

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN FUNCIÓN DE LA GERENCIA VISIONARIA EN EL PODER JUDICIAL

(TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A FUNCTION OF VISIONARY MANAGEMENT IN THE JUDICIARY)

Javier Antonio Olivar Mejías

Doctorando en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial. (UFT). Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos (UNEFA). Ingeniero de Sistemas (IUPSM). Abogado (UNELLEZ). Barinas, Venezuela. olivar83@gmail.com

Autor de correspondencia: Javier Antonio Olivar. Email: olivar83@gmail.com

Recibido: 21/03/2022 **Admitido:** 06/05/2022

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo describir el liderazgo transformacional en función de la gerencia visionaria en el Poder Judicial del estado Barinas. El estudio está enmarcado bajo el paradigma cuantitativo; desde el punto de vista metodológico, la investigación se enfocará en un diseño de campo de tipo descriptivo. La técnica de recolección de información que se empleará para la realización del diagnóstico será la encuesta y, en consecuencia, se recurrirá al uso y manejo del cuestionario como instrumento de recolección de datos, donde se van a considerar las dos variables de estudio con preguntas estructuradas en una escala tipo Likert. La validez del instrumento se hará a través de la técnica de Juicio de Expertos y la Confiabilidad por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach. Se seleccionarán veinte (20) funcionarios del Poder Judicial. La postura epistémica del conocimiento científico estará basada en las teorías del liderazgo transformacional y de la gerencia visionaria. Asimismo, conforme a la interpretación de ambas variables, se revelarán los significados para los fundamentos teóricos sustentados como una herramienta transformadora en el Poder Judicial del estado Barinas.

Palabras Clave: Gestión Judicial, Liderazgo transformacional; Gerencia Visionaria.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe transformational leadership as a function of visionary management in the Judicial Branch of the state of Barinas. The study is framed under the quantitative paradigm; from the methodological point of view, the research will focus on a descriptive field design. The data collection technique to be used for the diagnosis will be the survey and, consequently, the use and management of the questionnaire will be used as a data collection instrument, where the two study variables will be considered with questions structured on a Likert-type scale. The validity of the instrument will be assessed by means of the Expert Judgment technique and the reliability by means of Cronbach's Alpha Coefficient. Twenty (20) Judicial Branch officials will be selected. The epistemic position of the scientific knowledge will be based on the theories of transformational leadership and visionary management. Likewise, according to the interpretation of both variables, the meanings for the theoretical foundations sustained as a transformational tool in the Judicial Branch of the state of Barinas will be revealed.

Keywords: Judicial Management, Transformational Leadership; Visionary Management.

INTRODUCCIÓN

En un mundo sujeto a constantes cambios donde cada era trae consigo nuevos desafíos, las organizaciones a través del tiempo han percibido y evidenciado las vicisitudes a las que se enfrentan; de allí que, Weber (2015), considere que son las situaciones complejas que determinan la trayectoria de una organización, su forma de respuesta y adaptación ante la volatilidad de los cambios, les permitirá tomar un rumbo positivo al atravesar adversidades difíciles como el COVID-19, por eso nace la gerencia visionaria, la cual adopta una postura que le permite revitalizarse continuamente para estar en capacidad de asimilar los cambios y transformaciones en su entorno, sin perder el prestigio, determinando su éxito en el presente y en el futuro.

En este marco de ideas, el liderazgo se ha venido planteando desde décadas atrás como una inquietud clave en el ámbito de las organizaciones tanto públicas como privadas; además, las mismas necesitan reformarse constantemente con miras a la satisfacción de las necesidades cambiantes de la organización. Al respecto, Pedraja y Rejas (2014:3), destacan al liderazgo como “el comportamiento de un individuo que dirige las actividades de un grupo hacia una meta común”. Al observar lo planteado por los autores, el líder en una organización debe ser cada vez más eficaz para liderar los cambios necesarios y adecuarse a una realidad compleja que se genera en la sociedad

del conocimiento, de manera que se requiere que los gerentes repiensen nuevos modelos de liderazgo con una visión exitosa.

