



ANIVERSARIO

ISSN 0798-1171

Depósito legal pp. 197402ZU34

Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa



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 desde la gerencia pública

Ethics and Morals. A View from Public Management

Yadira Esther García García

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8285-4733>

Universidad Libre –Barranquilla - Colombia

Francisco Javier Bustamante Montero

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5067-1473>

Universidad Libre –Barranquilla - Colombia

Alejandro Luis Blanco Zúñiga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1579-8329>

Universidad Libre –Barranquilla - Colombia

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7332307>

Resumen

Los grandes cambios estructurales en el sector público, originados por importantes factores tales como la liberación, la competencia global, las discontinuidades tecnológicas o las cambiantes expectativas de los ciudadanos, plantean nuevos retos a la gestión pública. Las antiguas recetas ya no funcionan, ahora marca pauta el desempeño ético y moral. Los líderes gubernamentales están aspirando posicionarse mejorando su desempeño, están dejando atrás los enfoques estratégicos tradicionales retomando los valores como ariete para marcar el camino con el desenvolvimiento ético. Buscan nuevas formas para finar el rumbo en un entorno turbulento. Los académicos enfrentados a la misma realidad cuestionan igualmente la validez de ciertos comportamientos políticos, como las herramientas estratégicas para la competitividad. Ante la pérdida el rumbo por la carencia de un paradigma ético, coherente y valioso, al parecer la gestión pública ha decidido dedicar su atención en materializar ideas para la concreción de una ética gubernamental. Estas virtudes se pueden transmitir a toda una gestión orientada hacia el exterior, pero dependiente de la plena implicación de cada una de las personas que la conforman. Una gestión pública exitosa, está fundamentada ante todo por la ética, persiguiendo la creación y el mantenimiento de habilidades morales y valores.

Palabras clave: ética; moral; gestión pública.

Recibido 04-02-2022 – Aceptado 22-05-2022

Abstract

The great structural changes in the public sector, caused by important factors such as liberalization, global competition, technological discontinuities or the changing expectations of citizens, pose new challenges to public management. The old recipes no longer work, now it sets the standard for ethical and moral performance. Government leaders are aspiring to position themselves by improving their performance, they are leaving behind traditional strategic approaches, returning to values as a battering ram to lead the way with ethical development. They are looking for new ways to steer the course in a turbulent environment. Academics faced with the same reality also question the validity of certain political behaviors, such as strategic tools for competitiveness. Given the loss of direction due to the lack of an ethical, coherent and valuable paradigm, it seems that public management has decided to devote its attention to materializing ideas for the realization of a governmental ethic. These virtues can be transmitted to an entire management oriented towards the outside, but dependent on the full involvement of each of the people that make it up. Successful public management is based above all on ethics, pursuing the creation and maintenance of moral skills and values.

Keywords: ethics; moral; public management.

Introducción

Desde hace algún tiempo, se viene hablando de la disolución y ocaso de la ética, en cuanto discurso de las reglas morales, pues la cultura científica o pretenciosamente inspirada en el mito de la ciencia, pregona la no racionalidad de la moral. Desde hace tiempo se insiste en la agonía o crisis de la propia moral, pues se advierte cada vez más, la desmoralización del hombre, del mundo moderno y empresarial: la moral solo actúa de mistificadora respecto a la naturaleza; en relación con la sociedad, se convierte en un instrumento de represión del individuo así educado para vivir según el “instinto de rebaño” como decía Nietzsche.

Al contextualizar la ética en el marco empresarial, las corporaciones se ven obligadas a prestar mayor atención a la praxis, a la acción, a las obras, en definitiva a la responsabilidad que les compete. Para construir los cimientos de la ventaja competitiva es necesario contar con un claro entendimiento de la función desempeñada por la ética en el terreno de la competitividad. De hecho, la ventaja competitiva a largo plazo radica en la capacidad de honestidad empresarial y es más sostenible que la implantación de prácticas aberrantes y corruptas.

Se precisan aquí ideas en el área de la ética que debieran pautar la estructura y el estilo de las organizaciones tanto públicas como privadas, exigidas por la realidad competitiva con mayor frecuencia, dejando de estar confinadas a las páginas de publicaciones especializadas o a las salas de conferencias de prestigiosas escuelas de negocios.

Las principales publicaciones económicas clasifican las empresas por sus volúmenes de venta, sus beneficios, sus activos o por su valor total en el mundo bursátil, pero la realidad actual no puede sustraer el comportamiento ético empresarial, por ejemplo, los beneficios de la honestidad institucional por su actuación dentro y fuera de su entorno, como indicadores relevantes.

