de la empresa y, por ende, de los valores que la identifiquen. De igual modo Cortina (2009) explica que: “la ética empresarial no es una parte de la responsabilidad social (...) sino justo al revés: la responsabilidad social es una dimensión de la ética empresarial (p. 119).

Sobre los valores humanos y su estudio, es relevante destacar que los mismos han estado presentes como preocupación de diferentes disciplinas a lo largo de la historia de la humanidad, y en la actualidad constituyen el objeto de estudio de la axiología, término que proviene del vocablo griego: *axios*, que significa valor o valioso; y *logos*, estudio o tratado, que se encarga del estudio de los

valores, es la teoría de los valores y de los juicios de valor. En esa dirección Añez, Lúquez y Velazco (2010) plantean que: “El valor, se refiere a los constructos psicológicos, a los conceptos individuales de lo que es deseable (...), de ahí que pertenezca al ámbito del conocimiento del sujeto”. (p. 12). Destacamos esta definición porque integra en su constructo las dimensiones de lo cognitivo, lo afectivo, lo social y lo psicológico, dimensiones asociadas a las funciones gerenciales, donde el conocimiento, la formación profesional, las relaciones interpersonales y el entorno social juegan papeles de importancia en la gestión directiva, administrativa y organizacional de las instituciones y empresas, extendiéndose a la gerencia de la vida personal.

En ese contexto, entendemos que se requiere de una nueva visión para plantear y analizar el papel que juegan los valores en la gerencia avanzada y considerar nuevas perspectivas para actuar en los nuevos espacios gerenciales, por lo que en este caso se emplea la reflexividad destacando su uso relevante en las investigaciones de las ciencias sociales, donde el investigador no se inicia en la indagación desde la nada, a sabiendas que forma parte activa de los contextos de estudio, incluyendo el nosotros como objeto-sujeto de la investigación. El concepto de reflexividad, según lo plantea Calderón (2011) “representa en gran medida un reto teórico-metodológico en

cuanto que cuestiona la linealidad positivista clásica entre sujeto-neutral y objeto externo en la labor de conocer y de hacer ciencia”. (p. 3). En otros términos, Cuesta-Benjumea (2011) asegura que el proceso reflexivo “impregna todos los niveles de un estudio de investigación y está presente en todas las fases desde la pregunta de investigación al trabajo de campo, del análisis de los datos a la elaboración final del informe”. (p. 1).

Por otro lado, cabe señalar las apreciaciones que al respecto ofrece De Sena (2015), en “Caminos cualitativos” al explicar la importancia de la reflexión sistemática sobre el uso de información secundaria en los procesos de investigación social, con enfoques cualitativos. La autora expone que toda construcción de información refiere a la posibilidad de mirarla desde diferentes perspectivas teóricas, potenciada desde una visión reflexiva por parte del investigador.

En síntesis, el ejercicio práctico de la reflexividad como enfoque metodológico implica, como sugiere Calderón (ob. cit.) “auto-análisis retrospectivos y detallados de experiencias investigadoras en su integridad, contextualizadas temporal, espacial y socialmente” (p. 7). Significa que muestra la conciencia del investigador, manifiesta su conexión con la situación de la investigación. El empleo de la reflexividad genera preguntas, cuestiona la lectura, discute las afirmaciones

teóricas de los autores y profundiza en el análisis de la información recabada.

Justificación

La investigación reviste de notabilidad como aporte reflexivo en el desarrollo del nuevo paradigma gerencial, por lo que destacamos el señalamiento de Rojas (ob. cit), cuando expresa que: “Responsabilidad, excelencia, compromiso, transparencia, honestidad, entre otros, son valores necesarios para edificar la nueva gerencia”. (p. 95). En ese sentido, se realizó un breve recorrido por tales aspectos contenidos en el componente axiológico de la gerencia avanzada. En ese marco, es necesario señalar que el estudio de los valores es de gran importancia en todos los ámbitos de la vida humana, y actualmente, y cada vez con mayor énfasis, se reconoce su relevancia en el ámbito gerencial.