De esta manera, el liderazgo transformacional, según Salazar (2015) se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes, sentimientos, gestiona las estructuras que influyen en la cultura de la organización en orden a cambiarla. Frente a este escenario, el liderazgo enfrenta un reto de proyectarse y adaptarse a un proceso de cambio que ha ido avanzando hacia la construcción de nuevas sociedades. Esto hace imperativo una gerencia visionaria que se acoja a esas nuevas exigencias ante nuevos retos.

De allí, la gerencia visionaria con sentido de justicia debe tener una buena mentalidad dialógica para poder guiar a su equipo. En este sentido, la gerencia de una organización ayuda a examinar los mecanismos para la toma de decisiones y la conducción de equipos, impactando de manera positiva en la percepción de un clima laboral armónico, estimular el trabajo, desarrollo profesional, respetar la autoestima y desarrollar buenas relacionales con su equipo de trabajo, pudiendo así obtener lo mejor de ellos y, por consiguiente, facilitando el logro de las metas generales en la organización.

Por otra parte, Molero y Ructh (2016:42), expresan que “la nueva gerencia debe ser visionaria, donde la dinámica emergente exige

del gerente una preparación de excelencia acorde con los nuevos modelos gerenciales”. Es evidente que a través de estos modelos debe estar enfocado una nueva concepción del ser humano desde una perspectiva integral.

Partiendo de lo anterior, se puede apreciar que toda organización es susceptible de ser gerenciada. Por eso, según Monsalve (2017), la idea de una gerencia visionaria permite que la organización se adapte a los cambios tanto internos como externos, producto de una sociedad en constante transformación. Asimismo, es necesario reivindicar la gerencia que sea visionaria sobre vertientes emergentes, como es la gestión de conocimiento, el liderazgo transformacional, el empoderamiento, entre otros con una visión de organización constantemente renovada, ágil y dinámica.

Desde la óptica de Flores (2016), en Venezuela, el Poder Judicial está comprendido por el personal del Estado que permite la organización de la equidad a través del uso de leyes. En esta línea, el Estado resuelve la demanda, garantiza los privilegios o derechos de los individuos y mantiene los compromisos y obligaciones innatos para cada parte de la sociedad. Por otra parte, el Poder Judicial es una entidad con funcionamiento permanente sin cambios, que goza de plena autoridad funcional, administrativa y financiera. Desde la perspectiva institucional, satisface la capacidad de controlar las otras fuerzas abiertas o públicas, así como

también a las personas en la medida en que estos funcionan, tal como lo indican las leyes.

De acuerdo a lo anteriormente planteado, se puede observar que en el Poder Judicial del estado Barinas, el problema existente en la actualidad obedece a la presencia de un liderazgo autocrático, con una distribución desarticulada y estructuras burocráticas, imposibilitando el desarrollo en la gestión del conocimiento; además, existe una falta de apoyo y carencia de comunicación en las líneas de mando. Este problema trasciende en el logro de los objetivos, lo que pudiera ocasionar una desmotivación colectiva y un incremento en el incumplimiento de las programaciones planteadas por la dirección de la institución.

Dentro de este marco de ideas, la investigación estará dirigida a los gerentes y funcionarios del Poder Judicial del estado Barinas, con la intención de mejorar problemática anteriormente planteada; a su vez, el objetivo general de la presente investigación se orientará en describir el liderazgo transformacional en función de la gerencia visionaria en el Poder Judicial del estado Barinas y como objetivos específicos se pretende diagnosticar el liderazgo que existe en el poder judicial, determinar los elementos del liderazgo transformacional para lograr una gerencia visionaria eficaz en el Poder judicial y establecer la incidencia del liderazgo transformacional en el logro de una gerencia visionaria eficaz en el Poder judicial.

Desde esa óptica, se justifica el avance investigativo, dado que pretende involucrar al personal y al organismo público, enmarcada en una relación simbiótica entre el liderazgo transformacional y la gerencia visionaria, con miras a realizar un diagnóstico certero que permita ofrecer un instrumento teórico capaz de relacionar los elementos presentes, tanto en el liderazgo transformacional como en la gerencia visionaria y que, además, actúe como una influencia positiva en todos los integrantes del Poder Judicial del estado Barinas.