Revisión literaria y contextualización

La Ética, un análisis reflexivo

La ética es en rigor una disciplina cuyo objeto es la descripción y la reflexión moral de los actos humanos, aunque a menudo se igualen los conceptos de ética o moral. Recibe también el nombre de filosofía moral. Según la perspectiva tomada al enjuiciar, los valores, las normas, los hechos. La ética puede ser autónoma, cuando contempla el sujeto de la moral como fuente o fundamento de toda moralidad o heterónoma, si funda el sentido de lo moral en algo exterior al acto como al sujeto, pues en tal caso será teológica si esa fundamentación es Dios.

Se habla de la ética utilitarista, si lo es la utilidad concreta de los actos para el individuo, en cambio es eudemonista si lo es la felicidad de este, hedonista si el fundamento sobre el cual se apoya el juicio es el placer del sujeto, entre otros. La reflexión ética en occidente empieza realmente con las consideraciones de Demócrito, junto a la búsqueda socrática de la esencia de las virtudes, postura que lleva a una identificación de la virtud con el saber y consiguientemente al denominado intelectualismo ético, orientación seguida por Platón sobre todo en su primera época.

Con Aristóteles, se abre paso a una ética consciente de la compleja temática moral, como la definición de la virtud y clasificación de las formas del bien, percepción de las virtudes sociales, entre otras. Las escuelas posteriores a Aristóteles (epicúreas, cínicas, estoicas) concedieron un papel fundamental a la ética. El advenimiento del cristianismo supuso la difusión de una concepción teológica impregnada de elementos griegos que dominó el panorama de la filosofía moral hasta el Renacimiento, época donde además de revivir las teorías clásicas, surgieron otras formas nuevas de ética, basadas en una reflexión más antropocéntrica que las precedentes.

Papel importante tuvo después Hobbes, quien fundamentó la reflexión de la moral en el egoísmo individual, también Spinoza al sostener la tesis del determinismo del deseo o “cupiditas”. Estas y algunas otras directrices llenaron el pensamiento ético occidental hasta Kant con el idealismo alemán, representando el predominio de unos planteamientos éticos basados en la autonomía del sujeto. A Nietzsche corresponde el comienzo de una perspectiva ética dominada por la noción de valor, que habría de dar fecundos resultados en este campo y encontró en Max Scheler un cultivador destacado además de original.

La “teoría de los valores” de Max Scheler podría explicarse brevemente, afirmando que para este filósofo alemán, no hay valores porque haya bienes y fines, ni porque haya normas, porque los valores son independientes de las cosas, tan independientes que ni

siquiera “son”, ya que las cosas son, pero los valores valen. Los valores serían cualidades, y atenderían a una jerarquización. Rosental (2009).

En la época contemporánea, con excepción de quienes niegan viabilidad al lenguaje ético en cuanto subjetivista e inverificable científicamente, el interés por la ética tiende a orientarse a una concepción individualista de lo moral, menos en el pensamiento marxista, que concibe la moral así como la reflexión ética, como funcionalmente subordinadas a la historicidad de la experiencia humana, al determinismo de las estructuras y los procesos socioeconómicos.

La aportación Marxista en su teoría del valor partió del concepto incorporado de trabajo de David Ricardo, desarrollándolo e intentando hacer rigurosa al máximo la teoría ricardiana, pero el punto de partida en su expresión fue la mercancía: “La riqueza de las sociedades donde impera el régimen capitalista de producción se nos aparece como un inmenso arsenal de mercancías”, con estas palabras inició su obra el *Capital*. Rosental (2009).

La Ética y la gerencia

En cuanto a la aplicación de un código ético, se debe tener claro que el compromiso de su implantación debe ser asumida por todos los miembros de la entidad, de lo contrario, se estarían desviando esfuerzos, pues al incurrir algún funcionario en una falta de índole ética enlodaría la gestión pública en general. Por tanto, mientras que en una institución pública se muestre que el comportamiento de su directiva es contrario a una filosofía ética, basada en valores, que inspire a cumplir el deber ser de la gestión, en cuanto a su ideología e imagen, donde se manifieste el compromiso por los valores declarados, se presenta una ruptura en su propia esencia, lo cual va sin duda a originar el deterioro no solo de su imagen sino en general de su gestión, afectando de manera negativa su imagen ante la ciudadanía que esta representa.

