

Ética y dignidad humana desde la perspectiva de la gestión universitaria

Mier, Cristina*

Bustamante, Alejandra**

Bravo, Annaly***

*Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

**Universidad Rafael Bellosó Chacín URBE, Maracaibo, Venezuela

***Universidad del Zulia, Maestría en Gestión de Costos,
Maracaibo, Venezuela

Correo autor principal: cristinamierseijo@gmail.com

Recibido: 15 octubre de 2018
Aprobado: 12 noviembre de 2018

Resumen

El objetivo general del presente estudio consistió en analizar la ética y la dignidad humana desde la perspectiva de la gestión universitaria. Atendiendo a una época inmersa en transformaciones radicales, profundas, globales y nacionales impredecibles, donde cada época tiene características propias que la hacen única. Bajo esta óptica, se hace imprescindible nuevas formas gerenciales sustentadas en la ética y la dignidad humana, en la cual se plantean demandas a la creatividad y a la imaginación, puesto que la empresa actúa como una entidad fluida, la cual se moviliza, para insistir, resistir y fortalecer las acciones del personal, sin permitir que las adversidades afecten la rentabilidad; por cuanto el éxito obtenido por una organización al alcanzar los objetivos, dependerá del desempeño de la misma, aunado a su fuerza laboral. Surge de tal situación, el presente artículo, el cual desarrolla dos variables, tales como ética y dignidad humana, sustentada doctrinariamente en Seijo ((2010), Sen (2001), Ferrer (2004), Navarro (2009), Iglesias (2001), entre otros. Asimismo, la investigación es de tipo documental, bajo un enfoque no experimental, donde existen amplios basamentos que contribuirán a establecer un conjunto de relaciones encargadas de regular el buen orden social.

Palabras clave: Transformaciones radicales, Entidad fluida, Fuerza laboral.

Ethics and human dignity from the perspective of university management

Abstract

The general objective of this study was to analyze ethics and human dignity from the perspective of university management. Attending an era immersed in radical, profound, global and national unpredictable transformations, where each era has its own characteristics that make it unique. From this point of view, new managerial forms based on ethics and human dignity are essential, in which demands are made for creativity and imagination, since the company acts as a fluid entity, which mobilizes, to insist, resist and strengthen the actions of the staff, without allowing adversities to affect profitability; because the success obtained by an organization in reaching the objectives, will depend on the performance of the same, coupled with its workforce. This article arises from this situation, which develops two variables, such as ethics and human dignity, doctrinally supported by Seijo (2010), Sen (2001), Ferrer (2004), Navarro (2009), Iglesias (2001), among others. Also, the research is documentary, under a non-experimental approach, where there are ample foundations that will contribute to establish a set of relationships responsible for regulating good social order.

Keywords: Radical transformations, Fluid entity, Labor force.

Dignidad humana: una libertad personal en el desarrollo de capacidades y deseos

La pobreza, obviamente, tiene mucho que ver con la privación de recursos económicos básicos. Sen (2001), subraya que lo importante no es la privación de los recursos en sí, sino la privación de capacidades para hacer realidad las mismas; en otras palabras, realizar la libertad personal en el desarrollo de sus capacidades y deseos. No se puede medir de manera precisa y generalizable. Pero no por eso es menos importante, porque corresponde a un fenómeno humano reconocido universalmente que se expresa con el término “dignidad”. La dignidad está íntimamente ligada a la vulnerabilidad humana. Podría decirse, entonces, que la dignidad es la fuerza intrínseca de la vulnerabilidad, es su carácter inviolable.

No obstante, la dignidad es, en otras palabras, un requerimiento mínimo y un criterio de juicio de un proceso de desarrollo. La dignidad en el proceso de desarrollo, es un mínimo y un máximo; es un requerimiento y una

meta. Puede haber crecimiento económico, pero si en este proceso no se respeta ni se fortalece la dignidad de las personas humanas, no representa un desarrollo verdadero.