Este trabajo está enmarcado en la línea de investigación Transformación e innovación organizacional del Reglamento de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), del Doctorado de Gerencia Avanzada y en el Plan de la Patria dentro de gran Objetivo Histórico N° 2. Por otro lado, se generará un conocimiento que puede servir de apoyo a las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas, ser más humanas que darán como resultado la optimización de nuevos logros, motivación de todo el personal entre otras, estas crearán cambios en la gerencia y los trabajadores del Poder judicial del estado Barinas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Partiendo de indagaciones previas, relacionadas con el objeto de estudio de la presente investigación, se presentan los siguientes aportes que apoyan y facilitan la

comprensión de la misma. Se consideró a Sánchez (2019), quien realizó un trabajo doctoral titulado: La gerencia visionaria universitaria desde la perspectiva del liderazgo transformacional. El objetivo de la investigación consistió en construir un modelo teórico de gerencia visionaria universitaria desde la perspectiva del liderazgo transformacional en las universidades pedagógicas. El engranaje metodológico que permitió alcanzar este objetivo se identificó con el paradigma postpositivista, donde subyace el enfoque cualitativo, estrechamente vinculado al “trabajo en terreno” o trabajo de campo.

El estudio concluye, que la universidad venezolana tiene serias obligaciones con la sociedad, las cuales solo pueden ser atendidas adecuadamente mediante cambios sustanciales en todos los niveles tendentes al rescate de su legitimidad y pertinencia social. Son muchos los avances y los logros obtenidos en el sistema universitario. Sin embargo, aún persisten muchas deficiencias y amenazas que caracterizan este contexto universitario; no obstante, a los fines de esta investigación, interesan las de carácter organizacional, destacándose la ausencia de un liderazgo que permita la tan ansiada transformación.

Este trabajo de investigación, contribuyó como fuente documental o teórica por cuanto se hace necesario desarrollar en los gerentes un liderazgo que sirvan de guía a los demás gerentes y, a su vez, promuevan cambios y

transformaciones hacia una gerencia visionaria tanto en las organizaciones públicas y privadas. Asimismo, esta investigación demuestra que los gerentes deben poseer un liderazgo con competencias, habilidades y destrezas para fomentar un nuevo modelo de gerencial que sirvan de guía y promueva cambios en cualquier organización.

Por otra parte, también se consideró a Torotoza (2017), quien realizó un estudio en cuanto al “Liderazgo Transformacional y Gestión gerencial en Contextos Descentralizados”. En este marco de referencia epistémica se ubica el presente artículo, el cual consiste en generar una aproximación a la gestión gerencial fundamentada en una perspectiva holística, que integre las dimensiones del liderazgo transformacional en los contextos descentralizados de las organizaciones. Finalmente, el proceso de categorización de la realidad estudiada permitió interpretar y teorizar como insumos necesarios la construcción de la conceptualización de la gerencia organizativa en contextos descentralizados.

El artículo dentro del campo epistemológico es de suma importancia, dado que permite vincular el liderazgo transformacional con la gestión gerencial en los contextos descentralizados, lo cual implica una contribución en la comprensión del ámbito de acción del liderazgo en función de la transformación de la organización. En síntesis,

se evidencia que este estudio amplió la perspectiva del marco teórico en otros aspectos que involucra la gestión gerencial en las organizaciones. Asimismo, la producción científica obtenida sirve de insumo en la presente investigación, en cuanto al liderazgo transformacional en el Poder Judicial del estado Barinas, generando habilidades y conocimientos necesarios en el desarrollo de una gerencia visionaria, cuya actuación pueda incidir positivamente en la organización mediante un liderazgo transformacional, creando cambios contundentes en las creencias, aspiraciones, objetivos, valores de todo el personal activo que labora en el poder judicial y de la comunidad en general.