Además, este estudio nos permite reflexionar sobre la necesidad de revisar nuestros propios valores y nuestra posición ética frente a la posibilidad de fomentar la cultura del ser, visualizar y comprender la dinámica del entorno que nos presenta nuevas realidades políticas, económicas, sociales y culturales, como parte de un mundo cada día más complejo, donde los valores dominantes deben ser desplazados por los valores emergentes centrados en el ser humano.

Algunos antecedentes

Cota, A. (2002), presenta una investigación para obtener el grado de Maestría de Administración de Empresas, en la Universidad Autónoma Nueva León, titulada: La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización, en la cual se plantea como problema ¿Pueden los valores, adquiridos ó aprendidos, lograr que el recurso humano sea más eficiente, productivo y leal a la empresa?, formulándose como objetivo general: Determinar si los valores intrínsecos del individuo son importantes para su desarrollo dentro de la empresa. La investigación se desarrolló empleando una metodología de estudio de caso, contextualizada en la empresa mexicana de telefonía Compañía AXTEL, el operador de telefonía local más grande en la industria de las telecomunicaciones de México.

Entre las conclusiones del estudio realizado, el autor expone que la mayoría de los actores sociales investigados coincide en que la existencia de los valores representa algo importante en la existencia humana y en la empresa. Igualmente asegura que la actividad de capacitación (formación en valores) se debe de incluir en un marco filosófico, ya que las acciones que emprenda, se verán influenciadas por las creencias y valores ligados a la empresa, agregando que dicha capacitación se debe de sustentar en una filosofía que rescate el valor del ser humano dentro de la misma.

Por su parte Uzcátegui (2012) realizó un estudio que tituló: La ética, factor clave, en el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (hacia un modelo axiológico basado en el enfoque de la teoría histórico-Clínica para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas), cuyo objetivo fue: generar un modelo axiológico de desarrollo organizacional fundamentado en la teoría histórico-clínica para el éxito del liderazgo organizacional educativo venezolano, fundamentado teóricamente en El Desarrollo Organizacional de Warner Burker (1987) y la teoría Histórico-Clínica de Harry Levinson (1972).

En lo metodológico fue una investigación cualitativa, trabajo de campo etnográfico de tipo interaccionismo simbólico, utilizando como técnica la observación participante. El autor llegó a la conclusión de que el fracaso o éxito del sistema educativo venezolano, está directamente relacionado con la ética de sus docentes, el liderazgo de los directivos y la organización institucional como familia, por lo que propone el modelo axiológico para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (MAXI-ELOE 2011), validado por la técnica simulación.

Un tercer antecedente es la investigación realizada por parte de Romero (2015), bajo el título de: Formación axiológica una necesidad en la alta gerencia pública colombiana: “el papel de la academia- concepto de

responsabilidad”, para optar al título de Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, de la Universidad Militar Nueva Granada. El autor plantea como problema “Los altos índices de corrupción que han venido matizando el ejercicio gerencial a lo largo y ancho del territorio colombiano”, una problemática que, según el autor, trasciende el ejercicio de la función pública.

Por ello resalta que el tema formativo se convierte en el esquema estructural que debe atenderse para ir avanzando en la consolidación de mejores funcionarios y Gerentes Públicos, destacando el estudio de la responsabilidad como una categoría fundamental, por lo que formula como objetivo “definir las aristas conceptuales bajo las cuales se ha venido desarrollando el alcance de la responsabilidad como parte del ejercicio de funciones públicas”.

A lo largo de la investigación se definen y analizan los conceptos de responsabilidad en sus diferentes dimensiones: política, moral, jurídica, penal, social, disciplinaria, fiscal y administrativa. Su trabajo culmina con la propuesta de un modelo de formación destacando el papel de la Academia en la Alta Gerencia pública. Entre sus conclusiones señala la apropiación de conceptos axiológicos ligados al concepto de responsabilidad, colocando al ser humano en el centro de los esquemas de formación, enfatizando que el fortalecimiento

axiológico será entonces el que determine los escenarios de las nuevas sociedades.