Los valores éticos manifiestos entre los empleados de una institución pública, junto a su filosofía de gestión, son sin duda la imagen de esa del ente que estos representan. Todo lo antes mencionado representa o redundante en una solvencia moral y en un desempeño ético que favorece el buen nombre de cualquier organización, otorgando así, prestigio, buena imagen, aumentando su reputación y por lo tanto un buen nombre entre los conciudadanos, que es el fin último de toda institución pública, y que es lo que representa su objetivo más primordial. Una institución pública o privada que claramente manifiesta su debilidad ante el compromiso ético, además de diferencias e incoherencia entre el ser y el hacer, está en deuda tanto con sus integrantes como con su comunidad, pues la forma o manera de comportarse de un solo individuo compromete la imagen ética de la institución.

La ética individual y la ética organizacional no pueden separarse tajantemente porque al fin y al cabo, quienes realizan las tareas en las organizaciones son personas concretas con su ética privada junto a sus convicciones personales sobre que se debe hacer en cada momento. Además, algunas de esas personas pertenecen a colegios o sindicatos

profesionales, con normas deontológicas estrictas impuestas a sus miembros, por las cuales deben atenerse en su trabajo.

Y seguramente la anterior argumentación podría a cavilar a más de uno, pero cabe preguntarse ¿Si la ética de una corporación mantiene su elevación y alta moral, por el prestigio muchas veces de uno solo de sus miembros, quien funge como su imagen, entonces cómo no ha de funcionar en sentido inverso? ¿Qué hace la corporación para corregir esos comportamientos antiéticos y a veces hasta ilegales que deslucen al resto de sus miembros?

Máynez (2011) deja de manifiesto que a la moral pragmática que mide el mérito de la conducta en función de los resultados, se opone la ética de las intenciones, para lo cual el elemento decisivo es la pureza de la voluntad. Cuando una persona ejecuta un acto de acuerdo con el deber, más no por respeto a este, su comportamiento no merece el calificativo de virtuoso, Lo contrario ocurre si el sujeto no tiene más mira que el cumplimiento de la norma y no se preocupa por las consecuencias de su actitud, La coincidencia externa constituye en este caso un fiel trasunto de la interna.

Para caracterizar una acción de buena se requiere del individuo un obrar no únicamente conforme al deber, sino por deber, es decir, con el propósito sino de cumplir la exigencia normativa. Puede decirse que la ética empresarial es una reflexión sobre los valores que encierra una decisión, Debeljuh (2009). En tal sentido el ejercicio de la actividad empresarial no debiera aparentar un desempeño ético sino más bien su ejercicio debe ser la natural actuación de una convicción corporativa.

Valores institucionales, como fundamento para la gestión pública

No obstante, la claridad estructural amén de los procesos administrativos constituir la anatomía, además de la filosofía de la empresa, su psicología, como actúa dentro del amplio marco de su estructura, está determinada por sus premisas, sus valores básicos, sus creencias aparte de sus comportamientos. Ese posicionamiento de los objetivos superiores estimulando la ética como cultura corporativa, es en cierto sentido una combinación de los objetivos superiores de una organización y su estilo.

Por premisas básicas se entienden las expectativas, clase de directivos y empleados impuesta por la alta Dirección, como podría ser la expectativa de renovación continua de negocios, medida mediante el porcentaje de ventas procedentes de nuevos negocios, Esto no solo impone una expectativa de crecimiento, sino , además de crecimiento interno. Porter (2011)

Los valores, junto a los comportamientos claramente entendidos y compartidos son importantes por dos motivos principales. En primer lugar, en un entorno industrial volátil, ninguna estructura es capaz de prever todos los ajustes, que en ocasiones, debe efectuar el binomio directivo-empleado. Los directivos deben ir más allá de las funciones predefinidas y responder para aumentar el valor de toda la organización, más no solo sus propias unidades de negocios.

En segundo lugar, está la exigencia de un crecimiento rentable. En muchas, sino en la mayoría de las empresas existe una creciente presión por descubrir nuevas oportunidades que les permita apalancar sus competencias. La reconfiguración constante de competencias para abordar nuevas oportunidades obligará a frecuentes cambios de estructura y quizá sea necesario volver a definir las fronteras entre unidades de negocio.

Mantener la continuidad en cuanto a valores y principios generalmente deja cierto margen para introducir grandes cambios en la cartera de negocios, así como en el sistema gerencial. De allí que los valores aunados a las reglas de comportamiento son tan importantes como la estructura formal de la organización. La exigencia moral de seguir o de realizarse de acuerdo con determinados valores, no debe parece ser extraña y abstracta a las estrategias empresariales.