Por ello, la sociedad en el sentido ético, es un entramado en la cual todos los seres humanos que la integran reconocen, respetan y realizan mutuamente su dignidad humana. De acuerdo a ello, la dignidad depende de factores externos y factores internos. Sus factores externos son el reconocimiento, el respeto y las condiciones concretas (culturales, materiales, económicas, políticas, entre otras). Pero más que todo, se trata a lo interno de respetar y conservar la dignidad humana del acceso a un empleo sustentable o a un pedazo de tierra que se pueda cultivar. Para Kliksberg (2005), es una lucha política que otorga una distribución más justa, ante todo, parte de lo que podría llamarse una política de dignidad.

En resumen, la capacidad humana de verse aún en circunstancias adversas, como persona completa e integral y por tanto, el fortalecimiento de esta capacidad, expresado como dignidad humana, debe ser vista como

un requerimiento mínimo y un criterio de juicio ético del proceso de desarrollo.

Desarrollo humano: una alternativa fundamentada en la tríada individuo - especie - sociedad

El desarrollo humano es según Seijo (2010), un enfoque alternativo que trata de orientar las estrategias y las políticas de desarrollo, enfatizando que el fin del desarrollo es la sociedad y las organizaciones humanas. Las oportunidades que valoran estos agentes, son infinitas y cambian a través del tiempo.

Por ello, Ferrer (2004), manifiesta, desde el momento en que se produjo un relativismo de la leyenda según el cual, el crecimiento económico conducía de modo necesario al desarrollo social y coincidentemente, con la convergencia de resultados de líneas de pensamiento, que han sido críticas al colonialismo y la miseria en regiones marcadas por el subdesarrollo, se ha venido fortaleciendo una visión ética del desarrollo.

Kliksberg (2001, 2003) refiere como independientemente del nivel de desarrollo que tenga un país, existen oportunidades esenciales para la gente, tales como: disfrutar de una vida prolongada y saludable, es decir, tener una vida digna, internalizar aprendizajes y conocimientos; y tener acceso a recursos para mantener un nivel de vida con integridad. Así el objetivo básico del desarrollo humano es el de generar un ambiente adecuado para que los seres humanos disfruten de una vida prolongada, digna y creativa.

En este sentido, Velásquez (2006) refiere como puede sucederse, un crecimiento económico que no genere oportunamente

suficientes empleos, no promueva mayor equidad en la distribución del ingreso y reducción de la pobreza; además no promueva la participación y la democracia; ni contribuya a preservar las condiciones naturales del entorno donde transita. Es evidente que aún sin tenerlo marcadamente estipulado, esté poniendo en peligro el desarrollo humano de generaciones futuras.

Esto lleva a anticipar que un país con rápido crecimiento económico y lento desarrollo humano, no logrará mantener su nivel de actividad económica y acelerar su desarrollo humano Stiglitz (2000, 2002). De manera que, el diseño de política económica debe ocurrir en un contexto de consistencia y sostenibilidad, es decir, de desarrollo humano.

De acuerdo a ello, Mendoza (2004) manifiesta que la conciencia crítica y capacidad del ser humano para autoevaluarse, reviste a la vez una importancia sin límites para la consecución del desarrollo. Una evaluación a tiempo permitiría estimular la productividad, elevar el crecimiento económico, ampliar las prioridades del desarrollo; permitiendo la auto-limitación, el ámbito de las libertades humanas, bienestar social y la calidad de vida, tanto por sus valores intrínsecos como por su condición de elemento constitutivo de las mismas.

Entre los autores que sustentan la actual concepción de una ética para el desarrollo y los estudios del desarrollo humano se encuentra en Sen (2002), Kliksberg (2003) y Stiglitz (2000, 2002); quienes han permitido desarrollar una reflexión sobre los fines y medios que acompañan los cambios socioeconómicos en los países, por la búsqueda de calidad de vida.

Después de los antecedentes de esta línea, que fueron forjándose en contextos reales de lo humano y que se remontan a la década de los años sesenta al noventa, se ha producido un desplazamiento de las discusiones hacia la centralidad del desarrollo como asunto ético, problemática en la cual está involucrada no solamente la prosperidad material, sino también las posibilidades de cohesión social y de participación política Sen (2002), Connil (2005).

