



REVISTA DE FILOSOFÍA

***PRÁCTICAS SOCIALES Y PENSAMIENTO
TRANSFORMADOR: CONSIDERACIONES
EPISTÉMICAS Y ÉTICO-POLÍTICAS
ACTUALES***

Centro de Estudios Filosóficos
"Adolfo García Díaz"
Facultad de Humanidades y Educación
Universidad del Zulia
Maracaibo - Venezuela

Nº 101
2022 - 2
Mayo - Agosto

Revista de Filosofía

Vol. 39, N°101, 2022-2, (May-Ago) pp. 582 - 591

Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598

Ética y moral. Una mirada a la gestión pública*Ethics and Moral. A View from Public Management***Yadira Esther García García**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8285-4733>

Universidad Libre –Barranquilla - Colombia

Francisco Javier Bustamante MonteroORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5067-1473>

Universidad Libre –Barranquilla - Colombia

Alejandro Luis Blanco ZúñigaORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1579-8329>

Universidad Libre –Barranquilla - Colombia

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6791782>**Resumen**

El propósito fundamental de este artículo radica en entender la relación de los aspectos éticos y moral de la gestión pública, lo que implica establecer un comparativo analítico entre la naturaleza humana y el desempeño gerencial de la organización, es por ello, que se recurre a un enfoque coherente para considerar un recurso metodológico que sirva de enlace para establecer, tanto interna como externamente, una visión compartida que promueva comportamientos acordes con las necesidades éticas cada vez más demandadas por la sociedad y proporcione el marco para la vida cotidiana de los gerentes públicos, no sólo como individuo que ejerce la racionalidad, sino también por la necesidad evidente de encontrar nuevas y mejores formas de convivencia ciudadana y eficacia organizacional en el marco de lo justo y correcto; Esto representa un desafío para la gestión pública.

Palabras Clave: Ética; Moral y gestión pública.**Abstract**

The goal of this article lies in understanding the dimension ético-moral of public management, which implies establishing an indissoluble relationship between human nature and the management of the Organization, to this end, appeals to the interpretive approach as a methodological resource that serves as a scaffolding to set both internally and externally a shared vision that promotes a behavior consistent with the moral that increasingly demands more demand society and dam framework to the everyday life of the public Manager, not only as an individual exercise of rationality, but by the obvious need to find new and better ways of living together civic and organizational effectiveness within the framework of what is right and just, which represents a challenge for public management.

Keywords: Ethics; morality and public management

Recibido 05-02-2022 – Aceptado 24-04-2022

Esta obra está bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Introducción

En estos tiempos donde lo permanente es el cambio, lo ético y lo moral, imperan como una necesidad de estar en la vanguardia que permita la sobrevivencia, el desarrollo y el crecimiento de las organizaciones. En este sentido, lo ético y moral, se emplean para responder a su significado etimológicamente confluyentes, donde la palabra ética procede del griego *ethos* que significa “el carácter, modo de ser”. La moral procede del latín *mos moris* que significa también “carácter o modo de ser”. Dadas estas coincidencias no resulta extraño el uso que pudiera dársele en algunos textos inapropiados, sin embargo, en lo sucesivo será empleado el término ético para hacer referencia a la filosofía moral para denotar los distintos códigos morales concretos; debido a que se trata de perspectivas distintas acerca de la “reflexión moral”.

En este sentido, la ética se refiere a la disciplina filosófica que conforma reflexiones sobre los problemas morales. Moral, es el conjunto de principios, normas y valores que cada generación transmite a la siguiente, en la confianza de que se trata de un buen legado de orientaciones sobre el modo de comportarse para llevar una vida “buena” y “justa”.

A partir de dichas distinciones, según Vélchez (.2013: p, 12), el fundamento conceptual de este artículo parte de las estructuras que surgen de la interacción social (sociedad - organización), como sistemas de referencias y concepciones que se complementan con la actuación gerencial para establecer principios básicos de convivencia, que se expresan en valores y principios para orientar la conducta del gerente, la cual puede o no ser sometida a cuestionamiento interno o externo.

Sin embargo, es la intención de estas reflexiones destacar el reto que representa para la gerencia pública, superar la concepción economicista de las organizaciones, por una racionalidad más humana que se nutra de los principios de justicia y equidad económica, a objeto de que quienes conviven en la organización generen una visión compartida y promuevan un comportamiento cónsono con las exigencias morales de la sociedad y en concordancia con los principios que promulga la ética pública.