Un acercamiento a la definición de gestión exitosa

Las prácticas empresariales deshonestas, producen contrariedad no solo entre los usuarios-ciudadanos, sino también en la comunidad toda, haciendo cuesta arriba el éxito organizacional. Para Guédez (2008) las empresas socialmente responsables comprenden su entorno y se sienten a gusto siendo parte de él. Además, están conscientes de que sus acciones a favor de la sociedad no constituyen acciones extraordinarias ni forman parte de una simple política filantrópica, por el contrario, son acciones obligantes por su carácter social y también por su propia conveniencia comercial.

Las corporaciones asignan a cada status social, valores y niveles formativos. Las virtudes correspondientes, por ejemplo, a la incorruptibilidad del funcionario, el juego limpio del deportista, no son la condición sino la consecuencia de la pertenencia a una determinada corporación; representan el concepto de honor de esta, teniendo por contenido determinados deberes y expectativas sociales respecto a ellas: su moral política, los deberes morales ligados a un puesto, que a diferencia de las normas generales morales, son de naturaleza consuetudinaria. Máynez (2011)

El concepto clave estructurante de la organización es la base y ella se contrae a los valores de las personas con poder para tomar decisiones en la empresa. Los valores constituyen los cimientos sobre los cuales se edifican los demás conceptos clave de la empresa. Al ser creencias sobre lo que es valioso, deseable y justificable. Los valores no solo movilizan sino también amplifican las energías de una organización.

Aunque obviamente la falta de ética no siempre está sancionada por el ordenamiento penal, uno de los ejemplos a citar para demostrar como los valores son las bases del resto de decisiones y aspectos estratégicos, podría ser un tipo de empresarios o directivos con unos valores muy alejados de la ética, acaban en prisión. La historia reciente nos ha dado ejemplos de este tipo de hombres. Por el contrario, todos sabemos que otro tipo de personas jamás acabarían en esa situación.

Por ello los valores son o bien compartidos por las personas integrantes de la empresa, o bien éstas estarán verdaderamente incómodas en una institución con una dirección diferente a la que ellos quieren dirigirse. Por este motivo también será interesante

a este nivel, no solo definir cuáles son los aportes para la concreción de una ética empresarial, sino también propulsarlos para ser compartidos por los empleados. Porter (2009). Para este autor, los futuros directivos habrán de ser conscientes de los efectos que ciertas decisiones empresariales tienen sobre un gran número de afectados y reflexionar más sobre el papel que finalmente corresponde a la empresa como ciudadano global.

Se ha hablado de la ética o de su falta, como un ejemplo claro de valor; podemos mencionar otros como el paternalismo, el conservadurismo o al contrario la agresividad empresarial, la búsqueda de un enriquecimiento máximo, el espíritu de superación, la voluntad de servicio, la ambición. Todos estaremos de acuerdo en que diferentes empresas con el mismo potencial, en el mismo sector, y habiendo realizado un análisis o un proceso de reflexión idéntico, tomarán decisiones completamente diferentes según sean los valores adoptados previamente. Los valores, por tanto, marcarán el resto de nuestras decisiones empresariales.

También es cierto que los valores son el aspecto clave más difícil de cambiar de una empresa, puesto que es el que está más fuertemente relacionado con la personalidad, modo de ser y de pensar de sus dirigentes. Pero si bien hay aspectos, que se podrían decir que son inamovibles, en ocasiones una empresa debe darse cuenta de que ha de modificar uno de sus valores o al menos no aplicarlo.

En tal sentido, la posibilidad de que las consideraciones éticas y comerciales entren en conflicto siempre ha sido un asunto a enfrentar por quienes dirigen las compañías. No es un problema nuevo. Ahora la diferencia es que se aplica un interés más amplio y crítico para tomar las decisiones y para juzgar la ética subyacente.

Tener éxito es darse cuenta de lo mucho que se puede hacer cada día, y hacerlo con buenas intenciones, lo más alineados que se pueda con el Plan de Dios. Yagosky (2000). De esto en consecuencia se puede concluir que el éxito es la capacidad de usar conscientemente nuestros recursos para alcanzar logros estables y satisfactorios, sin causar daño en su realización.