Cabe destacar, según Navarro (2009), que en la actualidad, se retoma el tema, bajo la realidad de la crisis mundial, donde puede apreciarse, como el pacto social capital - trabajo que había existido después de la II guerra mundial se rompe, debido al poder del mundo empresarial, propiedad de las grandes compañías del mundo, que habían posibilitado el elevado crecimiento económico desde 1945 hasta mediados de los años setenta.

Para ese momento, Palley (2008), manifiesta que en el sector industrial, el Pacto daba lugar a convenios colectivos de cinco años y en ellos, los salarios estaban vinculados a la productividad, de manera que el crecimiento de la última determinaba el crecimiento correspondiente de los salarios. Durante aquel período, la riqueza creada por el aumento de la productividad se distribuyó a todos los sectores, beneficiándolos a todos ellos, lo cual mejoró la distribución del ingreso y patrón de consumo de la sociedad.

En realidad, significaba un cambio en las relaciones de poder de clase que dio origen a unas políticas fiscales y económicas que claramente beneficiaron a las rentas de capital y

a las rentas superiores. Fue el fin del pacto social, lo cual determinó que a partir de entonces los crecimientos de la productividad no se tradujeran en un crecimiento paralelo de los salarios. Y ello fue consecuencia que los salarios descendieran o se estancaran. Es este descenso el que determinó el gran endeudamiento de las familias, que originó el enorme crecimiento de la banca. Por otra parte, la escasa demanda hizo disminuir el crecimiento, facilitando la aparición de las sucesivas burbujas, siendo la última la burbuja hipotecaria.

En tal sentido, Navarro (2009), infiere que la crisis no se está resolviendo, pues el problema de fondo no se está tratando de manera profunda. La escasa capacidad de consumo por parte de la población, se traduce en un problema de demanda de dimensiones enormes y que no se puede resolver, no puede solucionarse el enorme problema del endeudamiento privado; por tanto es una crisis de origen económico social, no una crisis financiera.

De allí, corrobora como el crecimiento económico no implica desarrollo humano y que el problema de la crisis financiera, debe ser visto más, desde una perspectiva del desarrollo sostenible para la vida futura. Iglesias (2001), manifiesta que la complejidad de la problemática del desarrollo no puede ser abordada desde visiones interesadamente simplificadoras o de reduccionismo ideológico, que transforman la realidad en un esquema. Se hace necesario plantear con nuevo vigor en esta perspectiva, los problemas de una sociedad, a veces, sin horizonte social, temporal, ni ecológico, o del Estado y su papel compensador en una sociedad desigual.

En virtud de ello, Martínez (2000), hace

referencia a la formación crítica de una gerencia para el desarrollo, basada en la promoción de actividades de colaboración entre colectivos comprometidos en tareas que permitan llegar a una propuesta de reflexión ética. Propuesta que desmitifique el enfoque reduccionista y fomente planes de reformas estructurales, por el cambio de actitud moral del ciudadano y de sus organizaciones.

El esfuerzo entonces, no se limita a la formación de programas y planes sociales, requiere discutir cómo se entiende el desarrollo. Tampoco se ciñe a la mera propuesta de un código ético para las organizaciones, para ser aplicado de modo inmediato; sino que busca ofrecer una reflexión sobre el trasfondo ético, la construcción de organizaciones de futuro.

No obstante, Sen (2002) expresa que después de ubicar la ética para el desarrollo en el campo de las éticas aplicadas y de resaltar la importancia de conceptos claves sobre necesidades básicas, es necesario concentrarse en metas, formuladas en términos de valores y normas necesarias para la ejecución de tareas coherentes.

Nace entonces, la compleja interdependencia entre valores, organizaciones y normas de comportamiento del ciudadano, así como la visualización entre equidad y eficiencia; entre valores e instituciones; capaces de promover una reflexión sobre una gerencia para el desarrollo, una gerencia de futuro que permanece en procura de despertar conciencia en el debate contemporáneo, sobre como la base de una convivencia entre grupos involucrados, que rompa con el individualismo organizacional

y cree bases sinérgicas en la construcción de un desarrollo sostenible.