Ahora bien, cuando la ética es aplicada al ámbito público pasa a denominarse ética pública o ética para la gestión pública, la cual trata de definir lo que está “bien” de lo que esta “mal” para la colectividad, constituyéndose tal como lo indica, Mendieta (2012: p, 18): en un patrón moral básico de carácter universal y generalizable,... dado lo racional y razonable de sus fines, valores y prescripciones de conducta. Esta moral afecta a los individuos en tanto son miembros de la sociedad.

Por tanto, la ética del sector público tiene como objetivo contribuir al desarrollo de la sociedad y mejorar la calidad de vida de todos sus integrantes. Por ello, en este artículo se resalta la relación indisoluble entre la naturaleza humana y la gerencia de las organizaciones públicas, sustentando los principios de la convivencia.

Contextualización inicial

Los tiempos contemporáneos presentan una realidad económica, social y política cambiante que afecta significativamente el futuro de la sociedad y las organizaciones. Estos cambios conducen a una necesidad cada vez más urgente de comprender los males que afectan a la gerencia pública, que son un posible antídoto para ellos. En el entendido que su propagación tiene incidencia directa en el bienestar de la sociedad.

Desde esta perspectiva, el mal debe ser caracterizado como la presencia de anti-valores o prácticas inapropiadas que tiene lugar en la cotidianidad gerencial y que son frecuentemente reveladas en los diferentes medios de comunicación social, lo que genera desconfianza hacia la sociedad.

En el núcleo de estas prácticas inapropiadas o anti-valores se encuentra el fenómeno de la corrupción, como uno de los males con mayor incidencia en el mundo, lo cual invita a reflexionar sobre lo señalado por Carbonell (2013: p 77): “La acción corrupta se da exclusivamente porque un individuo, toma la decisión de realizar la acción corrupto”, es decir, no se trata de una decisión ingenua.

Sin embargo, considerar que el ser humano actúa naturalmente motivado por el egoísmo, como lo afirmó Hobbes (en Irribarren 2017: p 56), o decir, en sentido “económico”, que el hombre solo busca la maximización de sus preferencias, resultaría inapropiado, ya que los humanos también tienen un elemento emocional; Las emociones son parte de nuestra realidad, y muchas de estas emociones y sentimientos también son altruistas, como señaló Smith (en Mauri 2015: p 79) en su teoría de los sentimientos morales, “el hombre de modo natural toma interés por los demás, de modo que su felicidad o desgracia no le son ajenas”.

Es esta clase de sentimientos los que dan lugar a la “Empatía” donde el hombre tiene la necesidad de contemplar el bienestar de los que los rodea, por lo tanto, el ser humano es también capaz de amor, de justicia, no es solo un ser que se dedica a maximizar sus preferencias; tal como, lo apunta Villa (2011: p 142) “con todo no siempre resulta sencillo trazar una línea divisoria clara, entre el altruismo y el egoísmo, pues dada la naturaleza humana resulta auténticamente difícil encontrar actitudes puramente egoístas o puramente altruistas”.

Por tanto, el principio del comportamiento humano está movido por la justicia, según Cortina (2012: p 117) como “aquello que es exigible a cualquier ser racional que quiera pensar moralmente”, con lo cual derivamos que es moralmente justo lo que satisface intereses universales.

Por su parte, Vílchez (2013: p 4) plantea que el reto radica en comprender las “acciones” que tienen lugar en el “mundo de los gerentes”, que se desarrollen en el marco de los principios justos de convivencia, y que se expresan en todo el sistema de derechos humanos (civiles, sociales y políticos) y que los hace universales, lo cual es la base fundamental de la democracia, es la idea de reconocer la dignidad del ser humano; ya que

no pueden existir derechos civiles (derecho a la vida, a la libertad de religión) si no hay derechos sociales (derecho al voto, a poder organizarte políticamente en un partido político), y tampoco pueden haber derechos sociales si no hay derechos políticos (si no voto probablemente la vida este en riesgo).

De igual manera, existe la perspectiva ético-moral como una condición necesaria para la convivencia humana, es decir, vivir con otros a partir de valores, principios y normas que orientan a las personas sobre qué deben hacer para conducir la vida de un modo bueno y justo, cómo actuar, que decisión es la más correcta en cada caso concreto, para que la vida sea buena en su conjunto, conforme a la concepción del bien humano.