Otras investigaciones relevantes, no referidas con mayor amplitud en este artículo por falta de espacio, pertenecen a los autores: Pateiro, E. (2010), con su tesis doctoral: Razonamiento ético y pluralismo moral: una aproximación a la postmodernidad organizacional (Universidad Fermín Toro) y Baptista de, O. (2012) con la investigación titulada: Gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio (Tesis doctoral de la Universidad Fermín Toro). Todos los antecedentes están orientados a destacar la importancia del componente axiológico en la gerencia, bien sea en las instituciones públicas o en las empresas privadas, contextualizadas en diferentes ámbitos: sociales, políticos, educativos y empresariales, lo que evidencia la necesidad de los aspectos éticos y morales en los diferentes tipos de organizaciones humanas, encaminados a fortalecer el desempeño gerencial.

RESULTADOS

Los principales hallazgos de la investigación revelan que los fundamentos éticos y morales, que constituyen el componente axiológico inciden en las decisiones, en el liderazgo y en el desempeño gerencial en todos los contextos organizacionales. En las posiciones de

diferentes autores existe convergencia en sus opiniones respecto a considerar que gran parte de los problemas que confronta actualmente nuestra sociedad es producto de comportamientos que son cuestionables moralmente desde el punto de vista organizacional, señalando como ejemplos los graves problemas de corrupción que se presentan tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas, la deshumanización en las relaciones laborales, la falta de ética en el ejercicio gerencial, el desatención al ambiente y su consecuente deterioro y el consumismo exacerbado inducido desde las instituciones públicas y las empresas privadas.

En ese mismo orden se evidenció que efectivamente la realidad compleja que caracteriza la sociedad actual, donde se enfrentan continuamente contradicciones y contrariedades relacionadas con los valores de las empresas y las instituciones públicas, existe la necesidad de adoptar una ética empresarial que garantice el buen desempeño de la gerencia avanzada, cuyo mayor desafío lo constituye, según lo señala Pateiro (2010, p. 5) “la humanización organizacional, mediante la búsqueda de la convergencia ética en la pluralidad moral”.

Se aprecia como resultado fundamental, la convergencia en las opiniones referidas al papel de los valores en la gerencia, en las

organizaciones, considerando que éstos dan sentido de pertenencia a sus miembros, potencian la integración, y posibilitan la creación de un ambiente humano de compromiso y responsabilidad con la empresa o institución, con el ambiente y la sociedad en general.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Sobre la base del propósito de la investigación que fue: fundamentar la importancia del componente axiológico en la gerencia avanzada desde una visión reflexiva, podemos afirmar que es necesario refundar la ética y revisar los valores en los ámbitos organizacionales y redimensionar el componente axiológico con un enfoque hacia lo humano, con múltiples miradas para comprender, interpretar y convivir en las nuevas realidades sociales en las que emerge la gerencia avanzada.

Por otro lado, consideramos que lo expuesto, desde las distintas miradas de autores e investigadores, con sus reflexiones y aportes, invita a la discusión y a realizar otras reflexiones sobre las empresas y sus gerentes, sobre la forma de relacionarse con el entorno comunitario que les rodea, sobre la necesidad de generar nuevos estilos de pensamiento gerencial, que tributen a la transformación de las formas tradicionales hacia las posibilidades

de una visión transdisciplinaria, ética, responsable y humana de la gerencia.

Como cierre nos apoyamos en la referencia de Guédez (2010), respecto a la evolución de la ética:

El ser humano es un proceso que nunca culmina. Siempre se puede ser mejor y siempre pueden ampliarse los espacios y las oportunidades para hacer que el otro y los otros sean cada vez mejores seres humanos. Esta potencialidad se asocia a la misma evolución del concepto de ética: antes primaba una ética prohibitiva que se reducía a no hacer el mal; después se planteó una ética de la realización que enfatizaba que lo importante era hacer el bien; y luego se expone una ética de la excelencia que consiste en hacernos mejores procurando el bien. (p. 61).