Gestión universitaria en el contexto del siglo XXI: Desarrollo social y económico en países latinos

El contexto del siglo XXI caracterizado por fuertes avances tecnológicos, comunicaciones instantáneas, generación rápida de información, internet, globalización e internacionalización, está causando impacto profundo y desafíos sin precedentes históricos en las universidades, propiciando la llamada era del conocimiento, la cual implica que la educación universitaria pasa a ser prioridad para el desarrollo social y económico de los países latinos, elemento de fuerza que exige cambios sustanciales en la forma de gestionar las organizaciones universitarias, con el fin de hacerlas más congruentes a las necesidades de desarrollo en estos países.

Se trata de una era que prioriza en el ser humano como creador y gestor del conocimiento, no obstante, de enfatizar en un liderazgo organizacional ético orientado hacia el respeto, dignidad por las personas y con capacidad para avanzar acorde a la misión, visión y objetivos de la organización. Ante ello, las universidades deben estar orientadas hacia la perspectiva de asimilarlas como faros que dan luz y avivan la búsqueda de la verdad. Precisamente su razón de ser, es la búsqueda del conocimiento como guía para ubicar las generaciones en el mundo que exige el siglo XXI. De allí, que es desde el recinto universitario, los responsables de la gestión universitaria pueden direccionar la tarea de enriquecer el conocimiento requerido por la sociedad.

En este contexto, las características exigidas a la nueva organización para el siglo XXI, ha generado grandes demandas en la gestión de las organizaciones de educación universitaria, entre ellas la de una exigencia eficaz y con calidad de los procesos académicos y administrativos, donde la universidad esté fundamentada en la búsqueda de la verdad y tenga como fin contribuir a la sociedad que la vio nacer y crecer. Desde esta perspectiva, cabe destacar que la gestión universitaria es responsable no solo de la formación profesional, sino también de la calidad educativa. Por ello, autores como Rosario, Barrera, Espinosa y Alvarado (2010), conciben a la gestión universitaria hoy día como un proceso mediante el cual los actores involucrados deben identificar las diversas dimensiones de desarrollo institucional integrándolas e interrelacionándolas para darle vida a las instituciones de educación superior.

Toca desde la gestión universitaria, dirigir las universidades de los países latinos con una auténtica razón de ser, que sea cuidadosa y efectiva, encaminada a la búsqueda de conocimiento y al desarrollo de altos valores morales, que vele por el porvenir digno y humano de las generaciones que se forman, que cumpla con los principios de justicia social y económica, que busque transmitir la cultura que le es propia y propicie la divulgación del conocimiento en la formación profesional. Todo ello, implica una gestión universitaria con clara visión de preservar los fines de la universidad con extrema claridad en el compromiso, en la cual prevalezca la búsqueda de la verdad, imponiéndose para ello un liderazgo con rigor intelectual y moral, que sepa orientar el desarrollo humano y el conocimiento científico y

tecnológico hacia el crecimiento y desarrollo de la sociedad en la que está inmersa la universidad.

La gestión universitaria debe observarse como un proceso de construcción organizacional que busca una mejor calidad en las actividades académicas y administrativas que le son propias, implicando una diaria labor de corresponsabilidad entre quienes la gestionan. En ese sentido, Lopera (2004), plantea que la gestión universitaria implica un conjunto de estrategias dirigidas a garantizar el cumplimiento de los objetivos y fines de la educación, bajo condiciones sostenibles y viables institucionalmente.

Definitivamente, el papel de la gestión universitaria es complejo en la búsqueda de la calidad, por lo que es necesario dirigir la universidad con orden y decoro para la consecución de objetivos y manejo de recursos. El tema de la gestión universitaria ha sido abordado desde diferentes perspectivas, tratándose que es una disciplina utilizada de múltiples maneras, con una gama de trabajos de investigación y con diferentes contribuciones.