En este sentido, los principios justos de convivencia se caracterizan de bueno y justo conducen a que se logre el bien de todas las personas, entendido de modo plural en el marco de lo justo, lo cual consiste en compartir unos mínimos de justicia, desde los que se conviene en potenciar que cada quien viva según su modelo de felicidad y pueda invitar a otros a vivir según él. Sin embargo, resulta prudente hacer la siguiente distinción; cuando se tiene algo por bueno “no podemos exigir que cualquier ser racional lo tenga, porque esa sería una opción subjetiva”. Mientras que lo justo es “aquello que cualquier ser racional que no se deje llevar por sus intereses individuales o grupales sino por intereses universales tiene por justo”, según Cortina (2012 p, 117). Desde esta perspectiva los criterios de justicia son universalmente intersubjetivos en tanto en cuanto, se enmarcan dentro de lo que expresa la declaración de los derechos humanos y por tanto exigibles a cualquier persona, lo cual representa una arista de comprensión de la ética.

Un aspecto clave de la gerencia pública, es introducir mecanismos innovadores, que generen eficiencia, eficacia, y que permitan responder mejor a sus necesidades. Así mismo, este proceso se agota con la introducción de nuevas tecnologías de gestión, y en el rediseño de mecanismos administrativos en la búsqueda de la eficiencia y la eficacia de los servicios, sin tomar en consideración la importancia de desarrollar a la par, un ser humano, en el que prevalezca el interés por el bien colectivo y en consecuencia, se mejore la relación entre sociedad-organización; incitando, fundamentalmente las prácticas éticas. Tal como lo menciona Rosanvallon, (2013: p, 84) al declarar que:

Del desarrollo del ser humano con valores, principios morales y éticos dependerá en gran medida la eficacia en los servicios y una mayor fortaleza y madurez de la sociedad, la cual demanda permanentemente entrar a una ética en la que los valores, y principios morales sean el norte rector de la administración.

Al respecto, se puede afirmar que las personas que trabajan en una organización, son quienes la caracterizan y proyectan hacia la sociedad con los resultados de sus acciones, en las cuales los principios éticos y el interés colectivo deben estar por encima de los intereses individuales, con el objeto de satisfacer las demandas que día a día la sociedad les hace como una condición natural de convivencia social.

Desde esta perspectiva, los principios son para los funcionarios públicos los referentes centrales de acción que definen su conducta en la cotidianidad laboral, de allí, la importancia de su práctica y prevalencia.

Un ejemplo de ello es el expresado por Pérez (2016: p, 26),

Un principio en la gestión pública, es por ejemplo la prevalencia del interés general sobre el interés particular; de allí se derivan, precisamente, los valores de la transparencia y de la honestidad. Por lo tanto, el enunciado de un principio no debe ser una palabra, sino una frase cuyo contenido es un precepto.

Algunos de los principios éticos en el ejercicio de la función pública son

- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La finalidad del Estado es el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
- Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

Los principios son los que dan origen a los valores y no viceversa, de allí que definir unos valores apropiados y socializar a los miembros de la organización con ellos, se convierte en una labor ética de máxima importancia. Desde esta perspectiva los valores le dan sentido a la existencia humana, y se adquieren mediante el proceso de socialización.

Amnistía Internacional (2013: p, 18) define **Valores** como:

Todo aquello que favorece la plena realización de nosotros como personas, nos orienta en la toma de decisiones e inspira juicios y conductas. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/ o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Así mismo Yegres (2013: p, 120) apunta:

Por Valores se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra Honestidad, responsabilidad, cumplimiento, entre otros.

1.- La Integridad hace alusión al comportamiento recto, probo e intachable, es decir, al cabal cumplimiento de Principios Éticos en el desempeño de la función pública, y en particular al manejo honrado y pulcro de los bienes públicos.

2.- La Transparencia, en cambio, se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver,

que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información, de la rendición de cuentas a la sociedad.

De igual manera, y sin restar importancia se destacan a continuación algunos de los valores que se manifiestan en la convivencia laboral de los servidores públicos y que generalmente son empleados en la mayoría de las decisiones que afectan al colectivo.