Una consideración importante, es aceptar los cambios siempre que estos no nos pongan en lucha con nuestros principios, ni afecten nuestra escala de valores hasta el grado tal de hacernos sentir incongruentes. Es recomendable prestar atención a los resultados que otros obtienen, sean competidores o amigos. Hacerlo ampliará benéficamente el alcanzar el éxito. Si otros pueden mostrarnos el camino ¿por qué transitarlo a ciegas?

La construcción de un “ethos” para la gestión pública

Existe una correlación entre pathos y ethos. Así como toda la vida moral se articula en la unidad del carácter moral, así toda la vida de los sentimientos encuentra su centro unificador en el talante. Pathos y ethos, talante y carácter son pues conceptos correlativos. Si pathos o talante es el modo de enfrentarse con la realidad, ethos o carácter es el modo de enfrentarse por hábito con esa misma realidad. Rosental (2009). Talante y carácter son pues dos polos de la vida ética. Pre moral el uno, auténticamente moral el otro. Pero importa mucho hacer notar que solo por abstracción son separables.

El ethos, como rasgo definitorio global de la gestión pública puede recobrar su relieve auténtico, si se le relaciona con otros conceptos de la vida ética gerencial. Entre ellos podríamos mencionar el calificativo de honestidad que cuando se aplica a una empresa, indica la dimensión ética global, e igualmente el concepto de moralidad también puede ser equiparado al ethos, con tal de tener una idea concreta de la moralidad corporativa, si esta designa el estado o situación moral de quienes integra organización.

La mayoría de los trabajos de investigación sobre la dinámica de la competencia asumen la existencia de los mercados para productos y servicios; donde la batalla se libra siempre por la rentabilidad más la cuota de mercado. Sin embargo, en numerosos sectores emergentes, la competencia comenzó por el comportamiento ético empresarial.

Se puede entender el proceso de creación sostenido de un “ethos” empresarial en el contexto de una competencia rápidamente cambiante, en la reconfiguración de las estrategias dentro de la cartera de negocios y su diaphanidad hacia la clientela y la comunidad en general, que es quizá la manifestación más visible en la gestión directiva en la mayoría de las empresas actuales.

Muchas organizaciones emprenden una transformación, migrando hacia una filosofía que inspira el comportamiento ético como una forma de mantenerse en la cresta de la ola. Esta reconfiguración de su presencia en el mercado y su responsabilidad social se basa en una nueva valoración del significado del ethos empresarial.

El ethos en la gestión pública, no debiera ser un concepto nuevo en la estrategia de gobierno. En efecto ya no se le considera desvinculado de toda actividad de servicio público; es más tangible u objetivo, no como una manifestación etérea aunque dependa de las personas que conforman y gestionan la organización, por eso no se le puede sustraer su carácter subjetivo por estar subordinado a la imaginación gerencial, a las decisiones de dirección.

Las crisis han evidenciado un conjunto de debilidades que aquejan la gestión empresarial pública, entre ellas un meta riesgo moral, en tal sentido las reformas tendentes a crear un nuevo ethos, han de considerar una serie de políticas combinatorias de tres elementos: legitimidad, credibilidad y eficiencia. Y es precisamente la credibilidad, la cual otorga figura a la ética organizacional.

En cierto momento, una organización que haya descuidado sus responsabilidades éticas, puede encontrarse ante una bancarrota moral, conduciéndola a una bancarrota contable, la cual acaba por erosionar la confianza de los consumidores, los gobiernos, y los mercados financieros. Las organizaciones con una sólida cultura ética se caracterizan por anticipar esas demandas asumiendo sus responsabilidades antes de ser planteadas como quejas, o antes de producirse el daño.

Es medularmente importante atender la totalidad del problema de manera consensuada, para controlarlo, para ordenarlo, pero no solamente para surfear en sus olas. Desde luego esto se logra a través de mecanismos que se complementen con políticas anti cíclicas idóneas para proteger al consumidor o al ciudadano en general, sin perjuicio incluso

del ambiente; mediante políticas - filosofías claras impeditivas de posiciones capaces de anular los esfuerzos y las voces para el desempeño ético empresarial.

El punto es que se vive en un mundo donde la liberación financiera y la competencia desleal, el caos como la crisis de valores, se observan en detrimento del desempeño honesto de la actividad empresarial; pero simultáneamente vemos crecer movimientos tendentes a rescatar o sembrar valores; donde los primeros son espacios abiertos legados por el siglo XX y con los cuales habrá de lidiar en el siglo XXI.