En ese sentido, la gestión universitaria ha sido referida desde la ciencia administrativa para tratar los aspectos de las funciones administrativas de la universidad, vínculo social y su relación con la sociedad. Basada en esta última perspectiva, Pérez (2004) plantea que la gestión universitaria es focalizada epistemológicamente como componente de las ciencias sociales y humanas, la cual es a nuestro juicio congruente con una perspectiva de gestión universitaria para la ética y dignidad humana, por las implicaciones sociales que sustentan sus funciones.

No obstante, las universidades tienen una

actividad cuyo producto final es la educación, la cual debe ser gestionada según procesos representados por normas de funcionamiento, relaciones colectivas, con métodos de control y análisis de las relaciones sociales identificadas en el contexto de la universidad. Es así como la gestión universitaria asume identidad para responder al entorno, estableciendo diferentes formas de inserción social y atendiendo el comportamiento ético que rige el funcionamiento interno de la universidad.

Según Mendoza (2004), la gestión universitaria es amplia y es considerada pilar fundamental en las instituciones universitarias para potenciar la vida académica y administrativa, apuntando a desarrollar los procesos inherentes a la universidad, con miras a un mayor aprovechamiento del conocimiento, las potencialidades de información, comunicación y las herramientas tecnológicas, a través de estilos de dirección, determinados por los intereses de los actores.

Es por ello, que muchas veces estos actores que gestionan la universidad encausan su gestión hacia un ambiente burocrático y autoritario, muy a pesar de ser una concepción que no le da importancia al aspecto humano y que ha producido históricamente lentitud y rigidez en los procesos de gestión universitaria, impidiendo cualquier iniciativa de actores universitarios en su posibilidad de actuación en los espacios universitarios. No obstante, estas prácticas universitarias han quedado atrás.

La gestión universidad del presente, está dirigiendo su esfuerzo a prevalecer en el énfasis de lo humano, en la calidad por encima

de la cantidad, en fundamentar la necesidad de mejora continua para el funcionamiento de la organización universitaria, en realizar intervenciones permanentes basadas en prácticas de inclusión, participación, democracia, prácticas éticas y de dignidad humana como formas de buscar justicia social, cambios y transformaciones a la sociedad. Se trata de nuevas exigencias de gestión universitaria requeridas para el funcionamiento universitario en el siglo XXI, enfocadas en lo humano, con una visión global, una clara capacidad de diálogo, capacidad de asumir responsabilidades, anteponer el bien colectivo por el bien individual, con claros valores éticos.

Ante esta postura, se puede plantear que la gestión universitaria debe ser gestionada por excelentes universitarios con virtudes adecuadas que le den forma y sentido a la universidad.

La gestión universitaria desde una mirada humana: Una transformación profunda en universidades públicas y privadas

En la actualidad, es evidente los cambios y las transformaciones en las universidades públicas y privadas, producto de la implementación de modelos de gestión universitaria exigidos ante los avances y oportunidades científicas y tecnológicas, para Castro (2011), se da por la necesidad de las universidades de evolucionar, renovarse y adaptarse para dar respuestas a la docencia, investigación y extensión de manera rápida y eficiente.

El tema de la gestión universitaria tiene hoy día un carácter destacado en cualquier universidad de América Latina, convirtiéndose

en un tópico de importancia trascendental para la consecución de los procesos académicos y administrativos, apuntando y beneficiando a un mayor aprovechamiento del conocimiento, las potencialidades y herramientas tecnológicas con una mejor calidad, implicando de ese modo la ruptura con la forma tradicional de definir la universidad en términos solo económicos, obviando la importancia de aspectos humanos.

De esa forma, las instituciones de educación superior están dejando atrás la idea de una gestión universitaria tradicional basada en la administración de recursos y de resguardo de la organización. Puede decirse, que esta forma de gestión universitaria en el siglo XXI está evolucionando rápidamente, llevando a las universidades a replantearse nuevas concesiones en la práctica de su gestión universitaria.