3.- La Responsabilidad.- Es la voluntad del individuo de asumir las consecuencias de sus decisiones, persiguiendo beneficiar a la sociedad.

4.- El Respeto.- Asumir una actitud que garantice las acciones propias y de otros se desarrollen en consideración de los derechos de los demás.

5.- La Justicia.- Es la voluntad de dar a cada cual lo que le corresponde otorgando el mismo trato y acceso sin ninguna distinción.

6.- La Solidaridad.- Es la acción desprendida del individuo signada por valores y principios éticos que le orienten a favor del bien común.

De lo antes mencionado se desprende la importancia de interiorizar en los empleados públicos los principios y valores que deben prevalecer en la cotidianidad laboral ya que de ello depende en gran medida el desarrollo pleno de las personas y respeto por lo público.

Es importante, señalar que de igual manera existen los valores positivos como los mencionados anteriormente, también existen valores negativos o anti-valores, los cuales en su concepción se refieren a la antítesis o opuesto al valor. Por su parte, Bautista (2015: p, 46) afirma que:

Los **anti valores** son aquellos que hacen referencia al grupo de **valores** o actitudes que pueden ser consideradas peligrosas o dañinas para el conjunto de la comunidad en la que tienen lugar.

Los **anti valores** son lo opuesto de los valores tradicionalmente considerados como apropiados para la vida en sociedad, aquellos que se dan naturalmente en el ser humano y cuya presencia asegura la convivencia de unos con otros. En general, estos contravalores se oponen al desarrollo pleno de las personas y por ende de la comunidad.

Al respecto Ardila (2016: p, 6) señala:

En el mundo, los anti valores se han expandido de manera indiscriminada y han invadido ámbitos sociales, económicos, culturales, deportivos, laborales, políticos. Al ser esto así, han invadido también la esfera de lo público desarrollándose como virus en el interior de las instituciones públicas a las cuales les han hecho mucho daño.

Algunos de los principales a de las anti-valores públicas son: la ambición, la adulación, la avaricia, la codicia, la complicidad, el compadrazgo, el desorden, la desconfianza, el dedazo, la deslealtad, la estafa, el egoísmo, el fraude, la hipocresía, la injusticia, la ineptitud, la irresponsabilidad, la insolencia, la incompetencia, la improvisación, la impunidad el libertinaje, la mentira, la malversación de recursos, el

nepotismo, la negligencia, la prevaricación, la rapiña, el soborno, el tráfico de influencias, el temor, la traición, entre otros (Bautista **2015: p, 45**). Por sí mismo, cada vicio puede ser objeto de un análisis exhaustivo, sin embargo, comúnmente nos referimos a estos utilizando la palabra corrupción.

Los valores positivos se convierten en cultura cuando demuestran que sirven para integrar internamente y para adaptar la organización al entorno, es decir, cuando tienen éxito y son enseñados a todos los miembros de la organización como la forma correcta de percibir, pensar y sentir, a partir de ese momento los valores se convierten en creencias básicas y asumidos casi inconscientemente por los miembros de la organización, guían su conducta.

Desde esta mirada, es a través del conocimiento que la ética y moral le otorga al hombre la posibilidad de elegir correctamente en cada acción que realice; al mismo tiempo que concede a los gerentes la posibilidad de orientar el comportamiento de todos los empleados, ya que a través de ella se puede estimar la justicia o injusticia de los hombres, elevando además el nivel cultural de un pueblo. De tal manera que, aquel individuo que quiera ser estimado por su talante moral debe ser movido en primer lugar, por principios justos de convivencia en los cuales la ética y moral está presente.

En este sentido, resulta necesario indicar que Venezuela se constituye en un estado democrático y social de derecho y justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, y la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética, y el pluralismo político. Así lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (**1999**) en su artículo N° 2 de los Principios Fundamentales, de igual manera en su artículo N° **141**, plantea que:

La administración pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, transparencia, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

De lo cual se deriva que los funcionarios públicos deben no solo reconocer, sino ser capaz de atender las necesidades ciudadanas y de la comunidad venezolana, para afianzar una nueva cultura del servicio público basado en el reconocimiento del ciudadano como el verdadero dueño de lo público, consciente de una serie de deberes y responsabilidades hacia la sociedad.