Gestión Judicial

La gestión judicial comprende la idea de gerencia en el escenario judicial y tiene como finalidad generar un servicio eficaz y, a quienes trabajan en el Poder Judicial, un mejor clima laboral bajo el logro de metas personales; además, comprende toda la labor organizacional y administrativa, que sirve de apoyo a la actividad jurisdiccional de los jueces, cuya independencia está garantizada por la Constitución. La gerencia judicial se entiende como un conjunto de procesos sistemáticos y estructurados que conforman el escenario judicial, garantizando el cumplimiento de la misión conferida por la Constitución y las leyes.

En este sentido, Flores (ob. cit.) plantea que el Poder Judicial se activa mediante funciones

judiciales, que involucran a jueces, tribunales e instituciones como parte integral de la justicia. De esta manera, quienes dirigen el poder judicial deben sus prácticas o actuar de acuerdo con los principios y conceptos corporativos. La adecuada organización e implementación de la función de la administración judicial es fundamental para el éxito del Poder Judicial y su adecuada gestión, asegurando una administración eficiente y transparente. De igual manera, se basa en un órgano judicial que fomenta la independencia, la capacidad de los jueces, las calificaciones, la confiabilidad de los funcionarios judiciales y respeta el liderazgo en la sociedad.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la gestión judicial presenta como punto de partida la labor que cotidianamente realizan los magistrados, los funcionarios, los empleados, los auxiliares y los abogados, con el aporte de otras disciplinas y en relación con el contexto social. Por tal motivo, el volumen de la actividad judicial crece continuamente siendo imprescindible el mejoramiento de las condiciones en que ella se cumple, en beneficio de las personas que acuden a la Justicia (ciudadanos y litigantes), de sus trabajadores (magistrados, funcionarios, empleados), y quienes trabajan con ella (los abogados).

Liderazgo Transformacional

El liderazgo Transformacional implica o conlleva la modificación de la organización. Los líderes transformacionales inspiran a otros a

superarse; proporcionan reconocimiento individual; estimulan a nuevas alternativas o formas de pensar, facilitan la identificación de sus propios intereses a los objetivos del grupo. Por ello, Palomo (2010:34) expresa “que hoy el líder requiere de cambio con nuevas capacidades, ser resilientes, de superación, altos niveles de autoconfianza, perseverancia, orientación al logro y la flexibilidad”. Lo expuesto, convierte a líderes en agentes de cambio con procesos más eficaces dentro de la organización con altos niveles de comportamiento, innovación creatividad y satisfacción de los empleados con el líder.

Por otro lado, este tipo de liderazgo facilita la aceptación de las metas del equipo y el modelado del comportamiento adecuado ofrece apoyo para hacer bien las cosas, refuerza el comportamiento positivo para tener éxito en los logros. Entre los comportamientos que identifican al liderazgo transformacional se tiene: La creación de la visión, está orientado a la visión siendo considerado un liderazgo efectivo en tiempos de incertidumbre organizacional.

Las metas organizacionales, fomentan un comportamiento encaminado a estimular y construir el trabajo en equipo entre los seguidores y el compromiso con metas compartidas. Un alto desempeño que transmite las expectativas del gerente de excelencia cotidiana y desempeño superior de parte de los seguidores. Si bien aún queda mucho por

aprender sobre el liderazgo transformacional, existen suficientes coincidencias derivadas de muchos años de investigación que sugieren que hay comportamientos comunes relacionados con el liderazgo transformacional. Así lo expresa Cannice (2018:45) un buen liderazgo “requiere habilidad para iniciar el cambio y cuestionar el statu quo, reconocer las oportunidades para la organización, asumir riesgos y estimular a otros para que hagan lo mismo”.

Dentro de este marco de ideas, el liderazgo transformacional hace esfuerzos por una nueva visión en las organizaciones, se apoya en acciones de diferentes equipos la hace ser más eficiente. Por tanto, tiene éxito el gerente y la organización. Visto de esta manera, el liderazgo transformacional se sitúa dentro de nuevos paradigmas con una connotación orientada a la comunicación, participación y flexibilidad, centrándose más en dar significado al ser humano, respetando sus opiniones e ideas, aprovechando a todos los miembros de la organización en cada una de las actividades, metas y objetivos propuestos.