En ese sentido, Seijo (2010) es una de las autores que propone nuevas ideas de gestión universitaria, basadas en la posibilidad de organización, trabajo y convivencia entre los actores con reglas y hábitos para hacer viable las acciones y hacer perennes las instituciones, dando paso a la definición de procesos académicos y administrativos articulados con el entorno social, económico y tecnológico, en la cual opera la institución universitaria; lo que hace pensar que se está imponiendo una forma de gestión universitaria consustancial con el propósito de atender los procesos universitarios, potenciar y lograr la integración del conocimiento y robustecer la ética y la dignidad humana con claros principios de honestidad, honradez, veracidad y comunicación, invirtiendo en el fortalecimiento de valores y principios morales

para eliminar los vicios que ponen en riesgo el desarrollo de la universidad.

En la gestión universitaria desde una perspectiva humana, el liderazgo ejercido debe ser capaz de coordinar, influir e impulsar un comportamiento individual y colectivo que genere interacción e interrelación entre los miembros de la institución universitaria, facilitándose de ese modo el alcance de los objetivos y conllevando a la universidad actuar como un sistema social que tiene equilibrio organizacional, equidad en el manejo de recursos y cultivo de valores humanos como bases para establecer el vínculo de la academia con la sociedad. A partir de esa postura filosófica, en la gestión universitaria se debe establecer un esquema de prioridades y posibilidades que den respuesta a los fines y objetivos de la institución universitaria, considerando el entorno social como uno de los grandes desafíos para enfrentar las necesidades sociales de formación para el trabajo y la vida.

Es así como la gestión universitaria desde una perspectiva humana, genera soporte para la operatividad de los académicos a fin que respondan a las necesidades de la academia en sus actividades de investigación, docencia y extensión. Además de ello, desde esa perspectiva humana la gestión universitaria mejora las prácticas sociales que contribuyen asegurar la calidad de la educación, impulsando una mejor educación universitaria, valorando los recursos cognitivos, las capacidades de aprendizaje, dando soluciones de confianza y cohesión que coadyuven a un manejo eficaz y eficiente de la universidad.

No obstante, la gestión universitaria

con una visión humana crea posibilidades de participantes con conciencia, profundos valores, identidad nacional, respeto a la dignidad, diversidad y procedencia cultural. Esta forma de gestión, es de compromiso con el ser humano como totalidad, ofrece una formación integral, crítica, creativa, moral y una enseñanza de calidad, competitiva, eficiente y eficaz. Se trata de un modelo humano de gestión coherente para impulsar desde las universidades una investigación científica tecnológica dirigida al servicio de la humanidad. La visión humana de gestión universitaria, es relevante para transmitir una formación en valores y principios éticos, para potenciar la ciencia, desarrollar habilidades, entre otros. Solo así, la universidad tendrá presencia en el contexto social y contribuirá al desarrollo de un país.

Precisamente, el gran reto de la gestión universitaria humanizada, es el de asumir desde la docencia, investigación y extensión funciones que promueven una educación universitaria con calidad y alto nivel, reconocimiento laboral, una educación que desde la investigación reconozca las necesidades sociales, económicas, políticas y culturales, un modelo de desarrollo inspirado en cada país. En sí, la gestión universitaria humana implica la necesidad de gestionar el conocimiento, enseñanza, investigación, recursos, tecnología y la ciencia con eficiencia, honradez, oportunidad y creatividad, proyectándose con calidad y decidida voluntad hacia la labor creadora y cultivadora del rumbo que oriente a la sabiduría y la paz académica.

Desde la modernidad, se propone un sistema de gestión universitaria que promueve la actitud

crítica y productiva, fundamentada en una formación humana, ética y dignidad para afrontar con fuerza el mundo de hoy. Se ha generado una nueva forma de gestión universitaria que cuida y cultiva la confianza, credibilidad, imagen, reputación por su rol social y gran sensibilidad humana.

Consideraciones finales

La dignidad es un requerimiento mínimo y un criterio de juicio de un proceso de desarrollo. La dignidad en el proceso de desarrollo, es un mínimo y un máximo; es un requerimiento y una meta. Puede haber crecimiento económico, pero sin este proceso no se respeta ni se fortalece la dignidad de las personas humanas, no representa un desarrollo verdadero. Por ello, la sociedad en el sentido ético, es un ente en la cual todos los seres humanos que la integran reconocen, respetan y realizan mutuamente su dignidad humana.