Esta nueva cultura de servicio tiene como proceso básico la democratización y el servicio al ciudadano, el cual se orienta a crear mecanismos, instancias y espacios administrativos que aseguren la participación ciudadana en la gestión pública con el fin de garantizar que el Estado Venezolano actúe incorporando la voluntad popular en términos de equidad, efectividad y calidad.

La combinación de los conocimientos éticos-morales aunados a las habilidades gerenciales da por resultado un hombre integro con principios, responsable para el trabajo y con respeto por el cargo, es el equilibrio justo, es el medio del que hablaban los griegos en su momento.

En este sentido, para lograr una gerencia en la que los intereses colectivos prevalezcan se requiere educar a los empleados con sólidos criterios de conducta moral y ética; donde el comportamiento correcto sea una condición *sine qua non* para lograr una buena gestión.

Desde este escenario, la gerencia debe penetrar en la Intersubjetividad de las estructuras de ese “patrón moral “ que emerge de la ética común y generalizarlo de tal manera que no existan “rupturas” en la conducta de los gerentes partiendo de una ética general o común, que probablemente fue recibida a partir de la educación, familiar, escolar, a través de los amigos o través de los diferentes medios de comunicación de donde se reciben permanentemente opiniones, ideas, hasta llegar a esa ética pública donde el interés general y colectivo sean el norte; dentro del complejo marco personal de creencias y valores que han desarrollado a lo largo de sus vidas los gerentes.

En este sentido, la prevalencia de la ética y moral en la acción gerencial, implica superar la racionalidad de la llamada “administración científica” representada entre otros por Taylor y Fayol, la cual se convirtió en una especie de racionalidad tecno - productivo que opera para mover al obrero a producir más, tal como se espera de cualquier maquinaria que trabaja solo por dinero, desde una lógica eficientista, que soslaya la promoción de valores éticos y morales, en el ambiente laboral. Tal como lo menciona Paniagua (2014: p, 60), su enfoque de gestión, “centrado en los factores vinculados a la productividad, descuidó el carácter eminentemente humano y sistémico de la administración”.

La superación de este enfoque radica cambiar la concepción economicista en la técnica, anteriormente mencionada, y sustituirla por una concepción humanista, donde ésta aparece como un instrumento para la satisfacción de las necesidades del trabajador y las demandas sociales; sin olvidar el desarrollo ético-moral de la fuerza laboral.

A manera de reflexión

En la gerencia pública se presenta la discusión sobre la ética su relación con lo moral y sus principios que son necesarios abordar en su influencia sobre las actitudes personales y organizacionales. Por su parte, Vílchez (2013: p, 9) es muy común escuchar y leer que la dimensión ético-moral está en su nivel más alto, que los valores morales de la sociedad están en crisis, que el ser humano es cada vez más egoísta, que la corrupción está cada día más arraigada en todos los ámbitos, que la convivencia es cada día más compleja, que en las organizaciones tanto públicas como privadas se maneja una doble moral, sin embargo, poco o nada se hace para contrarrestar estas percepciones, esta reflexión pretende estimular desde la individualidad, preguntarse, que está haciendo desde su nivel de acción para que estas percepciones cambien. Si bien, es cierto que la ética y la moral no son una panacea, su

práctica ejemplifica la posibilidad real de conducir nuestras acciones por el camino de lo “bueno” y lo “justo”.

Por este sendero, y a partir de la asunción de los valores que los ciudadanos de una sociedad pluralista como la nuestra comparten, sean cuales fueren sus concepciones de vida buena, surge la dimensión ético-moral de los gerentes, en la que es preciso tener en cuenta las exigencias morales de la sociedad en general (ética cívica) y organizaciones y gerentes en particular, como sujetos de la acción moral. Así como también los elementos racionales y emocionales presentes en las decisiones de los mismos.

Por su parte, Ruiz, o et (2013: p 425) el tener conciencia de los fines que se persiguen y habituarse a obrar con relación a ellos, es la clave de una ética de las personas y muy especialmente de las organizaciones.

Conclusiones

La ética y la moral son los elementos principales para combatir la mala praxis de los miembros de la organización, sin embargo, su práctica requiere un constante estímulo.