Creemos haber logrado respuesta al por qué se requiere de una nueva visión y nuevas perspectivas para actuar en espacios gerenciales de avanzada, y el porqué es de vital importancia que la gerencia avanzada trabaje bajo un enfoque axiológico, valorando fundamentalmente al ser humano como centro de la gestión gerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Añez, Lúquez y Velazco. (2010). *Interiorización de valores por los estudiantes de Bioanálisis durante su formación profesional*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. (2-Nº 14). Diciembre 2010. Pág. 9-22. [En línea]
<http://www.servicio.bc.uc.edu.ve/multidisci>

[plinarias/educacion...valores/.../art1.p](#). [Consulta: 2019, septiembre 22].

Calderón, C. 2011. *El papel de la reflexividad en la investigación cualitativa en salud*. Revista Clínica Electrónica en Atención Primaria 2011; 19 (Art. 2). [En línea]: <http://www.fbjoseplaporte.org/rceap/articulo2.php?idnum=19&art=02>. [Consulta: 2020, enero 17].

Cortina, A. (2009). *Ética de la empresa: No solo Responsabilidad Social*. En: Revista Portuguesa de Filosofía. Respuestas de Filosofía: sobre la pertinencia en una praxis del saber. Janeiro, diciembre Nº 65. (pp. 113-127)

Cota, A. (2002). *La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización*. Trab. Grd para optar al título de Maestría en Administración de Empresas. Especialidad en Recursos Humanos. Universidad Autónoma de Nueva León. [En línea] <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020147482.PDF> [Consulta: 2019, diciembre14].

Cuesta-Benjumea, C. (2011). *La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa*. Revista digital Enfermería Clínica. 2011; 21(3):163—167. [En línea]. <https://dps.ua.es/es/documentos/pdf/2011/la-reflexividad.pdf> [Consulta: 2020, enero 22].

De Sena, A. 2015. *Caminos Cualitativos. Aportes para la investigación en Ciencias Sociales*. Ciccus. Buenos Aires.

Figueredo, C. (2017). *La Gerencia Avanzada en el Proceso de Investigación Científica Universitaria*. Revista Scientific. – Revista Multidisciplinaria de Investigación socio-educativa - Vol. 2, Nº 6 – Noviembre-Enero 2017-2018 - pág. 322/336. [En línea] http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/152 [Consulta: 2020, enero 22].

Guédez, V. (2010). *Las dimensiones éticas y estratégicas de la RSE*. En Guédez, V.

- (compilador). (2010). Responsabilidad Social empresarial: Visiones Complementarias. Hacia un modelaje social. Alianza Social y VENAMCHAM. Caracas
- Pateiro, E. (2010). Razonamiento ético y pluralismo moral: una aproximación a la postmodernidad organizacional Trab. Grd para optar al título de Doctor en Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro. Vicerrectorado Académico. Decanato de Postgrado. Barquisimeto.
- Rodríguez, M. 2006. *Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia*. Revista Universidad EAFIT Vol. 42. No. 143. 2006. pp. 41-54 [En línea]https://www.researchgate.net/publication/26464983_Etica_gerencial_Comportamientos_eticos_de_los_gerentes_que_mas_valoran_los_empleados_en_Colombia [Consulta: 2020, enero 17].
- Rojas, L. 2006. *Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información*. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales Año 2 / N° 5 / Noviembre 2006. Pág. 77-100 [En línea] <http://revistanegotium.org.ve/pdf/5/5Doc1.pdf> [Consulta: 2019, diciembre14].
- Romero, J. (2015). *Formación axiológica una necesidad en la alta gerencia pública colombiana: el papel de la academia-concepto de responsabilidad*. Trab. Grd para optar al título de Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, de la Universidad Militar Nueva Granada. [En línea] <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13701> [Consulta: 2019, diciembre 17].
- Santana, L. (1999). *Ética Y Docencia*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL). Instituto Pedagógico Rural "El Mácaro". Maracay.
- Uzcátegui, A. (2012). La ética, factor clave, en el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (hacia un modelo axiológico basado en el enfoque de la teoría histórico-Clínica para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas). Trab. Grd para optar al título de Doctor en Innovación Curricular y Práctica Psicosocioeducativa en la Universidad de Córdoba. [En línea] <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/12880> [Consulta: 2019, noviembre 23].