Es así como la educación deberá ser una enseñanza potencialmente universal y centrada en la condición humana. El reto es claro, la universidad ha de conquistar su entorno como condición para fortalecer su desempeño. De lo contrario, ira quedando gradualmente al margen del desarrollo. Por lo tanto, los sistemas educativos deben cumplir un papel crítico en beneficio de los países.

Referencias bibliográficas

- Castro, C. (2011). *La Gestión universitaria. Una aproximación a la dirección de centros y departamentos*. España: Volumen 1.
- Connil, J. (2005). *Ética aplicada y Democracia Radical*. España: Editorial Tecnos.

- Ferrer, J. (2004). Ética social y liderazgo ético del servidor público. Fundamento para la construcción de un principio de transparencia institucional. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid, España.
- Iglesias, E. (2001). Palabras de apertura del foro: Hacia una ética del desarrollo. Caracas, 22-23 de Septiembre. Caracas.
- Kliksberg, B. (2003). Ética y Desarrollo. La relación marginada. Argentina: Editorial El Ateneo.
- Kliksberg, B. (2001). El judaísmo y su lucha por la justicia social. Buenos aires. Fondo de Cultura Económica. Fundación Tzedaka.
- Kliksberg, B. (2005). La agenda ética pendiente de América Latina. Fondo de cultura económica de Argentina, S.A. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: www.iad.org/ética.
- Lopera, M (2004). Antinomias, Dilemas y Falsas Premisas que condicionan la Gestión Universitaria. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Volumen 9 numero 22.
- Martínez, E. (2000). Ética para el desarrollo de los pueblos. Colección Estructuras y Procesos. Serie Ciencias Sociales. Madrid: Editorial Trotta.
- Mendoza, J. (2004). El explorador de Oportunidades para la Ética. Capital Humano. No. 171, noviembre 2003, Madrid, pp.36-48.
- Navarro, V. (2009). Causas de la Crisis mundial. The Johns Hopkins University. Volumen I, No. 1-B. USA. Págs 8-15.
- Palley, T. (2008). The limits of Minsky's Financial Instability Hypothesis as an explanation of the crisis. New American Foundation, Volumen 1, No. 2. Washington D.C. Pgs. 12-19.
- Pérez, R. (2004). Le choc des paradigmes en Sciences de gestion Enseigner Lemanagement. París: Hermes Iavoisier.
- Rosario, V., Barrera, M., Espinosa, E. & Alvarado, M. (2010). La gestión universitaria: retos del presente y dilemas para su transformación. University of Guadalajara, Revista Educación y Ciencia, cuarta época, volumen 11 número 2.
- Seijo, C. (2010). La Gerencia en tiempos de incertidumbre: un camino hacia las organizaciones del futuro. Venezuela: Editorial Astro Data. Maracaibo, Estado Zulia.
- Sen, A. (2001). ¿Qué impacto puede tener la ética?. En Kliksberg, Bernardo (Comp.). Ética y desarrollo. La relación marginada. Argentina: El Ateneo. Páginas 29-44.
- Sen, A. (2002). ¿Qué impacto puede tener la ética?. En Bernardo En Kliksberg (Comp.). Ética y desarrollo. La relación marginada. Argentina: El Ateneo. Páginas 32-46.
- Stiglitz, J. (2000). What I Learned at the World Economic Crisis. The Insider. Globalization and the poor: Exploitation or equalizer, 195-204.

_____ (2002). Más instrumentos y metas más amplias para el desarrollo. Hacia el Consenso pos-Washington. En Bernardo Kliksberg (Comp.), *Ética y Desarrollo. La relación marginada*. (pp:45-99). Argentina: Editorial El Ateneo.

Velásquez, E. & Gutiérrez, A. (2006). *Crecimiento económico y desarrollo humano en Venezuela. Una evaluación de su posible doble causalidad*. Venezuela: Editorial Planeta. Primera edición.