Gerente Visionario

El compromiso de la gerencia es generar las condiciones de trabajo, claves y necesario para la construcción, de una organización con excelencia que facilite obtener los resultados positivos a través de un cambio y transformación. Desde una nueva versión, Soto (2017:42) resalta que el gerente “requiere de la capacidad de ser visionario y carismático debe

pensar más en el mañana que en el hoy”. Lo citado por el autor, predice que al futuro el gerente debe estar continuamente desarrollando planes de mejora, adaptándose a los cambios, siendo un experto en las necesidades actuales de la organización.

En relación a lo expresado, Mayel (2017:37) coincide al decir que el gerente visionario “es carismático, con competencias, capacidades que alinean la visión, misión y los valores de la organización, para mejorar resultados, desarrollan el máximo potencial en las personas, tienen una visión de futuro clara, precisa sobre la organización y el entorno”. Por todo lo expresado, el gerente visionario debe desarrollar una serie de competencias que dan lugar a roles organizacionales, técnicos, profesionales y de dirección como: competencias de logro, donde se destaca la motivación, la calidad, iniciativa, así como la búsqueda de información. Las competencias gerenciales comprenden el desarrollo de personas, la dirección de personas; el trabajo en equipo y cooperación, además del liderazgo.

De igual manera, las competencias cognitivas donde se encuentran el pensamiento analítico, el pensamiento conceptual, el conocimiento y la experiencia. La competencia en la comunicación es la capacidad de transmitir e intercambiar eficazmente información para entenderse con los demás, esta competencia resulta esencial para el desempeño gerencial eficaz. Asimismo, se encuentra la competencia

en el trabajo en equipo, los gerentes que recurren a los equipos se vuelven más eficaces, crean un entorno de apoyo y manejan sus dinámicas en forma apropiada.

Cabe señalar que de acuerdo a los efectos la gerencia visionaria, el liderazgo transformacional y los gerentes visionarios requieren de una visión clara y un buen ambiente organizacional. Además, que pone énfasis cómo se pueden alcanzar objetivos de forma grupal, inspirando en ganar su confianza. De acuerdo a Kory (2018) profundiza en el gerente visionario, dado que es la manera de renovar las organizaciones inyectando energía a los miembros y confiando en la capacidad de éstos para enfrentar los retos del futuro.

En este mismo sentido, Soto (ob. cit.) señala que en vista de que el efecto en la organización de la gerencia visionaria son los equipos de trabajo hacia el objetivo deseado. En la gerencia visionaria lo más importante es que los trabajadores dejen de lado las dudas respecto a la viabilidad de la meta y confíen en que con el suficiente esfuerzo se puede realizar un buen trabajo. En referencia a lo anterior, la gerencia visionaria no se debe manejar de una sola forma, sobre todo conociendo que existen diferentes efectos que nace de una realidad vivida y discutida en varias organizaciones exitosas para lograr un cambio y transformaciones, es por eso, que se presentan algunos efectos que debe seguir este tipo de gerencia, tales como: innovación,

pasión, aprendizaje, alianza y responsabilidad social.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio en avance, constituye el camino a seguir por el investigador para alcanzar los objetivos propuestos. Los pasos esenciales para esta investigación, se desarrolla mediante el enfoque cuantitativo, correspondiente al paradigma positivista, Según Gómez (2013:89) “se caracteriza por el conocimiento científico y se basa en hechos observables, medibles y cuantificables”. Por lo tanto, el investigador además de observar puede intervenir y modificar un determinado comportamiento. Por tanto, el abordaje se inserta en un enfoque cuantitativo. Por otro lado, el estudio se apoya en un diseño de campo no experimental de tipo descriptivo, al respecto, Toro (2016:82), señala que una investigación de campo no experimental y descriptiva “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad investigada, sin alterar las condiciones presentes”. Por otra parte, es descriptiva porque sus interpretaciones son de naturaleza actual, sobre las realidades de hecho con su característica fundamental de presentar una interpretación correcta, se realiza sin manipular deliberadamente las variables, observándose los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

En este sentido, para Lerma (2014), la población es considerada como la totalidad de un fenómeno que debe cuantificarse para determinar un estudio y la muestra es el grupo de

individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. La selección de la población y la muestra estará conformada por veinte (20) funcionarios en distintas áreas del conocimiento en el Poder Judicial. Por su parte, la muestra, estará compuesta por la totalidad de los trabajadores, es decir, la muestra es de tipo censal. Del mismo modo, la técnica que se va utilizar para recolectar la información en la investigación es la encuesta que se realizará a través del cuestionario estructurado con escalamiento tipo Lickert. De la misma manera, la confiabilidad será realizada a través del Alfa de Cronbach para luego ir al análisis e interpretación de los resultados que arroje la investigación.