Lograr cambiar la orientación de una empresa constituye una tarea increíble. Las empresas deben desarrollar culturas muy profundas que implican la valoración de determinadas cosas u otras no. De este modo una empresa cualesquiera sea su línea de producción, de venta o de servicios el objetivo más importante para ganar la batalla competitiva es la concreción de ideas para el desempeño ético empresarial. Cambiar una cultura profundamente arraigada de forma de situar a la empresa en una visión distinta del ejercicio corporativo y la forma de hacer economía.

Entre algunas ideas se puede mencionar, desarrollar una jerarquía clara de grupos y valores; demostrar de cual forma el comportamiento de cada empleado, de cada gerente, de cada director puede influir en el desenvolvimiento ético empresarial; presentar con regularidad datos sobre la forma tangible del ejercicio ético empresarial; esponsorizar programas de formación en cultura ética corporativa, sin descuidar el compromiso de todos estén comprometidos con el ethos empresarial.

Consideraciones finales

Es conveniente para las empresas difundir su ética empresarial mediante comunicados formales divulgativos de su filosofía corporativa, presentar documentos públicos en ética institucional, a la vez de contribuir al desarrollo de los empleados. Muchos directivos son pocos conscientes de la alta influencia que el desenvolvimiento ético logra tener para el provecho de una buena reputación como empresa con altos niveles éticos, excelencia humana y la subsiguiente ventaja competitiva que tal reputación supone.

Ciertamente los hechos demuestran y demostrarán que las empresas con alta capacidad ética consiguen una reputación intachable repercutiendo en altos márgenes de competitividad. En la mayor parte de los casos, la cuestión no es solo determinar abstrayendo una visión única de la ventaja competitiva, sino en establecer, como determinar de cuál manera la ética impulsa las políticas empresariales no solo desde el entorno sino de apertura en el ámbito internacional.

Se debe reflexionar sobre la responsabilidad ética de las empresas, ahondando en sus elementos y estructura para tener una visión comprehensiva, práctica, dimensionadora, profunda; que conjuntamente con el resto de las responsabilidades empresariales, la empresa no puede eludir. En otras palabras, la empresa debe desarrollar a la vez de mantener una conciencia ética, la capacidad para negociar u operar desde el ámbito moral con un potencial de referencia relevante desde el punto de vista axiológico, donde los valores sean el combustible impulsor de la gestión empresarial.

En la gestión o desarrollo ético gubernamental se aprecia una inmensa influencia en el entorno externo de la compañía; lo que tiene importantes repercusiones para la empresa y da lugar a nuevas agendas de actividades, que incluso amplían las facultades directivas y gerenciales catapultando la empresa para mejor.

Las razones por las cuales una ética en la gestión pública se hace necesaria han sido destacadas por los estudios del desarrollo gubernamental, en la era posindustrial y poscapitalista. Se trata de las circunstancias que presionan en las entidades públicas y que las abocan a adoptar respuestas globales y proactivas.

Referencias bibliográficas

Carbonell Miguel y Rodolfo Vázquez (2003) *Corrupción, democracia y responsabilidad política*. Editores siglo XXI, S.A. México

Cortina, A. (1996) *El quehacer ético*. Editorial Santillana. Madrid

Debeljuh, Patricia. *Ética Empresarial en el Núcleo de la Estrategia Corporativa*. CENGAGE LEARNING. Buenos Aires, Argentina. 2009.

García Máñez, Eduardo. *Introducción al Derecho*. Editorial Porrúa. México. 2011.

Guédez, Víctor. *Ser Confiable*. Temas Gerenciales. Responsabilidad Social Empresarial. Editorial Planeta. Caracas. Venezuela. 2008.

Porter, Michael. *Estrategia y Ventaja Competitiva*. Ediciones Duesto. Barcelona, España. . 2006.

Pérez Teodoro. (2006) *Ética en las entidades del Estado*. Publicaciones USAID. Disponible en: http://www.incoder.gov.co/file/calidad/modelo_gestion_etica.pdf

Rosanvallón, Pierre (1995), "La nueva cuestión social, Manantial, Buenos Aires.

Rosental, Ludin. *Filosofía*. (2009). Ediciones Mobilibros. Caracas, Venezuela.

Villa Mariano Moreno, Filosofía (1999) Vol. III *Ética, Política e Historia de la Filosofía I*. España-Editorial Mad. S.L.

Yagosesky, Renny. *La Psicología del Éxito*. Tercera edición. Venezuela 2000.

Yegres Alberto (2007): *Ética, política y educación*. Ediciones del Doctorado en Educación UPEL-IPC. Caraca



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