Por otra parte, se reconoce la importancia que los gerentes adquieren responsablemente el componente ético para influir positivamente en el cumplimiento del código ético de sus organizaciones, pero se ha investigado poco sobre lo que significa ser un gerente ético o cuáles comportamientos lo caracterizan, por lo general los investigadores parten de sus propias percepciones o creencias, pero sin un fundamento empírico válido y confiable, lo cual retarda la internalización de las acciones ético-morales, en la cotidianidad de la organización.

Aunado a esto, es importante que quienes aspiren a ser gerentes tengan una formación íntegra con una amplia visión, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución y compromiso de acuerdo a las necesidades individuales como grupales, no solo vasta la formación técnica, ya que ser competitivo es posible comprobar en cierta medida la capacidad de respeto por las normas éticas y morales de la organización.

La dimensión ético-moral en la gerencia pública, podrá generar un aprendizaje que permita ajustar o complementar el rumbo estratégico de la organización y mejorar de forma sustancial su clima organizacional hacia los más altos niveles de integridad y transparencia; lo cual representa un reto permanente en la consolidación de la gerencia.

Referencias Bibliográficas

Aramayo, Raúl (2016). Los confines éticos de la responsabilidad. Tercera edición. Madrid.

Amnistía Internacional (2013): Los derechos humanos en el mundo. Informe anual.

Ardila Sandra (2016) El libro de los valores. Editorial. ECOEE Ediciones. Bogotá-Colombia

Bautista, Oscar Diego (2015) Cuadernos de ética para servidores públicos. Universidad Autónoma del estado de México (UAEM). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/281/28112196012.pdf>

Carbonell Miguel y Rodolfo Vázquez (2013) *Corrupción, democracia y responsabilidad política*. Editores siglo XXI, S.A . México

Cortina, A. (2012) *El quehacer ético*. Editorial Santillana. Madrid

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Versión on_line de la Biblioteca Cervantes. Disponible en:

http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/91373844432460617422202p0000001.htm#I_1

Fernández, Juan (2015) *Ética de los Negocios*. Primera edición. Editorial Ariel, S.A. España.

Ferrán, Antonio (2014) *El código de ética. Normas básicas para su diseño en la Administración Pública*. Ediciones Gestión 2000. España.

Guédez, Víctor (2013) *La Ética Gerencial. Instrumento Estratégico que facilita decisiones correctas*. Tercera Edición. Editorial Arte. Caracas Venezuela.

Hernández, Verónica. (2010). *Inteligencia emocional y gestión ética en los gerentes de universidades privadas*. URBE. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0089333/intro.pdf>

Hare, R.M (2015) *Ordenando la Etica. Una Clasificación de las Teorías Éticas*. 9na. Edición. Editorial Ariel, S.A Barcelona. España.

Irribaren Julia (2017), *De la ética a la metafísica*. Universidad Pedagógica Nacional – San pablo. Bogotá-Colombia

Mauri Margarita (2015) *El conocimiento moral*. Ediciones Rialp. S.A. Madrid

Mendieta, Ana (2012) *El valor de la Moral*. Primera edición. Nerea editorial, S.A. Cuba

Ortiz, Julio (2014) *La Hora de la Ética Empresarial*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.

Paniagua, C. (2014). *Pensamiento Administrativo*. EUMED. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.

Pérez Teodoro. (2016) *Ética en las entidades del Estado*. Publicaciones USAID. Disponible en:

http://www.incoder.gov.co/file/calidad/modelo_gestion_etica.pdf

Rosanvallon, Pierre (2013), “La nueva cuestión social, Manantial, Buenos Aires.

Ruiz, Jocelyne; Silva, Neif y Vanga, María (2013) *Etica Empresarial y el Desempeño Laboral en Organizaciones de Alta Tecnología*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Tamayo Tamayo., M. (2013) *El Proceso de Investigación Científica*. México. Editorial Limusa

Villa Mariano Moreno *Filosofía* (2011) Vol. III *Ética, Política e Historia de la Filosofía I*. España- Editorial Mad. S.L.

Vílchez, Yolimar (2012) *Etica y Moral*, *Revista Formación Gerencial*. N 2. ISSN 1690 – 074.

Yegres Alberto (2013): *Ética, política y educación*. Ediciones del Doctorado en Educación UPEL-IPC. Caraca



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

REVISTA DE FILOSOFÍA

Nº 101 – 2022 – 2 - MAYO - AGOSTO

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en junio de 2022, por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

www.luz.edu.ve www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org