REFLEXIONES

En la actualidad, la demanda social e histórica hace que la gerencia visionaria enfrente nuevos desafíos que le permitan transformar las organizaciones para permanecer de manera exitosa en el tiempo. Este desafío implica transitar por una noción de gerencia que incluya las estrategias, el sistema de valores y lo ético. Los líderes transformacionales, desde un enfoque integral, deben contribuir al desarrollo de las organizaciones a las que pertenecen, a través de su capacitación epistemológica fundamentada en las ciencias gerenciales. De allí que, la fundamentación teórica planteada en la presente investigación, ha sido obtenida de acuerdo a la integración de las variables estudio, tomando como referencia la bibliografía de un

grupo de autores expertos en materia del liderazgo.

Por consiguiente, va a permitir potenciar a la gerencia del poder judicial obtener un conocimiento científico sobre el liderazgo transformacional que, cada día, adquiere más relevancia y por ello la necesidad de ser más eficaz ante una realidad que se vive en la gerencia del Poder Judicial del estado Barinas. Asimismo, partiendo de la problemática y los objetivos planteados, la investigación permitirá a los gerentes adquirir conocimientos científicos sobre la necesidad de desarrollar un liderazgo transformacional y tener una visión clara en cuanto a la gerencia visionaria, logrando una capacidad humana para comprender, enfrentar y resolver todas las adversidades que circunda en el Poder Judicial del estado Barinas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cannice. M. 2018. Administración una Perspectiva Global empresarial. McGRAW-HILL: México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 36.860. [Extraordinaria], marzo 24, 2000.
- Flores, A. 2016. El Poder Judicial en Venezuela. Venezuela. Tribunal Supremo de Justicia.
- Gómez, C. 2013. Proyectos Factibles. Formulación y ejecución. Predios. Valencia.
- Kory, A. 2018. El gerente como líder visionario. Costa Rica. Universidad de Costa Rica.
- Lerma, H. 2014. Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto. Edición. Bogotá. Ecoe.

- Mayel, B. (2017). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill.
- Molero, C. y Ruth, G. 2016. *El liderazgo como agente de cambio y transformaciones en las organizaciones*. Bogotá. Colombia.
- Monsalve, G. 2017. *Gerencia visionaria en las organizaciones*. Colombia. Norma.
- Palomo, M. 2010. *Liderazgo y motivación de equipos de Trabajo*. España. ESIC.
- Pedraja, R. y Rejas, M. 2014. *El liderazgo transformacional en las nuevas organizaciones*. Madrid. Pirámide.
- Plan de la Patria 2019-2025. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 6.446 (Extraordinaria), abril 8, 2019. 7p.
- Salazar, M. 2015. *El liderazgo transformacional*. Barcelona. Paidós.
- Sánchez, P. 2019. *La gerencia visionaria universitaria desde la perspectiva del liderazgo transformacional*. *Entretemas*; Volumen (8), No 15. pág. 85-96.
- Soto, M. 2017. *Gerencia visionaria en la empresa*. México. Trillas.
- Toro, J. 2016. *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC SA.
- Tortosa, A. 2017. *Liderazgo Transformacional y Gestión gerencial en Contextos Descentralizados*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*; Volumen (9), No. 2, pág. 1-27.
- UNELLEZ. *Propuesta de programa doctorado en estudios avanzados*. [En línea] <https://drive.google.com/file/d/10Tc-1-PLjs3LtmDZ2AhNe8usmgHA2i7t/view>
- Weber, P. 2015. *Organizaciones complejas*. Córdoba- España.